

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา



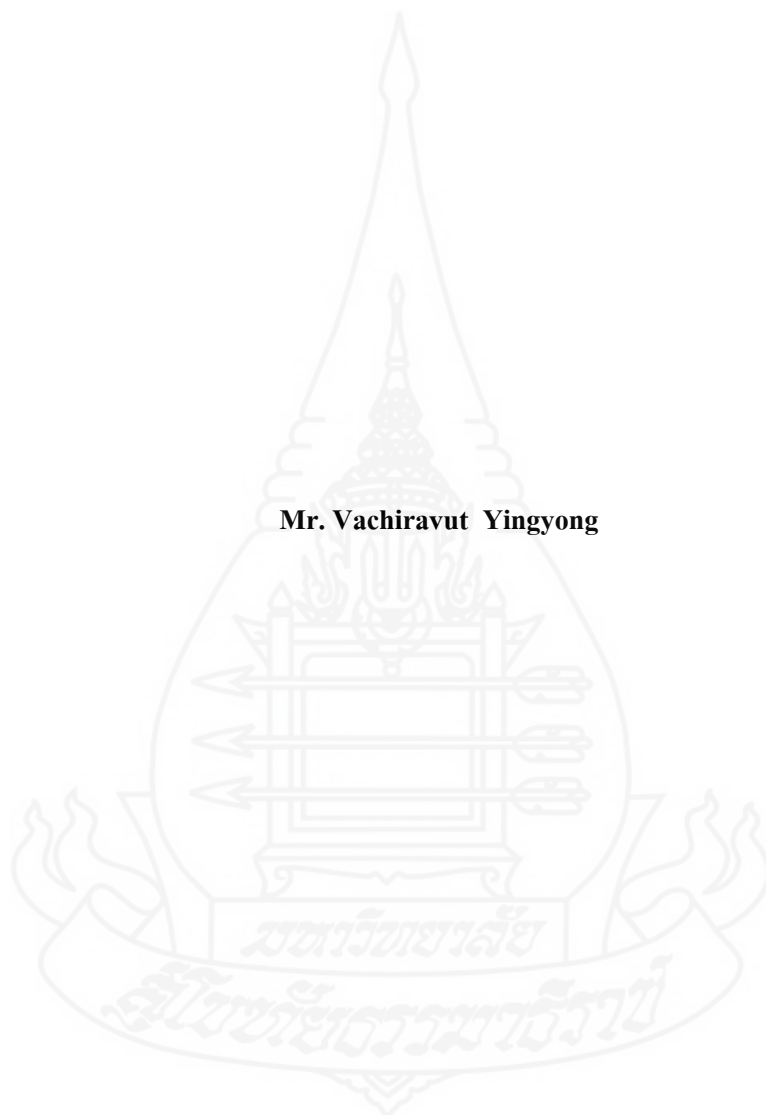
นายฉัตรชัย ยั่งยืน

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2560

Quality of Life The Work of Civil Servants Administrations in Yala Provinces

Mr. Vachiravut Yingyong



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2017

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
ผู้ศึกษา นายวชิรวิรุทธิ์ ยี่งยัง **รหัสนักศึกษา** 2573002819 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. เฉลิมพงษ์ มีสมนัย **ปีการศึกษา** 2560

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ศึกษาวิจัยได้แก่ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ตำแหน่ง ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานราชการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี ที่ปฏิบัติราชการที่จังหวัดยะลา เท่านั้นจำนวน 221 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 142 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าไคสแควร์ และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงเป็นอันดับ 1 คือด้านความพอใจในงานและอาชีพ (2) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ในระดับมากถึงปานกลาง

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการฝ่ายปกครอง จังหวัดยะลา

Independent Study title: Quality of Life The Work of Civil Servants Administrations in Yala Provinces

Author: Mr. Vachiravut Yingyong; **ID:** 2573002819;

Degree: Master of Public Administration;

Independent Study advisor: Dr. Chaloeiphong Misomnai, Associate Professor;

Academic year: 2017

Abstract

The objectives of this research were to (1) study the quality of working life of government officials in Yala province. (2) to study factors related to quality of work life of government officials in Yala.

This independent research is quantitative research. The study population was Government officials in Yala Province, Deputy Permanent Secretary, Provincial Permanent Secretary Finance Officer And government officials The sample size used for this independent study was 221 persons. The sample size was 142 persons by Taro Yamane formula. The instruments used in the study were the questionnaire. Statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, chi-square, and Pearson's product moment correlation coefficient.

The study indicated that: (1) quality of working life of government officials in Yala Overall, there is a high level of work-life. When considering each side, explain that. The highest quality of work life was the satisfaction of the job and the occupation. (2) the relationship between personal factors and the quality of work life of government officials in Yala showed that the level of education correlated with the quality of working life of government officials in Yala. Factors related to gender, age, marital status, income type, position And time in the area. The relationship between quality of work life and work quality of government officials in Yala province was found to be related to the quality of work life of the government officials in Yala province. The working life of government officials in Yala is adequate and fair. Environment and safety Personal Development Progress and security Collaboration and relationships with others Agreement on the rights and duties of personnel in the work. The balance between work and personal life. And the relevance of the work to the society. In a relationship with Quality of working life of government officials in Yala

Keywords: Quality of Life The Work, Civil Servants Administrations, Yala Provinces

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์ ดร.เฉลิมพงษ์ มีสมนัย อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาคอยชี้แนะ ให้คำแนะนำ แนวทาง ต่างๆ ที่จะทำให้งานค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ รวมทั้งอาจารย์อีกหลายๆ ท่านของหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตร์ แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา และชี้แนะแนวทางด้วยดีตลอดมา ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ทุกท่านเป็นอย่างสูง

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษารั้งนี้ ขอขอบคุณข้าราชการและพนักงานราชการของกรมการปกครองทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามทั้งด้วยความเต็มใจและไม่เต็มใจ และขอบคุณผู้บังคับบัญชาทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกและแนะนำในการศึกษาค้นคว้าวิจัยในครั้งนี้ นอกจากนี้แล้วที่สำคัญคือเพื่อนนักศึกษา และนักศึกษารุ่นพี่ ที่คอยให้คำแนะนำ ให้ความรู้และชี้แนะแนวทางและให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ข้าพเจ้าขอเป็นกำลังใจ แรงใจในการปฏิบัติหน้าที่ แก้ไขปัญหาความรุนแรง ในจังหวัดชายแดนภาคใต้ให้แก่เจ้าหน้าที่ทุกคน ทุกฝ่าย และขอให้ปัญหาดังกล่าวคลี่คลายไป ในทางที่ดีให้ได้ในเร็ววัน และหากงานศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ยังพอมีคุณประโยชน์อยู่บ้าง ก็ขอมอบให้ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด ด้วยความเคารพอย่างสูง

วชิรุทธิ์ ยิ่งยง

ธันวาคม 2560

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
ประเด็นปัญหาที่ศึกษา	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการศึกษา	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	8
ประโยชน์ที่ได้รับ	10
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
การดำเนินงานของกรมการปกครอง ในจังหวัดยะลา	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	38
ขอบเขตด้านเนื้อหา	38
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	39
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	41
การทดสอบแบบสอบถาม	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	43
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	45

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการศึกษาวิจัย.....	46
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	47
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	51
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา.....	61
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา.....	66
ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	73
การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ.....	74
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	76
สรุปผลการศึกษา.....	76
อภิปรายผล.....	81
ข้อเสนอแนะ.....	83
บรรณานุกรม.....	85
ภาคผนวก.....	89
ประวัติผู้ศึกษา.....	104

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1.1	สัดส่วนระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่..... 7
ตารางที่ 4.1	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ..... 47
ตารางที่ 4.2	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ..... 47
ตารางที่ 4.3	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา..... 48
ตารางที่ 4.4	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส..... 48
ตารางที่ 4.5	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้..... 49
ตารางที่ 4.6	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน..... 49
ตารางที่ 4.7	จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่..... 50
ตารางที่ 4.8	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา..... 51
ตารางที่ 4.9	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม..... 52
ตารางที่ 4.10	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย..... 53
ตารางที่ 4.11	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล..... 54
ตารางที่ 4.12	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง..... 55
ตารางที่ 4.13	ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น..... 57

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและ หน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ.....	58
ตารางที่ 4.15 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว.....	59
ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม.....	60
ตารางที่ 4.17 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา.....	61
ตารางที่ 4.18 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.19 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความเครียดจากการทำงาน.....	63
ตารางที่ 4.20 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านตำแหน่งงาน.....	64
ตารางที่ 4.21 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความพอใจในงานและอาชีพ.....	65
ตารางที่ 4.22 ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา.....	66
ตารางที่ 4.23 ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา.....	67
ตารางที่ 4.24 ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	68
ตารางที่ 4.25 ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	69
ตารางที่ 4.26 ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.27 ความเกี่ยวข้องระหว่างประเภทตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	71
ตารางที่ 4.28 ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่กับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	72
ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา.....	73
ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของปัญหาจากแบบสอบถามส่วนที่ 4.....	74
ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามส่วนที่ 4.....	75



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดยะลา.....	29



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งสำคัญที่สุดของหน่วยงาน การที่จะให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้หรือไม่นั้น ทรัพยากรบุคคลหรือมนุษย์นั้นมีความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องด้วยบุคคลเป็นฟันเฟือง กลไกหลักของหน่วยงานต่างๆ เพราะทุกขั้นตอนไม่อาจสำเร็จได้ถ้าหากขาดมนุษย์หรือบุคคลในการทำงาน ตามหลักการบริหารเบื้องต้นได้กล่าวไว้ว่าทรัพยากรในการบริหาร ที่สำคัญมีอยู่ 4 ประการคือ ทรัพยากรมนุษย์ (Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และการบริหาร (Management) ซึ่ง 1 ใน 4 ประการก็คือ คนหรือทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้น ถ้าคนมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์ ความชำนาญในงานและสมรรถนะซึ่งเป็นคุณภาพ ผลการปฏิบัติงานงานก็จะมีคุณภาพตามไปด้วย ตรงกันข้ามถ้าหากคนไม่มีคุณภาพ การดำเนินงานของหน่วยงานนั้นก็จะมีผลของงานต่ำตามไปด้วย การให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงถือเป็นก้าวแรกที่จะนำไปสู่การประสบความสำเร็จในหน่วยงาน สำหรับการบริหารองค์การสมัยใหม่แล้วการให้ความสำคัญกับบุคลากรถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล นั่นคือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพไปพร้อม ๆ กับการเสริมสร้างให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีอันจะส่งผลให้การดำเนินงานของหน่วยงานเกิดประสิทธิผล มีประสิทธิภาพ เกิดการพัฒนาหน่วยงานและสร้างความประทับใจให้กับผู้รับบริการ

การให้ความสำคัญในคุณภาพชีวิตการทำงานก็เช่นกันเป็นบันไดขั้นแรกที่จะพาหน่วยงานสู่ความสำเร็จ ชีวิตที่มีคุณภาพ การงานที่มีอนาคต การงานที่สบายใจ การมีเพื่อนร่วมงานที่อบอุ่น การได้ทำงานที่ชอบทำให้ชีวิตมีความสุข เมื่อมีความสุขก็อยากทำงาน เมื่ออยากทำงานและรักในงานที่ทำก็จะทำให้ผลงานออกมามีคุณภาพ เมื่อผลงานออกมามีคุณภาพก็ส่งผลให้หน่วยงานมีผลกำไรหรือประสบความสำเร็จตามจุดประสงค์ที่ตั้งไว้ หากเป็นหน่วยงานธุรกิจก็จะมีผลกำไร หากเป็นหน่วยงานราชการก็จะทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความพึงพอใจในการมาติดต่อกับทางราชการมีความยิ้มแย้มแจ่มใส นี่คือนี่คือสิ่งบ่งบอกถึงการที่ข้าราชการซึ่งเป็นผู้ให้บริการมีคุณภาพชีวิตดี สามารถปฏิบัติงานมี

คุณภาพ มีผลงานดี และทำให้สังคมและประชาชนมีคุณภาพชีวิตและมาตรฐานการดำรงชีพที่สูงขึ้นตามไปด้วย

ข้าราชการก็เช่นเดียวกับผู้ที่ทำงานในหน่วยงานอื่นๆ การได้ทำงานดีๆ มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีหน้าที่เหมาะสมกับที่ตนพอใจ การได้รับการยอมรับจากสังคมย่อมทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและสามารถปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของประชาชนทั่วไป สมกับคำกล่าวที่ว่า “ข้าราชการคือผู้ที่ทำงานให้ประชาชนชื่นใจ”

ข้าราชการฝ่ายปกครองก็เช่นกันมีความเป็นข้าราชการ รักศักดิ์ศรี ไม่แตกต่างไปจากข้าราชการกรม กองอื่นๆ หรือกระทรวงอื่นๆ ข้าราชการฝ่ายปกครองซึ่งปฏิบัติงานในภูมิภาคตามจังหวัดและอำเภอต่างๆอาจมีความแตกต่างในด้านของสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการคนนั้นๆ ด้วย โดยเฉพาะการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน ยิ่งมีความเสี่ยงภัยมากเท่าใดย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองมากขึ้นเท่านั้น และที่สำคัญก็คือทำให้การปฏิบัติงานในการให้บริการประชาชนหย่อนประสิทธิภาพลงด้วย สิ่งนี้เองที่ทำให้การแก้ไขปัญหาของประชาชน การพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมต้องล่าช้าออกไป หรือยากที่จะทำได้

กระทรวงมหาดไทยเป็นส่วนราชการในระดับกระทรวงที่ใหญ่มีบุคลากรที่ปฏิบัติราชการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ทุกๆ พื้นที่เป็นจำนวนมาก มีส่วนราชการในระดับกรมเป็นจำนวนมากมีภารกิจหน้าที่หลายด้าน รับผิดชอบดูแลประชาชนในทุกจังหวัด อำเภอทั่วประเทศไทย และเป็นองค์กรภาครัฐอีกองค์กรหนึ่งทำงานใกล้ชิดประชาชนมากที่สุด

ในปัจจุบันกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีหน้าที่หลักตามกฎหมายคือการดำเนินการในส่วนภูมิภาค มีหน้าที่ดูแลรักษาความสงบภายในเป็นสำคัญ นอกจากนั้นแล้วแทบทุกกิจกรรมในการดำรงชีวิตของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตายก็ต้องเกี่ยวพันกับข้าราชการฝ่ายปกครองแทบทั้งสิ้น ทุกๆ ภารกิจที่กระทรวง ทบวง กรม ต่างๆ ดำเนินนโยบายตามแนวทางของรัฐบาลก็มีการขับเคลื่อนผ่านบุคลากรของฝ่ายปกครองแทบทั้งสิ้น ตั้งแต่ระดับหมู่บ้าน ตำบลไปจนถึงระดับอำเภอและจังหวัด ด้วยภารกิจอันหลากหลายที่ข้าราชการฝ่ายปกครองที่ต้องรับผิดชอบนี้ทำให้ความสมดุลระหว่างการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานต้องสูญเสียไป ส่งผลให้การปฏิบัติงานไม่เกิดคุณภาพเท่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งยังทำให้การดำเนินการด้านอื่นๆ ประสบปัญหาไปด้วย

จังหวัดยะลาเป็นหนึ่งในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ที่มีการก่อเหตุความรุนแรงเหตุก่อความไม่สงบจากผู้นับถือศาสนาอิสลามที่ประเทศชาติบ้านเมืองอยู่เสมอ ยะลาเป็นจังหวัดที่ติดอันดับ

ความน่ากลัวอยู่ในความรู้สึกนึกคิดของประชาชนคนไทยทุกคนในลำดับแรกๆ เมื่อใดก็ตามหากเอ่ยชื่อจังหวัดยะลา ปัตตานี นราธิวาส แล้ว หลายคนคงพูดเป็นแนวเดียวกันในเรื่องเหตุความรุนแรง และผู้ได้รับผลกระทบโดยตรงในการก่อเหตุความรุนแรงในแต่ละครั้งนอกจากประชาชนแล้ว ข้าราชการก็เป็นคนอีกกลุ่มหนึ่งที่ได้รับผลกระทบจากความรุนแรงที่เกิดขึ้นไม่แพ้ประชาชน ไม่ว่าจะเป็นข้าราชการทั้งทหาร ตำรวจ พลเรือน ซึ่งรวมถึงข้าราชการฝ่ายปกครองรวมทั้งตามดั่งนั้นการที่ข้าราชการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่ปกติก็ย่อมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่มีคุณภาพอย่างน้อยก็ในเรื่องความปลอดภัยในชีวิต ขวัญและกำลังใจที่มีและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ต่ำ ทำให้มีข้าราชการฝ่ายปกครองขอย้ายออกนอกพื้นที่หรือลาออกไปประกอบอาชีพอื่นๆ เป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดปัญหาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านการจัดหากำลังคน และที่สำคัญทำให้ประชาชนซึ่งได้รับความทุกข์ยากจากความรุนแรงอยู่มากแล้วยังได้รับบริการสาธารณะจากภาครัฐและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ด้อยคุณภาพตามมาด้วย ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จึงนับเป็นเรื่องที่น่าศึกษาเป็นอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐที่ปฏิบัติราชการอยู่ในพื้นที่ปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่ เพื่อจะได้นำทั้งนี้เพื่อที่นำผลการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อให้สามารถปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิผลสูงสุดและสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างเต็มประสิทธิภาพเพื่อให้ประชาชนอยู่เย็นเป็นสุขสืบไป

2. วัตถุประสงค์ในการศึกษา

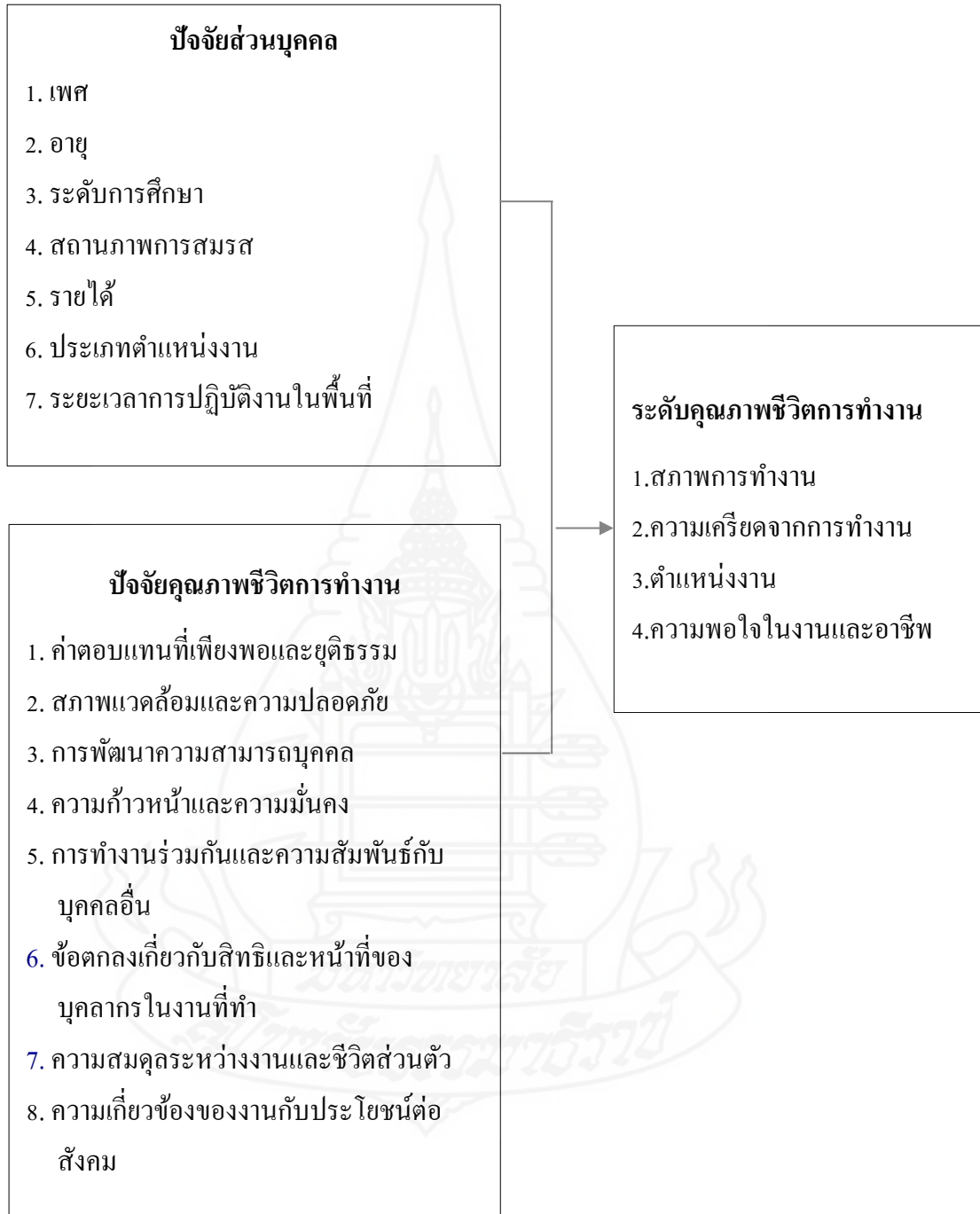
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- 2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษารั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และ การประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultan O. Almarshad มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แสดงได้ดังภาพต่อไปนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. ประเด็นปัญหาที่ศึกษา

- 4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลาอยู่ในระดับใด
- 4.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลามีอะไรบ้าง

5. สมมติฐานการวิจัย

- 5.1 สมมติฐานการวิจัย Ho : เพศไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
H1 : เพศมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- 5.2 สมมติฐานการวิจัย Ho : อายุไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
H1 : อายุมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- 5.3 สมมติฐานการวิจัย Ho : ระดับการศึกษาไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
H1 : ระดับการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- 5.4 สมมติฐานการวิจัย Ho : สภาพการสมรสไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
H1 : สภาพการสมรสมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- 5.5 สมมติฐานการวิจัย Ho : รายได้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
H1 : รายได้มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

5.6 สมมติฐานการวิจัย Ho : ประเภทตำแหน่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H1 : ประเภทตำแหน่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

5.7 สมมติฐานการวิจัย Ho : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

5.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง

5.9 ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

6. ขอบเขตการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตการศึกษาในด้านต่างๆ ดังนี้

6.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และ การประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultan O. Almarshad

สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ประกอบด้วย (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (6) ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ (7) ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม

ในส่วนของเกณฑ์ประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultan O. Almarshad จะประเมินจาก (1) สภาพการทำงาน (2) ความเครียดจากการทำงาน (3) ตำแหน่งงาน และ (4) ความพอใจในงานและอาชีพ

6.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการศึกษาในครั้งนี้ศึกษาเฉพาะข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ตำแหน่ง ปลัดจังหวัดนายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานราชการ ซึ่งทำงานหรือย้ายมาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปีที่จังหวัดยะลาเท่านั้น จำนวน 221 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ โดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 142 คน

คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane

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

วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง (Sampling) ใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Stratified Random Sampling) ดังตาราง

ตารางที่ 1.1 สัดส่วนระหว่างประชากรและกลุ่มตัวอย่างตามพื้นที่

ข้อมูลเมื่อ 18 มกราคม 2560

ลำดับ	จังหวัด อำเภอ	ปจ. นอก.	ปลัด อำเภอ	จนท. ปล.	การเงิน ¹	พนักงาน ราชการ	รวม ทั้งสิ้น	กลุ่ม ตัวอย่าง	หมายเหตุ
1	กลุ่มงานปกครอง	1	8	5	-	-	14	9	
2	กลุ่มงานความมั่นคง	-	8	6	-	-	14	9	
3	กลุ่มงานการเงินและบัญชี	-	-	1	5	1	7	5	
4	อำเภอเมืองยะลา	1	18	17	1	1	38	24	
5	อำเภอเบตง	1	9	5	1	3	19	12	
6	อำเภอรามัน	1	19	19	1	1	41	26	
7	อำเภอชะหา	1	10	9	1	1	22	14	
8	อำเภอบันนังสตา	1	10	7	1	1	20	13	
9	อำเภอธารโต	1	9	6	1	1	18	12	
10	อำเภอกาบัง	1	4	4	1	1	11	7	
11	อำเภอกรงปินัง	1	7	7	1	1	17	11	
	รวม	9	102	86	13	11	221	142	

6.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ ทำการปกครองอำเภอ หมายถึง หน่วยราชการในส่วนภูมิภาคที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีการแบ่งส่วนราชการตามคำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งมีทั้งหมด 8 อำเภอเท่านั้น คือที่ทำการปกครองอำเภอเมือง อำเภอรามัน อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา อำเภอกงปิ่น อำเภอเบตง อำเภอธารโต และอำเภอกาบัง

7. นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาครั้งนี้ได้นิยามศัพท์สำหรับคำสำคัญและตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

7.1 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ระดับความรู้สึกที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละคน ในด้านต่างๆ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้จะครอบคลุมในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม

7.2 **ข้าราชการฝ่ายปกครอง** หมายถึง ข้าราชการและพนักงานราชการสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่ต่ำกว่า 1 ปี

7.3 **ที่ทำการปกครองจังหวัด** หมายถึง ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา ซึ่งเป็นหน่วยราชการในส่วนภูมิภาคที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีการแบ่งส่วนราชการตามคำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง

7.4 **ที่ทำการปกครองอำเภอ** หมายถึง หน่วยราชการในส่วนภูมิภาคที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ที่มีการแบ่งส่วนราชการตามคำสั่งกรมการปกครอง ที่ 1275/2559 การจัดโครงสร้างส่วนราชการและการแบ่งงานภายในกรมการปกครอง ซึ่งปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดยะลา ซึ่งมีทั้งหมด 8 อำเภอเท่านั้น คืออำเภอเมือง อำเภอรามัน อำเภอบันนังสตา อำเภอยะหา อำเภอกงปิ่น อำเภอเบตง อำเภอธารโต อำเภอกาบัง

7.5 **ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง เงินเดือน เงินตอบแทน และสวัสดิการอื่นๆ ที่ได้รับจากการทำงานสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ไม่ว่าจะอยู่ใน

รูปตัวเงินหรือมิใช่ตัวเงิน ที่ทำให้ชีวิตมีความสุข เพียงพอต่อการใช้จ่ายและยุติธรรมเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่เป็นอยู่

7.6 สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมในพื้นที่ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและความเป็นอยู่ในชีวิตประจำวันรวมถึงความปลอดภัยในการดำรงชีวิตอยู่ในขณะดำรงตำแหน่งอยู่ในจังหวัดยะลา

7.7 การพัฒนาความสามารถบุคคล หมายถึง การมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการที่จะทำให้แต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานและเป็นการยกระดับขีดความสามารถไปสู่ระดับที่สูงขึ้น อาทิ การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การพัฒนาตามสายงาน และวิธีอื่นๆ

7.8 ความก้าวหน้าและความมั่นคง หมายถึง การมีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้นตามสายงานที่ตนปฏิบัติอย่างพึงพอใจ และมีความมั่นคงในอาชีพ มีความยุติธรรมในการเลื่อนตำแหน่งและเงินเดือน โดยใช้ หลักความรู้ความสามารถ หลักความเหมาะสมกับตำแหน่ง เป็นธรรมและโปร่งใส

7.9 การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคลากรจากหน่วยงานอื่นที่ได้ทำงานร่วมกัน เป็นไปด้วยความราบรื่น พึงพอใจ ยอมรับและให้เกียรติซึ่งกันและกัน

7.10 ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ หมายถึง ข้อปฏิบัติในการปฏิบัติงานของแต่ละฝ่าย แต่ละคนที่มีอิสระในการปฏิบัติงานตามระเบียบ ตามหน้าที่ของทางราชการที่ได้กำหนดไว้เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ทางราชการ

7.11 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความเหมาะสมในการใช้เวลาในการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว โดยเป็นไปอย่างมีความสุข มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ มีการใช้ชีวิตครอบครัวที่ผาสุก ไม่เป็นภาระหรือปัญหาซึ่งกันและกันระหว่างการปฏิบัติงานและครอบครัวในการดำเนินชีวิต

7.12 ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกที่เกิดจากผลการปฏิบัติงานของตนที่มีต่อส่วนรวมหรือต่อสังคม ที่บ่งบอกถึงความภาคภูมิใจ ความมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีที่ได้ช่วยเหลือหรือมีส่วนในการทำประโยชน์ให้แก่สังคม

7.13 สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพโดยทั่วไปที่เกี่ยวข้องเนื่อง เกี่ยวข้องกับการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตการทำงานทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ อาทิ ความตรากตรำ ความสบาย ความเครียดในการทำงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมอื่นในการทำงาน

7.14 ความเครียดจากการทำงาน หมายถึง สภาพที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อสภาพจิตใจในทางลบของผู้ปฏิบัติงาน หรือปัญหาที่สืบเนื่องหรือเกี่ยวข้องจากการปฏิบัติงาน

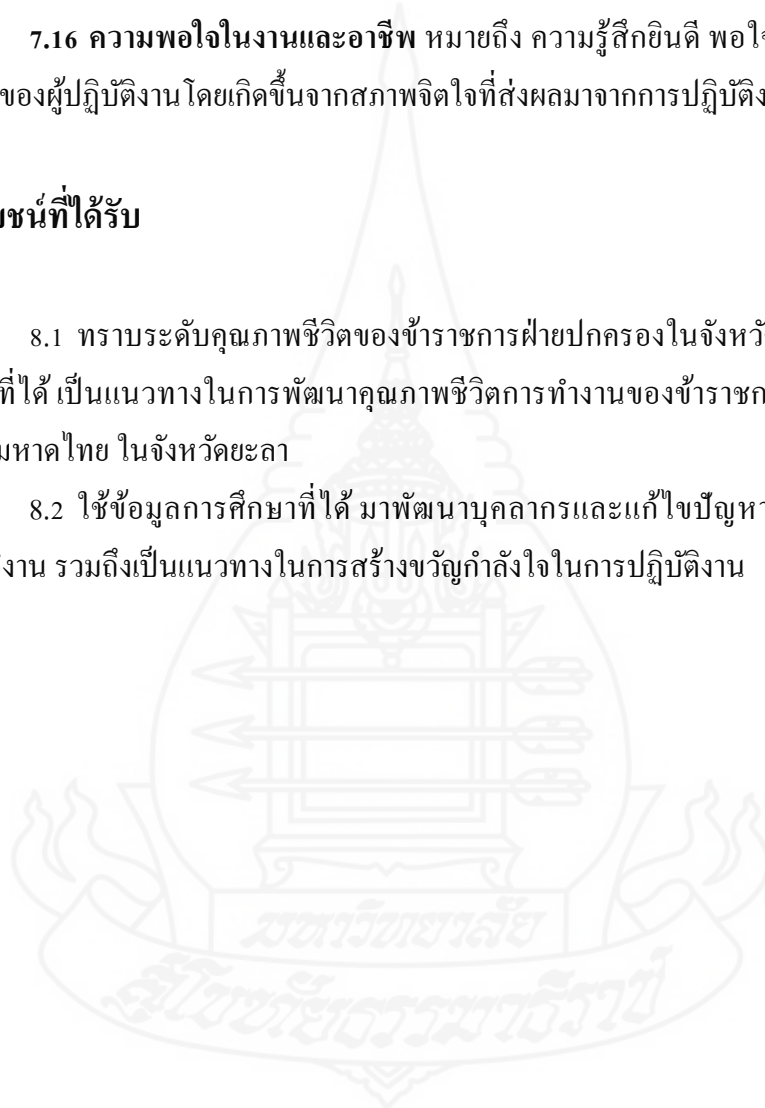
7.15 ตำแหน่งงาน หมายถึง ระดับหรือตำแหน่งที่กำหนดคสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในการปฏิบัติงาน ในที่นี้จะหมายถึงตำแหน่งที่กำหนดตามสายงานซึ่งสังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยเท่านั้น

7.16 ความพอใจในงานและอาชีพ หมายถึง ความรู้สึกยินดี พอใจและยอมรับในงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเกิดขึ้นจากสภาพจิตใจที่ส่งผลมาจากการปฏิบัติงาน

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ทราบระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลาและใช้ข้อมูลการศึกษาที่ได้ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ในจังหวัดยะลา

8.2 ใช้ข้อมูลการศึกษาที่ได้ มาพัฒนาบุคลากรและแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงเป็นแนวทางในการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องดังต่อไปนี้

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การดำเนินงานของกรมการปกครอง ในจังหวัดยะลา
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำหรับแนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น หลังจากได้มีการให้ความสนใจศึกษาในเรื่องนี้ ส่งผลให้ผลต่อการเปลี่ยนแปลงระบบการทำงานที่สำคัญในหลายๆ ช่วง และพอจะสรุปออกมาเป็นวิวัฒนาการของเรื่องนี้ตามลำดับ ดังนี้

ในช่วงปี ค.ศ. 1930-1940 คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละคนนั้นจะขึ้นอยู่กับความมั่นคงในการทำงานคือการทำงานที่ทำได้ต่อเนื่อง ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการถูกไล่ออกหรือถูกปลดออกโดยไม่มีเหตุผลอันควรนั่นเอง

ในปี ค.ศ. 1950-1960 แนวความคิดนี้ได้ขยายออกไปกว้างขึ้นโดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้น ได้เพิ่มเรื่องความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการศึกษาเพิ่มเติมในเรื่องการมีโอกาในการทำงานที่เสมอภาคและแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมามีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์การและการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ (ภูวนัย, 2541)

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายในหลายทัศนะ หลายมุมมองขึ้นอยู่กับผู้ที่ศึกษาค้นคว้าที่จะระบุความหมายลงไปอย่างกว้าง ลึกแค่ไหน แต่โดยทั่วไปแล้วจากที่เคยมีผู้ศึกษาไว้ ได้ให้ความหมายในหลายแง่มุม แต่ก็มี ความแตกต่างกัน ไม่มากนัก กล่าวโดยรวมก็คือ

ระดับความสุขของแต่ละคนกับชีวิต การทำงาน การประกอบอาชีพและกระทำอยู่เป็นกิจ เป็นประจำ เพื่อหารายได้จากส่วนนั้นมาหาเลี้ยงครอบครัวหรือเพื่อให้ชีวิตมีคุณค่ายิ่งขึ้น สำหรับความหมายที่จะกล่าวถึงมีทั้งความหมายอย่างกว้าง อย่างแคบและแนวคิดอื่นๆ ดังต่อไปนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

ภัทธา (2542) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นแนวคิดของนักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ที่พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์การไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์การจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในช่วงทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์การ

คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศสใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่นใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Hackman และ Suttle (1977) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนอง ความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น

สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุที่น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Delamotte และ Takezawa (1984) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Arnold และ Feldman (1986) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจและให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Cascio (1992) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง เรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้อหา (Job enrichment) การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (safe working conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และการสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

บุญเชื้อ (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระ ในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์กร

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กรไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชื่น ชูฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสถานการณ์

Walton (1973) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของสภาพแวดล้อม และสังคมที่ส่งผลให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Davis & Newstrom (2002) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นเรื่องของความชอบ หรือ ไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานจากการพัฒนา สภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีที่สุด และเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

Delamotte and Takezawa (1984) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) หรือใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมี

ความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

สันติ บางอ้อ (2540) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่คนเรา จะสามารถทำงาน ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมใน การทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

พา ไม้จันทรดี (2541) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

รัญญาณี บุญมา (2548) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่ หรือพฤติกรรมที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดี ต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

โดยสรุปแล้วในทรรศนะของผู้ศึกษาค้นคว้าขอให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก็คือ ความสุขของชีวิตในการทำงานของบุคคลแต่ละคน ซึ่งอาจจะมีหลายๆ ด้านตามที่เราได้ให้ความสำคัญหรือให้ความสนใจในการศึกษาซึ่งอาจจะละเอียดแยกย่อยออกไปตามความสนใจที่จะศึกษานั้นเอง

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะใช้แนวคิดของ Richard E. Walton รวมถึงแนวทางการประเมินคุณภาพชีวิตของ Sultan O. Almarshard เป็นหลักในการศึกษาค้นคว้า แต่ก็ก็จะขอยกแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องมาพอเข้าใจดังต่อไปนี้

ทฤษฎีของ Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life . (1975) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนอง ความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือ องค์กรอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยง ภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และ พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและ มีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิ ส่วนบุคคลมีความเป็นธรรม ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้ แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็น เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่าง สมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลา พักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตน

ปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Huse and Cumming (1985) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพ ชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและ สอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับ รายได้จากงานอื่น

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจาก งานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลายงานมีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการ ขอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมใน การบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมี ความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Fomburn et al (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, น. 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของการทำงานไว้ว่า ประกอบไปด้วยองค์ประกอบอย่างน้อย 3 องค์ประกอบ คือ

1. เป็นชุดของผลลัพธ์ (outcome) ของพนักงานแต่ละคนซึ่งเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่/ดีระหว่างพนักงานและหัวหน้า อัตราการเกิดอุบัติเหตุมีน้อย
2. เป็นชุดของการปฏิบัติการขององค์กร (organization practices) ได้แก่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัล และผลตอบแทน สภาพการทำงานที่ดี
3. เป็นรูปแบบของการเปลี่ยนแปลงในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น และปรับปรุงประสิทธิผลขององค์กรทั้งในด้านผลผลิตและคุณภาพ

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล
2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่/ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น
3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วไปต้องใช้เวลาน้อยๆ ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้

จากการศึกษารวบรวมที่เกี่ยวของที่กล่าวมา ผู้ศึกษาได้ใช้หลักการของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ประการ มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและเป็นแนวทางในการตั้งคำถามในแบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (development of human capacities)
4. การส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงของผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (the total life space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยตรง (social relevance)

การวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultun O. Almarshad

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีการศึกษา วิจัยหลายรูปแบบ หลายวิธีการแตกต่างกันตามความสนใจของนักวิชาการแต่ละท่านบางท่านให้ความสนใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน บางท่านเน้นความต้องการทางด้านร่างกายและจิตใจของบุคลากรในรูปของรางวัลและระบบชดเชยหรือสวัสดิการ การแบ่งปันผลประโยชน์ การเจริญเติบโตในหน้าที่ของพนักงาน เป็นต้น ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นแนวคิดแบบกว้างครอบคลุมละมีรูปแบบมากมายซับซ้อน

Sultun O. Almarshad (2015) แนวคิดการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultun O. Almarshad จากบทความวิจัยมาตรวัดสำหรับการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานกล่าวไว้ว่ากลยุทธ์ใหม่ในการดึงดูดและรักษามูลค่าในปัจจุบันมักจะหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจุบันมีผู้สนใจศึกษาค้นคว้าวิจัยในเรื่องนี้จำนวนมาก บนพื้นฐานแนวความคิดหลายมิติ และโดยส่วนใหญ่แล้วจะให้ความสนใจไปที่ผลงานของวอลตัน ซึ่งมีผลงานออกมาเกี่ยวกับเรื่องนี้ตั้งแต่ปี 1975 และของเทเลอร์ซึ่งมีผลงานในปี ค.ศ. 1978 และของคนอื่นๆ อีกหลายท่าน แต่ก็ยังขาดความเป็นสากลในเรื่องประโยชน์และการนำไปใช้ นอกจากนี้ยังมีข้อโต้แย้งอยู่เรื่อยๆ ตามแนวคิดของแต่ละคนรวมถึงคุณภาพของการวิจัย วัฒนธรรมประเพณี ของแต่ละพื้นที่ ดังนั้นการสร้างเครื่องมือหรือมาตรวัดในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะขึ้นอยู่กับแต่ละพื้นที่ที่สำคัญ

ในประเทศซาอุดีอาระเบียการศึกษาวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ยังมีไม่มากนักยังอยู่ในช่วงพัฒนาการหรือระยะเริ่มต้น งานวิจัยเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังมีน้อยมาก จึงถือเป็นเรื่องดีที่จะมีนักวิชาการหันมาสนใจในเรื่องนี้

ในปี ค.ศ.2014 มีงานวิจัยของ Sultun O. Almarshad ออกมาเผยแพร่เป็นการวิจัย สัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย โดยใช้แบบสอบถาม 30 หัวข้อ เก็บข้อมูลจากพนักงาน 241 คน ในเขตภาคเหนือของประเทศ จากตัวแทนภาครัฐและเอกชน ในจำนวนนี้มีผู้ชาย 186 คน ผู้หญิง 55 คน อายุเฉลี่ยอยู่ที่ 26 ปี และอายุการทำงานอยู่ที่ 4 ปี ใช้แบบสอบถามทั้งภาษาอังกฤษและภาษาอาหรับโดยมีองค์ประกอบการประเมิน 4 ด้านด้วยกันคือ 1. สภาพการทำงาน หรือ Working Condition 2. ความเครียดในการทำงาน หรือ Stress at work 3. ตำแหน่งงานที่ทำ หรือ Work occupy และ 4. ความพึงพอใจในงานและอาชีพหรือ Job and career satisfaction ซึ่งองค์ประกอบการประเมินทั้ง 4 ข้อ ที่ Sultun O. Almarshad นำมาใช้ได้ทำให้ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในประเทศซาอุดีอาระเบีย ทำให้งานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ครอบคลุมมากขึ้น แต่อย่างไรก็ตาม อัลมาซาดก็ยังคงกล่าวว่า ยังมีข้อจำกัดอีกมากมาย ในการศึกษาวิจัย อาทิ ขนาดขององค์กร ขนาดและพื้นที่ของประเทศ และวัฒนธรรมของแต่ละ ประเทศ ดังนั้นการทำซ้ำหรือการวิจัยที่มากขึ้น จะทำให้เกิดความน่าเชื่อถือมากขึ้นในการศึกษาวิจัย ในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) โดยมีเป้าหมายสูงสุดคือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรนั่นเอง

สำหรับในเรื่องนี้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดในการวัดระดับคุณภาพชีวิตของ Sultun O. Almarshad มาใช้ในการศึกษาในเรื่องแนวทางการวัดระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการปกครอง ในจังหวัดยะลา โดยนำมาเป็นแนวในการตั้งคำถามในแบบสอบถามในส่วนที่ 3 โดยมีหัวข้อสำคัญ 4 ข้อ คือ

1. สภาพการทำงาน
2. ความเครียดจากการทำงาน
3. ตำแหน่งงาน
- และ 4. ความพอใจในงานและอาชีพ

1.3 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน พรสุข, 2541, น. 18) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คน ในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อ

ความเจริญทางด้านอื่น ๆ ดังเช่น สภาพแวดล้อมทางสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุที่น้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรในแง่ขวัญและกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

Hackman และ Suttle (1977 อ้างถึงใน ทิพวรรณ, 2542, น 18) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่

1. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง
2. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)
3. ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ Schuler, Butell และ Youngblood (1989) กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า

1. เป็นการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงาน

มากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานมีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจทำให้สิทธิออกเสียงออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน

จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในเรื่องประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดที่ได้มาประยุกต์ใช้กับการสรุปผลการวิจัยและการนำผลการศึกษาไปใช้ เพื่อจะได้มีมุมมองอย่างกว้างในเรื่องนี้จากผลงานการศึกษาของบุคคลอื่น โดยในภาพรวมทำให้มองเห็นว่าการให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้เข้าใจธรรมชาติของงาน เข้าใจความต้องการของผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น และนำแนวคิดเหล่านี้ไปใช้ประโยชน์ เพื่อที่จะตอบสนองในสิ่งที่ถูกต้อง ถูกใจของบุคลากรในส่วนต่างๆ ทั้งในเรื่องชีวิตส่วนตัวและในเรื่องงานให้มีคุณภาพมากขึ้น

2. การดำเนินงานของกรมการปกครอง ในจังหวัดยะลา

กรมการปกครอง เป็นหน่วยงานหนึ่งที่เก่าแก่ควบคู่กับการปกครองของไทยมาอย่างยาวนาน มีวิวัฒนาการตามลำดับ มีการเปลี่ยนชื่อกรมจากเดิมมาเป็นปัจจุบันมีการปรับปรุงหน่วยงานภายในเรื่อยมาตามยุคตามสมัยเพื่อให้ทันกับสมัยการพัฒนา การบำบัดทุกข์ บำรุงสุขเคียงบ่าเคียงไหล่กับพี่น้องประชาชนมาอย่างยาวนานเป็นเวลา 100 กว่าปี ตำแหน่งที่เป็นที่รู้จักของทุกคนในกรมการปกครอง คงหนีไม่พ้นตำแหน่งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และนายอำเภอ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่คุ้นหูชินตาคันมาแต่ยาวนาน นอกจากนั้นแล้วยังมีตำแหน่งปลัดอำเภอซึ่งเป็นผู้ทำหน้าที่ช่วยเหลือนายอำเภอ ตำแหน่งปลัดจังหวัด ซึ่งเป็นตำแหน่งสูงสุดในระดับจังหวัดที่สังกัดกรมการปกครอง ก่อนที่จะแยกออกไปเป็นรองผู้ว่าราชการจังหวัดและผู้ว่าราชการจังหวัด ซึ่งสังกัดกระทรวงมหาดไทยเช่นเดียวกัน

ตามที่ได้กล่าวมาเบื้องต้นนับว่ากรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีความสำคัญในการปกครองและบริหารประเทศเป็นอย่างยิ่ง ตั้งแต่ระดับประเทศ ลงไปยังจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้านทั่วประเทศ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้าอิสระในหัวข้อ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ความรู้ในเรื่องนี้จึงนับว่าเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญของชิ้นงาน เพื่อจะได้รู้และทราบถึงขอบเขตหน้าที่และแนวทางการดำเนินงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลาในภาพรวม ก่อนที่จะลงลึกไปดูคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกรมการปกครองในระดับจังหวัดยะลาอีกทีหนึ่ง โดยผู้ศึกษาจะขอกล่าวสรุปพอสังเขปในเรื่องต่างๆ ดังนี้

2.1 ความรู้เกี่ยวกับกรมการปกครองและกระทรวงมหาดไทย

2.1.1 ประวัติความเป็นมา

กระทรวงมหาดไทยเป็นกระทรวงหนึ่งที่จัดตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน 2435 มีสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงเป็นเสนาบดีรับผิดชอบงานมหาดไทย

หรือกรมการปกครองประเทศ และได้มีการแบ่งหน้าที่ระหว่างกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงกลาโหมให้ชัดเจนไม่ซ้ำกัน โดยให้กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบการบังคับบัญชาหัวเมืองทั้งหมดเพียงกระทรวงเดียว

กระทรวงมหาดไทยเมื่อแรกตั้งแบ่งออกเป็น 3 กรม มีชื่อเรียกตามทำเนียบเดิมแต่ให้มีหน้าที่ต่างกัน คือ

1) กรมมหาดไทยกลาง เป็นพนักงานทำการทุกอย่าง ซึ่งมีให้แยกออกไปเป็นหน้าที่กรมอื่น

2) กรมมหาดไทยฝ่ายเหนือ ให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนการปราบปรามโจรผู้ร้ายกับแผนกอัยการ รวมทั้งการเกี่ยวข้องกับชาวต่างประเทศ (แต่ภายหลังโอนการที่เกี่ยวกับต่างประเทศไปเป็นหน้าที่ปลัดทูลฉลอง)

3) กรมมหาดไทยฝ่ายพลร่ม ให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนกปกครองท้องที่สำหรับการปกครองในส่วนภูมิภาคได้กำหนดรูปแบบการปกครองที่เรียกว่า “เทศาภิบาล” ขึ้นมาใช้และได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบดูแล โดยจัดแบ่งหัวเมืองออกเป็นมณฑลเมืองและอำเภอ โดยมีสมุหเทศาภิบาล ผู้ว่าราชการเมืองและนายอำเภอเป็นผู้ปกครอง บังคับบัญชาข้าราชการและดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตท้องที่นั้นๆ และมีกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานในระดับตำบลและหมู่บ้าน กรมมหาดไทยฝ่ายพลร่มจึงเป็นต้นกำเนิดของกรมการปกครอง โดยในปี พ.ศ.2476 กรมพลร่มได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมมหาดไทย และต่อมาในปี พ.ศ.2505 จึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อ “กรมการปกครอง” จนถึงปัจจุบัน

2.1.2 อำนาจหน้าที่ของกรมการปกครองในจังหวัดยะลา

อำนาจหน้าที่ของกรมการปกครองในจังหวัดยะลา เป็นไปตามข้อ 2 กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559 ให้นำหน่วยงานที่สังกัดกรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องที่ การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1) เสนอแนะนโยบายและจัดทำแผน มาตรการ ติดตาม และประเมินผลด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

2) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญา ในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครองและอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน

3) ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว งานกิจกรรมชายแดน งานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติและงานกิจกรรมมวลชน

4) สนับสนุน ส่งเสริมการปกครองระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ

5) ดำเนินการตามที่กฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน

6) ดำเนินการพัฒนาและบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบลและหมู่บ้านตามกฎหมายว่าด้วยการปกครองท้องที่

7) ดำเนินการและพัฒนาระบบการทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำตัวประชาชนและงานทะเบียนอื่น รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลาง เพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐและภาคเอกชน

8) ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน

9) ดำเนินการสื่อสารเพื่อการบริหารงาน การรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายในประเทศ

10) อำนาจการ และสนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของนายอำเภอ

11) ปฏิบัติการอื่นใดตามกฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่กระทรวงหรือตามที่คณะรัฐมนตรีมอบหมาย

ตามที่กล่าวมาทั้ง 11 ข้อเป็นอำนาจกรมการปกครอง ซึ่งเป็นนิติบุคคลตามกฎหมายมหาชน โดยอำนาจบางประการจะมีกฎหมายเฉพาะกำหนดรายละเอียดแยกไว้ต่างหาก อาทิ กฎหมายกำหนด ผู้ใหญ่บ้าน กฎหมายว่าด้วยการทะเบียนและบัตร กฎหมายว่าด้วยกองอาสารักษาดินแดน เป็นต้น

2.1.3 การแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง (โครงสร้าง)

ตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ.2559 กรมการปกครองแบ่งส่วนราชการออกเป็นราชการส่วนกลาง ประกอบด้วยสำนักงานกองต่างๆ และราชการส่วนภูมิภาค ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัด ที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ แต่ในทางปฏิบัติได้มีคำสั่งของอธิบดีกรมการปกครอง ซึ่งเป็นการใช้อำนาจทางการบริหารออกคำสั่งแบ่งภายใน จัดตั้งหน่วยงานภายในขึ้น (โครงสร้างภายใน) โดยแบ่งอัตรากำลังที่มีอยู่ในโครงสร้างตามกฎหมายที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. บางส่วนมาตั้งเป็น

หน่วยงานแยกต่างหาก มีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการ โดยมีสถานะเทียบเท่าสำนัก หรือกอง เช่นกองตรวจราชการและเรื่องราวร้องทุกข์ แบ่งอัตรากำลังบางส่วนมาจากสำนักงานเลขานุการกรม ดังนั้น การแบ่งส่วนราชการของกรมการปกครอง จึงมี 2 ลักษณะ คือ โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวงและโครงสร้างภายใน โดยมีคำสั่งแบ่งงานแยกออกมา ดังนี้

1) โครงสร้างตามกฎหมายกระทรวง แบ่งเป็น

ก. การแบ่งการบริหารราชการส่วนกลาง ที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
- (2) กองการเจ้าหน้าที่
- (3) กองคลัง
- (4) กองการสื่อสาร
- (5) กองวิชาการและแผนงาน
- (6) วิทยาลัยการปกครอง
- (7) สำนักการสอบสวนและนิติการ
- (8) สำนักกิจการความมั่นคงภายใน
- (9) สำนักบริหารการทะเบียน
- (10) สำนักการบริหารการปกครองท้องถิ่น
- (11) สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน

นอกจาก 11 สำนัก/กอง ข้างต้นแล้ว ให้มีอีก 2 กลุ่ม ต่อไปนี้รับผิดชอบงานขึ้นตรงต่ออธิบดี

1) กลุ่มตรวจสอบภายใน เพื่อทำหน้าที่หลักในการตรวจสอบการดำเนินการตรวจสอบภายในกรม และสนับสนุนการปฏิบัติงานของกรม โดยมีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1.1) ดำเนินการเกี่ยวกับการตรวจสอบด้านการบริหาร การเงิน และการบัญชีของกรม

1.2) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร เพื่อทำหน้าที่หลักในการพัฒนาและการบริหารของกรมให้เกิดผลสัมฤทธิ์มีประสิทธิภาพและคุ้มค่า โดยมีอำนาจดังต่อไปนี้

2.1) เสนอแนะและให้คำปรึกษาแก่อธิบดีกรมการปกครองเกี่ยวกับยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการภายในกรม

2.2) ติดตาม ประเมินผล และจัดทำรายงานเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการภายในกรม

2.3) ประสานและดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาระบบราชการร่วมกับหน่วยงานกลางต่างๆ และหน่วยงานภายในกรม

2.4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ข. การแบ่งการบริหารราชการส่วนภูมิภาค ที่สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

1. ที่ทำการปกครองจังหวัด

2. ที่ทำการปกครองอำเภอ

3. ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

1) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา ที่ทำการปกครองจังหวัด มีปลัดจังหวัดเป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาข้าราชการลูกจ้างประจำ ภายในที่ทำการปกครองจังหวัด โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงดังนี้

(1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของในเขตพื้นที่จังหวัด

(2) กำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอและที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

(3) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

โครงสร้างของที่ทำการปกครองจังหวัด แบ่งงานออกเป็น 2 กลุ่มงาน 1 ฝ่าย ซึ่งเป็นการแบ่งงานตามคำสั่ง จัดโครงสร้างของกรมและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. แต่ในบางจังหวัดจะเป็น 3 กลุ่มงาน ไม่มีฝ่าย ขึ้นอยู่ว่าจะเป็นจังหวัดใหญ่หรือจัดเล็ก ดังนี้

(1) กลุ่มงานปกครอง มีเจ้าจังหวัด (หัวหน้ากลุ่มงานปกครอง) เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาข้าราชการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ และงานสารบรรณของที่ทำการปกครองจังหวัด การอำนวยความสะดวก การประสานงานและให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารราชการของที่ทำการปกครองอำเภอและกิ่งอำเภอ การบริหารการปกครองท้องถิ่น การบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรมการปกครอง รวมทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การดำเนินการทางด้านการทะเบียนและรับผิดชอบการดำเนินการตามหน้าที่ของสำนักทะเบียนจังหวัด และควบคุมดูแลการปฏิบัติงาน

ด้านการทะเบียนและบัตรของสำนักทะเบียนอำเภอ และสำนักทะเบียนท้องถิ่น ในเขตจังหวัด การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ การควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสถานบริการ โรงแรม การอาวุธปืน การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่ได้รับมอบหมาย การอำนวยความสะดวก การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การทำความเข้าใจพนักงานอัยการ การเปรียบเทียบสอบสวนคดีละเมิดกฎหมายท้องถิ่น การชันสูตรพลิกศพ การไต่สวน ข้อพิพาท และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ และหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

(2) กลุ่มงานความมั่นคง มีป้องกันจังหวัด (หัวหน้ากลุ่มงานความมั่นคง) เป็นผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาข้าราชการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย การแก้ไขปัญหาคาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสา รักษาดินแดน งานด้านการสื่อสาร การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) ฝ่ายการเงินและบัญชี/ กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีเสมียนตราจังหวัด (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงานฯ) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการเงินและบัญชี การงบประมาณ การพัสดุ และครุภัณฑ์ของที่ทำการปกครองจังหวัด งานการเงินตามโครงการพิเศษต่างๆ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอและหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) โครงสร้างและอำนาจหน้าที่ที่ทำการปกครองอำเภอในจังหวัดยะลา

ที่ทำการปกครองอำเภอ มีนายอำเภอเป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการและบังคับบัญชาข้าราชการ ลูกจ้างประจำภายในที่ทำการปกครองอำเภอ โดยมีอำนาจหน้าที่ตามกฎหมายกระทรวง ดังนี้

- (1) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ
- (2) ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ
- (3) ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใด ตามที่

ได้รับมอบหมาย

(4) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย

โครงสร้างของที่ทำการปกครองอำเภอแบ่งงานออกเป็น 4 กลุ่มงาน/ฝ่าย 1 สำนักงาน 1 ศูนย์ แต่ละกรณีขึ้นอยู่กับอำเภอเล็กหรือใหญ่ ตามคำสั่งแบ่งงานของกรมการปกครองและเป็นไปตามกรอบอัตรากำลังข้าราชการที่ได้รับอนุมัติจาก ก.พ. ดังนี้

(1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง แบ่งงานภายในออกเป็น 3 ฝ่าย มีปลัดอำเภอ หัวหน้ากลุ่มงาน เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ (รู้จักกันโดยทั่วไปว่า ปลัดอาวุโส) มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการบริหารการปกครองท้องที่ การบริหารงานกำนันผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สारวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานการเงินและบัญชีการดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ งานในหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ งานเลขานุการนายอำเภอ การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผน และการประชาสัมพันธ์ การจัดงานรัฐพิธี และงานประเพณีต่างๆ เป็นต้น งานเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการสถานบริการ โรงแรม และอาวูชปีน และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

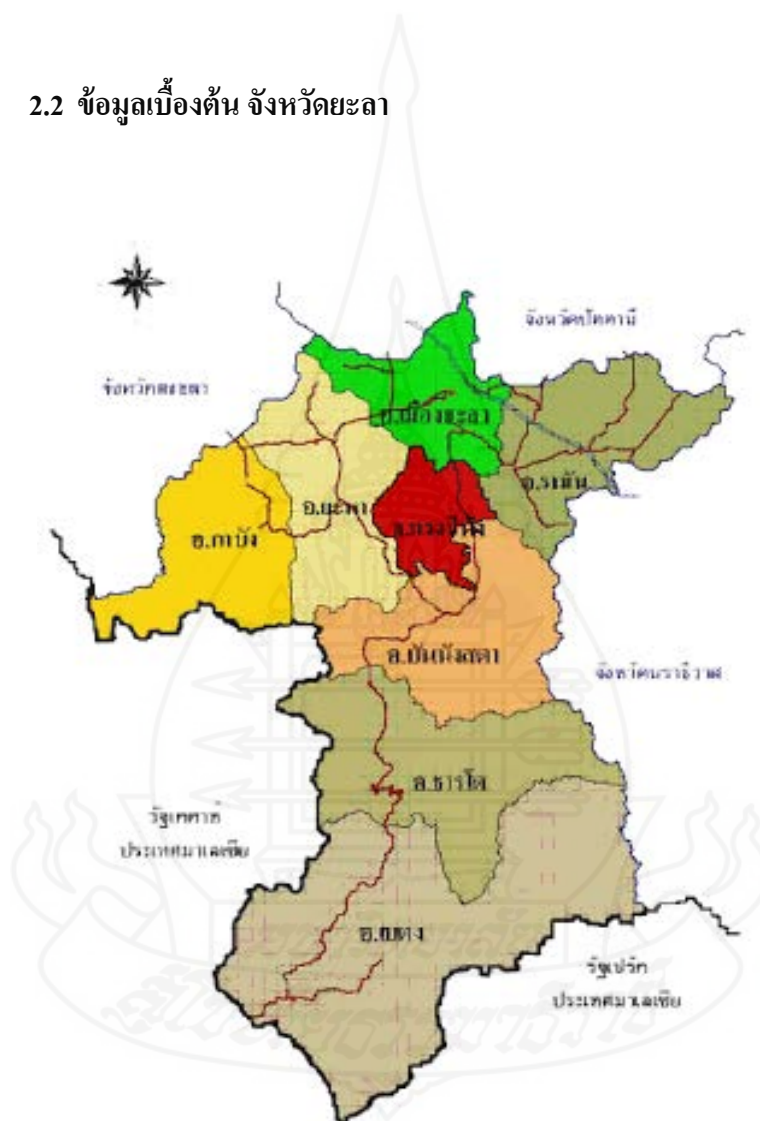
(2) ฝ่ายอำนวยความสะดวก มีปลัดอำเภอคนหนึ่งแล้วแต่นายอำเภอจะมอบหมาย เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การร่วมชันสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และงานศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

(3) ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายฯ เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชนและการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุน การเลือกตั้งทุกระดับทางด้านการทะเบียน และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

(4) ฝ่ายความมั่นคง มีปลัดอำเภอหัวหน้าฝ่ายฯ เป็นหัวหน้าผู้รับผิดชอบการปฏิบัติราชการ มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชน

ในพื้นที่ งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการสื่อสาร การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น หรือที่ได้รับมอบหมาย

2.2 ข้อมูลเบื้องต้น จังหวัดยะลา



ภาพที่ 2.1 แผนที่จังหวัดยะลา

ที่มา: ภาพจากเว็บไซต์ <https://sites.google.com/site/yalatisudsyam/home>

2.2.1 ประวัติความเป็นมาของจังหวัดยะลา

เดิมจังหวัดยะลาเป็นอาณาเขตหนึ่งในบริเวณ 7 หัวเมืองซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของจังหวัดปัตตานี ในสมัยสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลก รัชการที่ 1 ปีพุทธศักราช พ.ศ.2533 ได้แยกออกเป็นเมืองหนึ่งต่างหาก ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงโปรดเกล้าฯ ให้มีการปรับปรุงการปกครองส่วนภูมิภาคใหม่ เป็นการปกครองแบบเทศาภิบาล โดยออกประกาศ ข้อบังคับการปกครอง 7 หัวเมือง ร.ศ. 120 ซึ่งประกอบด้วย เมืองปัตตานี เมืองหนองจิก เมืองยะหริ่ง เมืองสาขบุรี เมืองยะลา เมืองระแงะ และเมืองรามัน ต่อมาในปีพุทธศักราช 2,476 ได้มีการยุบเลิกมณฑลปัตตานี และได้มีการจัดระเบียบราชการบริหารส่วนภูมิภาคแบบจังหวัด อำเภอ ตำบล หมู่บ้าน “เมืองยะลา” จึงกลายเป็นจังหวัดหนึ่งในประเทศไทย

2.2.2 สภาพทั่วไป

จังหวัดยะลาเป็นจังหวัดชายแดนใต้สุดของประเทศไทยมีอาณาเขตติดต่อกับประเทศมาเลเซีย มีเนื้อที่ทั้งหมดประมาณ 4,832 ตารางกิโลเมตร หรือ 2,858,166 ไร่ ประชากรจำนวน 518,139 คน แยกเป็นชาย 257,124 คน หญิง 261,015 คน จำนวนครัวเรือนทั้งหมด 155,370 ครัวเรือน ส่วนใหญ่นับถือศาสนาอิสลาม ร้อยละ 84.35 ศาสนาพุทธ ร้อยละ 15.57 และคริสต์ ร้อยละ 0.08 และเป็นจังหวัดเดียวในจังหวัดชายแดนภาคใต้ที่ไม่มีพื้นที่ติดทะเล

2.2.3 ลักษณะภูมิประเทศ

ภูมิประเทศโดยทั่วไปของจังหวัดยะลามีลักษณะเป็นภูเขา เนินเขาและหุบเขา ตั้งแต่ตอนกลางจนถึง ใต้สุดของจังหวัด มีที่ราบบางส่วนทางตอนเหนือของจังหวัด ได้แก่ บริเวณที่ราบแม่น้ำปัตตานี และแม่น้ำสาขบุรีไหลผ่าน อยู่สูงกว่าระดับน้ำทะเลปานกลางถึงสูงมากโดยเฉลี่ยระหว่าง 100 ถึง 200 เมตร พื้นที่ส่วนใหญ่ปกคลุมด้วยป่าดงดิบและสวนยางพารามีเทือกเขาที่สำคัญอยู่ 2 เทือกเขา คือ เทือกเขาสันกาลาคีรี เริ่มจากอำเภอเบตงเป็นแนวยาวกั้นพรมแดนระหว่างประเทศไทยกับประเทศมาเลเซียและเทือกปีโลซึ่งเป็นเทือกเขาอยู่ภายในจังหวัด ในเขตตำบลบุดี บันนังสาแรง ของอำเภอเมืองยะลา อำเภอกงปีนังและอำเภอรามัน

2.2.4 ลักษณะอากาศ

จังหวัดยะลาตั้งอยู่ในเขตรมรสุมตะวันออกเฉียงเหนือและลมมรสุมตะวันตกเฉียงใต้ ทำให้มีสภาพอากาศแบบร้อนชื้นมี 2 ฤดู คือ ฤดูร้อน เริ่มตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ถึงพฤษภาคม และฤดูฝนเริ่มตั้งแต่เดือนพฤษภาคมถึงกุมภาพันธ์ ปริมาณน้ำฝนเฉลี่ย 2,273.7 มิลลิเมตร/ปี

2.2.5 การเมืองการปกครอง

จังหวัดยะลาแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 8 อำเภอ 56 ตำบล 380 หมู่บ้าน หน่วยงานส่วนภูมิภาค 34 หน่วยงาน หน่วยงานส่วนกลาง 71 หน่วยงาน หน่วยงานส่วนท้องถิ่น มีองค์การส่วนจังหวัด 1 แห่ง เทศบาล 16 แห่ง และองค์การบริหารส่วนตำบล 47 แห่ง

2.2.6 สังคม ประเพณี วัฒนธรรม

จังหวัดยะลาสภาพสังคมส่วนใหญ่เป็นชาวไทยที่นับถือศาสนาอิสลามและการติดต่อสื่อสารในชีวิตประจำวันใช้ภาษามลายูท้องถิ่น และยึดมั่นในหลักคำสอนของศาสนาอย่างเคร่งครัดและมีการเรียนรู้เผยแพร่สืบทอดวัฒนธรรม ขนบธรรมเนียมประเพณีที่เคยปฏิบัติสืบทอดกันมาไปยังผู้อื่นหรืออนุชนรุ่นหลัง

2.2.7 ด้านการศึกษา

จังหวัดยะลามีการจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาล ประถมศึกษา มัธยมศึกษา ตอนต้น มัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพจนถึงระดับอุดมศึกษา ปัจจุบันมีสถานศึกษาในระบบและนอกระบบทั้งภาครัฐและเอกชนรวมทั้งสิ้น 895 แห่ง

2.2.8 ด้านการสาธารณสุข

จังหวัดยะลามีจำนวนสถานพยาบาลแผนปัจจุบันของรัฐที่มีเตียงรับผู้ป่วยไว้ค้างคืนทั้งสิ้น 8 แห่ง มีจำนวนเตียง 967 เตียง สถานพยาบาลเอกชน 1 แห่ง จำนวน 100 เตียง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 80 แห่งและศูนย์สุขภาพชุมชนเมือง 9 แห่ง

ยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัดยะลา

1. วิสัยทัศน์ : เกษตร ท่องเที่ยว มั่งคั่งยั่งยืน คุณภาพชีวิตมั่นคง

หมายถึง การนำยะลามุ่งไปสู่เมืองท่องเที่ยวที่น่าอยู่ประชาชนมีความสุข มีอาชีพ รายได้ที่ยั่งยืนประชาชนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพ มีอาชีพที่มั่นคง มีสุขภาพดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ดี มีการดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง อยู่ร่วมกันด้วยความรัก ความสามัคคี ภายใต้อิทธิพลของความหลากหลายของวัฒนธรรม และอัตลักษณ์ของพื้นที่ และประชาชนมีความเชื่อมั่นศรัทธาในภาครัฐ

2. พันธกิจจังหวัดยะลา

- 1) ส่งเสริมให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนมีความเข้าใจที่ดีต่อภาครัฐ
- 2) เสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้ประชาชน มีอาชีพและรายได้ที่ยั่งยืน

3) เสริมสร้างการอำนวยความสะดวกและเป็นธรรมและส่งเสริมคุณธรรมของสังคม ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชนด้านสุขภาพ และสร้างภูมิคุ้มกันทางสังคม

4) ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้มีความเข้มแข็ง

5) ประสาน สนับสนุนและเสริมสร้างความร่วมมือในการบริหารจังหวัด การจัดจังหวัดแบบบูรณาการกับทุกภาคส่วน

3. เป้าประสงค์รวม

เศรษฐกิจขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ประชาชนมีรายได้ที่มั่นคง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีในเมืองน่าอยู่ สังคมมีความปรองดองสมานฉันท์ ประชาชนมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินเชื่อมั่นศรัทธาภาครัฐ

4. ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาจังหวัด จำนวน 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

1) ส่งเสริม พัฒนา การผลิตและการแปรรูปผลผลิตด้านการเกษตร เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มและการส่งออก

2) ส่งเสริมและพัฒนาการท่องเที่ยวเชิงธรรมชาติและวัฒนธรรม

3) พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน

4) เสริมสร้างยะลาสันติสุข

การบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดยะลา

ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการแบ่งส่วนราชการของจังหวัดยะลานั้น ได้ยึดหลักการบริหารตามคำสั่งกรมการปกครองที่ 1275/2559 ซึ่งคำสั่งนี้เป็นคำสั่งล่าสุดที่ออกมาเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของส่วนต่างในสังกัดกรมการปกครองลง วันที่ ๑๓ มกราคม พ.ศ. ๒๕๕๕ ในสมัยพลเอก อนุพงษ์ เผ่าจินดา เป็น รัฐมนตรีว่าการกระทรวงมหาดไทย โดยมีสาระสำคัญพอสรุปได้ดังนี้

การแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นดังต่อไปนี้

ก. ราชการบริหารส่วนกลาง

(๑) สำนักงานเลขาธิการกรม

(๒) กองการเจ้าหน้าที่

(๓) กองการสื่อสาร

(๔) กองคลัง

(๕) กองวิชาการและแผนงาน

(๖) วิทยาลัยการปกครอง

- (๗) สำนักการสอบสวนและนิติการ
- (๘) สำนักกิจการความมั่นคงภายใน
- (๙) สำนักบริหารการทะเบียน
- (๑๐) สำนักบริหารการปกครองท้องถิ่น
- (๑๑) สำนักอำนวยการกองอาสารักษาดินแดน

ข. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค

- (๑) ที่ทำการปกครองจังหวัด
- (๒) ที่ทำการปกครองอำเภอ
- (๓) ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ

ซึ่งจะเห็นได้ว่าที่ทำการปกครองจังหวัดยะลาเป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค นอกจากนั้นแล้วยังแบ่งย่อยลงไปอีกในระดับอำเภอและกิ่งอำเภอด้วย แต่ในปัจจุบันนั้นการตั้งกิ่งอำเภอได้ยกเลิกไปแล้วและไม่มีกิ่งอำเภอเหลืออยู่ในราชการบริหารส่วนภูมิภาคในปัจจุบัน ส่วนการกำหนดอำนาจหน้าที่ของที่ทำการปกครองจังหวัดและที่ทำการปกครองอำเภอ ได้กำหนดไว้ดังนี้

ที่ทำการปกครองจังหวัด มีอำนาจหน้าที่ (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด (๒) กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ (๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

ที่ทำการปกครองอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่อำเภอ (๒) ดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ (๓) ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใด ตามที่ได้รับมอบหมาย (๔) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย ข้อ ๑๕ ที่ทำการปกครองกิ่งอำเภอ มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้

- (๑) ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่กิ่งอำเภอ
- (๒) ดำเนินงานเกี่ยวกับราชการอื่นที่มีใช้ของส่วนราชการใด ตามที่ได้รับมอบหมาย
- (๓) ปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการค้นคว้า ผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ฝ้ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ที่ผ่านมายังไม่มีปรากฏผลงานของผู้ใด แต่มีการวิจัย ค้นคว้าอิสระที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่มากมาย ผู้ค้นคว้าอิสระจึงขอยกเฉพาะงานวิจัย ค้นคว้าที่เกี่ยวข้องและใกล้เคียงกับงานวิจัยของผู้ค้นคว้าอิสระให้มากที่สุดพอสังเขป ดังต่อไปนี้

ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร จำนวน 403 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร แบบสอบถามการมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบราคได้ค่าเท่ากับ 0.87, 0.92 และ 0.89 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์การจรรจ์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรของพยาบาลประจำการ อยู่ในระดับสูงและความผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ระดับการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำ
3. ความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.67$)
4. การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.75$)
5. ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรและความผูกพันต่อองค์กร

โดยสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการได้ 61.5% ($R^2 = 0.615$) สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานมีดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน = 0.549 การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร + 0.303 ความผูกพันต่อองค์กร

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน โดยรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน จำนวน ๑๑๔ คน โดยใช้วิธีศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูนที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี นับถือศาสนาพุทธ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและระดับความมั่นคงของงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง

ศิริวรรณ สุวรรณ โขติ (2548) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ โดยมีกลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 147 คน และได้รับแบบสอบถามคืนเพียง 120 ชุด ผลจากการศึกษาพบว่าภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรีภายหลังการปฏิรูประบบราชการอยู่ในเกณฑ์ระดับปานกลาง อาทิในเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่วนเรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

กนกวรรณ ชูชีพ (2551) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยวิธีการสำรวจกลุ่มตัวอย่าง (Survey Research) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จังหวัด ๆ ละ 120 คนใน 5 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รวมทั้งสิ้น 600 คน จากประชากร คือ ข้าราชการฝ่ายพลเรือนที่ทำงานในพื้นที่เขตจังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยนิยามของรัฐบาลประกอบด้วย 5 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดปัตตานี ยะลา นราธิวาส สตูล และสงขลาเฉพาะพื้นที่ (อ.เทพา อ.สะบ้าย้อย อ.นาทวี และ อ.จะนะ) ผลการวิจัยพอสรุปได้ดังนี้ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าครึ่งมีความรู้สึกไม่พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะเงินเดือนยังไม่เหมาะสมกับงานที่ทำอยู่ ยังไม่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ส่วนเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงานผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ มากกว่าครึ่งพอใจในเรื่องต่าง ๆ อาทิ การสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเปลี่ยนเลื่อนตำแหน่งโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน

เป็นเกณฑ์ และหน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ แต่ยังไม่พึงพอใจกับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างเป็นธรรมและโปร่งใส ประเด็นความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ผลจากการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ส่วนใหญ่มีชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ซึ่งแม้ว่า ข้าราชการส่วนมาก ที่มักต้องทำงานนอกเวลาปฏิบัติงาน หรือต้องนำงานกลับมาทำต่อที่บ้าน ข้าราชการเหล่านั้นยังสามารถจัดการกับตัวเองได้ โดยไม่รู้สึกรำคาญคุณภาพชีวิตของเขาลดลงส่วนเรื่องความต้องการความช่วยเหลือสนับสนุนจากภาครัฐ จากการศึกษาพบว่า สิ่งที่ข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้ต้องการมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ มากที่สุดด้านสวัสดิการพิเศษเรื่องการเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือเบี้ยเลี้ยงภัย รองลงมาคือ เรื่องอุปกรณ์ป้องกันภัยอันตรายจากเหตุการณ์ความไม่สงบ ด้านการส่งเสริมขวัญกำลังใจเรื่องการกำหนดระยะเวลาในการ โอนย้ายให้มีความชัดเจนและปฏิบัติได้ และให้มีหน่วยงานกลางในการแจ้งเรื่องราวร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรมรองลงมา คือ การให้บุคลากรในหน่วยงานได้รับการฝึกอบรมที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานอย่างน้อยปีละครั้ง

ไพรัตน์ เพชรยวน (2551) ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ซึ่งเป็นการวิจัยศึกษาเชิงปริมาณ ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 332 คน ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการพลเรือนกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทยมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากโดยมีปัจจัยจูงใจ 5 ด้านคอยสนับสนุนคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านการมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม ด้านลักษณะของงาน และด้านความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง ส่วนในเรื่องระดับการศึกษาและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันแต่ก็ไม่มีต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงาน จากการศึกษายังพบอีกว่าปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยด้านเพศ ด้านอายุและด้านอายุงาน

สาลินี วงษ์รวยดี (2551) ได้ศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา โดยมีการศึกษาวิจัยในพื้นที่จังหวัดยะลา ใช้กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานส่วนตำบล จำนวน ๒๐๕ คนในจังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนและอายุราชการที่แตกต่างกันแต่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานส่วนมากอยู่ในระดับดี แต่มีปัญหาด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทนและความยุติธรรมของผู้บริหารที่ต้องปรับปรุง และมีความต้องการเพิ่มเติมในเรื่องการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในการทำงาน

อาแซ สาลิมิง (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๒๑ คน จากพนักงานของโรงไฟฟ้าฝ่ายผลิตเชื้อนบางกลาง ผลการศึกษาพบว่าแรงจูงใจในการทำงาน ขวัญในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลางอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความสมดุลในชีวิตงานและส่วนตัวอยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังพบว่า เพศ อายุ ที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา อายุงานและระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

เบญจมาศ พรหมมา (2557) ได้ศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท โดยทำการวิจัยเชิงสำรวจจากกลุ่มประชากรที่สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดชัยนาท จำนวน 99 คน ผลจากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ในจังหวัดชัยนาทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีค่าคุณภาพชีวิตที่มากที่สุด รองลงมาด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและความยุติธรรมมีค่าน้อยที่สุด ส่วนความเกี่ยวข้องในเรื่องอายุคน อายุงานและสถานที่การทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยด้านเพศ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และตำแหน่งแม้แตกต่างกันแต่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สำหรับข้อเสนอแนะที่สำคัญจากการค้นคว้าวิจัยของ เบญจมาศ พรหมมา คือการผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะกับค่าครองชีพในปัจจุบันและควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้ปรับเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานในระดับที่สูงขึ้นให้ล้นหลามมากกว่าที่เป็นอยู่

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีแนวทางในการดำเนินการศึกษาในด้านของขอบเขตเนื้อหา ขอบเขตประชากร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และผังแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา ดังต่อไปนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาหาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ในครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton และการประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultun O. Almarshad

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ประกอบด้วย

- ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย
- การพัฒนาความสามารถบุคคล
- ความก้าวหน้าและความมั่นคง
- การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ
- ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- ความเกี่ยวข้องของงานและประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนเกณฑ์การประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Sultun O. Almarshad ประกอบด้วย

- สภาพการทำงาน
- ความเครียดจากการทำงาน
- ตำแหน่งงาน
- ความพอใจในงานและอาชีพ

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาเฉพาะข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 221 คน ซึ่งมีตำแหน่ง ปลัดจังหวัด นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง พนักงานราชการ ซึ่งมีจำนวนตามสังกัดดังต่อไปนี้

- กลุ่มงานปกครอง	14 คน
- กลุ่มงานความมั่นคง	14 คน
- กลุ่มงานการเงินและบัญชี	7 คน
- อำเภอเมืองยะลา	38 คน
- อำเภอเบตง	19 คน
- อำเภอรามัน	41 คน
- อำเภอยะหา	22 คน
- อำเภอบันนังสตา	20 คน
- อำเภอธารโต	18 คน
- อำเภอกาบัง	11 คน
- อำเภอกรงปินัง	17 คน
รวม	221 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดขนาดตัวอย่าง โดยใช้วิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 โดยมีข้อกำหนดว่ากลุ่มตัวอย่างที่ใช้จะต้องปฏิบัติงานหรือย้ายมาปฏิบัติราชการในจังหวัดยะลาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี ซึ่งจากการคำนวณโดยใช้วิธีของ Taro Yamane ที่ระดับความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 จะได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 142 คน

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

โดยที่ n = ขนาดตัวอย่างที่คำนวณได้
 N = จำนวนประชากรที่ทราบค่า
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (Allowable error)

$$\text{ดังนั้น } n \text{ (กลุ่มตัวอย่าง)} = \frac{221}{1 + 221(0.05)^2} = 142 \text{ คน}$$

ซึ่งจะแจกแบบสอบถามให้กระจายทั่วถึง โดยให้ได้ประมาณ 66% ของประชากรแต่ละแห่ง เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็กลาง จึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร (Stratified Random Sampling) โดยใช้พื้นที่ปฏิบัติงาน เป็นระดับในการสุ่มตัวอย่างเป็สัดส่วนโดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างแต่ละพื้นที่} = \frac{\text{กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละพื้นที่}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากสูตรจะได้กลุ่มตัวอย่าง เพื่อจะแจกแบบสอบถาม ดังนี้

- กลุ่มงานปกครอง	9 คน
- กลุ่มงานความมั่นคง	9 คน
- กลุ่มงานการเงินและบัญชี	5 คน
- อำเภอเมืองยะลา	24 คน
- อำเภอเบตง	12 คน
- อำเภอรามัน	26 คน
- อำเภอยะหา	14 คน
- อำเภอบันนังสตา	13 คน
- อำเภอธารโต	12 คน
- อำเภอกาบัง	7 คน
- อำเภอกรงปินัง	11 คน
รวม	142 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามขึ้น โดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ วารสารและเว็บไซต์ต่างๆ จากระบบอินเทอร์เน็ต โดยแบบสอบถามจะแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นการเก็บข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ซึ่งแบบสอบถามจะมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check- List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในหน้าที่ทำ ความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check- List) ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมากที่สุด	= 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยมาก	= 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยปานกลาง	= 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อย	= 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	เห็นสอดคล้องและเห็นด้วยน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่เก็บข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ สภาพการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน ตำแหน่งงาน และความพอใจในงานและอาชีพ โดยข้อคำถามมีทั้งด้านบวกและด้านลบ ซึ่งแบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบ (Check- List) ตามความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม 5 ระดับ โดยกำหนดคะแนนแต่ละระดับ ดังนี้

ข้อคำถามด้านบวก

มากที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	= 5 คะแนน
มาก	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก	= 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง	= 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย	= 2 คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

ข้อคำถามด้านลบ

มากที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด	= 1	คะแนน
มาก	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานมาก	= 2	คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง	= 3	คะแนน
น้อย	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย	= 4	คะแนน
น้อยที่สุด	หมายถึง	เห็นด้วยว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด	= 5	คะแนน

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended Question) เป็นคำถามที่เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านต่างๆ (ถ้าหากมี) พร้อมแนวทางการแก้ไขปัญหาเฉพาะบุคคล

4. การทดสอบแบบสอบถาม

การทดสอบแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไข เพื่อความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลในพื้นที่ต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้มีการทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

4.1 ความเที่ยงตรง (Validity) ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content validity) มีความเหมาะสมในเรื่องของภาษาที่ใช้ (Wording) และมีความถูกต้องสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC: Index of Item – Objective Congruence) เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ก่อนที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริง

โดยการหาค่า IOC นั้นผู้วิจัยได้นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน คือ นายมนูญ พรหมน้อย นายอำเภอตากบ จังหวัดยะลา นายชัยชนะ กฤตยานาด นายอำเภอยะหา จังหวัดยะลา และนายวิรุฑธ เหลี่ยมเถาะ ปลัดอาวุโสอำเภอตากบ จังหวัดยะลา

$$\text{โดยใช้สูตร } IOC = (\sum R)/N$$

IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่

ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับเนื้อหา

ค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามนั้นไม่สอดคล้องกับเนื้อหา

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้จากค่าชี้แนะของอาจารย์ที่ปรึกษานั้นให้คำแนะนำว่าควรให้ค่า IOC มากกว่า 0.7 ซึ่งน่าจะเป็นค่าดัชนีความสอดคล้องที่ดี และแบบสอบถามนั้นก็น่าจะมี ความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยเมื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วมีค่า 0.94 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบสอบถามนั้นสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลได้

4.2 ความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น และปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาไปทำการทดสอบ (Try Out) จำนวน 30 ชุด กับกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษาก่อน จากนั้นจึงนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาทดสอบความเชื่อมั่น โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS PC Windows ในการหาความเชื่อมั่น โดยใช้เกณฑ์สัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ได้ค่าระดับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.978 ซึ่งมากกว่า 0.70 ถือได้ว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ และสามารถนำไปศึกษากับกลุ่ม ตัวอย่างจริงได้

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูล โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Sample Random Sampling) โดยการนำแบบสอบถามแจกกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง พร้อมทั้งพูดคุย อธิบาย เหตุผล และชี้แจงการตอบแบบสอบถามหากมีผู้ไม่เข้าใจ ตามอำเภอต่างๆ และที่ทำการปกครองจังหวัด รวมทั้งสิ้น 142 ชุด โดยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกตามสัดส่วนของแต่ละพื้นที่หรืออำเภอ โดยใช้สูตรของ Taro Yamane อีกครั้ง หลังจากนั้นก็กระจายการสุ่มตัวอย่างลงไปที่ระดับตำแหน่งงาน ตั้งแต่ นายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เสมียนตราอำเภอ และพนักงานราชการ เพื่อจะได้ข้อมูลแบบกระจายไม่กระจุกอยู่เฉพาะกลุ่มตัวอย่างใดตัวอย่างหนึ่ง และแบบสอบถามบางส่วนก็สามารถเก็บกลับมาได้เลย และเอกสารบางส่วนอาจต้องรอการรวบรวมจัดส่งมาในภายหลัง แต่จะใช้เวลาไม่เกิน 7 วัน หลังจากแจกแบบสอบถาม โดยมีแผนงานและวิธีดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
2. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างใช้เวลาตอบอย่างมากไม่เกิน 3 วัน
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามให้แล้วเสร็จภายใน 7 วัน หลังจากแจกแบบสอบถาม
4. นำแบบสอบถามมาตรวจความถูกต้องและสรุปยอดรวม
5. นำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูล

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจะดำเนินการหลังจากการรวบรวมแบบสอบถามกลับมาแล้ว หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาจัดหมวดหมู่ รวบรวมค่าต่างๆ ของตัวแปร นำมาแจกแจงความถี่ จัดกลุ่มสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม แล้วนำข้อมูลเข้ารหัสและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามจากแบบสอบถามส่วนที่ 1 โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. หาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา จากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ตามลำดับ ซึ่งการแปลผลแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์ในการให้คะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับนั้น ใช้สูตรคำนวณอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ได้ ดังนี้

$$\frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนระดับ 5}} = \frac{(5 - 1)}{5} = 0.8$$

ได้ทำการแบ่งอันตรภาคชั้น ในแต่ละระดับชั้นที่เท่ากันโดยแต่ละช่วง มีความกว้างเท่ากับ 1.33 ซึ่งการแปลความหมายคะแนนค่าเฉลี่ยในแต่ละระดับ ดังนี้

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด

3. หาค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการหาค่าไคสแควร์ (Chi-square)

4. หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา โดยใช้วิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05

สำหรับการพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Hinkle,D.E.1998,p118) มีดังนี้

ค่า r	ระดับความสัมพันธ์
0.91 - 1.00	มีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก
0.71 - 0.90	มีความสัมพันธ์ระดับสูง
0.51 - 0.70	มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง
0.31 - 0.50	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ
0.00 - 0.30	มีความสัมพันธ์ระดับต่ำมาก

เครื่องหมาย + และ - หน้าเลขสัมประสิทธิ์จะบอกทิศทางความสัมพันธ์โดยที่

r มีเครื่องหมาย + หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน

r มีเครื่องหมาย - หมายถึง การมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางตรงข้ามกัน

7. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับพรรณนาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

2. สถิติที่ใช้ทดสอบ เพื่อหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม เพื่อทดสอบสมมุติฐานในการวิจัย ใช้ค่าสถิติไคสแควร์ (Chi-Square test) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson correlation)

บทที่ 4

ผลการศึกษาวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ซึ่งได้มาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่าง ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้ง ผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา จำนวนทั้งหมด 142 คน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูล จะนำเสนอเป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา
4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการนำเสนอวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์และอักษรย่อที่ใช้ในการศึกษา ดังนี้

n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean)
S.D.	แทน	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
χ^2	แทน	ค่าไคส์สแควร์
r	แทน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งได้จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ ประเภทตำแหน่งงาน และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ สรุปได้ดังนี้ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 71.83 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.97 มีสถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 มีรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 97.18 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ 5–10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 ดังตารางที่ 4.1 ถึงตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
หญิง	40	28.17
ชาย	102	71.83
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 71.83 และเป็นเพศหญิง จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.17

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
21 – 30 ปี	8	5.64
31 – 40 ปี	55	38.73
41 – 50 ปี	64	45.07
51 – 60 ปี	15	10.56
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 รองลงมา อายุ 31-40 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 38.73 อายุ 51-60 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.56 และอายุ 21-30 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.64

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา	8	5.64
ปริญญาตรี	46	32.39
ปริญญาโท	88	61.97
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.97 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 32.39 และมีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.64

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน (คน)	ร้อยละ
สมรส	98	69.01
โสด	28	19.72
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	16	11.27
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 รองลงมา มีสถานภาพ โสด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 19.72 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.27

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน (คน)	ร้อยละ
10,001 – 20,000 บาท	18	12.68
20,001 – 30,000 บาท	84	59.15
มากกว่า 30,001 บาท	40	28.17
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 รองลงมา มีรายได้ มากกว่า 30,001 บาท จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 28.17 และมีรายได้ 10,001–20,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 12.68

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามประเภทตำแหน่งงาน

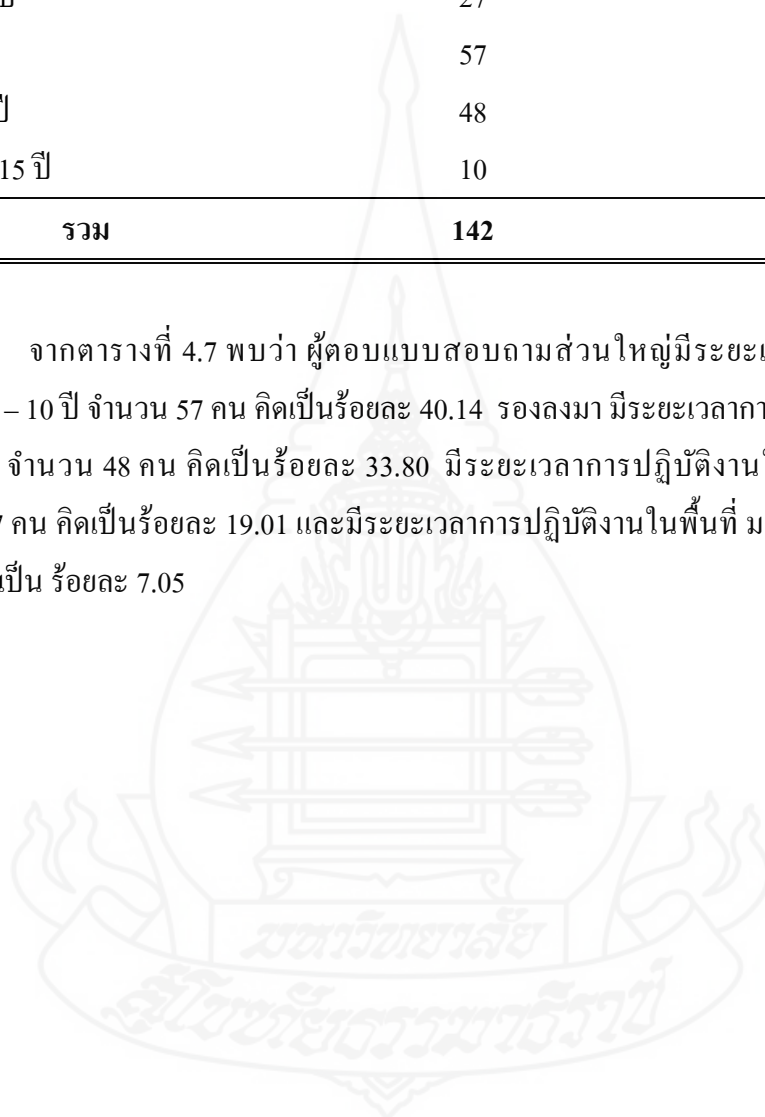
ประเภทตำแหน่งงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการ	138	97.18
พนักงานราชการ	4	2.82
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 97.18 และตำแหน่งพนักงานราชการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.82

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามระยะเวลาการปฏิบัติงาน
ในพื้นที่

ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ไม่เกิน 5 ปี	27	19.01
5 – 10 ปี	57	40.14
11 – 15 ปี	48	33.80
มากกว่า 15 ปี	10	7.05
รวม	142	100.00

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ 5 – 10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14 รองลงมา มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ 11 – 15 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 33.80 มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.01 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ มากกว่า 15 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.05



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.8 ถึงตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.12	.518	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	3.13	.468	ปานกลาง
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล	3.95	.428	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.85	.402	มาก
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.80	.415	มาก
6. ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ	3.83	.443	มาก
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	.650	มาก
8. ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม	4.16	.368	มาก
รวม	3.70	.306	มาก

จากตารางที่ 4.8 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ในภาพรวมปัจจัยที่มีผลต่อชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม, การพัฒนาความสามารถบุคคล, ความก้าวหน้าและความมั่นคง, ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ, การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและความสมดุลระหว่างงาน

และชีวิตส่วนตัวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก (\bar{X} = 4.16, 3.95, 3.85, 3.83, 3.80 และ 3.70 ตามลำดับ) และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม และความปลอดภัย และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีผลต่อชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.13 และ 3.12) ตามลำดับ

2.1 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอยู่ในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	3.48	.760	มาก
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต	3.17	.607	ปานกลาง
3. เงินค่าล่วงเวลาและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่เหตุพิเศษฯ (พตร.) อยู่ในระดับที่เหมาะสม	2.47	.928	น้อย
4. การได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับที่เท่าเทียมระหว่างตัวท่านกับผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน	3.51	.568	มาก
5. ท่านเชื่อมั่นในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวว่า “ค่าของคนที่ผลของงานมากกว่า ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร”	2.92	.829	ปานกลาง
รวม	3.12	.518	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.12) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับที่เท่าเทียมระหว่างข้าราชการฝ่ายปกครองกับผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอยู่ในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับมาก (\bar{X} = 3.51, 3.48) ตามลำดับ สำหรับค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อ

การใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตและความเชื่อมั่นในหลักการประเมินผลการปฏิบัติงานที่กล่าวว่า “ค่าของคนที่ผลของงานมากกว่า ค่าของคนอยู่ที่คนของใคร” มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17, 2.92$) ตามลำดับ และเงินล่วงเวลาและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่เหตุพิเศษฯ (พตร.)อยู่ในระดับที่เหมาะสม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.47$)

2.2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานเพียงพอ และพร้อมที่จะให้นำมาใช้งาน	2.81	.771	ปานกลาง
2. ปัจจุบันท่านทำงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จ	3.22	.632	ปานกลาง
3. การจัดผังที่นั่งในการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานและมีสถานที่ให้บริการแยกเป็นสัดส่วน	3.32	.636	ปานกลาง
4. การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านยากที่จะเกิดอุบัติเหตุและถือได้ว่ามีความปลอดภัยเพียงพอ	2.82	.670	ปานกลาง
5. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและกระตุ้นเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา	3.50	.604	มาก
รวม	3.13	.468	ปานกลาง

ตารางที่ 4.10 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานเพียงพอ และพร้อมที่จะให้นำมาใช้งานและ

ปัจจุบันท่านทำงานในสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานให้สำเร็จและการจัดผังที่นั่งในการทำงานภายในหน่วยงานของท่านเหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานและมีสถานที่ให้บริการแยกเป็นสัดส่วนและการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านยากที่จะเกิดอุบัติเหตุและถือได้ว่ามีความปลอดภัยเพียงพอ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81, 3.22, 3.32, 2.82$) ตามลำดับ และผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและกระตุ้นเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

2.3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและหน่วยงานเสมอ	3.96	.629	มาก
2. การใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จเกิดจากการที่ท่านมีประสบการณ์ และการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	4.23	.615	มากที่สุด
3. การจัดการความรู้ (knowledge management) ภายในหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้	4.06	.610	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	4.11	.631	มาก
5. ความสำเร็จในการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของท่านเกิดจากคำแนะนำและการสอนงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.37	.887	ปานกลาง
รวม	3.95	.428	มาก

ตารางที่ 4.11 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความสำเร็จในการทำงานตามตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบของท่านเกิดจากคำแนะนำและการสอนงานของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) สำหรับ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนางานและหน่วยงานเสมอและการจัดการความรู้(knowledge management) ภายในหน่วยงานช่วยให้ท่านมีความรู้ ทักษะ ทักษะคิดและสมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้และผู้บังคับบัญชานับสนุนให้ท่านได้เข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, 4.06, 4.11$) ตามลำดับ และการใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จเกิดจากการที่ท่านมีประสบการณ์ และการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23$)

2.4 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้	4.23	.626	มากที่สุด
2. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและท่านเองมีความสามารถและการอุทิศตนให้กับการทำงานของท่าน	4.24	.694	มากที่สุด
3. ในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน”	3.75	.668	มาก
4. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับอย่างยุติธรรม	3.65	.584	มาก

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง			
5. แม้ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าท่านก็ ยังยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม	3.40	.868	ปานกลาง
รวม	3.85	.402	มาก

ตารางที่ 4.12 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แม้ว่าจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ดีกว่าท่านก็ยังยินดีที่จะปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) สำหรับข้อในหน่วยงานของท่านมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่โดยยึดหลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน” และท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อนระดับอย่างยุติธรรมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75, 3.65$) ตามลำดับ และ งานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงและเป็นหลักประกันให้แก่ตนเองและครอบครัวได้และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและท่านเองมีความสามารถและการอุทิศตนให้กับการทำงานของท่าน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.23, 4.24$) ตามลำดับ

2.5 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและชอบที่จะทำงานเป็นทีม	3.42	.687	มาก
2. การประชุมในหน่วยงานให้โอกาสกับทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขอยู่เสมอ	4.03	.694	มาก
3. ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยให้การทำงานสำเร็จ	3.89	.685	มาก
4. ท่านพึงพอใจในที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน	3.63	.565	มาก
5. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน	4.04	.570	มาก
รวม	3.80	.415	มาก

ตารางที่ 4.13 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวม พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.04$) การประชุมในหน่วยงานให้โอกาสกับทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานและแนวทางการแก้ไขอยู่เสมอ ($\bar{X} = 4.03$) ความร่วมมือช่วยเหลือกันในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานของท่านช่วยให้การทำงานสำเร็จ ($\bar{X} = 3.89$) ท่านพึงพอใจในที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่าน ($\bar{X} = 3.63$) และข้าราชการในหน่วยงานของท่านทุกระดับมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีและชอบที่จะทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.42$)

2.6 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากร ในงานที่ทำ

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานที่ตรงกับหน้าที่ ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในคำพรรณาลักษณะงาน (job- description) ของตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่	3.72	.656	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านเสมอภาคและทัดเทียม กับเพื่อนร่วมงานคนอื่นๆ	3.82	.645	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาขอรับการปฏิบัติงานของท่านในกรณี ที่มอบหมายงานที่ไม่ตรงกับความรู้ ความสามารถและ อยู่เหนือความรับผิดชอบของท่าน	3.56	.669	มาก
4. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของท่าน	4.22	.609	มากที่สุด
5. ในหน่วยงานของท่านบุคลากรต่างเคารพต่อหน้าที่และ ความเป็นบุคคลของกันและกัน	3.82	.648	มาก
รวม	3.83	.443	มาก

ตารางที่ 4.14 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองใน
จังหวัดยะลา ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล
ในภาพรวมพบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.83$.) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ
พบว่า ข้อที่ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของท่านมี
ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$) สำหรับ ข้อผู้บังคับบัญชามอบหมาย
งานที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบที่กำหนดไว้ในคำพรรณาลักษณะงาน (job- description) ของ
ตำแหน่งที่ท่านดำรงอยู่และผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ท่านเสมอภาคและทัดเทียมกับเพื่อน
ร่วมงานคนอื่นๆและผู้บังคับบัญชาขอรับการปฏิบัติงานของท่านในกรณีที่มอบหมายงานที่ไม่ตรง

กับความรู้ ความสามารถและอยู่เหนือความรับผิดชอบของท่านและในหน่วยงานของท่านบุคลากรต่างเคารพต่อหน้าที่และความเป็นบุคคลของกันและกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72, 3.82, 3.56, 3.82$) ตามลำดับ

2.7 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เวลาการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.61	.771	มาก
2. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและเลือกเวลาในการพักผ่อนได้อย่างเหมาะสม	3.70	.790	มาก
3. ท่านพอใจการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้	3.75	.809	มาก
4. ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบกับเวลาการทำงานของท่านของทางราชการ	3.75	.962	มาก
5. ในแต่ละวันท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสมและสามารถทำได้สำเร็จภายในวันนั้น	3.68	.669	มาก
รวม	3.70	.650	มาก

ตารางที่ 4.15 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมพบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าทุกข้อมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ซึ่งสามารถเรียงอันดับค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ท่านพอใจการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.75$) ท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบกับเวลาการทำงานของท่านของทางราชการ ($\bar{X} = 3.75$) ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอและเลือกเวลาในการพักผ่อน

ได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.70$) ในแต่ละวันท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานในปริมาณที่เหมาะสม และสามารถทำได้สำเร็จภายในวันนั้น ($\bar{X} = 3.68$) และเวลาการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว ($\bar{X} = 3.61$)

2.8 ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของท่าน	4.15	.634	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมทั้งของประชาชนและภายในหน่วยงาน	4.16	.603	มาก
3. หน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานแก้ไขปัญหาและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.84	.691	มาก
4. การอุทิศตนให้กับการทำงานของท่านจะช่วยให้เห็นนโยบายของรัฐบาลบรรลุเป้าหมาย	4.27	.585	มากที่สุด
5. ผลงานของท่านช่วยให้หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อสายตาประชาชน	4.39	.558	มากที่สุด
รวม	4.16	.368	มาก

ตารางที่ 4.16 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าการอุทิศตนให้กับการทำงานของท่านจะช่วยให้เห็นนโยบายของรัฐบาลบรรลุเป้าหมายและผลงานของท่านช่วยให้หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อสายตาประชาชน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.27, 4.39$) ตามลำดับ สำหรับข้อ สภาพความเป็นอยู่ของประชาชนที่ดีขึ้น ส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิบัติงานของท่านและผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมทั้งของประชาชนและภายในหน่วยงานและหน่วยงานของท่านสามารถดำเนินงานแก้ไขปัญหาและ

ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับในระดับมาก ($\bar{X} = 4.15, 4.16, 3.84$) ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ซึ่งประกอบด้วย สภาพการทำงาน ความเครียดจากการทำงาน ตำแหน่งงาน และความพอใจในงานและอาชีพ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ดังตารางที่ 4.17 ถึงตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.17 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพการทำงาน	3.72	.598	สูง
2. ความเครียดจากการทำงาน	3.56	.542	สูง
3. ตำแหน่งงาน	3.69	.528	สูง
4. ความพอใจในงานและอาชีพ	3.94	.551	สูง
รวม	3.73	.488	สูง

ตารางที่ 4.17 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.73$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพอใจในงานและอาชีพ, ด้านสภาพการทำงาน, ด้านตำแหน่งงานและด้านความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ($\bar{X} = 3.94, 3.72, 3.69, 3.56$) ตามลำดับ

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงาน

ตารางที่ 4.18 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเสมอ	3.95	.819	สูง
2. ผู้บังคับบัญชาท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพสิทธิของกันและกันเสมอ	3.77	.785	สูง
3. หน่วยงานจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานแก่ท่านเพียงพอและทันเวลาที่ต้องใช้	2.93	.711	ปานกลาง
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนด	3.85	.734	สูง
5. ท่านได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ	4.11	.712	สูง
รวม	3.72	.598	สูง

ตารางที่ 4.18 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านสภาพการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าในภาพรวม คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.72$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อท่านได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จและท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเสมอและท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จ ภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนดและผู้บังคับบัญชาท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพสิทธิของกันและกันเสมออยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.11, 3.95, 3.85, 3.77$) ตามลำดับ และหน่วยงานจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์สำหรับใช้ในการทำงานแก่ท่านเพียงพอและทันเวลาที่ต้องใช้อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความเครียด จากการทำงาน

ตารางที่ 4.19 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
ด้านความเครียดจากการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. เมื่อได้รับมอบหมายงานท่านมักจะไม่มีความสุขกับชีวิต จนกว่าจะทำงานสำเร็จ	3.92	.928	สูง
2. งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำ ต้องใช้ความคิด สติปัญญาและ แข่งกับเวลามากกว่าเพื่อนร่วมงาน	3.03	.799	ปานกลาง
3. ท่านมักจะโกรธง่าย ซึมเศร้า ท้อแท้ หงุดหงิด มองโลก ในแง่ร้าย นอนไม่หลับบ่อยๆ	2.20	.554	ต่ำ
4. ความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบทำให้ท่านเป็น โรคแผลร้อนใน (Recurrent aphthous ulcer) หรือ โรคแผล ในปากเสมอ	4.53	.549	สูงที่สุด
5. บ่อยครั้งที่ท่านมักจะวิตกกังวล ตัดสินใจไม่ดี ขี้ลืม สมาธิสั้น ไม่มีความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี ไม่สามารถเรียนรู้ สิ่งใหม่ๆ	4.11	.670	สูง
รวม	3.56	.542	สูง

ตารางที่ 4.19 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา
ด้านความเครียดจากการทำงาน ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ความเครียดจากการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าความวิตกกังวล
กับงานที่รับผิดชอบทำให้ท่านเป็นโรคแผลร้อนใน (Recurrent aphthous ulcer) หรือ โรคแผลในปาก
เสมออยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.53$) และเมื่อได้รับมอบหมายงานท่านมักจะไม่มีความสุขกับชีวิต
จนกว่าจะทำงานสำเร็จและบ่อยครั้งที่ท่านมักจะวิตกกังวล ตัดสินใจไม่ดี ขี้ลืม สมาธิสั้น ไม่มี
ความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี ไม่สามารถเรียนรู้สิ่งใหม่ๆอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92, 4.11$) ตามลำดับ
และงานส่วนใหญ่ที่ท่านทำ ต้องใช้ความคิด สติปัญญาและแข่งกับเวลามากกว่าเพื่อนร่วมงานอยู่ใน

ระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.03$) และท่านมักจะโกรธง่าย ซึมเศร้า ท้อแท้ หงุดหงิด มองโลกในแง่ร้าย นอนไม่หลับอยู่บ่อยๆ อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.20$)

3.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านตำแหน่งงาน

ตารางที่ 4.20 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
ด้านตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านสามารถจัดการงานในตำแหน่งหน้าที่และชีวิต ครอบครัวได้อย่างดี	3.87	.792	สูง
2. ถ้าเลือกได้ ท่านชอบเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมากกว่า เป็นผู้บริหาร	3.10	.756	ปานกลาง
3. ท่านและเพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานเฉพาะภายใน กรอบของคำพรรณนาลักษณะงาน (job description) เท่านั้น	2.92	.386	ปานกลาง
4. ความสำเร็จในงานที่ทำส่งผลให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้า และได้ทำงานที่มั่นคงอยู่ในทุกวันนี้	4.18	.687	สูง
5. ครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในตำแหน่ง หน้าที่และหน่วยงานแห่งนี้	4.42	.717	สูงที่สุด
รวม	3.69	.528	สูง

ตารางที่ 4.20 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านตำแหน่งงาน ผลการวิเคราะห์พบว่าในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านตำแหน่งงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานแห่งนี้ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}=4.42$) และข้อท่านสามารถจัดการงานในตำแหน่งหน้าที่และชีวิตครอบครัวได้อย่างดีและความสำเร็จในงานที่ทำส่งผลให้ท่านมีโอกาสก้าวหน้าและได้ทำงานที่มั่นคงอยู่ในทุกวันนี้อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.87, 4.18$) ตามลำดับ และข้อถ้าเลือกได้ ท่านชอบเป็นเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการมากกว่าเป็นผู้บริหารและข้อท่านและเพื่อน

ร่วมงานส่วนใหญ่ทำงานเฉพาะภายในกรอบของคำพรรณาลักษณะงาน (job description) เท่านั้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10, 2.92$) ตามลำดับ

3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความพอใจในงานและอาชีพ

ตารางที่ 4.21 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความพอใจในงานและอาชีพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความพอใจในงานและอาชีพ	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน		
	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ท่านมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ	4.01	.776	สูง
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมาก	3.71	.680	สูง
3. ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย	4.38	.712	สูงที่สุด
4. ท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้อุปโภคบริโภคในปัจจุบัน	3.40	.791	ปานกลาง
5. การที่ท่านได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี	4.21	.693	สูงที่สุด
รวม	3.94	.551	สูง

ตารางที่ 4.21 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ด้านความพอใจในงานและอาชีพ ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพอใจในงานและอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมายและการที่ท่านได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดีอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X} = 4.38, 4.21$) ตามลำดับ และข้อท่านมีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบและท่านมีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างมากอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.01, 3.71$) ตามลำดับและข้อท่านมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้อุปโภคบริโภคในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$)

4. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

4.1 สมมติฐานการวิจัย H_0 : เพศไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H_1 : เพศมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ดังตารางที่ 4.22 ถึงตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.22 ความเกี่ยวข้องระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

เพศ	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
หญิง	2 (5.00)	36 (90.00)	0 (0.00)	2 (5.00)	0 (0.00)	40 (100.00)	1.442	.486**
ชาย	3 (2.94)	88 (86.27)	0 (0.00)	11 (10.78)	0 (0.00)	102 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value > 0.05

จากตารางที่ 4.22 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 1.442$) กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา เพศหญิงและเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.2 สมมติฐานการวิจัย H_0 : อายุไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H_1 : อายุมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.23 ความเกี่ยวข้องระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

อายุ	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
21 – 30 ปี	0 (0.00)	5 (62.50)	0 (0.00)	3 (37.50)	0 (0.00)	8 (100.00)	10.407	.109**
31 – 40 ปี	2 (3.64)	48 (87.27)	0 (0.00)	5 (9.09)	0 (0.00)	55 (100.00)		
41 – 50 ปี	3 (4.69)	58 (90.62)	0 (0.00)	3 (4.69)	0 (0.00)	64 (100.00)		
51 – 60 ปี	0 (0.00)	13 (86.67)	0 (0.00)	2 (13.33)	0 (0.00)	15 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value > 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 10.407$) กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลาทุกกลุ่มอายุมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4.3 สมมติฐานการวิจัย H_0 : ระดับการศึกษาไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H_1 : ระดับการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.24 ความเกี่ยวข้องระหว่างระดับการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ระดับการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน					χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด		
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)		
มัธยมศึกษา/ปวช./ ปวส.หรืออนุปริญญา	0 (0.00)	5 (62.50)	0 (0.00)	3 (37.50)	0 (0.00)	8 (100.00)	11.082 .026**
ปริญญาตรี	3 (6.52)	38 (82.61)	0 (0.00)	5 (10.87)	0 (0.00)	46 (100.00)	
ปริญญาโท	2 (2.27)	81 (92.05)	0 (0.00)	5 (5.68)	0 (0.00)	88 (100.00)	
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)	

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value < 0.05

จากตารางที่ 4.24 ระดับการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษามีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 11.082$) และ P-value < 0.05 กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

4.4 สมมติฐานการวิจัย H_0 : สภาพการสมรสไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H_1 : สภาพการสมรสมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.25 ความเกี่ยวข้องระหว่างสถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

สถานภาพการสมรส	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
สมรส	5 (5.10)	87 (88.78)	0 (0.00)	6 (6.12)	0 (0.00)	98 (100.00)	5.851	.211
โสด	0 (0.00)	23 (82.14)	0 (0.00)	5 (17.86)	0 (0.00)	28 (100.00)		
หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่	0 (0.00)	14 (87.50)	0 (0.00)	2 (12.50)	0 (0.00)	16 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value > 0.05

จากตารางที่ 4.25 ความเกี่ยวข้องระหว่าง สถานภาพการสมรสกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพการ
 สมรสไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ($\chi^2 = 5.851$) กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่าย
 ปกครอง ในจังหวัดยะลา ที่มีสถานภาพการสมรส สถานภาพโสด และสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/
 แยกกันอยู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

- 4.5 สมมติฐานการวิจัย H_0 : รายได้ไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
 H_1 : รายได้มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.26 ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง
 ในจังหวัดยะลา

รายได้	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูง ที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
10,001 – 20,000 บาท	0 (0.00)	15 (83.33)	0 (0.00)	3 (16.67)	0 (0.00)	18 (100.00)	4.924	.295**
20,001 – 30,000 บาท	5 (5.95)	72 (85.71)	0 (0.00)	7 (8.33)	0 (0.00)	84 (100.00)		
มากกว่า 30,001 บาท	0 (0.00)	37 (92.50)	0 (0.00)	3 (7.50)	0 (0.00)	40 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value > 0.05

จากตารางที่ 4.26 ความเกี่ยวข้องระหว่างรายได้กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ไม่มีความเกี่ยวข้อง
 กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 4.924$) กล่าวได้ว่า
 ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

- 4.6 สมมติฐานการวิจัย H_0 : ประเภทตำแหน่งไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
 H_1 : ประเภทตำแหน่งมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.27 ความเกี่ยวข้องระหว่างประเภทตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
 ฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ประเภทตำแหน่ง	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ข้าราชการ	5 (3.62)	120 (86.96)	0 (0.00)	13 (9.42)	0 (0.00)	138 (100.00)	.597	.742**
พนักงาน ราชการ	0 (0.00)	4 (100.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	0 (0.00)	4 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

** P-value > 0.05

จากตารางที่ 4.27 ความเกี่ยวข้องระหว่างประเภทตำแหน่งกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ประเภทตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = .597$) กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

- 4.7 สมมติฐานการวิจัย H_0 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา
- H_1 : ระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตารางที่ 4.28 ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ในพื้นที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน					รวม	χ^2	Sig.
	สูงที่สุด	สูง	ปานกลาง	ต่ำ	ต่ำที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
ไม่เกิน 5 ปี	0 (0.00)	25 (92.59)	0 (0.00)	2 (7.41)	0 (0.00)	27 (100.00)	2.694	.846
5 – 10 ปี	2 (3.51)	49 (85.96)	0 (0.00)	6 (10.53)	0 (0.00)	57 (100.00)		
11 – 15 ปี	3 (6.25)	41 (85.42)	0 (0.00)	4 (8.33)	0 (0.00)	48 (100.00)		
มากกว่า 15 ปี	0 (0.00)	9 (90.00)	0 (0.00)	1 (10.00)	0 (0.00)	10 (100.00)		
รวม	5 (3.52)	124 (87.32)	0 (0.00)	13 (9.15)	0 (0.00)	142 (100.00)		

จากตารางที่ 4.28 ความเกี่ยวข้องระหว่างระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 2.694$) กล่าวได้ว่า ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลาที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

5.1 สมมติฐานการวิจัย H_0 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

H_1 : ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ดังตารางที่ 4.29

ตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ตัวแปร	คุณภาพชีวิตการทำงาน		
	r	P-value**	แปลผล
ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	.715*	.000	สูง
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.542*	.000	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	.295*	.000	ต่ำมาก
3. การพัฒนาความสามารถบุคคล	.520*	.000	ปานกลาง
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง	.444*	.000	ต่ำ
5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	.391*	.000	ต่ำ
6. ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ	.463*	.000	ต่ำ
7. ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	.599*	.000	ปานกลาง
8. ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม	.480*	.000	ต่ำ

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

* P - value < .05

จากตารางที่ 4.29 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ในภาพรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ในทางบวกในระดับสูง ($r = 0.715$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ในด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว, ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และการพัฒนาความสามารถบุคคล ($r = 0.599, 0.542, 0.520$) ตามลำดับ และในระดับต่ำในด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($r = 0.480, 0.463, 0.444, 0.391$) ตามลำดับ และระดับต่ำมากในด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ($r = 0.295$)

6. การวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามส่วนที่ 4 ดังตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.30 จำนวนและร้อยละของปัญหาจากแบบสอบถามส่วนที่ 4

ปัญหา	ความถี่	ร้อยละ
ปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย	3	37.50
จำนวนบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงานที่เข้ามาในแต่ละวัน	2	25.00
การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นธรรม	1	12.50
ขาดความสามัคคีในหมู่ข้าราชการด้วยกันเอง	1	12.50
การทำงานไม่มีวันหยุด เสาร์- อาทิตย์	1	12.50
รวม	8	100.00

จากตารางที่ 4.30 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ส่วนใหญ่มีปัญหาด้านปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าตำแหน่งที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 37.50 รองลงมาด้านจำนวนบุคลากรน้อยกว่าปริมาณงานที่เข้ามาในแต่ละวัน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และปัญหา

การประเมินผลการปฏิบัติงานยังไม่เป็นธรรม,ขาดความสามัคคีในหมู่ข้าราชการด้วยกันเอง,
การทำงานไม่มีวันหยุด เสาร์- อาทิตย์ คิดเป็นร้อยละ 12.50 เท่าๆ กันทั้ง 3 ปัญหา

ตารางที่ 4.31 จำนวนและร้อยละของข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามส่วนที่ 4

ข้อเสนอแนะ	ความถี่	ร้อยละ
ควรมีการจัดสัมมนาโรงเรียนนอกสถานที่ทำงานหรือดูงานนอกพื้นที่มากขึ้น	3	60.00
ควรมีความเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการฝ่ายปกครองทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ	1	20.00
ควรเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ให้เร็วขึ้น	1	20.00
รวม	5	100.00

จากตารางที่ 4.31 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 4 ส่วนใหญ่มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดสัมมนาโรงเรียนนอกสถานที่ทำงานหรือดูงานนอกพื้นที่มากขึ้น คิดเป็นร้อยละ 60.00 และเสนอแนะว่าควรมีความเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการฝ่ายปกครองทั้งในระดับจังหวัด และระดับอำเภอ และควรเร่งรัดการเบิกจ่ายเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ให้เร็วขึ้น คิดเป็นร้อยละ 20.00 เท่าๆ กันทั้ง 2 ข้อเสนอแนะ

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามความคิดเห็นของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา โดยสามารถสรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา ตำแหน่งปลัดจังหวัดนายอำเภอ ปลัดอำเภอ เจ้าหน้าที่ปกครอง เจ้าหน้าที่การเงิน และพนักงานราชการ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา โดยทำงานหรือย้ายมาปฏิบัติราชการไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 221 คน

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นตัวแทนของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดยะลา จำนวน 142 คน โดยมีขั้นตอนในการสุ่มแบบแบ่งชั้นตามสัดส่วนประชากร

1.2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยอาศัยการศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ วารสารและเว็บไซต์ต่างๆ จากระบบอินเทอร์เน็ต เนื้อหา

และโครงสร้างของแบบสอบถามครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขจากอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญก่อนที่จะนำไปเก็บรวบรวมข้อมูล

1.2.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถาม จำนวน 142 ชุด แจกให้กับตัวแทนของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ตามอำเภอต่างๆ จำนวน 8 อำเภอ รวมทั้งผู้ปฏิบัติงานอยู่ ณ ที่ทำการปกครอง จังหวัดยะลา ด้วยตนเอง พร้อมทั้งพูดคุย อธิบาย เหตุผล และชี้แจงการตอบแบบสอบถาม แล้วนำแบบสอบถามที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ของข้อมูล

1.2.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ดังนี้

- 1) บัญชีส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) บัญชีคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ใช้ค่าไคสแควร์ (Chi-square)
- 5) ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ปัจจัยส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 71.83 มีอายุ 41-50 ปี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 45.07 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 61.97 มีสถานภาพสมรส จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 69.01 มีรายได้ 20,001–30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15 อยู่ในตำแหน่งข้าราชการ จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 97.18 และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ 5–10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 40.14

1.3.2 ข้อมูลปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การได้รับการเลื่อนเงินเดือนในระดับที่เท่าเทียมระหว่างตัวท่านกับผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน ($\bar{X} = 3.51$)

2) สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานและกระตุ้นเตือนให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัยในการทำงานตลอดเวลา ($\bar{X} = 3.50$)

3) การพัฒนาความสามารถบุคคล อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.95$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 3 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานทำงานได้สำเร็จเกิดจากการที่ท่านมีประสบการณ์และการเข้ารับการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 4.23$)

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของท่านเกิดจากผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและท่านเองมีความสามารถและการอุทิศตนให้กับการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.24$)

5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.80$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานยอมรับความสามารถในการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 4.04$)

6) ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.83$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 4 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ของท่าน ($\bar{X} = 4.22$)

7) ความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 3.70$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากทุกข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพอใจการจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับการดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ในขณะนี้ ($\bar{X} = 3.75$) และท่านสามารถแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบกับเวลาการทำงานของท่านราชการ ($\bar{X} = 3.75$)

8) ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ($\bar{X} = 4.16$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ และอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก จำนวน 3 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ผลงานของท่านช่วยให้หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อสายตาประชาชน ($\bar{X} = 4.39$)

1.3.3 ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัด

ยะลา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา โดยรวม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.73$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านสภาพการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.72$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง จำนวน 4 ข้อ และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้รับการพัฒนาในด้านความรู้ที่เกี่ยวกับงานอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงานได้สำเร็จ ($\bar{X} = 4.11$)

2) ด้านความเครียดจากการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด จำนวน 1 ข้อ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง จำนวน 2 ข้อ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง จำนวน 1 ข้อ และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความวิตกกังวลกับงานที่รับผิดชอบทำให้ท่านเป็น โรคแผลร้อนใน (Recurrent aphthous ulcer) หรือโรคแผลในปากเสมอ ($\bar{X} = 4.53$)

3) ด้านตำแหน่งงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.69$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด จำนวน 1 ข้อ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง จำนวน 2 ข้อ และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง จำนวน 2 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ครอบครัวมีความภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำงานในตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงานแห่งนี้ ($\bar{X} = 4.42$)

4) ด้านความพอใจในงานและอาชีพ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ($\bar{X} = 3.94$) เมื่อพิจารณาตามรายชื่อ พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด จำนวน 2 ข้อ

มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง จำนวน 2 ข้อ และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง จำนวน 1 ข้อ โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีความมุ่งมั่นและทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับมอบหมาย ($\bar{X} = 4.38$)

1.3.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 1.442$)
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 10.407$)
- 3) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($\chi^2 = 11.082$)
- 4) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพการสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 5.851$)
- 5) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 4.924$)
- 6) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 0.597$)
- 7) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ($\chi^2 = 2.694$)

1.3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .715$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .542$)

2) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .295$)

3) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .520$)

4) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .444$)

5) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .391$)

6) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .463$)

7) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .599$)

8) ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($r = .480$)

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา มีประเด็นสำคัญที่ได้นำมาอภิปราย ดังนี้

1. จากการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา โดยภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอธิบายได้ว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงเป็นอันดับ 1 คือ ด้านความพอใจในงานและอาชีพ ทั้งนี้เพราะว่าข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา มีความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นและ

ทุ่มเทให้กับงานที่ได้รับผิดชอบ มีความพึงพอใจต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้อีกด้วยที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน และส่วนใหญ่มีความเห็นว่าการที่ได้ทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจะช่วยให้ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เบญจมาศ พรหมมา (2557) ที่ผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง ในจังหวัดชัยนาทในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ปวช./ปวส.หรืออนุปริญญา งานที่ได้รับมอบหมายไม่มีความซับซ้อนมากนัก เมื่อเทียบกับผู้ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรีและปริญญาโท รวมทั้งระดับการศึกษาเป็นตัวแปรหนึ่งสำหรับการเริ่มต้นในอัตราค่าตอบแทน และรวมถึงความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองของคนที่ จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และอาจนำไปสู่ถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สมิตา อึ้งวงษ์ (2542) และกฤษณา น้อยจันทร์ (2541) ที่พบว่าความแตกต่างของวุฒิการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส รายได้ ประเภทตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติงานในพื้นที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ทุกคนได้รับรู้ในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้นถึงแม้ว่าในส่วนของคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน แต่ทุกคนมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สาลินี วงษ์รวยดี (2551) ที่ผลการศึกษาพบว่า พนักงานส่วนตำบลที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับเงินเดือนและอายุราชการที่แตกต่างกันแต่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา กล่าวคือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ขนิษฐา ไตรย์ปักษ์ (2548) ที่ผลจากการศึกษาพบว่า

การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ และความผูกพันต่อองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

ผู้บริหารสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการปรับปรุงและวางแผนการบริหารงานให้ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นต่อไป ดังนี้

3.1.1 ควรได้มีการส่งเสริมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านตำแหน่งงาน และด้านความพอใจในงานและอาชีพ

3.1.2 จากผลการวิจัย ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ดังนั้น ควรให้โอกาสและสนับสนุนให้ข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

3.1.3 จากผลการวิจัย ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ด้านความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว และด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง ในจังหวัดยะลา ดังนี้

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรให้มีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งกำหนดรายได้และค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

- ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ควรจัดหาอุปกรณ์เครื่องใช้ต่างๆ ที่มีคุณภาพและไม่อันตรายต่อการทำงาน รวมทั้งการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่างๆ

- ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ควรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมฝึกอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการทำงาน รวมทั้งควรส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรไปอบรม สัมมนาหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน

- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาผลงาน อย่างเป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนนโยบายการพัฒนาความเจริญเติบโตในหน่วยงานของแต่ละพื้นที่

- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรมีการสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงานเพื่อเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน

- ด้านข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานที่ตรงกับหน้าที่รับผิดชอบ รวมทั้งรับฟังความคิดเห็นและ ดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ปฏิบัติงาน

- ด้านความสมดุลระหว่างคนและชีวิตส่วนตัว ควรมียุทธศาสตร์ผ่อนคลาย ความเครียดที่เหมาะสม และให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอรวมทั้งจัดสรรเวลาให้กับ ครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมโดยไม่กระทบกับเวลาการทำงาน

- ด้านความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม ผู้บังคับบัญชาควร สนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงลึกเกี่ยวกับรูปแบบพฤติกรรมการทำงาน ทักษะคติ การทำงานและการใช้ชีวิต ความต้องการของบุคคล และการจูงใจของคนในการทำงาน ซึ่งจะนำมา อธิบายในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างลึกซึ้งยิ่งขึ้น

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยอื่นที่สามารถส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เช่น ความผูกพันต่อองค์กร การส่งเสริมให้เกิดบรรยากาศแห่งการเรียนรู้ในองค์กร (Learning Organization) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

3.2.3 ควรศึกษาเพิ่มเติมในเชิงคุณภาพ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสังเกตหรือ สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structure Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ "ไม่ได้ตีพิมพ์"). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ขนิษฐา ไตรย์ปัทม์. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ความผูกพันต่อองค์กร การมีส่วนร่วมในงานของบุคลากร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท "ไม่ได้ตีพิมพ์"). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ "ไม่ได้ตีพิมพ์"). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต". วารสารเพิ่มผลผลิต. 26 (ธันวาคม-มกราคม 2530) น. 20-30.
- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษาเฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์*. (ภาคนิพนธ์คณะพัฒนาสังคม "ไม่ได้ตีพิมพ์"). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ไพรัตน์ เพชรชวน. (2551). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา*.
- ภัทรา หิรัญรัตนพงศ์. (ม.ป.ป.) *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท "ไม่ได้ตีพิมพ์"). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.

- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- ศิริวรรณ สุวรรณโชติ. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบบราชการของข้าราชการสังกัดกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สันติ บางอ้อ. (2540). “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน”. *Productivity World*. 2 (กรกฎาคม-สิงหาคม 2540) น. 39-40.
- สมหวัง โอชารส. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สรวงสุวรรณค์ ตะปี นดา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าสายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- สาลินี วงศ์รวดี. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล พื้นที่จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2538). *การวิจัยเพื่อสร้างดัชนีคุณภาพในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป ในรายงานการสัมมนาเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย*. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์การพิมพ์. (น.23 – 58).
- อาแซ สะลิมิง. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าสายผลิตแห่งประเทศไทย เขตบางกลาง อำเภอบันนังสตา จังหวัดยะลา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, ยะลา.
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Cascio. W.C. (1992). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Worklife Profits*. New York : McGraw Hill Book.
- Davis, K. and J.W. Newstrom. (1989). *Human Behavior At Work: Organizational Behavior*. Singapore: McGraw Hill Book Company.

Dalamotte, Y. and S. Takezawa. (1984). Quality of Working Life in International Perspective.

Switzerland : International Labour Organization.

Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to

Organizational Change. Santa Monica, California : Goodyear Publishing.

Herzberg, F., B. Mausner and B. Snyderman. (1959). The Motivation to Work. New York :

John Wiley and Sons, Inc.

Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). Organization Development and Change. Minnesota :

West Publishing.

Schuler, R.S., N.J. Beutell and S.A. Youngblood. (1989). Effective Personal Management.

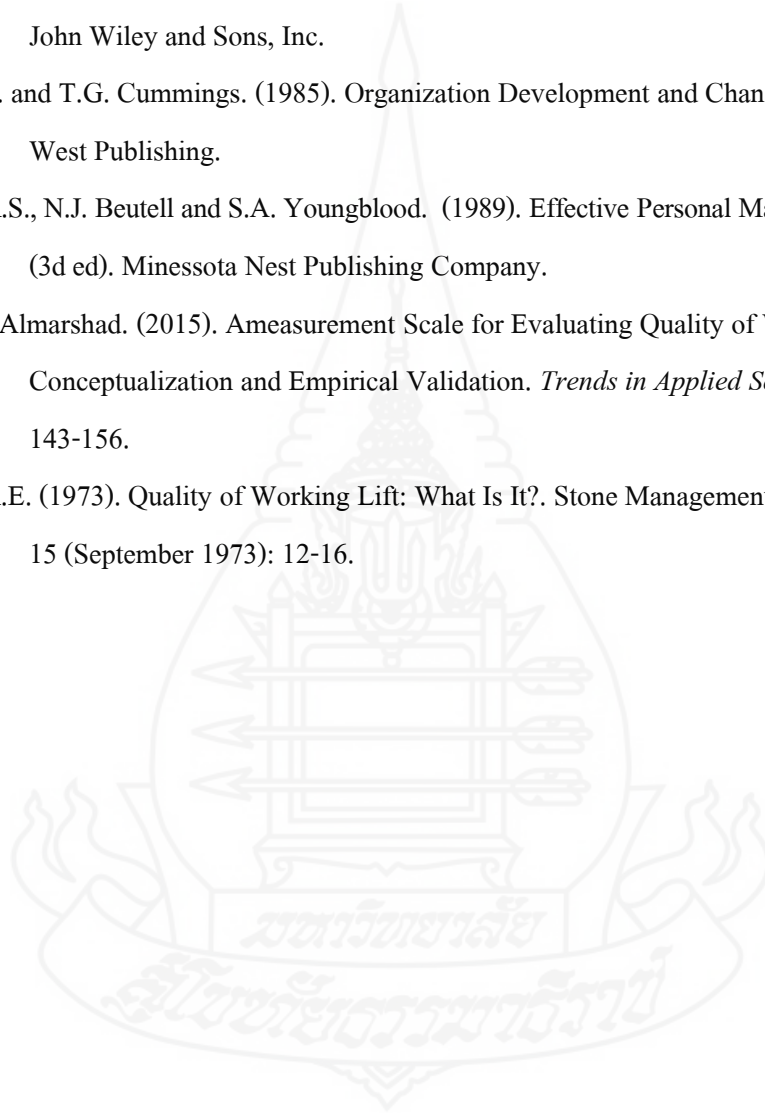
(3d ed). Minnesota Nest Publishing Company.

Sultan O. Almarshad. (2015). A measurement Scale for Evaluating Quality of Work Life :

Conceptualization and Empirical Validation. *Trends in Applied Sciences Research*,
143-156.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What Is It?. *Stone Management Review*.

15 (September 1973): 12-16.





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา

.....

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามสำหรับการวิจัยเรื่อง“คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองในจังหวัดยะลา”นี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาเรื่องดังกล่าว ข้างต้นข้อมูลที่ได้นอกจากจะเป็นการเสริมสร้างองค์ความรู้ทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์แล้วยังจะเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของข้าราชการฝ่ายปกครองของจังหวัดยะลา ที่จะส่งผลต่อประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานของจังหวัดยะลามากยิ่งขึ้น

ในการนี้ ผู้วิจัยขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อและตรงตามสภาพความเป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามจะจัดเก็บความลับนี้และใช้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเฉพาะเพื่อการศึกษาเท่านั้น สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอผลการศึกษายะทำในภาพรวม ไม่ได้นำเสนอเป็นรายบุคคลหรือหน่วยงานแต่อย่างใด ดังนั้น การตอบแบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถาม ต่อผู้บริหาร และต่อหน่วยงานแต่ประการใด

2. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทุกข้อจะเป็นประโยชน์และสำคัญในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นความลับและจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์การวิจัยครั้งนี้เท่านั้น และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

นายวชิรวิทย์ ยิ่งยง

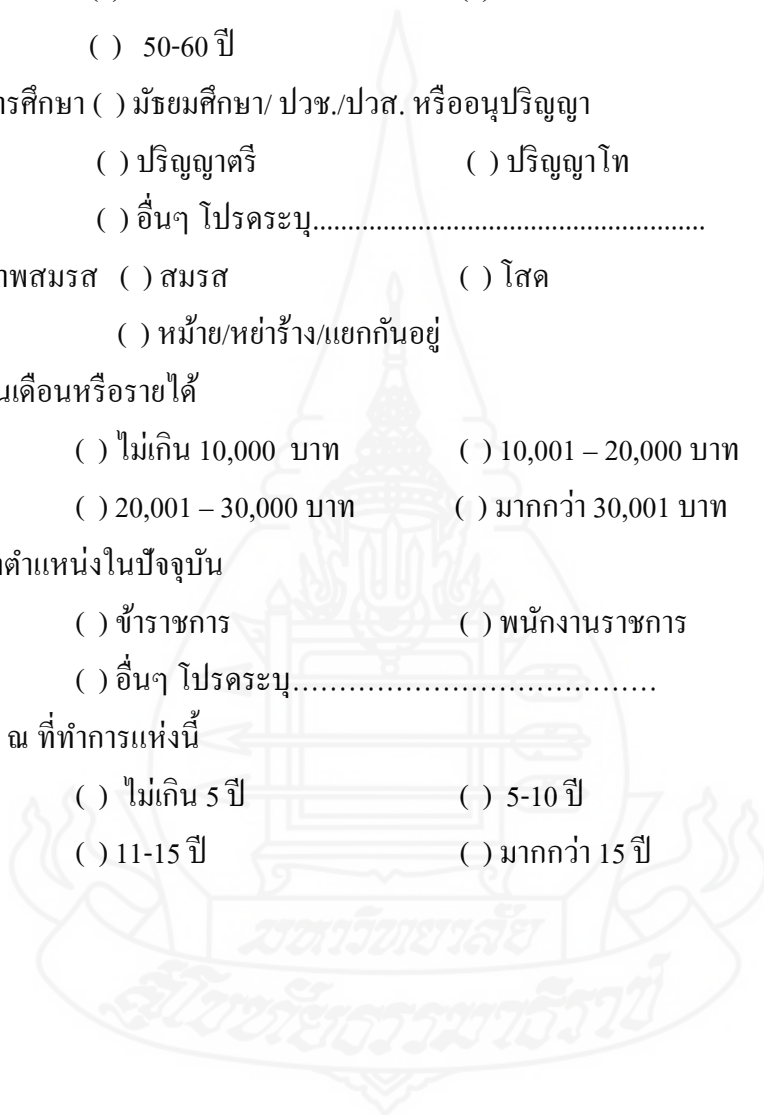
นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 สอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในข้อคำถามต่อไปนี้

1. เพศ () หญิง () ชาย
2. อายุ () ไม่เกิน 20 ปี () 21-30
() 30-40 ปี () 40-50 ปี
() 50-60 ปี
3. ระดับการศึกษา () มัธยมศึกษา/ ปวช./ปวส. หรืออนุปริญญา
()ปริญญาตรี ()ปริญญาโท
() อื่นๆ โปรดระบุ.....
4. สถานภาพสมรส () สมรส () โสด
() หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่
5. อัตราเงินเดือนหรือรายได้
() ไม่เกิน 10,000 บาท () 10,001 – 20,000 บาท
() 20,001 – 30,000 บาท () มากกว่า 30,001 บาท
6. ประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน
() ข้าราชการ () พนักงานราชการ
() อื่นๆ โปรดระบุ.....
7. อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้
() ไม่เกิน 5 ปี () 5-10 ปี
() 11-15 ปี () มากกว่า 15 ปี



ส่วนที่ 2 สอบถามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อม และความปลอดภัยการพัฒนาความสามารถบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคมมีผลให้ข้าราชการฝ่ายปกครองจังหวัดยะลาที่มีคุณภาพชีวิตมากน้อยเพียงใด หลังจากให้อ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้วโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด เพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นว่ามีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาน้อยที่สุด |

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับนักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและอยู่ในอัตราที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ						
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต						
3. เงินค่าล่วงเวลาและเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่งที่เหตุพิเศษฯ (พตร.) อยู่ในระดับที่เหมาะสม						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
4. การได้รับการเลื่อน เงินเดือนในระดับที่เท่า เทียมระหว่างตัวท่านกับ ผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน						
5. ท่านเชื่อมั่นในหลักการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่กล่าวว่า “ค่าของคนที่ผล ของงานมากกว่า ค่าของคน อยู่ที่คนของใคร”						
สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย						
6. หน่วยงานมีวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ ในการทำงานเพียงพอ และ พร้อมที่จะให้นำมาใช้งาน						
7. ปัจจุบันท่านทำงาน ในสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศที่เอื้อต่อการ ทำงานให้สำเร็จ						
8. การจัดผังที่นั่งในการ ทำงานภายในหน่วยงาน ของท่านเหมาะสมสำหรับ การปฏิบัติงานและมี สถานที่ให้บริการแยกเป็น สัดส่วน						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
9. การปฏิบัติงานในหน้าที่ ของท่านยากที่จะเกิด อุปถัมภ์และถือได้ว่ามี ความปลอดภัยเพียงพอ						
10. ผู้บังคับบัญชาให้ ความสำคัญในเรื่องความ ปลอดภัยในการทำงานและ กระตุ้นเตือนให้บุคลากร ตระหนักถึงความปลอดภัย ในการทำงานตลอดเวลา						
การพัฒนาความสามารถบุคคล						
11. ผู้บังคับบัญชาเปิด โอกาสให้ท่านเสนอ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ในการพัฒนางานและ หน่วยงานเสมอ						
12. การใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะ ในการปฏิบัติงานทำงานได้ สำเร็จเกิดจากการที่ท่านมี ประสบการณ์ และการเข้า รับการฝึกอบรมและพัฒนา บุคลากร						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
13. การจัดการความรู้ (knowledge management) ภายในหน่วยงานช่วยให้ท่าน มีความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะและ สมรรถนะที่สามารถนำไปใช้ ปฏิบัติงานได้						
14. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ให้ท่านได้เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถในการ ปฏิบัติงาน						
15. ความสำเร็จในการทำงาน ตามตำแหน่ง หน้าที่และ ความรับผิดชอบของท่านเกิด จากคำแนะนำและการสอน งานของผู้บังคับบัญชาและ เพื่อนร่วมงาน						
ความก้าวหน้าและความมั่นคง						
16. งานที่ท่านทำอยู่มีความ มั่นคงและเป็นหลักประกัน ให้แก่ตนเองและครอบครัวได้						
17. ความก้าวหน้าในหน้าที่ การงานของท่านเกิดจาก ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสและ ท่านเองมีความสามารถและ การอุทิศตนให้กับการ ทำงานของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
18. ในหน่วยงานของท่านมี การสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่โดยยึด หลักการ “ใช้คนให้เหมาะสมกับงาน”						
19. ท่านได้รับการพิจารณา ความดีความชอบและการ เลื่อนขั้นเงินเดือน เลื่อน ระดับอย่างยุติธรรม						
20. แม้ว่าจะมีโอกาส ก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ ดีกว่าท่านก็ยังยินดีที่จะ ปฏิบัติงานในหน่วยงานเดิม						
การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น						
21. ข้าราชการในหน่วยงาน ของท่านทุกระดับมี ความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และชอบที่จะทำงานเป็นทีม						
22. การประชุมใน หน่วยงานให้โอกาสกับทุก คนได้แสดงความคิด เกี่ยวกับปัญหาในการ ปฏิบัติงานและแนวทางการ แก้ไขอยู่เสมอ						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
23. ความร่วมมือช่วยเหลือกัน ในการทำงานของบุคลากรใน หน่วยงานของท่านช่วยให้ การทำงานสำเร็จ						
24. ท่านพึงพอใจในที่จะ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานของท่าน						
25. เพื่อนร่วมงานใน หน่วยงานยอมรับความสาม รถในการทำงานของท่าน						
ข้อตกลงเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของบุคลากรในงานที่ทำ						
26. ผู้บังคับบัญชาอธิบาย งานที่ตรงกับหน้าที่ความ รับผิดชอบที่กำหนดไว้ในคำ พรรณาลักษณะงาน(job description)ของตำแหน่งที่ ท่านดำรงอยู่						
27. ผู้บังคับบัญชาอธิบาย งานให้ท่านเสมอภาคและ ทัดเทียมกับเพื่อนร่วมงานคน อื่นๆ						
28. ผู้บังคับบัญชายอมรับ การปฏิบัติงานของท่านใน กรณีที่มีมอบหมายงานที่ไม่ ตรงกับความรู้ ความสามารถและอยู่เหนือ ความรับผิดชอบของท่าน						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
29. ท่านมีส่วนร่วมในการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงานที่ เกี่ยวข้องกับสิทธิและหน้าที่ ของท่าน						
30. ในหน่วยงานของท่าน บุคลากรต่างเคารพต่อหน้าที่ และความเป็นบุคคลของกัน และกัน						
ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว						
31. เวลาการทำงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตครอบครัว						
32. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่าง เพียงพอและเลือกเวลาใน การพักผ่อนได้อย่าง เหมาะสม						
33. ท่านพอใจการจัดสรร เวลาระหว่างการทำงานกับ การดำเนินชีวิตที่เป็นอยู่ใน ขณะนี้						
34. ท่านสามารถแบ่งเวลา ให้กับครอบครัวและสังคม ได้อย่างเหมาะสมโดยไม่ กระทบกับเวลาการทำงาน ของทางราชการ						

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ นักวิจัย
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
35. ในแต่ละวันท่านได้รับ มอบหมายให้ปฏิบัติงานใน ปริมาณที่เหมาะสมและ สามารถทำได้สำเร็จภายใน วันนั้น						
ความเกี่ยวข้องของงานกับประโยชน์ต่อสังคม						
36. สภาพความเป็นอยู่ของ ประชาชนที่ดีขึ้น ส่วนหนึ่ง เกิดจากการปฏิบัติงานของ ท่าน						
37. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุน ให้ท่านเข้าร่วมกิจกรรมทาง สังคมทั้งของประชาชนและ ภายในหน่วยงาน						
38. หน่วยงานของท่าน สามารถดำเนินงานแก้ไข ปัญหาและตอบสนองความ ต้องการของประชาชนได้ อย่างมีประสิทธิภาพ						
39. การอุทิศตนให้กับการ ทำงานของท่านจะช่วยให้ นโยบายของรัฐบาลบรรลุ เป้าหมาย						
40. ผลงานของท่านช่วยให้ หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อ สายตาประชาชน						

ส่วนที่ 3 สอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงาน ความเครียดจากงานที่ทำ ตำแหน่งงาน และความพึงพอใจในงานและอาชีพในปัจจุบันของท่านอยู่ในระดับใด หลังจากท่านอ่านข้อความในข้อคำถามแต่ละข้อแล้ว โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณา 5 ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด |

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
สภาพการทำงาน						
1.ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องงานเสมอ						
2.ผู้บังคับบัญชา ท่าน และเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพสิทธิของกันและกันเสมอ						
3.หน่วยงานจัดเตรียมเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ สำหรับใช้ในการทำงานแก่ท่านเพียงพอและทันเวลาที่ต้องใช้						
4.ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้สำเร็จภายในเวลาและงบประมาณที่กำหนดงาน						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
5.ท่านได้รับการพัฒนาใน ด้านความรู้ที่เกี่ยวกับงาน อย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน ได้สำเร็จ						
ความเครียดจากงานที่ทำ						
6.เมื่อได้รับมอบหมายงาน ท่านมักจะไม่มีความสุขกับ ชีวิตจนกว่าจะทำงานสำเร็จ						
7.งานส่วนใหญ่ที่ท่านทำ ต้องใช้ความคิด สติปัญญาและแข่งกับเวลา มากกว่าเพื่อนร่วมงาน						
8.ท่านมักจะโกรธง่าย ซึมเศร้า ท้อแท้ หงุดหงิด มองโลกใน แง่ร้าย นอนไม่หลับบ่อยๆ						
9.ความวิตกกังวลกับงานที่ รับผิดชอบทำให้ท่านเป็น โรคแผลร้อนใน(Recurrent aphthous ulcer)หรือ โรค แผลในปากเสมอ						
10.บ่อยครั้งที่ท่านมักจะวิตก กังวล ตัดสินใจไม่ดี ขี้ลืม สมาธิสั้น ไม่มีความคิดริเริ่ม ความจำไม่ดี ไม่สามารถ เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
ตำแหน่งงาน						
11.ท่านสามารถจัดการงาน ในตำแหน่งหน้าที่และชีวิต ครอบครัวได้อย่างดี						
12.ถ้าเลือกได้ ท่านชอบเป็น เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ มากกว่า เป็นผู้บริหาร						
13.ท่านและเพื่อนร่วมงาน ส่วนใหญ่ทำงานเฉพาะ ภายในกรอบของคำ พรรณนาลักษณะงาน(job description)เท่านั้น						
14.ความสำเร็จในงานที่ทำ ส่งผลให้ท่านมีโอกาส ก้าวหน้าและได้ทำงานที่ มั่นคงอยู่ในทุกวันนี้						
15.ครอบครัวมีความ ภาคภูมิใจที่ท่านได้ทำงานใน ตำแหน่งหน้าที่และหน่วยงาน แห่งนี้						
ความพึงพอใจในงานและอาชีพ						
16.ท่านมีความพึงพอใจใน งานที่รับผิดชอบ						
17.ท่านมีความพึงพอใจต่อ ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน ของท่านเป็นอย่างมาก						

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน					สำหรับ ผู้ศึกษา
	มากที่สุด 5	มาก 4	ปานกลาง 3	น้อย 2	น้อยที่สุด 1	
18.ท่านมีความมุ่งมั่นและ ทุ่มเทให้กับงานที่ได้ รับผิดชอบ						
19.ท่านมีความพึงพอใจกับ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ที่เกื้อกูลที่ได้รับอยู่ในปัจจุบัน						
20.การที่ท่านได้ทำงานตาม บทบาทหน้าที่ที่ได้รับ มอบหมายจะช่วยให้ ประชาชนมีความเป็นอยู่ที่ดี						

**ส่วนที่ 4 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง
จังหวัดยะลา**

1. ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครองจังหวัดยะลามีปัญหาอะไรบ้าง (โปรดระบุ)

.....

.....

.....

.....

2. แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง จังหวัดยะลา ควรทำอย่างไร

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	พันจ่าอากาศเอกวิชรุช ยิ่งยง
วัน เดือน ปีเกิด	18 กันยายน 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดนครศรีธรรมราช
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	พ.ศ.2537-2555 รับราชการกองทัพอากาศ พ.ศ.2555 – ปัจจุบัน รับราชการกระทรวงมหาดไทย
ตำแหน่ง	ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครอง ชำนาญการ) อำเภอกาบัง จังหวัดยะลา

