คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

QUALITY OF WORK LIFE AND SERVICE EFFICIENCY OF PERSONNEL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND TRAINING CENTER

กมลชนก งดงาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

กมลชนก งดงาม

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป
คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปีการศึกษา 2557

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม Quality of Work Life and Service Efficiency of Personnel of Environmental Research and Training Center
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวกมลชนก งดงาม
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2557

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์รัชตา มิตรสมหวัง, Ph.D.)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ดารณี พิมพ์ช่างทอง, D.B.A.)

..... กรรมการ
(อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.)

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี อนุมัติการค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..... คณบดีคณะบริหารธุรกิจ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นาถรพี ชัยมงคล, ปร.ด.)
วันที่ 12 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2558

หัวข้อการค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม
ชื่อ - นามสกุล	นางสาวกมลชนก งดงาม
วิชาเอก	การจัดการทั่วไป
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์, Ph.D.
ปีการศึกษา	2557

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับและความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยรวบรวมข้อมูลจากการแจกแบบสอบถามบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน สถิติที่ใช้ คือ Independent Sample t-test, One-way ANOVA และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ และด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยด้านที่มีความสัมพันธ์มากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประสิทธิภาพในการให้บริการ บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

Independent Study Title	Quality of Work Life and Service Efficiency of Personnel of Environmental Research and Training Center
Name-Surname	Miss Kamonchanok Ngodngam
Major Subject	General Management
Independent Study Advisor	Miss Nopphawan Photphisutthiphong, Ph.D.
Academic Year	2014

ABSTRACT

This independent study was carried out to examine the level and the relationship between quality of work life and service efficiency of the personnel of the Environmental Research and Training Center. The data were gathered from 84 personnel of the Environmental Research and Training Center through the application of questionnaire, and were analyzed using Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Pearson Product Moment Correlation.

The study revealed that the personnel of the Environmental Research and Training Center had a very high level of overall quality of work life, and each quality of work life aspect could be ranked from high to low level as follows: opportunity for competency development, social benefit, social integration, work-life balance, right and freedom at workplace, career growth, adequate and fair compensation, and safe and healthy environment respectively.

The personnel of the Environmental Research and Training Center had a very high level of overall service efficiency, and each aspect of service efficiency could be ranked from high to low level as follows: same service standard, progressive service, continual service, adequate service, and fast service respectively. Moreover, it was found that each quality of work life aspect of the personnel of the Environmental Research and Training Center had a rather high level of positive relationship with overall service efficiency at 0.01 level of significance, and the highest level of relationship was work-life balance.

Keywords: quality of work life, work efficiency, personnel of the Environmental Research and Training Center

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี ทางผู้ศึกษาขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชตา มิตรสมหวัง ประธานกรรมการ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ดารณี พิมพ์ช่างทอง กรรมการ และ ดร. นพวรรณ พจน์พิศุทธิพงศ์ กรรมการและที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาในการให้คำปรึกษาและให้ข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ในการศึกษางานฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ ที่นี้

ขอขอบคุณ ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามไปยังบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาและให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจนสำเร็จด้วยดี

สิ่งสำคัญที่สุดขอขอบพระคุณ บิดา มารดา ผู้มีพระคุณสูงสุดที่ได้ให้กำลังใจในการทำวิจัยครั้งนี้ และขอขอบพระคุณ ญาติพี่น้อง เพื่อน ๆ ทุกท่านที่คอยให้ความคิดเห็นและคำแนะนำในการทำวิจัยด้วยดีเสมอมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่างานวิจัยฉบับนี้จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่สนใจ หากการศึกษาในครั้งนี้มีข้อบกพร่องหรืองานไม่สมบูรณ์ประการใด ผู้ศึกษาขอกราบอภัยมา ณ ที่นี้ด้วย

กมลชนก งดงาม

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย (3)

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ (4)

กิตติกรรมประกาศ (5)

สารบัญ (6)

สารบัญตาราง (8)

สารบัญภาพ (12)

บทที่ 1 บทนำ 13

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 13

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย 14

1.3 สมมติฐานการวิจัย 14

1.4 ขอบเขตของการวิจัย 14

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย 16

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย 17

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 17

บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 18

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 18

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ 24

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม 28

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 31

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 34

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 36

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล 40

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล 40

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ 43

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล 44

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 44

บทที่ 5 สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 94

5.1 สรุปผลการวิจัย 94

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย 104

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย 106

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต 107

บรรณานุกรม 108

ภาคผนวก 112

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 35

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 39

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ 40

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของเพศของ 44

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และร้อยละของอายุ 44

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และร้อยละของสถานภาพ 45

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และร้อยละของระดับการศึกษา 45

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มงาน 46

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และร้อยละของระยะเวลาปฏิบัติงาน 46

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และร้อยละของรายได้ต่อเดือน 47

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 47

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 48

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน 49

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 49

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน 50

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ 51

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 51

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 52

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน 53
ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน 54
ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา 54
ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ 55
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง 55
ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า 56
ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยรวมและรายด้าน 56
ตารางที่ 4.23 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคล จำแนกตามเพศกับประสิทธิภาพในการให้บริการ 58
ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคล จำแนกตามอายุกับประสิทธิภาพในการให้บริการ 59
ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอพียง จำแนกตามอายุ LSD 60
ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามอายุ LSD 61
ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคล จำแนกตามสถานภาพกับประสิทธิภาพในการให้บริการ 62
ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอพียง จำแนกตามสถานภาพ LSD 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.29 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ LSD 63
ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการให้บริการ 64
ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา LSD 65
ตารางที่ 4.32 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา LSD 66
ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามกลุ่มงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ 67
ตารางที่ 4.34 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 68
ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 70
ตารางที่ 4.36 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 71
ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 72
ตารางที่ 4.38 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 73
ตารางที่ 4.39 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามกลุ่มงาน LSD 74
ตารางที่ 4.40 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ 75
ตารางที่ 4.41 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD 77

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD 77
ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD 78
ตารางที่ 4.44 สรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD 78
ตารางที่ 4.45 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ 80
ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) 81
ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) 83
ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) 85
ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) 87
ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) 88
ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม) 90
ตารางที่ 4.52 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 92
ตารางที่ 4.53 แสดงสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 93

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด 17

บทที่ 1
บทนำ

1.1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการบริหารองค์การให้บรรลุผลสำเร็จขององค์การนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด ปัจจัยในด้านบุคลากรเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่สำคัญลำดับต้นขององค์การ ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นสิ่งที่มีค่ายิ่งขององค์การ ที่จะสร้างผลประโยชน์ให้แก่องค์การอย่างมหาศาล การที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างเต็มที่นั้น มีปัจจัยหลายประการทั้งปัจจัยในด้านบุคลากร ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกองค์การ ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานได้อย่างเต็มที่ สิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรเกิดกำลังในการทำงาน (สุรชัย แก้วพิกุล, 2552, น. 1 อ้างถึงในวราภรณ์ สกุลรัมย์, 2555, น. 1)

นอกจากทักษะของบุคลากรแล้ว การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพราะบุคลากรสามารถมีการดำรงชีวิตที่ดีจะช่วยทำให้เกิดสุขในการทำงาน สร้างความพึงพอใจของบุคลากรสร้างกำลังใจในงาน ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกทางบวกต่อองค์การ ช่วยให้องค์การบรรลุผลสำเร็จที่ต้องการได้ (Hackman & Suttle, 1977, p. 41 อ้างถึงในกรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 13)

หากบุคลากรได้รับกำลังใจที่เหมาะสมย่อมทำให้เกิดแรงผลักดันที่ดี และรับผิดชอบงานอย่างเต็มที่ ช่วยให้บุคลากรมีความกระฉับกระเฉงในการทำงาน การที่องค์การเข้าใจให้ความสนใจต่อความต้องการของบุคลากรสามารถสร้างปัจจัยที่ก่อให้เกิดกำลังใจ ทำให้บุคลากรของตนนำความรู้ความถนัดที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ และบรรลุผลที่องค์การตั้งไว้

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาส ความเจริญรุ่งเรืองในสายงาน การส่งเสริมความมั่นคงทางสังคมและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือของพนักงานในองค์การแต่ยังส่งผลต่อความคิดและการแสดงออกในการทำงานอีกด้วย (มาลินี ธรรมบุตร, 2550, น. 2)

การให้บริการข้อมูลของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมในด้านการวิจัยและพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผลิตภัณฑ์ตัวอย่างมาตรฐานสำหรับการใช้อ้างอิงตลอดจนให้คำปรึกษาในการใช้เครื่องมือ วิธีการวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาระบบมาตรฐานห้องปฏิบัติการแก่หน่วยงานที่อื่น ๆ เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่อยู่ในความดูแลของรัฐ

ค่อนข้างเสียเปรียบในเรื่องของข้อจำกัดทางด้านงบประมาณ ด้านบุคลากร และด้านทรัพยากรต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรเกิดความท้อแท้ในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและการให้บริการอีกด้วย (อุไร ดวงระหว้า, 2554, น. 1)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นแนวทางให้ผู้บริหารภายในองค์การสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น อันจะนำไปสู่การให้บริการอย่างมีประสิทธิภาพ

1.2 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

1.2.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

1.3 สมมติฐานการวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยมีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1.4.1.1 ตัวแปรต้น ได้แก่

1.4.1.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

1.4.1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน (Walton, 1973) คือ

1. สิ่งตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรม

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความเติบโตในงาน

4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

5. การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน

6. สิทธิเสรีภาพในองค์การ

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

8. งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.1.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

1.4.1.2.1 ประสิทธิภาพในการให้บริการ 5 ด้าน (John, D. Millet, 1954) คือ

1. การให้บริการที่เท่าเทียมกัน

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยจำแนกตามกลุ่มงาน จำนวน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 19 คน กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จำนวน 23 คน กลุ่มอากาศเสียง และความสั่นสะเทือน จำนวน 27 คน กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ จำนวน 8 คน กลุ่มน้ำและขยะ จำนวน 16 คน และกลุ่มสารอันตราย จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน (แหล่งข้อมูลจากงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ 2558)

1.4.3 ขอบเขตด้านกลุ่มตัวอย่าง การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด 105 คน โดยกำหนดความคาดเคลื่อนที่ร้อยละ 0.05

1.4.4 ขอบเขตด้านช่วงเวลา ได้ทำการศึกษาข้อมูลตั้งแต่เดือนกันยายน พ.ศ. 2557 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2558

1.5 คำจำกัดความในการวิจัย

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง หน่วยงานดำเนินการจัดฝึกอบรม ในการวางแผนการจัดการทรัพยากรธรรมชาติ การควบคุมมลพิษ และการติดตามตรวจสอบคุณภาพสิ่งแวดล้อม การวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อมประเภทต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อม ให้กับบุคลากรของหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ เอกชน สถาบันการศึกษา และองค์กรพัฒนาด้านสิ่งแวดล้อม (NGO,) ให้สามารถปฏิบัติงานด้านสิ่งแวดล้อมได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

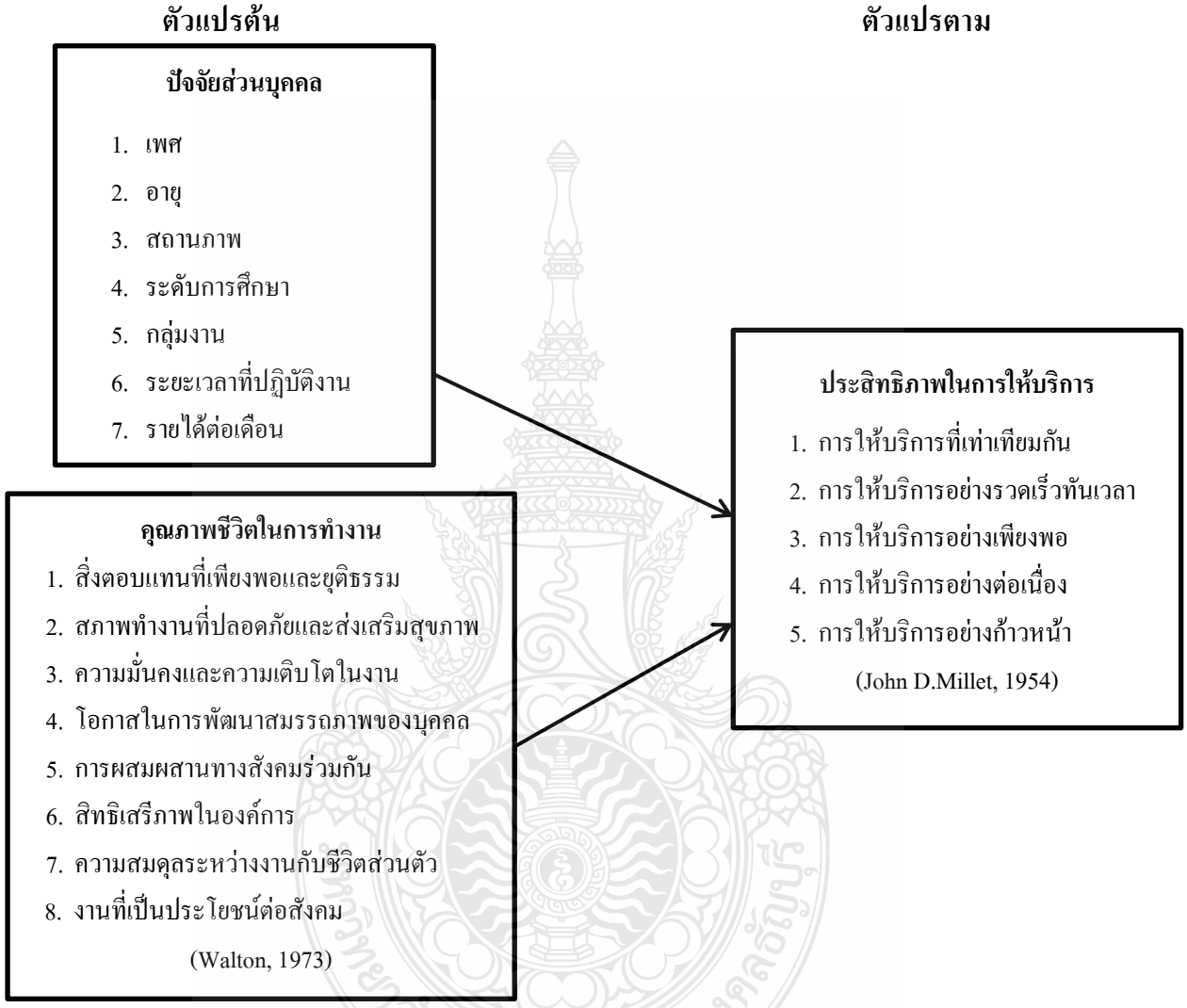
บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม หน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีได้รับจากการทำงานและการเรียนรู้ในองค์การ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สถานที่ทำงานปลอดภัยและสนับสนุนสุขภาพ ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน หนทางในการพัฒนาตนเอง การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน สิทธิเสรีภาพในองค์การ ความเท่าเทียมกันของงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงงานที่มีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

ประสิทธิภาพในการให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มใจในงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ และผลจากการปฏิบัติงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น งานถึงจะถือว่าสำเร็จตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้

1.6 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการ ซึ่งมีตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ประกอบด้วย



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิด

1.7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลที่ได้จากการศึกษา ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม และนำผลศึกษาที่ได้จากความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการ เป็นแนวทางในผู้บริหารภายในองค์การสามารถนำไปใช้ในการบริหารจัดการบุคลากรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

บทที่ 2
เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทุกหน่วยงานต้องการบุคคลที่มีความชำนาญในแต่ละงานที่ไม่เท่ากัน มุ่งมั่นตั้งใจกับงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้บรรลุตามจุดมุ่งหมาย โดยผู้บริหารจะหาวิธีที่จะทำให้บุคลากรมีศักยภาพมากขึ้น เช่น มีการคัดเลือกบุคลากรที่มีประวัติการทำงานที่ดี มีการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เป็นต้น ความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นมีความแตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่ที่ว่าหน่วยงานจะตอบสนองความต้องการในชีวิตการทำงานให้บุคลากรมากน้อยเพียงใด

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบรับความต้องการของตนเอง โดยพิจารณาจากแนวทางความเป็นมนุษย์ ทางสังคมที่ทำให้ประสบความสำเร็จในองค์การ (Walton, 1974, p.12 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, น. 21) ความสอดคล้องกันของทัศนคติในงานของบุคคลกับสมรรถนะขององค์การ อันเนื่องมาจากความสุขในงานของบุคลากร (Huse & Cummings, 1985, น. 35-37 อ้างถึงใน พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา, 2548, น. 13) ต้องมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงานรวมไปถึงการมีสุขภาพจิตใจที่ดี มีสภาพแวดล้อม มีความปลอดภัย รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความเจริญรุ่งเรืองและมั่งคงในการงาน เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม จะช่วยสร้างกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากร (กรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 23) ความเกี่ยวพันระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการกำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายให้บุคคลมีการเรียนรู้และพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรบ้าง ทำให้เกิดความพอใจ และคาดหวังการให้รางวัลแก่บุคคล (Arnold และ Feldman, 1986 อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542, น.11) การทำงานที่มีคุณค่าเหมาะสมกับ

เกียรติภูมิของตนเอง ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และตอบสนองความต้องการที่ปรับเปลี่ยนไปตามยุคสมัย (ติน ปรัชญพฤทธิ์, 2538, น. 26 อ้างถึงใน ลลิดา โกมลจันทร์, 2555, น. 2) ในการปรับปรุงแก้ไขงาน โดยการกำหนดให้บุคลากรมีโอกาสได้ใช้สมรรถนะที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่องค์การตั้งไว้ ซึ่งจะเป็นการวัด และกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้เข้ากับการดำรงชีวิตแล้ว (Bovee และคณะ, 1993 อ้างถึงในสรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, น. 33) ผลดีที่มีต่อบุคลากรที่เกิดจากการแก้ไขลักษณะงาน ได้รับจากการไตร่ตรองเป็นพิเศษเกี่ยวเนื่องการผลักดันด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงตอบสนองบุคลากรในเรื่องความรู้สึกที่ดีในงาน แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่างๆที่จะมีผลต่องานที่ตนรับผิดชอบ (Delamotte และ Takezawa, 1984 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541, น. 11) เมื่อผลจากการปฏิบัติตามความสามารถคือ รายได้เพียงพอ เป็นสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐานต่อการดำเนินชีวิต และมีเวลาว่างสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยได้ตามความพอใจ (Singer, 1971 อ้างถึงในพิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548, น. 100) เป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ต่อสภาวะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก (Arthur, 1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, น. 23)

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่า ความรู้สึกที่ดี ได้รับจากการทำงานและการเรียนรู้ในองค์การ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สถานที่ทำงานปลอดภัยและสนับสนุนสุขภาพ ความมั่นคงและความเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน หนทางในการพัฒนาตนเอง การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน สิทธิเสรีภาพในองค์การ ความเท่าเทียมกันของงานและชีวิตส่วนตัว รวมถึงงานที่มีคุณค่าต่อสังคมส่วนรวม

2.1.2 องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Westley (1979 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา, 2541, น. 50) ได้จำแนกออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัญญะภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวข้องการหยุดงาน และออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน ลลิดา โกมลจันทร์, 2555, น. 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ รู้สึกว่ามีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น

2. สภาพที่ทำงานปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) การที่พนักงานได้ดำเนินงานในสถานที่ที่เหมาะสม ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงภัย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) ได้มีโอกาสพัฒนาสมรรถนะของตนจากงานที่ทำโดยไตร่ตรองจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. ความก้าวหน้า (growth) มีโอกาสที่จะเจริญรุ่งเรืองในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) เป็นที่ยอมรับของผู้อื่น บรรยากาศที่ทำงานเป็นมิตร ไม่มีการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) การมีความซื่อสัตย์ในการบริหารงาน บุคลากรได้รับสิทธิเสรีภาพของตน ผู้บริหารยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศขององค์การมีความเท่าเทียมและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) มีดุลยภาพในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่การงาน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (organizational pride) ความรู้สึกนึกคิดที่มีความภาคภูมิใจที่ได้อยู่ในองค์กรที่มีชื่อเสียง และเป็นองค์การที่ทำประโยชน์และใส่ใจต่อสังคม

Desslers (1991 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541, น. 41-42) ได้เสนอเกณฑ์วัดได้ 10 ข้อ ดังนี้

1. ค่าของงานที่ทำ
2. งานที่มีความชัดเจนและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่พอเหมาะ
4. ความแน่วแน่ในงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนายการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบสมรรถนะของตนในงานที่ทำ
7. ได้รับโอกาสในการหาความรู้และความเติบโตในงานที่ทำ
8. โอกาสในการไตร่ตรองความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์การ
10. ได้รับการกระทำต่อตนเองอย่างยุติธรรม

Vaska (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 29) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์ไว้ 4 ด้าน คือ

1. ความปลอดภัยซึ่งข้องเกี่ยวกับสุขภาพ ความปลอดภัย สิ่งตอบแทน และความเจริญรุ่งเรืองในงาน

2. ความเท่าเทียมกัน เช่น การจ่ายค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน

3. สิ่งเฉพาะเจาะจงของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการยกระดับสมรรถนะ สิ่งที่เรียนรู้ และการใช้ทักษะ

4. ความเป็นเสรี ในการให้ความเห็นเป็นตัวไตร่ตรองไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

Bruce และ Blackburn (1992 อ้างถึงในภูวนัย น้อยวงศ์, 2541, น. 16-17) ได้ให้ทรรศนะองค์ประกอบที่สำคัญ มีดังนี้

1. สิ่งตอบแทนเป็นยุติธรรมและเพียงพอ

2. สถานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ

3. การมีโอกาสพัฒนาสมรรถนะ โดยแสวงหาหนทางใหม่ ๆ ในการทำงาน

4. ความเติบโตและความมั่นคงซึ่งหมายรวมถึงโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ทักษะ รวมทั้งรู้สึกถึงความแน่วแน่มั่นคงในการทำงาน

5. การผสมผสานทางสังคม มีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้อื่นในสังคม

6. บรรยากาศของงานที่ปราศจากความกังวล และมีโอกาสเจริญรุ่งเรืองอย่างทัดเทียม

7. การมีเวลาว่าง การแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างถูกต้อง

8. การยอมรับจากส่วนรวม ภาคภูมิใจต่องานที่ทำและต่อนายจ้าง

Walton (1973 อ้างถึงในภูษณิศา เมธาธรรมสาร, 2548, น. 16) ได้ศึกษาพฤติกรรมส่วนบุคคลเกี่ยวข้องคุณภาพชีวิต สภาพแวดล้อมและสังคมที่ส่งผลทำให้งานสำเร็จ ตอบโจทย์ความต้องการและความพอใจของบุคคล โดย Walton (1973) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ประกอบด้วย 8 ประการ ดังนี้

1. สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการดำเนินงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เป็นการเปรียบเทียบค่าตอบแทนในตำแหน่งหน้าที่ หรือเปรียบเทียบจากผลการดำเนินงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่เหมาะสม ทั้งต่อร่างกายและจิตใจ ควรจะมีนโยบายเกี่ยวกับปัจจัยแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ

3. ความมั่นคงและความเติบโตในงาน (growth and security) ควรให้ความใส่ใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสมรรถนะในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก อีกต่อไปจะต้องเปิดหนทางในการพัฒนาองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกภายในหน่วยงานด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ หนทางในการพัฒนาและการใช้สมรรถนะของตนเองในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี อย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน (social integration) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่ามีค่า ได้รับการเชื่อถือ และร่วมมือกันทำงาน มีการเปิดเผยตนเอง ไม่มีการแบ่งชนชั้น ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิเสรีภาพในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิของตนเองได้อย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งนี้ต้องขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การ ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลหรือไม่ ยอมรับในความคิดเห็นทางความคิด

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. งานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ ความรู้สึกว่า งานที่ทำนั้นมีประโยชน์ต่อสังคม รวมทั้งองค์การได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

Kast & Rosenzweig (1993, น. 150 อ้างถึงในจรัส วาดเขียน, 2553, น. 11) ได้ให้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล 9 ประการ ดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม

9. รายได้และผลผลิต

2.1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงในวราภรณ์ สกุรัมย์, 2555, น. 18) สิ่งที่สนองความพอใจของเจ้าหน้าที่ในองค์การ เช่น ปัจจัยแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ ที่จะนำไปสู่ความพอใจในงาน นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการหยุดงาน การลาออก และเกิดเหตุน้อยลง ขณะที่ในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพอใจ รวมถึงคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคูณ, 2542, น. 18) คุณภาพชีวิตมีผลต่อการดำเนินงาน ได้แก่

1. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่อตน
2. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่องาน
3. ทำให้เกิดความประทับใจที่ดีต่อองค์การ

Greenberg และ Baron (1995 อ้างถึงในนฤดล มีเพียร, 2541, น. 18) มีส่วนช่วยพัฒนาองค์การ เกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและแก้ไขคุณภาพที่พนักงานมีส่วนช่วยในการออกความคิดเห็นในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน การตอบโจทย์ความต้องการ ความพอใจของบุคลากร ทำให้เกิดความตั้งใจในดำเนินงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงแสวงหาวิธีการอย่างเป็นแบบแผน เพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีให้มีแรงจูงใจ ความพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลผลิตขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพในการทำงานนั่นเอง

Gordon (1991 อ้างถึงใน สมหวัง โอชารส, 2542, น. 45) กล่าวไว้ว่า การผลักดันคุณภาพชีวิตในการทำงาน และให้บุคลากรได้มีส่วนช่วยแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและสร้างโอกาสมากขึ้น จะมีผลโดยตรงต่อคน ทำให้เกิดผลขององค์การ การปรับเปลี่ยนโครงสร้างพื้นฐาน และระบบงาน การให้รางวัล ให้สัมพันธ์กับกระบวนการต่าง ๆ รวมทั้งการปรับเปลี่ยนปัจจัยแวดล้อมด้วย

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของ Walton ที่มีเกณฑ์การประเมินทั้ง 8 ด้าน คือ สิ่งตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรม สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความเติบโตในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การผสมผสานทางสังคมร่วมกันสิทธิเสรีภาพในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิภาพ

2.2.1 ความหมายของประสิทธิภาพ

ประสิทธิภาพ ตามความหมายของพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554 กำหนดไว้ว่า "ความสามารถที่ทำให้เกิดผลในการทำงาน" และนอกจากความหมายดังกล่าวแล้วนักวิชาการในไทยได้ให้ความหมายของคำว่าประสิทธิภาพไว้มากมาย กล่าวคือ ประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่วัดได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ ได้แก่ ประสิทธิภาพในการบริหารงาน (Process) คือ การทำงานที่ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ถูกต้อง ใช้เทคนิคที่สะดวกขึ้นกว่าเดิม เช่น การทำงานที่คุณภาพเกิดประโยชน์ต่อสังคมเกิดผลกำไร ทันเวลา ผู้ปฏิบัติงานตามความรู้สึกที่ดีต่อการทำงานและให้บริการ และเป็นที่พอใจของลูกค้าหรือผู้รับบริการ (ทิพาวดี, 2538 อ้างถึงในทศพร ทรงเกียรติ, 2554, น. 12) และการทำงานให้ได้ปริมาณและคุณภาพมาก องค์กรมีความสามัคคี มีสันติภาพและความสุขร่วมกันเป็นผลดีต่อส่วนร่วมและผู้มารับบริการ (สัญญา สัญญาวิวัฒน์, 2554, น. 114) รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่าเพื่อการบรรลุเป้าหมาย ประสิทธิภาพมักถูกวัดในรูปแบบของต้นทุนเมื่อเทียบกับผลงานหรือผลผลิตที่ได้ นั่นก็คือ ต้นทุน แรงงาน เวลาที่ใช้ อัตราผลตอบแทนการลงทุน (สมใจ ลักษณะ, 2546 อ้างถึงในกรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 39) ตามหลักวิชาการเศรษฐศาสตร์ คำว่า ประสิทธิภาพ (Effciency) ผลิตภาพ (Productivity) ประสิทธิผล (Effectiveness) คือ กระบวนการผลิตที่มีประสิทธิภาพว่าเป็นที่ให้ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) ทั้งด้านปริมาณและด้านคุณภาพ โดยใช้ปัจจัยนำเข้า (Input) หรือใช้ทรัพยากรในการผลิต ได้แก่ แรงงาน ที่ดิน และทุนน้อยที่สุด (Samuelson, 1973 and Fuller & Clarke, 1974 อ้างถึงในสำนักคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2539) และผลจากการปฏิบัติงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น (John D.Millet, 1954 อ้างถึงในสถิต คำลาเลี้ยง, 2544, น. 13) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ที่สูงสุดขององค์การ และที่สำคัญงานเหล่านั้นจะต้องทำให้ผู้ที่มาใช้บริการเกิดความประทับใจสูงสุด (ลลิดา โกมลจันทร์, 2555, น. 19) ซึ่งสอดคล้องกับหลักการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 12 ประการของ Harrington Emerson ในหนังสือ "The Twelve Principles of Efficiency" ดังนี้

1. ทำความเข้าใจและแนวคิดในการทำงาน
2. ใช้หลักสามัญในการพิจารณางาน
3. คำปรึกษาถูกต้องและสมบูรณ์
4. ต้องรักษาด้วยความยุติธรรม
5. ปฏิบัติด้วยความยุติธรรม
6. การทำงานต้องเชื่อถือได้ มีสมรรถภาพ และมีการลงระเบียบ (Record) เป็นหลักฐาน

7. งานควรแจ้งให้ทราบถึงการดำเนินงานอย่างทั่วถึง

8. งานเสร็จทันเวลา

9. ผลงานมาตรฐาน

10. การดำเนินงานสามารถยึดเป็นหลักได้

11. กำหนดเป็นตัวประกอบในการฝึกสอนได้

12. ให้บำเหน็จรางวัลแก่งานที่ดี

จากความหมายต่าง ๆ จะเห็นว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการ หมายถึง พฤติกรรมของแต่ละบุคคล ที่มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นทุ่มเทอย่างเต็มใจในงานของตนอย่างคล่องแคล่ว ด้วยความมีระเบียบ มีกฎเกณฑ์ ปฏิบัติงานให้เสร็จทันเวลา รวดเร็ว ถูกต้อง มีความสมบูรณ์ จึงสรุปได้ว่าบุคลากรจะมีประสิทธิภาพ ต้องเกิดจากความขยันหมั่นเพียรมีความรับผิดชอบและใส่ใจในงานพร้อมด้วยจิตใจที่ซื่อสัตย์ และจงรักภักดีต่อองค์กร ผลจากการปฏิบัติงานต้องก่อให้เกิดความพึงพอใจแก่ประชาชน และได้รับผลกำไรจากการปฏิบัติงานนั้น งานถึงจะถือว่าสำเร็จตามอุดมการณ์ที่ตั้งไว้

2.2.2 องค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้การวัดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมีลักษณะ ดังนี้

John D.Millet (1954 อ้างถึงใน อุไร ดวงแก้ว, 2554, น. 10) การวัดประสิทธิภาพในการให้บริการจากประชาชน พิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน ดังนี้

1. การให้บริการที่เท่าเทียมกัน (Equitable service) หมายถึง ความยุติธรรมในการบริหารของภาครัฐที่มีฐานคติที่ว่าทุกคนเท่าเทียมกัน ดังนั้น ประชาชนทุกคนจะได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันในทุกแง่มุมของกฎหมาย ไม่มีการแบ่งแยกกีดกันในการให้บริการ ประชาชนจะได้รับการปฏิบัติในฐานะที่เป็นปัจเจกบุคคลที่ใช้มาตรฐานในการให้บริการเดียวกัน

2. การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา (Timely service) หมายถึง ในการให้บริการจะต้องมองว่าการให้บริการสาธารณะจะต้องตนรงต่อเวลา ผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐ จะถือว่าไม่มีประสิทธิภาพเลย ถ้าไม่ตรงต่อเวลาซึ่งจะสร้างความไม่พอใจให้แก่ประชาชน

3. การให้บริการอย่างเพียงพอ (Ample service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะจะต้องมีจำนวนการให้บริการและสถานที่ให้บริการอย่างเหมาะสม Millet เห็นว่า ความเสมอภาคหรือการตรงต่อเวลาจะไม่มีความหมายเลย ถ้ามีจำนวนการให้บริการที่ไม่เพียงพอ และสถานที่ให้บริการสร้างความไม่ยุติธรรทให้กับผู้รับบริการ

4. การให้บริการอย่างต่อเนื่อง (Continuous service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่ไปอย่างสม่ำเสมอ โดยยึดประโยชน์สาธารณะเป็นหลักไม่ใช่ยึดความพอใจของหน่วยงานที่บริการว่าจะให้หรือหยุดบริการเมื่อใดก็ได้

5. การให้บริการอย่างก้าวหน้า (Progressive service) หมายถึง การให้บริการสาธารณะที่มีการปรับปรุงคุณภาพและผลการปฏิบัติงาน กล่าวอีกนัยหนึ่งคือการเพิ่มประสิทธิภาพหรือความสามารถที่จะทำหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรเท่าเดิม

สมใจ ลักษณะ (2546 อ้างถึงใน กรรณิกา เทพนวล, 2552, น. 39) ประสิทธิภาพในการทำงานไตร่ตรองจากปัจจัยทั้ง 4 มิติ ดังนี้

มิติที่ 1 ด้านคุณภาพผลงาน (Quality of work) ความเมาะสม ถูกต้อง ประณีตและเรียบร้อย

มิติที่ 2 ด้านต้นทุนงาน (Cost of work) ค่าใช้จ่ายทั้งหมดที่เกิดจากการดำเนินงานของผู้ทำบัญชี ด้วยความประหยัด ต้นทุนลดลง

มิติที่ 3 ด้านปริมาณงาน (Quality of work) จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ตั้งไว้ หรืองานที่ควรจะได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น

มิติที่ 4 ด้านเวลา (Time) การดำเนินงานที่มีความคล่องแคล่วรวดเร็ว มีความเป็นปัจจุบัน และนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ได้

นฤมล จารุสัมฤทธิ์ (2551 อ้างถึงในลลิดา โกมลจันทร์, 2555, น. 21) การชี้วัดมีประกอบด้วยกัน 2 ส่วน คือ

1. ส่วนของตัวบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการสั่งการ หรือผู้ยึดถือปฏิบัติจะต้องมีคุณสมบัติเป็นผู้ให้บริการที่ดี มีจิตสำนึกในการบริการ มีความใส่ใจ ใฝ่รู้รายละเอียดของงานและเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีการเพิ่มพูนความรู้ตนเองอยู่เสมอ

2. ส่วนของขั้นตอนการและระบบงาน ซึ่งต้องอาศัยเทคโนโลยีเข้าช่วยในการดำเนินงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์สูงสุดในการทำงาน หรือการให้บริการที่เพิ่มมากขึ้น

2.2.3 แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Gilmer (1967 อ้างถึงใน ธานินทร์ สุทธิกุญชร 2543, น. 28) สิ่งที่ทำให้เกิดความประทับใจในการดำเนินงานว่าขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย
2. โอกาสเจริญรุ่งเรืองในหน้าที่การงาน
3. ความพอใจต่อสถานที่ทำงาน
4. ค่าตอบแทน
5. ขอบเขตงานที่ทำ
6. การนิเทศงานหรือฝึกอบรม

7. การสื่อสาร

8. บรรยากาศการทำงาน

9. ลักษณะทางสังคม

10. สิ่งตอบแทน ผลประโยชน์ หรือสวัสดิการ

Kast & Rosenzweing (1985 อ้างถึงในภูวนัย เกษบุญชู, 2550, น. 11) ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยเกิดผลต่อผลงานและการบริหารงานมีอยู่ทั้งสิ้น 32 ข้อด้วยกัน คือ

1. การพัฒนาเทคโนโลยีและวัตถุดิบ

2. ผลงานของคนงาน

3. ความถนัดของคนงาน

4. ความรู้ ความเชี่ยวชาญฝึกอบรม

5. ทักษะ ซึ่งรวมทั้งความถนัดและบุคลิกภาพ

6. การจูงใจ

7. สภาพการทำงาน

8. สิ่งที่ต้องการส่วนบุคคล

9. กิจกรรมในและนอกเวลา

10. จังหวะชีวิต

11. สังคม

12. ความที่เป็นทางการ

13. โครงสร้างหน่วยงาน

14. บรรยากาศของภาวะผู้นำ

15.สมรรถนะขององค์การ

16. การดำเนินงานด้านบุคคล

17. การสื่อข้อความ

18. สภาพแวดล้อมที่เฉพาะเจาะจงของงานและเวลา

19. องค์การที่ไม่เป็นทางการ

20. ขนาดขององค์การ

21. ความเหนียวแน่นของกลุ่มและองค์การ

22. วัตถุประสงค์หรือนโยบายขององค์การ

23. ผู้นำองค์การ

24. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

25. ทักษะในการวางแผน และความรู้ทางด้านเทคนิค

26. ประเภทของภาวะผู้นำ

27. การบริหารงานแบบยถากรรม (laissez-faire)

28. การควบคุมงานอย่างใกล้ชิดหรือแบบเผด็จการโดยการเน้นงาน

29. การควบคุมงานแบบประชาธิปไตยโดยเน้นจิตใจของคนงานเป็นหลัก

30. การมีส่วนร่วม

31. ผลรวมตั้งแต่ข้อ (1) ถึงข้อ (30)

32. สหภาพแรงงาน

คุณภาพชีวิตที่ดีจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่แสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถ คุณค่าและความสำเร็จของบุคคลเมื่อปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ สำหรับงานวิจัยครั้งนี้ ได้นำแนวคิดของ John D.Millet (1954) เกณฑ์การวัดประสิทธิภาพในการให้บริการจากประชาชน พิจารณาจากองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า เพราะมีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของประสิทธิภาพในการให้บริการที่ค่อนข้างสมบูรณ์ และเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

2.3 ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ประวัติความเป็นมา

หลังจากที่ประเทศไทยได้เริ่มใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ในปี พ.ศ. 2504 มาถึงปัจจุบัน ทรัพยากรธรรมชาติได้ถูกนำมาใช้เพื่อเป็นปัจจัยการผลิตอย่างไม่หยุดยั้ง จนก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางด้านสิ่งแวดล้อม และปัญหามลพิษด้านต่าง ๆ ติดตามมา ซึ่งปัญหาเหล่านั้นย่อมจะมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนส่วนใหญ่อย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เช่น ปัญหาความเน่าเสียของแหล่งน้ำ ปัญหาคุณภาพอากาศ ปัญหาการแพร่กระจายของสารพิษ ตลอดจนปัญหาขยะมูลฝอย และสิ่งปฏิกูล ซึ่งรัฐบาลในสมัยต่อมาได้คำนึงถึงปัญหาเหล่านี้ และได้พยายามแก้ไขโดยผลักดันให้มีการศึกษาวิจัยและหาแนวทางในการป้องกันแก้ไขนับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2523 เป็นต้นมา ประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นได้จัดทำโครงการความร่วมมือระหว่างประเทศชื่อว่า โครงการส่งเสริมวิเคราะห์วิจัยด้านสิ่งแวดล้อม และควบคุมมลพิษ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อหาวิธีการที่มีประสิทธิภาพในการส่งเสริมกิจกรรมการควบคุมมลพิษ สนับสนุนการบริหารงานการวิเคราะห์วิจัยในห้องปฏิบัติการสิ่งแวดล้อมในระดับประเทศ ตลอดจนการจัดระบบการวิจัยและฝึกอบรม โครงการดังกล่าวได้เน้นความจำเป็นขั้น

พื้นฐานของงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการควบคุมมลพิษ โดยเฉพาะประเทศไทยประสบปัญหาจากมลพิษต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องได้รับการควบคุมและแก้ไขอย่างเหมาะสม จากความสำเร็จของความร่วมมือเบื้องต้นระหว่างประเทศไทยและประเทศญี่ปุ่นได้นำไปสู่การเสนอแนะจัดตั้งศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมขึ้นในปี พ.ศ. 2526 โดยรัฐบาลญี่ปุ่นได้อนุมัติเงินช่วยเหลือในการจัดตั้งศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 2,314 ล้านเยน หรือประมาณ 463 ล้านบาท โดยรัฐบาลไทยรับผิดชอบค่าใช้จ่ายสำหรับการจัดเตรียมที่ดินทำถนน รั้ว ติดตั้ง ระบบไฟฟ้า โทรศัพท์ ประปา ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ตั้งอยู่ภายในบริเวณเทคโนธานี ตำบลคลองห้า อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี เริ่มเปิดดำเนินการเมื่อเดือนพฤศจิกายน พ.ศ. 2534

วิสัยทัศน์ มุ่งสู่การเป็นศูนย์ที่มีความเป็นเลิศในด้านการวิจัย พัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนและคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

พันธกิจ วิจัยพัฒนา และถ่ายทอดเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อม ส่งเสริม สนับสนุน การพัฒนามาตรฐานห้องปฏิบัติการ

บทบาทและหน้าที่

ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมเป็นหน่วยงานในสังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อม โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวง ดังนี้

1. พัฒนาหลักสูตรจัดฝึกอบรม ประชุมสัมมนาทางวิชาการเกี่ยวกับเทคโนโลยีและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อมแก่บุคคลที่เกี่ยวข้องทั้งภาครัฐ และเอกชน

2. วิจัย พัฒนา ถ่ายทอดและส่งเสริมเทคโนโลยีที่เหมาะสมกับการป้องกันและควบคุมมลพิษและการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม การนำกลับมาใช้ประโยชน์ใหม่ และการกำจัดทำลายอย่างถูกวิธี รวมทั้งเป็นศูนย์เทคโนโลยีสะอาด

3. วิจัยและพัฒนาวิธีการวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อม รวมทั้งผลิตภัณฑ์ตัวอย่างมาตรฐานสำหรับการใช้อ้างอิง ตลอดจนให้คำปรึกษาในการใช้เครื่องมือ วิธีการวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาระบบมาตรฐาน ห้องปฏิบัติการแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

4. ประสานงานในการตรวจสอบความเที่ยงตรงข้อมูลจากการวิเคราะห์ตัวอย่างสิ่งแวดล้อมระหว่างห้องปฏิบัติการด้านสิ่งแวดล้อม

5. ประสานความร่วมมือในประเทศและความร่วมมือกับต่างประเทศ และองค์การระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการวิจัย พัฒนา ฝึกอบรม ถ่ายทอดและส่งเสริมเทคโนโลยี และการบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อม

6. ปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

การแบ่งส่วนราชการภายใน

การแบ่งส่วนราชการภายในของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ได้แบ่งกลุ่มงานตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1. กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวิจัยและพัฒนาเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์และการบริหารจัดการสิ่งแวดล้อม กลไกการสร้างเครือข่ายนักวิจัยสิ่งแวดล้อมทั้งในประเทศและระหว่างประเทศ และการบริการข้อมูลงานวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปฏิบัติการร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

2. กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การวิจัยและพัฒนาด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศและสังคมเพื่อสนับสนุนแนวทางการพัฒนาอย่างยั่งยืน วิจัยและพัฒนาอย่างบูรณาการในทั้ง 3 มิติ คือ สังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมใหม่ ต่อยอดภูมิปัญญาท้องถิ่น และส่งเสริมงานวิจัยด้านเทคโนโลยีที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมทั้งปฏิบัติการร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

3. กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

มีหน้าที่รับผิดชอบ การวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีสิ่งแวดล้อมด้านอากาศ เสียงและความสั่นสะเทือนเกี่ยวกับวิธีการติดตามตรวจสอบ ให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากผลกระทบด้านอากาศ เสียงและความสั่นสะเทือน และปฏิบัติการร่วมหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

4. กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ

มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบคุณภาพของห้องปฏิบัติการให้เป็นไปตามมาตรฐาน พัฒนาระบบตรวจสอบความเที่ยงตรงแม่นยำของข้อมูลของห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน พัฒนาห้องปฏิบัติการอ้างอิงด้านสิ่งแวดล้อม ประสานความร่วมมือในการรับรองระบบคุณภาพตามมาตรฐาน ให้คำปรึกษาแนะนำในด้านระบบคุณภาพและการรับรองระบบคุณภาพและปฏิบัติงานร่วมกันหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมาย

5. กลุ่มน้ำและขยะ

มีหน้าที่รับผิดชอบการวิจัยและพัฒนาวิธีการที่เหมาะสมในการตรวจคุณภาพน้ำรวมทั้งเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการบำบัดน้ำเสียเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการอนุรักษ์น้ำใต้ดินและเทคโนโลยีในการอนุรักษ์และฟื้นฟูสิ่งแวดล้อมของแหล่งน้ำผิวดินให้คำแนะนำปรึกษางานด้านการวิเคราะห์คุณภาพน้ำ น้ำใต้ดิน น้ำผิวดิน และเทคโนโลยีการบำบัดน้ำเสียติดตามประเมินผลกลุ่มเป้าหมายที่นำเทคโนโลยีไปประยุกต์ใช้ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

6. กลุ่มสารอันตราย

มีหน้าที่รับผิดชอบ ติดตามตรวจสอบและปฏิบัติการวิจัยเกี่ยวกับสารอันตราย สร้างองค์ความรู้ด้านการวิเคราะห์ วิจัยและการจัดการสารไดออกซิน และสารที่เกี่ยวข้องกับสารไดออกซิน ส่งเสริมและสนับสนุนความร่วมมืองานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีการจัดการสารอันตรายและกากสารอันตรายกับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาเทคโนโลยี ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมของประเทศไทย ให้บริการตรวจวิเคราะห์สารไดออกซินและสารที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง หรือปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สมบูรณ์ ไกรแก้ว (2532, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในหน่วยงานประถมศึกษา นราธิวาส จำนวน 425 คน พบว่า ระดับเงินเดือนกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานครูที่อยู่ในระดับ 3.4 เป็นกลุ่มที่มีระดับสูงกว่า ส่วนกลุ่มระดับ 1-2 เป็นกลุ่มที่อยู่ในระดับปานกลาง ระดับเงินเดือนจะไม่ทำให้ประสิทธิภาพในการดำเนินงานมีความแตกต่างกัน

อรษา โพธิ์ทอง (2537, บทคัดย่อ) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพัฒนาการอำเภอ ในฐานะเลขานุการ กพอ. ศึกษากรณีอำเภอ ในเขตศูนย์ช่วยเหลือทางการวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7 จำนวน 144 คน พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับกิจกรรมในการดำเนินงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของพัฒนาการอำเภอมากที่สุด

วรรณสุดา โพธิ์โอ๊ะ (2548, บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพผลการวิจัยพบว่าปัจจัยด้านทางกายภาพของสถานที่ทำงาน การป้องกันการแพร่กระจายเชื้อและการตรวจสอบอุปกรณ์พร้อม

ใช้ไม่มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลทุกด้านที่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านกฎระเบียบที่ปฏิบัติร่วมกันเพื่อความปลอดภัย พบว่า มีความสัมพันธ์กับปัจจัยส่วนบุคคลในทุก ๆ ด้านที่แตกต่างกัน

มาลินี ธรรมบุตร (2550, บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมมีระดับกลาง เมื่อไตร่ตรองจำแนกตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า มีความคิดเห็นว่า เกือบทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อไตร่ตรองจำแนกตามสังกัด และกลุ่มรายได้ พบว่า มีความเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อไตร่ตรองรายด้านจำแนกตามสังกัด พบว่า มีความเห็นแตกต่างกันในด้านภาระอิสระจากงานที่สูงกว่า และเมื่อพิจารณารายด้านกลุ่มรายได้พบว่า มีความเห็นต่างกันในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความภูมิใจในองค์กร

ณปภัช ตะสิงห์ (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

เทพรัชต์ สกุลมีฤทธิ์ (2551, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ในสถานีตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ด้านความปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความก้าวหน้า ด้านความมั่นคง และด้านความภาคภูมิใจมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรม แต่ไม่พบความสัมพันธ์ในด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและด้านภาวะอิสระจากงาน สมรรถนะในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคโดยรวมและทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับจริยธรรมในการทำงาน

กรรณิกา เทพนวล (2552, บทคัดย่อ) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชนูปถัมภ์ พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ในด้านความคิดเห็นความสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง กล่าวคือการผลักดันคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมก็จะเป็นการเพิ่มกำลังใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ลลิดา โกมลจันทร์ (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์กับโดยรวมเป็นไปในทางเดียวกันซึ่งมีระดับค่อนข้างสูง โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด คือด้านความเสมอภาคและความยุติธรรมในองค์กร

อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553, บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ได้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยพบว่ามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านโอกาสสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

สำหรับการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research Method) และมีวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งได้กำหนดแนวทางในการดำเนินการศึกษา โดยมีลำดับขั้นตอนในการศึกษา และมีระเบียบวิธีการศึกษา ดังนี้

1. การกำหนดประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากร และการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร บุคลากรของศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม โดยจำแนกตามกลุ่มงาน จำนวน 6 กลุ่ม คือ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 19 คน กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จำนวน 23 คน กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน จำนวน 27 คน กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ จำนวน 8 คน กลุ่มน้ำและขยะ จำนวน 16 คน และกลุ่มสารอันตราย จำนวน 12 คน รวมทั้งสิ้น 105 คน (แหล่งข้อมูลจากงานบุคลากร ฝ่ายบริหารทั่วไป ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ประจำปีงบประมาณ 2558)

กลุ่มตัวอย่าง ในการศึกษานี้ใช้สูตรการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 และกำหนดความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ดังนี้

สูตร $n = \frac{N}{1+N(E)^2}$

โดย n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

E = 0.05 (ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95)

แทนค่า $n = \frac{105}{1 + 105(0.05)^2}$

$= 83.17 \approx 84$ ตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณเท่ากับ 84 ตัวอย่าง

สำหรับวิธีการสุ่มตัวอย่างเพื่อเลือกตัวแทนที่ใช้ในครั้งนี้ จะมีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างเป็นแบบแบ่งชั้น (Stratified Sampling) โดยการหาสัดส่วนจำนวนประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

จำแนกตามประเภทกลุ่มงาน	**จำนวนประชากร (คน)**	**การหาสัดส่วน**	**จำนวนตัวอย่าง (คน)**
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	19	$\frac{19 \times 84}{105}$	15
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	23	$\frac{23 \times 84}{105}$	18
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	27	$\frac{27 \times 84}{105}$	22
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ	8	$\frac{8 \times 84}{105}$	6
กลุ่มน้ำและขยะ	16	$\frac{16 \times 84}{105}$	13
กลุ่มสารอันตราย	12	$\frac{12 \times 84}{105}$	10
รวม	**105**		**84**

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามการศึกษา ได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาข้อมูล ทฤษฎี หนังสือ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองภายในองค์กรต่าง ๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple choices)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 8 ด้าน คือ สิ่งตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรม สภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความเติบโตในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การผสมผสานทางสังคมร่วมกัน สิทธิเสรีภาพในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 24 ข้อ โดยเรียบเรียงจาก กรรณิกา เทพนวล (2552) แบบสอบถามซึ่งมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดโดยให้คะแนนค่าน้ำหนัก (Multiple Rating List Scale Question) และเป็นการวัดข้อมูลแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ Likert's Scale ในการวัดระดับความคิดเห็น มีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก	**ระดับของความคิดเห็น**
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าน้ำหนักคะแนนของตัวเลือก	**ระดับของความคิดเห็น**
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยโดยการอภิปรายโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างอัตราภาคชั้น

$$\text{อัตราภาคชั้น (Interval Scale)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์ประเมินค่าระดับความคิดเห็นมีอยู่ 5 ระดับ การแปลค่าเฉลี่ย ดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	**ค่าเฉลี่ย**
มีระดับสูงมาก	4.21 - 5.00
มีระดับมาก	3.41 - 4.20
มีระดับปานกลาง	2.61 - 3.40
มีระดับน้อย	1.81 - 2.60
มีระดับน้อยมาก	1.00 - 1.80

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามจะเป็นคำถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยจำแนกออกเป็น 5 ด้าน คือ การให้บริการที่เท่าเทียมกัน การให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา การให้บริการอย่างเพียงพอ การให้บริการอย่างต่อเนื่อง และการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำนวน 10 ข้อ โดยเรียบเรียงจาก ลลิดา โกมลจันทร์ (2555) ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบปลายปิดโดยให้คะแนนค่าน้ำหนัก (Multiple Rating List Scale Question) และเป็นการวัดข้อมูลแบบอัตราภาคชั้น (Interval Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบ Likert's Scale ในการวัดระดับความคิดเห็น เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ	
มีระดับมากที่สุด	ให้คะแนน 5 คะแนน
มีอยู่ในระดับมาก	ให้คะแนน 4 คะแนน
มีระดับปานกลาง	ให้คะแนน 3 คะแนน
มีระดับน้อย	ให้คะแนน 2 คะแนน
มีระดับน้อยที่สุด	ให้คะแนน 1 คะแนน

การกำหนดเกณฑ์เฉลี่ยโดยการอภิปรายโดยอาศัยสูตรการคำนวณช่วงกว้างอัตราภาคชั้น

$$\text{อัตราภาคชั้น (Interval Scale)} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

เกณฑ์การประเมินค่าระดับความคิดเห็นมีอยู่ 5 ระดับ การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดย ดังนี้

ระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ	**ระดับ ค่าเฉลี่ย**
มีระดับสูงมาก	4.21 - 5.00
มีระดับมาก	3.41 - 4.20
มีระดับปานกลาง	2.61 - 3.40
มีระดับน้อย	1.81 - 2.60
มีระดับน้อยที่สุด	1.00 - 1.80

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาข้อมูลจาก หนังสือ เอกสาร บทความต่าง ๆ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาใช้เป็นแนวทางในการทำแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามความมุ่งหมายของงานวิจัย

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยเพื่อเป็นการตรวจสอบขอคำแนะนำในการนามาปรับปรุงแก้ไข ให้เหมาะสมกับจุดประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไข เสนอต่อคณะกรรมการควบคุมสารนิพนธ์เพื่อปรับปรุงใหม่ ให้มีความถูกต้องก่อนนำไปใช้

4. นำแบบสอบถามฉบับร่างที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้องเหมาะสมในการใช้สำนวนภาษาที่เกี่ยวกับข้อคำถามและพิจารณาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้คะแนน 1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม ให้ 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นสามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถาม และ -1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่สามารถวัดได้ตามนิยามคำศัพท์ของแบบสอบถามเมื่อได้รับการพิจารณา และตรวจสอบแล้วผู้วิจัยจึงหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยหาค่าดัชนี ความสอดคล้องของข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence : IOC) (ศิริชัย พงษ์วิชัย, 2556, น. 140-147) โดยใช้สูตรดังนี้

สูตรในการคำนวณหาค่า IOC

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC = ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา

$\sum R$ = ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์ในการเลือกข้อคำถามพิจารณาจากค่า IOC ถ้ามีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.50 ขึ้นไป แสดงว่าข้อคำถามนั้นสอดคล้องกับนิยามศัพท์ ซึ่งเป็นข้อคำถามที่ใช้ได้และหากต่ำกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับนิยามศัพท์ ควรพิจารณาปรับปรุงหรือตัดทิ้ง (พิชิต เทพวรรณ์, 2554)

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นนำแบบสอบถามไปหาความเชื่อมั่น โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient Alpha) ของ Cronbach's Alpha (ศิริชัย พงษ์พิชัย, 2556, น. 147) โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แสดงในตารางที่ 3.2 ถึง ตารางที่ 3.3 ดังนี้

ตารางที่ 3.2 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่พียงพอและยุติธรรม	0.855
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.870
3. ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.854
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.866
5. ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.846
6. ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.837
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.851
8. ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.849
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	**0.827**

ตารางที่ 3.3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามของระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ระดับประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความเชื่อมั่น
1. ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	0.815
2. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	0.781
3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	0.847
4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	0.738
5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	0.811
ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ	**0.728**

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้จากการค้นคว้าจากข้อมูลที่มีผู้รวบรวมไว้ ดังนี้

1.1 วารสาร หนังสือพิมพ์ สิ่งพิมพ์ต่าง ๆ

1.2 ข้อมูลทางอินเตอร์เน็ต

1.3 บทความ วิทยานิพนธ์ หนังสือทางวิชาการ สารนิพนธ์ และรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้จากการใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากประชากร 105 คน ของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ดังนี้

2.1 ผู้ศึกษานำแบบสอบถามไปดำเนินการสอบถามกับประชากร โดยเก็บตัวอย่างตามความสะดวก

2.2 นำแบบสอบถามมาลงรหัส เพื่อนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

3.4 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

การจัดกระทำข้อมูล

1. รวบรวมแบบสอบถามครบจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้ศึกษาจะทำการตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง แยกในส่วนที่ไม่สมบูรณ์ออก

2. ทำการลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องเรียบร้อยแล้วนำมาลงรหัสตามที่กำหนดรหัสไว้ล่วงหน้า

3. การประมวลผลข้อมูล นำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Analysis) เพื่อให้ทราบข้อมูลงานวิจัยดังกล่าว โดยสามารถวิเคราะห์แบบสอบถามได้ ดังนี้

1.1 แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน แสดงผลเป็นความถี่และร้อยละ

1.2 แบบสอบถามตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

1.3 แบบสอบถามตอนที่ 3 การประเมินประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแสดงผลเป็นค่าคะแนนเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นสถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐานการวิจัย เพื่อแสดงถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นและตัวแปรตาม โดยสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐานดังนี้

2.1 ใช้สถิติ t-test เปรียบเทียบความแต่งต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) เปรียบเทียบความต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม

2.2 ใช้การวิเคราะห์เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แบบเพียรสัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ของ 2 ตัวแปร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis)

ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามในตอนที่ 1 (อภินันท์ จันตานี, 2538, น. 75)

การหาค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่อใช้แปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 36)

การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้แปลความหมายข้อมูลเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นของคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ในแบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2544, น. 49)

2. สถิติที่ใช้หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

สถิติที่ใช้หาคุณภาพแบบสอบถาม หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) ของ Cronbach's Alpha โดยค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่าระหว่าง $0 \leq \alpha \leq 1.0$ ทั้งนี้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถามที่ยอมรับได้ควรมีค่ามากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2538, น. 125-126)

3. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐาน

3.1 ค่า t-test (Independent sample t-test) ใช้ทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ในส่วนของ เพศ ซึ่งเป็นการวัดความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, น. 135)

3.2 ค่า F-test ใช้ทดสอบสมมติฐาน ในส่วนของ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน ซึ่งเป็นการวัดความต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) (ชูศรี วงศ์รัตนะ, 2541, น. 249)

3.3 สถิติสหสัมพันธ์อย่างง่ายของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ใช้หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปรสองตัวที่เป็นอิสระต่อกันหรือหาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูล 2 ชุด เพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานในส่วนของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เกณฑ์การให้ระดับความสัมพันธ์ มีค่าตั้งแต่ -1 และ +1 ถ้าค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เป็น 0 แสดงว่า ตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กัน ถ้าค่าเป็นบวกแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวเป็นไปในทิศทางเดียวกัน แต่ถ้าค่าเป็นลบแสดงว่าตัวแปรทั้งสองตัวเป็นไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน สำหรับค่าความสัมพันธ์จะดูจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยมีเกณฑ์และการแปลผลดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2543, น. 144)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
0.81 - 1.00	มีความสัมพันธ์ในระดับสูงหรือสูงมาก
0.61 - 0.80	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูง
0.41 - 0.60	มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง
0.21 - 0.40	มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างต่ำ
0.01 - 0.20	มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์

สำหรับการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์การศึกษา (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (2) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อต่าง ๆ ดังนี้

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

n	แทน	จำนวนประชากรกลุ่มตัวอย่าง
$\overline{X}$	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาค่าเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาส่งเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Stand Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบที (t - Distribution)
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงความถี่แบบเอฟ (F- Distribution)
SS	แทน	ค่าผลรวมของคะแนนกำลังสอง (Sum of Squares)
df	แทน	ค่าองศาแห่งความอิสระ (Degree of Freedom)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสอง (Mean of Squares)
LSD	แทน	Least Signifiant Difference
r	แทน	ค่าความสัมพันธ์
Sig.	แทน	ค่าระดับนัยสำคัญของสถิติทดสอบ (Signifiant)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
**	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01
H_0	แทน	สมมติฐานหลัก (Null Hypothesis)
H_1	แทน	สมมติฐานรอง (Alternative Hypothesis)

4.1 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการให้บริการ
4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 แสดงความถี่และร้อยละของเพศของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

เพศ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ชาย	29	34.5
หญิง	55	65.5
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.1 พบว่า เพศ จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 และเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ตารางที่ 4.2 แสดงความถี่และร้อยละของอายุของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

อายุ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	18	21.4
31 – 40 ปี	41	48.8
41 – 50 ปี	14	16.7
มากกว่า 50 ปี	11	13.1
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.2 พบว่า อายุ จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีช่วงอายุที่ 31 - 40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมา คือ 20 - 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 13.1

ตารางที่ 4.3 แสดงความถี่และร้อยละของสถานภาพของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

สถานภาพ	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
โสด	42	50
สมรส	39	46.4
หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่	3	3.6
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.3 พบว่า สถานภาพ จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมา คือ สมรส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 และน้อยที่สุด คือ หย่าร้าง หม้าย แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6

ตารางที่ 4.4 แสดงความถี่และร้อยละของระดับการศึกษาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับการศึกษา	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	20	23.8
ปริญญาตรี	48	57.1
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	16	19
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ระดับการศึกษา จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 23.8 และน้อยที่สุด คือ ปริญญาโท หรือสูงกว่า จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 19 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 357.1 รองลงมามีระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน

ตารางที่ 4.5 แสดงความถี่และร้อยละของกลุ่มงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

กลุ่มงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	15	17.9
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	18	21.4
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	22	26.2
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	16	19.0
กลุ่มน้ำและขยะ	13	15.5
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.5 พบว่า กลุ่มงาน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมา คือ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และน้อยที่สุด คือ กลุ่มน้ำและขยะ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 15.5

ตารางที่ 4.6 แสดงความถี่และร้อยละของระยะเวลาปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ระยะเวลาปฏิบัติงาน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	9	10.7
1 - 5 ปี	23	27.4
6 - 10 ปี	32	38.1
10 ปี ขึ้นไป	20	23.8
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ช่วงเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมา คือ 1 - 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 และน้อยที่สุด คือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

ตารางที่ 4.7 แสดงความถี่และร้อยละของรายได้ต่อเดือนของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

รายได้ต่อเดือน	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
10,001 - 20,000 บาท	38	45.2
20,001 - 30,000 บาท	29	34.5
30,001 - 40,000 บาท	10	11.9
มากกว่า 40,001 ขึ้นไป	7	8.3
รวม	**84**	**100**

จากตารางที่ 4.7 พบว่า รายได้ต่อเดือน จากกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ ในช่วง 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมา คือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 40,001 ขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.3

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน	59.5	33.3	7.1	-	-	4.52	0.630	มากที่สุด	(1)
2. ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่	56.0	36.9	7.1	-	-	4.49	0.630	มากที่สุด	(2)
3. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	35.7	50.0	14.3	-	-	4.21	0.678	มากที่สุด	(3)
เฉลี่ยรวม	**51.2**	**42.9**	**6.0**	**-**	**-**	**4.41**	**0.529**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.41) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่าน

ได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.52) รองลงมาคือ ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21)

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	**ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)**								
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**	$\overline{X}$	**SD**	**แปลผล**	**ลำดับ**
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน	42.9	44.0	13.1	-	-	4.30	0.690	มากที่สุด	(2)
2. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและมีการรักษาความปลอดภัย	39.3	42.9	17.9	-	-	4.21	0.729	มากที่สุด	(3)
3. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	41.7	51.2	7.1	-	-	4.35	0.611	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**35.7**	**53.6**	**10.7**	**-**	**-**	**4.29**	**0.510**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.29) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.35) รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.30) และลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและมีการรักษาความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.21)

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง	42.9	46.4	10.7	-	-	4.32	0.662	มากที่สุด	(3)
2. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้น มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ	56.0	32.1	11.9	-	-	4.44	0.700	มากที่สุด	(2)
3. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความมั่นคง	59.5	32.1	8.3	-	-	4.51	0.649	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**46.4**	**47.7**	**6.0**	**-**	**-**	**4.42**	**0.478**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงานของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.51) รองลงมาคือ ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้น มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32)

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้มีการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ	53.6	40.5	6.0	-	-	4.48	0.611	มากที่สุด	(3)
2. องค์การได้สนับสนุนให้ท่านมีการเพิ่มความรู้ โดยมีการจัดการอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	60.7	38.1	1.2	-	-	4.60	0.518	มากที่สุด	(2)
3. ท่านมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานอยู่ตลอดเวลา	70.2	22.6	7.1	-	-	4.63	0.617	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**57.2**	**40.5**	**2.4**	**-**	**-**	**4.57**	**0.444**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.57) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุด คือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.63) รองลงมาคือ องค์การได้สนับสนุนให้ท่านมีการเพิ่มความรู้ โดยมีการจัดการอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้มีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48)

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	**ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)**					$\overline{X}$	**SD**	**แปลผล**	**ลำดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
1. คนในที่ทำงานของท่านมักจะมาปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความเห็นกับท่านอยู่บ่อยๆ	69.0	23.8	6.0	-	-	4.61	0.659	มากที่สุด	(1)
2. ในที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา	63.1	29.8	7.1	-	-	4.56	0.628	มากที่สุด	(2)
3. เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน	58.3	31.0	10.7	-	-	4.48	0.685	มากที่สุด	(3)
เฉลี่ยรวม	**47.9**	**23.8**	**8.2**	**-**	**-**	**4.55**	**0.566**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกันของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.55) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ คนในที่ทำงานของท่าน มักจะมาปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความเห็นกับท่านอยู่บ่อย ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) รองลงมาคือ ในที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) และลำดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48)

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านได้รับความยุติธรรมในการวัดผลการดำเนินงานในแต่ละปี	48.8	36.9	14.3	-	-	4.35	0.720	มากที่สุด	(3)
2. หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการดำเนินงาน	60.2	26.2	13.1	-	-	4.48	0.719	มากที่สุด	(2)
3. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานกันอย่างยุติธรรม	59.5	29.8	10.7	-	-	4.49	0.685	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**58.3**	**31.0**	**10.7**	**-**	**-**	**4.44**	**0.623**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.44) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานกันอย่างยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.49) รองลงมาคือ หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.48) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการวัดผลการดำเนินงานในแต่ละปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.35)

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านมีเวลาเพียงพอกับงานที่ท่านทำประจำวันในแต่ละวัน	58.3	32.1	9.5	-	-	4.49	0.668	มากที่สุด	(2)
2. ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอกับครอบครัว	57.1	35.7	7.1	-	-	4.50	0.631	มากที่สุด	(1)
3. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้ตามสมควร	53.6	38.1	53.6	-	-	4.45	0.648	มากที่สุด	(3)
เฉลี่ยรวม	**58.3**	**35.6**	**6.0**	**-**	**-**	**4.48**	**0.600**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุด คือ ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอกับครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.50) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาเพียงพอกับงานที่ท่านทำประจำวันในแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้ตามสมควร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45)

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	**ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)**					$\overline{X}$	**SD**	**แปลผล**	**ลำดับ**
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**				
1. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม	56.0	32.1	11.9	-	-	4.44	0.700	มากที่สุด	(3)
2. การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ สามารถที่จะช่วยเหลือสังคมในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี	61.9	34.5	3.6	-	-	4.58	0.564	มากที่สุด	(1)
3. ประชาชนทั่วไปในสังคมชื่นชมในตัวท่าน ที่ได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้	58.3	32.1	9.5	-	-	4.49	0.668	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**58.3**	**36.9**	**4.8**	**-**	**-**	**4.48**	**0.524**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.48) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ สามารถที่จะช่วยเหลือสังคมในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) รองลงมาคือ ประชาชนทั่วไปในสังคมชื่นชมในตัวท่าน ที่ได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49) และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.44)

ตารางที่ 4.16 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)					$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	51.2	42.9	6.0	-	-	4.41	0.529	มากที่สุด	(7)
2. ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	35.7	53.6	10.7	-	-	4.29	0.510	มากที่สุด	(8)
3. ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	46.4	47.7	6.0	-	-	4.42	0.478	มากที่สุด	(6)
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	57.2	40.5	2.4	-	-	4.57	0.566	มากที่สุด	(1)
5. ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	47.9	23.8	8.4	-	-	4.55	0.444	มากที่สุด	(3)
6. ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	58.3	31.0	10.7	-	-	4.44	0.623	มากที่สุด	(5)
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	58.3	35.6	6.0	-	-	4.48	0.600	มากที่สุด	(4)
8. ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	58.3	36.9	4.8	-	-	4.50	0.524	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**53.9**	**44.4**	**2.4**	**-**	**-**	**4.46**	**0.365**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.46) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.57) รองลงมาคือ ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.50) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.29)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านประสิทธิภาพในการให้บริการของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการวิเคราะห์โดยรวม รายด้านและรายข้อ โดยหาค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และแปลผลระดับความคิดเห็น ดังนี้

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน	77.4	19.0	3.6	-	-	4.74	0.518	มากที่สุด	(1)
2. ท่านบริการกับประชาชนอย่างดี สม่ำเสมอ โดยที่ท่านไม่สนใจว่าจะเป็นใคร	73.8	23.8	2.4	-	-	4.71	0.505	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**83.4**	**14.3**	**2.4**	**-**	**-**	**4.73**	**0.468**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกันของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.73) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.74) และรองลงมาคือ ท่านบริการกับประชาชนอย่างดี สม่ำเสมอ โดยที่ท่านไม่สนใจว่าจะเป็นใคร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.71)

ตารางที่ 4.18 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\bar{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว	56.0	42.9	1.2	-	-	4.55	0.524	มากที่สุด	(1)
2. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรวดเร็ว	44.0	44.0	11.9	-	-	4.32	0.679	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**60.8**	**38.1**	**1.2**	**-**	**-**	**4.43**	**0.464**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลาของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.43) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.55) และรองลงมาคือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.32)

ตารางที่ 4.19 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	*น้อยที่สุด*	$\overline{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีความพร้อม และมีวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ	40.5	50.0	9.5	-	-	4.31	0.640	มากที่สุด	(2)
2. ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน	63.1	32.1	4.8	-	-	4.58	0.585	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**66.7**	**30.3**	**3.0**	**-**		**4.45**	**0.472**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างเพียงพอของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.45) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.58) และรองลงมาคือ ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.31)

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาก่อนทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง	59.5	36.6	3.6	-	-	4.56	0.567	มากที่สุด	(1)
2. ท่านไม่ทิ้งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จนทำให้ประชาชนรู้สึกว่านานเกินไป	54.8	32.1	13.1	-	-	4.42	0.715	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**66.0**	**32.1**	**1.2**	**-**	**-**	**4.49**	**0.549**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่องของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.49) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมี

การวางแผนและบริหารเวลาก่อนทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.56) และรองลงมาคือ ท่านไม่ทิ้งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จนทำให้ประชาชนรู้สึกว่านานเกินไป มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.42)

ตารางที่ 4.21 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น (ร้อยละ)								
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ท่านมีการพัฒนาการทำงานที่ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ	63.1	33.3	3.6	-	-	4.60	0.562	มากที่สุด	(2)
2. งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันนั้น มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอไม่มีข้อผิดพลาดใดๆ	65.5	31.0	3.6	-	-	4.62	0.558	มากที่สุด	(1)
เฉลี่ยรวม	**71.4**	**26.2**	**2.4**	**-**	**-**	**4.61**	**0.521**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้าของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันนั้น มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอไม่มีข้อผิดพลาดใด ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.62) และรองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาการทำงานที่ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.60)

ตารางที่ 4.22 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็น เกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยรวมและรายด้าน

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ระดับความคิดเห็น								
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	$\overline{X}$	SD	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	83.4	14.3	2.4	-	-	4.73	0.468	มากที่สุด	(1)
2. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	60.8	38.1	1.2	-	-	4.43	0.464	มากที่สุด	(5)
3. ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	66.7	30.3	3.0	-	-	4.45	0.472	มากที่สุด	(4)
4. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	66.0	32.1	1.2	-	-	4.49	0.549	มากที่สุด	(3)
5. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	71.4	26.2	2.4	-	-	4.61	0.521	มากที่สุด	(2)
เฉลี่ยรวม	**57.2**	**41.8**	**1.2**	**-**	**-**	**4.54**	**0.371**	**มากที่สุด**	

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.54) และเมื่อ

พิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.73) รองลงมาคือ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.61) และลำดับสุดท้ายคือ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด ($\overline{X}$ = 4.43)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน การวิจัยครั้งนี้ ตั้งสมมติฐานไว้ 2 ข้อ คือ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการทดสอบสมมติฐาน สรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 1.1 เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ด้วยการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละกลุ่มอย่างเป็นอิสระต่อกัน (t-test) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.23 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	Independent sample t-test					
	เพศ	$\overline{X}$	SD	t	df	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ชาย	4.66	0.536	-1.009	82	0.154
	หญิง	4.76	0.429			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ชาย	4.40	0.451	-0.542	82	0.598
	หญิง	4.45	0.474			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ชาย	4.41	0.501	-0.458	82	0.754
	หญิง	4.46	0.460			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ชาย	4.40	0.588	-1.112	82	0.698
	หญิง	4.54	0.526			
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ชาย	4.55	0.572	-0.706	82	0.652
	หญิง	4.64	0.495			
ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม	ชาย	4.48	0.397	-1.306	82	0.729
	หญิง	4.57	0.356			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามเพศ โดยรวมพบว่า มีค่า t - test เท่ากับ -1.306 และค่า Sig. เท่ากับ 0.729 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.24 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.975	3	0.325	1.510	0.218
	ภายในกลุ่ม	17.227	80	0.215		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.328	3	0.109	0.498	0.685
	ภายในกลุ่ม	17.562	80	0.220		
	รวม	17.890	83			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.405	3	0.802	3.983	***0.011**
	ภายในกลุ่ม	16.104	80	0.201		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.052	3	0.684	2.385	0.075
	ภายในกลุ่ม	22.936	80	0.287		
	รวม	24.988	83			
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.975	3	0.658	2.561	0.061
	ภายในกลุ่ม	20.561	80	0.257		
	รวม	22.536	83			
ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.272	3	0.424	3.341	***0.023**
	ภายในกลุ่ม	10.151	80	0.127		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ โดยรวมพบว่า มีค่า F-test เท่ากับ 3.341 และค่า Sig. เท่ากับ 0.023 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้ทดสอบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 4.25 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามอายุ LSD

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		อายุ 20 – 30 ปี	อายุ 31 – 40 ปี	อายุ 41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.36	4.33	4.64	4.77
อายุ 20 – 30 ปี	4.36	-	0.032 (0.802)	-0.282 (0.082)	-0.412 **(0.019*)**
อายุ 31 – 40 ปี	4.33	-	-	-0.314 **(0.027*)**	-0.443 **(0.005*)**
อายุ 41 – 50 ปี	4.64	-	-	-	-0.130 (0.475)
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.58	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 20 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าช่วงอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.412 และค่า Sig. เท่ากับ 0.019 ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ช่วงอายุ 41 - 50 ปี และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.314 , -0.443 และค่า Sig. เท่ากับ 0.027, 0.475 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามอายุ LSD

อายุ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		อายุ 20 – 30 ปี	อายุ 31 – 40 ปี	อายุ 41 – 50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.49	4.45	4.73	4.73
อายุ 20 – 30 ปี	4.49	-	0.040 (0.692)	-0.240 (0.63)	-0.238 (0.084)
อายุ 31 – 40 ปี	4.45	-	-	-0.280 **(0.013*)**	-0.278 **(0.024*)**
อายุ 41 – 50 ปี	4.73	-	-	-	0.001 (0.993)
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	4.73	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามอายุ พบว่า ช่วงอายุ 31 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า ช่วงอายุ 41 - 50 ปี และช่วงอายุมากกว่า 50 ปี ขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.280, -0.278 และค่า Sig. เท่ากับ 0.013, 0.024 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.3 สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.27 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.711	2	0.350	1.621	0.204
	ภายในกลุ่ม	17.502	81	0.216		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.003	2	0.502	2.407	0.097
	ภายในกลุ่ม	16.886	81	0.208		
	รวม	17.890	83			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	1.402	2	0.701	3.320	**0.041***
	ภายในกลุ่ม	17.107	81	0.211		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.389	2	0.694	2.383	0.099
	ภายในกลุ่ม	23.599	81	0.291		
	รวม	24.988	83			
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.125	2	0.563	2.128	0.125
	ภายในกลุ่ม	21.411	81	0.264		
	รวม	22.536	83			
ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.80	2	0.540	4.230	**0.018***
	ภายในกลุ่ม	10.342	81	0.128		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามสถานภาพ โดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 4.230 และค่า Sig. เท่ากับ 0.018 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้ทดสอบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 4.28 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอพียง จำแนกตามสถานภาพ LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	4.54	4.32	4.83
โสด	4.54	-	0.215 **(0.038*)**	-0.298 (0.282)
สมรส	4.32	-	-	-0.513 (0.066)
หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่	4.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอพียง จำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพสมรส ค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.215 และค่า Sig. เท่ากับ 0.038

ตารางที่ 4.29 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามสถานภาพ LSD

สถานภาพ		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		โสด	สมรส	หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่
กลุ่ม I	Mean	4.63	4.43	4.83
โสด	4.63	-	-0.201 **(0.014*)**	-0.207 (0.335)
สมรส	4.43	-	-	-0.408 (0.060)
หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่	4.83	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม โดยจำแนกตามสถานภาพ พบว่า สถานภาพโสด มีค่าเฉลี่ยมากกว่าสถานภาพสมรส ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.201 และค่า Sig. เท่ากับ 0.014

สมมติฐานที่ 1.4 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษากับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.173	2	0.087	0.389	0.679
	ภายในกลุ่ม	18.029	81	0.223		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.487	2	0.243	1.133	0.327
	ภายในกลุ่ม	17.403	81	0.125		
	รวม	17.890	83			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.855	2	0.427	1.961	0.147
	ภายในกลุ่ม	17.654	81	0.218		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	0.934	2	0.467	1.572	0.214
	ภายในกลุ่ม	24.054	81	0.297		
	รวม	24.988	83			

ตารางที่ 4.30 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.366	2	1.683	7.111	**0.001***
	ภายในกลุ่ม	19.170	81	0.237		
	รวม	22.536	83			
ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.880	2	0.440	3.382	**0.039***
	ภายในกลุ่ม	10.542	81	0.130		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม พบว่าค่า F-test เท่ากับ 3.382 และค่า Sig. เท่ากับ 0.039 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้ทดสอบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	4.28	4.76	4.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.28	-	-0.485 **(0.000*)**	-0.287 (0.082)

ตารางที่ 4.31 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา LSD (ต่อ)

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
ปริญญาตรี	4.76	-	-	0.198 (0.163)
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	4.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.785 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000

ตารางที่ 4.32 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา LSD

ระดับการศึกษา		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)		
		กลุ่ม J		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท หรือสูงกว่า
กลุ่ม I	Mean	4.36	4.61	4.56
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4.36	-	-0.248 **(0.011*)**	-0.202 (0.098)
ปริญญาตรี	4.61	-	-	0.046 (0.661)
ปริญญาโท หรือสูงกว่า	4.56	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่ำปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับการศึกษาปริญญาตรี ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.248 และค่า Sig. เท่ากับ 0.011

สมมติฐานที่ 1.5 กลุ่มงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : กลุ่มงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : กลุ่มงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามกลุ่มงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	5.025	4	1.256	7.531	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	13.178	79	0.167		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	6.643	4	1.661	11.666	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	11.247	79	0.142		
	รวม	17.890	83			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	5.552	4	1.388	8.463	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	12.957	79	0.164		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	10.250	4	2.562	13.735	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	14.738	79	0.187		
	รวม	24.988	83			
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	10.474	4	2.618	17.148	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	12.062	79	0.153		
	รวม	22.536	83			

ตารางที่ 4.33 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามกลุ่มงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	7.114	4	1.778	32.606	**0.000***
	ภายในกลุ่ม	4.309	79	0.055		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามกลุ่มงาน โดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 32.606 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า กลุ่มงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้ทดสอบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 4.34 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศเสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.87	4.44	4.50	5.00	5.00
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.87	-	0.422 **(0.004*)**	0.367 **(0.009*)**	-0.133 (0.504)	-0.133 (0.395)

ตารางที่ 4.34 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม จำแนกตามกลุ่มงาน LSD (ต่อ)

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.44	-	-	-0.056 (0.670)	-0.556 **(0.000*)**	-0.556 **(0.000*)**
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	4.50	-	-	-	-0.500 **(0.000*)**	-0.500 **(0.001*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	5.00	-	-	-	-	0.000 (1.000)
กลุ่มน้ำและขยะ	5.00	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.34 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างเท่าเทียม จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.422, 0.367 และค่า Sig. เท่ากับ 0.004, 0.009 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.056, -0.056 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.500, -0.500 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.001 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.35 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.50	4.33	4.05	4.78	4.73
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.50	-	0.167 (0.210)	0.455 **(0.001*)**	-0.281 (0.401)	-0.231 (0.111)
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.33	-	-	0.288 **(0.019*)**	-0.448 **(0.001*)**	0.397 **(0.005*)**
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	4.05	-	-	-	-0.736 **(0.000*)**	-0.050 **(0.000*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	4.78	-	-	-	-	0.050 (0.721)
กลุ่มน้ำและขยะ	4.73	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.35 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.455 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.288 และค่า Sig. เท่ากับ 0.019 และมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.448, -0.397 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.005 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและ

รับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.736, -0.050 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.36 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.57	4.25	4.14	4.75	4.73
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.57	-	0.317 **(0.028*)**	0.430 **(0.002*)**	-0.183 (0.212)	-0.164 (0.288)
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.25	-	-	0.114 (0.380)	-0.500 **(0.001*)**	0.481 **(0.002*)**
กลุ่มอากาศ เสียงและความสั่นสะเทือน	4.14	-	-	-	-0.614 **(0.000*)**	-0.594 **(0.000*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	4.75	-	-	-	-	0.019 (0.899)
กลุ่มน้ำและขยะ	4.73	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.317, 0.430 และค่า Sig. เท่ากับ 0.028, 0.002 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ -0.500, -0.481 และค่า Sig. เท่ากับ 0.001, 0.002 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และกลุ่มสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.614, -0.594 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.37 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.73	4.11	4.14	4.84	4.88
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.73	-	0.622 **(0.000*)**	0.597 **(0.000*)**	-0.110 (0.479)	-0.151 (0.358)
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.11	-	-	0.025 (0.855)	-0.733 **(0.000*)**	0.774 **(0.000*)**
กลุ่มอากาศ เสียงและความสั่นสะเทือน	4.14	-	-	-	-0.707 **(0.000*)**	-0.748 **(0.000*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	4.84	-	-	-	-	-0.041 (0.801)
กลุ่มน้ำและขยะ	4.88	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.37 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.622, 0.597 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มี

ค่าเฉลี่ยน้อยกว่า กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.773, -0.774 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.707, -0.748 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.38 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศเสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.97	4.25	4.23	4.91	4.96
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.97	-	0.717 **(0.000*)**	0.739 **(0.000*)**	0.060 (0.668)	0.005 (0.972)
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.25	-	-	0.023 (0.855)	-0.656 **(0.000*)**	-0.712 **(0.000*)**
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	4.23	-	-	-	-0.679 **(0.000*)**	-0.734 **(0.000*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	4.91	-	-	-	-	-0.055 (0.706)
กลุ่มน้ำและขยะ	4.96	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.38 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.717, 0.739 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย กลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.656, -0.712 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.679, -0.734 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.39 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามกลุ่มงาน LSD

กลุ่มงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)				
		กลุ่ม J				
		กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	กลุ่มน้ำและขยะ
กลุ่ม I	Mean	4.73	4.28	4.21	4.86	4.86
กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม	4.73	-	0.449 **(0.000*)**	0.518 **(0.000*)**	-0.130 (0.127)	-0.135 (0.131)
กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ	4.28	-	-	0.069 (0.358)	-0.578 **(0.000*)**	-0.584 **(0.000*)**
กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน	4.21	-	-	-	-0.647 **(0.000*)**	-0.652 **(0.000*)**
กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย	4.86	-	-	-	-	0.005 (0.952)
กลุ่มน้ำและขยะ	4.86	-	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.39 ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยรวมจำแนกตามกลุ่มงาน พบว่า กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0.449, 0.518 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.578, -0.584 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ และสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.647, 0.652 และค่า Sig. เท่ากับ 0.000, 0.000 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.6 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.40 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.196	3	0.389	1.875	0.141
	ภายในกลุ่ม	17.007	80	0.213		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	1.097	3	0.366	1.742	0.165
	ภายในกลุ่ม	16.793	80	0.210		
	รวม	17.890	83			

ตารางที่ 4.40 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ต่อ)

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	2.161	3	0.720	3.524	**0.019***
	ภายในกลุ่ม	16.348	80	0.204		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	2.642	3	0.881	3.152	**0.029***
	ภายในกลุ่ม	22.347	80	0.279		
	รวม	24.988	83	1.132		
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	3.396	3	0.239	4.731	**0.004***
	ภายในกลุ่ม	19.140	80			
	รวม	22.536	83			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.863	3	0.621	5.198	**0.002***
	ภายในกลุ่ม	9.559	80	0.119		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.40 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน โดยรวมพบว่าค่า F-test เท่ากับ 5.198 และค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่านัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ต่อไป โดยใช้ทดสอบ LSD (Least Significant Difference) ดังนี้

ตารางที่ 4.41 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.28	4.28	4.45	4.70
น้อยกว่า 1 ปี	4.28	-	- 0.005	-0.175	-0.422
			(0.978)	(0.307)	**(0.022*)**
1 - 5 ปี	4.28	-	-	-0.171	-0.417
				(0.171)	**(0.003*)**
6 - 10 ปี	4.45	-	-	-	-0.247
					(0.059)
10 ปี ขึ้นไป	4.70	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.41 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างพอเพียง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.422 และค่า Sig. เท่ากับ 0.022 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.417 และค่า Sig. เท่ากับ 0.003

ตารางที่ 4.42 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.28	4.26	4.59	4.68
น้อยกว่า 1 ปี	4.28	-	- 0.017	-0.316	-0.397
			(0.935)	(0.117)	(0.065)
1 - 5 ปี	4.26	-	-	-0.333	-0.414
				(0.024*)	**(0.012*)**
6 - 10 ปี	4.59	-	-	-	0.081
					(0.591)
10 ปี ขึ้นไป	4.68	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.42 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.333, -0.414 และค่า Sig. เท่ากับ 0.024, 0.012 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.43 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.28	4.39	4.72	4.83
น้อยกว่า 1 ปี	4.28	-	- 0.114 (0.557)	-0.441 **(0.019*)**	-0.547 **(0.007*)**
1 - 5 ปี	4.39	-	-	-0.327 **(0.017*)**	-0.434 **(0.005*)**
6 - 10 ปี	4.72	-	-	-	-0.106 (0.448)
10 ปี ขึ้นไป	4.83	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.43 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.441, -0.547 และค่า Sig. เท่ากับ 0.019, 0.007 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 6 - 10 ปี และ10 ปีขึ้นไปค่าเฉลี่ยเท่ากับ -0.327, -0.434 และค่า Sig. เท่ากับ 0.017, 0.005 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.44 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.32	4.37	4.61	4.72
น้อยกว่า 1 ปี	4.32	-	- 0.052 (0.705)	-0.287 **(0.031*)**	-0.398 **(0.005*)**

ตารางที่ 4.44 แสดงสรุปผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน LSD (ต่อ)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน		ผลต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง 2 กลุ่ม Mean Difference (I - J)			
		กลุ่ม J			
		น้อยกว่า 1 ปี	1 – 5 ปี	6 – 10 ปี	10 ปี ขึ้นไป
กลุ่ม I	Mean	4.32	4.37	4.61	4.72
1 – 5 ปี	4.37	-	-	-0.235 **(0.015*)**	-0.346 **(0.002*)**
6 – 10 ปี	4.61	-	-	-	-0.111 (0.265)
10 ปี ขึ้นไป	4.72	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.44 พบว่า ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน พบว่า ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.287, -0.398 และค่า Sig. เท่ากับ 0.031, 0.000 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่า 6 - 10 ปี และ 10 ปีขึ้นไป ค่าเฉลี่ย เท่ากับ -0.235, -0.346 และค่า Sig. เท่ากับ 0.015, 0.002 ตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1.7 รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

H_0 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน

H_1 : รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์จะใช้การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยวิเคราะห์สถิติด้วย One - Way ANOVA (F-test)โดยใช้ระดับความเชื่อมั่น 95% จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.45 แสดงสรุปผลการทดสอบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

ประสิทธิภาพในการให้บริการ	ค่าความแปรปรวน	One – Way ANOVA (F-test)				
		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ระหว่างกลุ่ม	0.761	3	0.254	1.163	0.329
	ภายในกลุ่ม	17.442	80	0.218		
	รวม	18.202	83			
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ระหว่างกลุ่ม	0.206	3	0.069	0.311	0.817
	ภายในกลุ่ม	17.580	80	0.221		
	รวม	17.890	83			
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ระหว่างกลุ่ม	0.929	3	0.310	1.409	0.246
	ภายในกลุ่ม	17.508	80	0.220		
	รวม	18.509	83			
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ระหว่างกลุ่ม	1.498	3	0.499	1.700	0.174
	ภายในกลุ่ม	23.490	80	0.294		
	รวม	24.988	83			
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ระหว่างกลุ่ม	1.562	3	0.521	1.987	0.123
	ภายในกลุ่ม	20.973	80	0.262		
	รวม	22.536	83			
เฉลี่ยรวม	ระหว่างกลุ่ม	0.740	3	0.247	1.847	0.145
	ภายในกลุ่ม	10.682	80	0.134		
	รวม	11.422	83			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.45 แสดงผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบความแตกต่างประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม

พบว่าค่า F-test เท่ากับ 1.847 และค่า Sig. เท่ากับ 0.145 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงไม่สามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

สมมติฐานที่ 2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.407	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.336	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.373	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.476	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.339	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

ตารางที่ 4.46 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.411	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.474	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.438	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.502	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.46 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.502 และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.476) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.474) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.438) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.407) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.373) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.339) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.336) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะปฏิเสธสมมติฐาน H_0 เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.369	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.341	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.326	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.331	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.360	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.385	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.439	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.410	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

ตารางที่ 4.47 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.423	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.47 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.423) และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.439) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.410) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.385) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.369) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.360) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.341) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.331) และด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.326) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ ของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.48 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.333	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.338	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.342	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.348	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.373	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.392	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.418	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.386	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.419	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.48 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.419) และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.418) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.392) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.386) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.373) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.348) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.338) และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.333) ตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.4 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.49 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.336	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.400	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.532	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.473	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.370	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.497	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.670	**0.000****	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.573	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.691	**0.000****	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.49 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.691) และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.670) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.573) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.532) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.497) และมี

ทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.473) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เดียวกัน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.400) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.370) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.366) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง) ของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.5 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จะปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.335	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.427	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.327	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

ตารางที่ 4.50 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า)			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.463	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.398	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.423	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.489	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.543	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.602	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.50 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.602) และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนปานกลาง (r = 0.543) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.489) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.463) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.427) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.423) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.398) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.335) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านความมั่นคง

และความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.327) และมีทิศทางเดียวกันตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สมมติฐานที่ 2.6 คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม)

H_0 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม)

H_1 : คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม)

สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ใช้การวิเคราะห์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเชิงปริมาณ 2 ตัว กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังนั้น จะปฏิเสธสมมติฐาน เมื่อ Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.01 ผลการวิเคราะห์ ดังนี้

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.336	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	0.428	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	0.482	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	0.536	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	0.394	**0.000****	ค่อนข้างต่ำ	เดียวกัน

ตารางที่ 4.51 แสดงผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม) (ต่อ)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม			
	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทาง
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	0.515	**0.000****	ปานกลาง	เดียวกัน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.672	**0.000****	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.634	**0.000****	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.713	**0.000****	ค่อนข้างสูง	เดียวกัน

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4.51 ผลการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม ซึ่งมีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.713) และมีทิศทางเดียวกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.672) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.634) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.536) ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.515) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.482) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.428) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.394) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.356) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ และทุกด้านมีค่า Sig. น้อยกว่า 0.01 ดังนั้น จึงสามารถปฏิเสธสมมติฐาน H_0 ได้

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

สรุปสมมติฐานทั้งหมด ได้ดังนี้

ตารางที่ 4.52 แสดงสรุปผลการทดสอบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ

ปัจจัยส่วนบุคคล	ประสิทธิภาพในการให้บริการ					
	ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา	ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
เพศ	-	-	-	-	-	-
อายุ	-	-	✓	-	-	✓
สถานภาพ	-	-	✓	-	-	✓
ระดับการศึกษา	-	-	-	-	✓	✓
กลุ่มงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	-	-	✓	✓	✓	✓
รายได้ต่อเดือน	-	-	-	-	-	-

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง การสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ตารางที่ 4.53 แสดงสรุปผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ประสิทธิภาพในการให้บริการ					
	ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน	ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา	ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ	ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง	ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า	ประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม
	ระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์	ระดับความสัมพันธ์
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างสูง	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างสูง
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างต่ำ	✓ ปานกลาง	✓ ปานกลาง	✓ ค่อนข้างสูง

หมายเหตุ เครื่องหมาย ✓ หมายถึง การสรุปสมมติฐานมีความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

บทที่ 5
สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผู้ศึกษานำเสนอสรุปผลการวิจัยตามลำดับของผลการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 65.5 รองลงมาเป็นเพศชาย จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 48.8 รองลงมาอายุ 20 - 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาสถานภาพสมรส จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 46.4 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 รองลงมา คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาอยู่กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ช่วงเวลา 6 - 10 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 38.1 รองลงมาอยู่ช่วงเวลา 1 - 5 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 รองลงมารายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 34.5

ส่วนที่ 2 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.46 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.57 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.63 รองลงมาคือ องค์การได้สนับสนุนให้ท่านมีการเพิ่มความรู้ โดยมีการจัดการอบรมหรือสัมมนาอย่าง

ต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้มีการเรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48

2. ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ สามารถที่จะช่วยเหลือสังคมในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 รองลงมาคือ ประชาชนทั่วไปในสังคมชื่นชมในตัวท่าน ที่ได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44

3. ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ คนในที่ทำงานของท่าน มักจะมาปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความเห็นกับท่านอยู่บ่อย ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.61 รองลงมาคือ ในที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 และลำดับสุดท้ายคือ เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48

4. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอกับครอบครัว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.50 รองลงมาคือ ท่านมีเวลาเพียงพอกับงานที่ท่านทำประจำวันในแต่ละวัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้ตามสมควร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45

5. ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานกันอย่างยุติธรรม มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 รองลงมาคือ หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการดำเนินงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.48 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับความยุติธรรมในการวัดผลการดำเนินงานในแต่ละปี มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35

6. ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความมั่นคง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.51 รองลงมาคือ

ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้น มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด 4.44 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32

7. ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.41 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.52 รองลงมาคือ ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 และลำดับสุดท้ายคือ ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21

8. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.35 รองลงมาคือ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.30 และลำดับสุดท้ายคือ สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและมีการรักษาความปลอดภัย มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.21

ส่วนที่ 3 สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

จากผลการวิจัย สรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่าง บุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อยู่ในอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.54 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงตามเฉลี่ยมากไปหาน้อย ได้ดังนี้

1. ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.74 และรองลงมาคือ ท่านบริการกับประชาชนอย่างดี สม่ำเสมอ โดยที่ท่านไม่สนใจว่าจะเป็นใคร มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.71

2. ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันนั้น มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอไม่มีข้อผิดพลาดใด ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย

4.62 และรองลงมาคือ ท่านมีการพัฒนาการทำงานที่ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อย ๆ มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.60

3. ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.49 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาก่อนทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.56 และรองลงมาคือ ท่านไม่ทิ้งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จนทำให้ประชาชนรู้สึกว่านานเกินไป มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.42

4. ด้านการให้บริการอย่างความพอเพียง มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.58 และรองลงมาคือ ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.31

5. ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา มีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.45 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีระดับความคิดเห็นมากลำดับสูงสุดคือ ท่านสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.55 และรองลงมาคือ ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.32

ส่วนที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.1 สรุปได้ว่า เพศที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.2 สรุปได้ว่า อายุที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน ในด้านการให้บริการอย่างพอเพียง และประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้บริการอย่างพอพียง

-บุคลากรฯ ที่มีอายุ 20 - 30 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

-บุคลากรฯ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม

-บุคลากรฯ ที่มีอายุ 31 - 40 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี และอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.3 สรุปได้ว่า สถานภาพที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน ในด้านการให้บริการอย่างพอเพียง และประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้บริการอย่างพอพียง

-บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพสมรส

ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม

-บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพสมรส

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.4 สรุปได้ว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน ในด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

-บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม

-บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.5 สรุปได้ว่า กลุ่มงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการแตกต่างกัน ในด้านการให้บริการที่เท่าเทียม

กัน ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน

-บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ กลุ่มกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา

-บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน และน้อยกว่ากลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ ที่อยู่กลุ่มกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ ที่อยู่กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

-บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

-บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ กลุ่มกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

-บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ กลุ่มกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย กลุ่มน้ำและขยะ

ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม

- บุคลากรฯ กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม มีประสิทธิภาพในการให้บริการมากกว่า บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ และกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

-บุคลากรฯ กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

-บุคลากรฯ กลุ่มกลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่า บุคลากรฯ กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบและสารอันตราย และกลุ่มน้ำและขยะ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.6 สรุปได้ว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน ในด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า และประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 ปี ขึ้นไป

ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

ประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน น้อยกว่า 1 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

-บุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 - 5 ปี มีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคลากรฯ ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปี และ 10 ปี ขึ้นไป

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1.7 สรุปได้ว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพในการให้บริการไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.1 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.476) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต

ส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.474) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.438) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.407) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.373) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.339) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.336) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.2 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.439) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.410) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.385) และมีทิศทางเดียวกันด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.369) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.360) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.341) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.331) และด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.326) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.3 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างพอเพียง) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.418) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.392) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.386) และมีทิศทางเดียวกันด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.373) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.348) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและ

ความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.338) และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.333) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.4 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ (ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง) ของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.670) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.573) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.532) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.497) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.473) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เดียวกัน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.400) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.370) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.366) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.5 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนปานกลาง (r = 0.543) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.489) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.463) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.427) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.423) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.398) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.335) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.327) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2.6 สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงตามค่าความสัมพันธ์มากไปหาน้อย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.672) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง (r = 0.634) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.536) ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.515) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.482) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับความสัมพันธ์กันปานกลาง (r = 0.428) และมีทิศทางเดียวกัน ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.394) และมีทิศทางเดียวกัน และด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีระดับความสัมพันธ์กันค่อนข้างต่ำ (r = 0.356) และมีทิศทางเดียวกัน ตามลำดับ

5.2 การอภิปรายผลการวิจัย

จากการสรุปผลการวิจัย มีประเด็นที่น่าสนใจสามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

จากการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 84 คน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอับดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของอรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูงมี 5 ด้าน คือ ด้านโอกาสสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระกว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งจะทำให้เห็นว่าบุคลากรมีความกระตือรือร้นในการทำงาน รวมทั้งองค์การมีการสนับสนุนบุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถของตนอยู่ตลอดเวลา จะทำให้องค์การมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

การศึกษาประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรมีประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการ ด้านการบริการที่เท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด เป็นอันดับแรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของลลิดา โกมลจันทร์ (2555) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย

จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี มีความคิดเห็นเรื่องประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการทำงาน ด้านการบริการที่เท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุดเป็นอับดับแรก จะเห็นได้ว่าทั้งพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) และบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม จะมีการประเมินประสิทธิภาพการทำงานของตนเองไว้สูงซึ่งเป็นไปตามธรรมชาติของมนุษย์ที่มีนักจิตวิทยา เช่น มาสโลว์ และโรเจอร์ มีความเชื่อมนุษย์เห็นตนเองเป็นจุดศูนย์กลาง มนุษย์เห็นว่าตนมีคุณค่าและต้องการความพึงพอใจในตนเอง ดังนั้น มนุษย์จึงประเมินตนเองไว้ที่ดีก่อนเสมอ

การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อมจำแนกเพศ อายุที่แตกต่างกัน มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่ไม่แตกต่างกัน และอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน และระยะเวลาปฏิบัติงาน มีประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณปภัช ตะสิงห์ (2551) ศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลในสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลที่มีเพศและรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มีสถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา อายุงานและหน่วยงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ด้านอายุที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีอายุ 41 - 50 ปี ขึ้นไป มีประสิทธิภาพการให้บริการ โดยรวม มากกว่าบุคลากรฯ ที่มีอายุ 20 - 40 ปี เนื่องจาก บุคลากรที่มีอายุสูง มีประสบการณ์และมีความพร้อมปฏิบัติงาน งานจึงออกมามีคุณภาพได้อย่างสม่ำเสมอ

ด้านสถานภาพที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีสถานภาพโสด มีประสิทธิภาพการให้บริการ โดยรวม มากกว่าบุคลากรฯที่มีสถานภาพสมรส เนื่องจากบุคลากรฯที่โสดเวลาทุ่มเทให้กับงานที่ทำอย่างสุดความสามารถ

ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรฯ ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีประสิทธิภาพในการให้บริการ โดยรวม น้อยกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงกว่า เนื่องจาก ปัจจุบันเทคโนโลยีในการบริการมีความทันสมัย และมีการพัฒนาอยู่ตลอดเวลา จึงทำให้บุคคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีอาจจะไม่เข้าใจการให้บริการดีพอ

ด้านกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการให้บริการที่แตกต่างกัน พบว่า แต่ละกลุ่มงานมีบทบาท ขอบเขตหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ไม่เหมือนกัน งานที่อาจมีลักษณะเฉพาะต้องอาศัย

ความสามารถและความเข้าใจที่แตกต่างกัน จึงทำให้แต่ละกลุ่มงานมีประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 - 5 ปีมีประสิทธิภาพในการให้บริการน้อยกว่าบุคคลากรที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 - 10 ปีขึ้นไป เนื่องจากส่วนมากผู้ที่ปฏิบัติงานมาระยะเวลายาวนานจะมีอายุที่มากจะมีประสบการณ์ในการทำงานสูงกว่า

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการ และเป็นไปในทิศทางเดียวกันทุกด้าน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของกรรณิกา เทพนวล (2552) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการดำเนินงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอน มหาวิทยาลัยราภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.3.1 จากผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์วิจัยฝึกกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพเท่ากับ 4.29 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม ดังนั้น ผู้บริหารควรปรับปรุงสถานที่ทำงานหรือบรรยากาศในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

5.3.2 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการให้บริการของคลากรศูนย์วิจัยฝึกกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา เท่ากับ 4.43 ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดของประสิทธิภาพในการให้บริการโดยรวม ดังนั้น องค์การควรจะพัฒนาบุคลากรและเทคโนโลยีในการให้บริการให้มากขึ้น เพื่อจะเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการมากยิ่งขึ้น ทั้งนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) มากที่สุด ดังนั้นองค์กรควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อันจะส่งผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม (ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วและทันเวลา) ได้

5.3.3 จากการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ค่อนข้างสูง ดังนั้น องค์การควรให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวให้มากขึ้น เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นแล้ว จะมีการพัฒนาการการปฏิบัติงานของตนเองให้ก้าวขึ้นไปในระดับที่สูงขึ้น ให้มีความผิดพลาดน้อยลงด้วย

5.4 งานวิจัยที่เกี่ยวเนื่องในอนาคต

5.4.1 ในการศึกษาครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เท่านั้น ควรขยายขอบเขตในการศึกษาให้กับบุคลากรทุกหน่วยงานภายในกรมส่งเสริมคุณภาพสิ่งแวดล้อม เพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงองค์การต่อไป

5.4.2 ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาตัวแปรอื่นเพิ่มเติม เช่น ประเภทบุคลากร เป็นต้น เพื่อที่จะได้ผลจากการศึกษาเป็นแนวทางหรือข้อเสนอแนะต่อองค์การ

บรรณานุกรม

กรรณิกา เทพนวล. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนการสอนมหาวิทยาลัยราษภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2548). **สถิติสำหรับงานวิจัย**. ภาควิชาสถิติ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ข้อมูลศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม. (2557). เข้าถึงได้จาก www.ertc.deqp.go.th/ertc

ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). **เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย** (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ณปภัช ตะสิงห์. (2552). **ประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระราชูปถัมภ์).

ทศพร ทรงเกียรติ. (2554). **แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานด้านภูมิสารสนเทศของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ)**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

ทิพวรรณ ศิรคูณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

เทพรัชต์ สกุลมีฤทธิ์. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสามารถในการเผชิญและฟันฝ่าอุปสรรคและจริยธรรมในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจในสถานีตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาลเทพรัชต์.** (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

ธานินทร์ สุทธิกุญชร. (2543). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีฝ่ายการพนักงาน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

นฤดล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

พวงรัตน์ ทวีรัตน์. (2543). **วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

บรรณานุกรม (ต่อ)

พิชิต เทพวรรณ์. (2554). **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์**. กรุงเทพฯ : ซีเอ็ดยูเคชั่น.

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). **การสำรวจโดยการสุ่มตัวอย่าง : ทฤษฎีและปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ : เสนาธรรม.

พิมพ์จรรย์ สุระชัยปัญญา. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงกลั่นน้ำมันในประเทศไทย**.(วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต,สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง).

ภูวนัย เกษบุญชู. (2550). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองทัพเรือ: ศึกษากรณีข้าราชการสังกัดกองเรือภาคที่ 1**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัท ไทยแอร์เอเชีย จำกัด**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

มาลินี ธรรมบุตร. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์).

ลลิดา โกมลจันทร์. (2555). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการทำงาน : กรณีศึกษา ธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตลพบุรี**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

วรรณสุดา โพธิ์โอ๊ะ. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลตำรวจ ศึกษาเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

วราภรณ์ สกุลรัมย์. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยลงกรณ์ในพระบรมราชนูปถัมภ์).

ศิริชัย พงษ์วิชัย. (2550). **การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์** (พิมพ์ครั้งที่ 18). กรุงเทพฯ : สุพีเรียพริ้นติ้งเฮาส์.

บรรณานุกรม (ต่อ)

สถิต คำลาเลี้ยง. (2544). **ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของช่างอากาศ: ศึกษาเฉพาะกรณีกองการปืนทหารเรือ**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

สัญญา สัญญาวิวัฒน์. (2542). **สังคมวิทยา ปัญหาสังคม**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมใจ ลักษณะ. (2546). **การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน**. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพฯ : ธนธัชการ.

สมบูรณ์ ไกรแก้ว. (2532). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูในหน่วยงานประถมศึกษาในจังหวัดนราธิวาส**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร).

สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.

สมหวัง โอชารส. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่กรมตำรวจ**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์).

อรรถพล เปี่ยมศิริ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

อรยา โพธิ์ทอง. (2537). **ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพัฒนาการอำเภอในฐานะเลขานุการคณะกรรมการพัฒนาอำเภอ : ศึกษาเฉพาะอำเภอในเขตศูนย์ช่วยเหลือวิชาการพัฒนาชุมชน เขตที่ 7**. (วิทยานิพนธ์ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).

อุไร ดวงแก้ว. (2554). **ปัจจัยที่มีความต่อคุณภาพการให้บริการศูนย์บริการ One Stop Service : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**. (การค้นคว้าอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

อภินันท์ จันตะนี. (2550). **การใช้สถิติสำหรับวิจัยธุรกิจ**. พระนครศรีอยุธยา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากรศูนย์วิจัยและฝึกอบรมด้านสิ่งแวดล้อม

<u>คำชี้แจง</u> แบบสอบถามนี้เพื่อใช้ประกอบการวิจัย มีความประสงค์ที่จะขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามชุดนี้ และผู้วิจัยขอรับรองว่าคำตอบของท่านจะไม่มีผลใดๆ ต่อท่าน เนื่องจากผลงานวิจัยใช้เพื่อการศึกษาและเป็นในลักษณะภาพรวมเท่านั้น

ดังนั้นผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากผู้ตอบแบบสอบถาม ตอบให้ครบทุกข้อ และด้วยความเป็นจริงมากที่สุด แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากร

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

นางสาวกมลชนก งดงาม

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❒ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ข้อมูลที่ได้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อท่าน

1. เพศ

❒ 1. ชาย ❒ 2. หญิง

2. อายุ

❒ 1. 20 – 30 ปี ❒ 2. 31 – 40 ปี ❒ 3. 41 – 50 ปี ❒ 4. มากกว่า 50 ปี

3. สถานภาพ

❒ 1. โสด ❒ 2. สมรส ❒ 3. หย่าร้าง, หม้าย, แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา (ตามตำแหน่งงานของท่าน)

❒ 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ❒ 2. ปริญญาตรี ❒ 3. ปริญญาโท หรือสูงกว่า

5. กลุ่มงาน

❒ 1. กลุ่มประสานความร่วมมือนักวิจัยด้านสิ่งแวดล้อม

❒ 2. กลุ่มการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ

❒ 3. กลุ่มอากาศ เสียง และความสั่นสะเทือน

❒ 4. กลุ่มมาตรฐานและรับรองระบบ

❒ 5. กลุ่มน้ำและขยะ

❒ 6. กลุ่มสารอันตราย

6. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

❒ 1. น้อยกว่า 1 ปี ❒ 2. 1 – 5 ปี ❒ 3. 6 – 10 ปี ❒ 4. 10 ปี ขึ้นไป

7. รายได้ต่อเดือน

❒ 1. 10,001 – 20,000 บาท ❒ 2. 20,001 – 30,000 บาท

❒ 3. 30,000 – 40,000 บาท ❒ 4. มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านสิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับรายได้หรือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ของท่าน					
2. ท่านได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอยู่					
3. รายได้ที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
4. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะดวกสบายเหมาะแก่การทำงาน					
5. สถานที่ทำงานของท่านมีการป้องกันและมีการรักษาความปลอดภัย					
6. สถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์เครื่องเครื่องใช้ที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
ด้านความมั่นคงและความเติบโตในงาน					
7. ท่านมีโอกาสเทียบเท่ากับคนอื่นในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง					
8. ผู้บริหารที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ด้วยนั้น มีการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งตามความสามารถ					
9. องค์กรที่ท่านปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความมั่นคง					
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล					
10. ท่านได้มีการเรียนรู้การทำงานใหม่ๆ อยู่เสมอ					
11. องค์การได้สนับสนุนให้ท่านมีการเพิ่มความรู้ โดยมีการจัดการอบรมหรือสัมมนาอย่างต่อเนื่อง					
12.ท่านมีความกระตือรือร้นที่อยากจะทำงานอยู่ตลอดเวลา					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการผสมผสานทางสังคมร่วมกัน					
13. คนในที่ทำงานของท่าน มักจะมาปรึกษาหรือแลกเปลี่ยนความเห็นกับท่านอยู่บ่อยๆ					
14. ในที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันตลอดเวลา					
15. เพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน รับฟังความเห็นและข้อเสนอแนะจากท่าน					
ด้านสิทธิเสรีภาพในองค์การ					
16. ท่านได้รับความยุติธรรมในการวัดผลการดำเนินงานในแต่ละปี					
17. หัวหน้าหรือผู้บริหารให้ความเสมอภาคในการดำเนินงาน					
18. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายงานกันอย่างยุติธรรม					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
19. ท่านมีเวลาเพียงพอกับงานที่ท่านทำประจำวันในแต่ละวัน					
20. ท่านมีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอกับครอบครัว					
21. ท่านสามารถลางานเพื่อไปพักผ่อนหรือไปทำธุระส่วนตัวได้ตามสมควร					
ด้านงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
22. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
23. การปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้ สามารถที่จะช่วยเหลือสังคมในด้านสิ่งแวดล้อมเป็นอย่างดี					
24. ประชาชนทั่วไปในสังคมชื่นชมในตัวท่าน ที่ได้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานนี้					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการให้บริการของบุคลากร

<u>คำชี้แจง</u> กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ❐ หน้าคำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด เพียงข้อละ 1 คำตอบ ซึ่งแต่ละข้อจะมีระดับความคิดเห็นไว้ให้เลือก 5 ระดับ มีความหมาย ดังนี้

5 = มากที่สุด 4 = มาก 3 = ปานกลาง 2 = น้อย 1 = น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการให้บริการที่เท่าเทียมกัน					
1. ท่านมีความเสมอภาคในการให้บริการแก่ประชาชน					
2. ท่านบริการกับประชาชนอย่างดี สม่ำเสมอ โดยที่ท่านไม่สนใจว่าจะเป็นใคร					
ด้านการให้บริการอย่างรวดเร็วทันเวลา					
3. ท่านสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้อย่างรวดเร็ว					
4. ท่านสามารถใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว					
ด้านการให้บริการอย่างเพียงพอ					
5. ท่านมีความพร้อม และมีวัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการแก่ประชาชนอย่างเพียงพอ					
6. ท่านมีการแบ่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เพื่อเจ้าหน้าที่ให้บริการประชาชนอย่างเพียงพอในแต่ละงาน					
ด้านการให้บริการอย่างต่อเนื่อง					
7. ท่านมีการวางแผนและบริหารเวลาก่อนทำงาน เพื่อให้งานดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง					
8. ท่านไม่ทิ้งระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จนทำให้ประชาชนรู้สึกว่านานเกินไป					
ด้านการให้บริการอย่างก้าวหน้า					
9. ท่านมีการพัฒนาการทำงานที่ก้าวหน้าขึ้นไปเรื่อยๆ					
10. งานที่ท่านปฏิบัติในแต่ละวันนั้น มีคุณภาพอย่างสม่ำเสมอไม่มีข้อผิดพลาดใดๆ					

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ	นางสาวกมลชนก งดงาม
วัน เดือน ปี	6 พฤศจิกายน 2532
ที่อยู่	138/1 หมู่ 7 ตำบลเชียงรากน้อย อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13180
ประวัติการศึกษา	ชั้นประถมศึกษา โรงเรียนยิ่งยศอนุสรณ์ จังหวัดปทุมธานี ชั้นมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนจอมสุรางค์อุปถัมภ์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกาศนียบัตรวิชาชีพ สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ โรงเรียนเทคนิคพณิชยาการอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ วิทยาเขตวาสุกรี จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ปริญญาตรี สาขาการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี
เบอร์โทรศัพท์	085 - 6840114
E - Mail Address	Ngodngam_amm@hotmail.com