

Scan

**คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7**

**นางจันทร์ฉาย มะทะ**

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2550

**Quality of Work Life of Government Official of  
Cooperative Auditing offices 6 - 7**

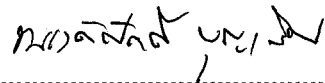
**Mrs. Chanshay Mata**

**An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Business Administration  
School of Management Science  
Sukhothai Thammathirat Open University**

**2007**

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ      คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์  
สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7  
ชื่อและนามสกุล                              นางจันทร์ฉาย มะทะ  
แขนงวิชา                                        บริหารธุรกิจ  
สาขาวิชา                                        วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช  
อาจารย์ที่ปรึกษา                              รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ  
ฉบับนี้แล้ว



ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)



กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา  
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

วันที่ 3 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2557

**ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

สังกัดสำนักงาน ตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7

**ผู้ศึกษา** นางจันทร์ฉาย มะทะ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

**อาจารย์ที่ปรึกษา** รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ **ปีการศึกษา** 2550

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ปลอดภัย 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน 3) เสนอแนะแนวทางการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 จำนวน 210 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 137 คน ตามสูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .95 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบวัดระดับที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ่ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า 1) ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี 2) ข้าราชการมีลักษณะบุคคลในเรื่องระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน ในปัจจุบัน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้าราชการที่มีเพศ อายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 3) เสนอแนะให้กรมตรวจบัญชีสหกรณ์พิจารณาเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และพัฒนาศักยภาพความสามารถของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ได้เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ และรองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันทรัพย์ อาจารย์ประจำ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณาได้ให้คำแนะนำ และติดตามการทำวิจัยนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่ต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ คุณวิบูลย์ บุญสุวรรณ ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 คุณชาญชัย ศรีคงศรี ผู้อำนวยการสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7 และคุณโสภา กฤตลักษณ์กุล ผู้อำนวยการบริหารงานบุคคล ที่ได้กรุณาเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้ และหัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ทุกจังหวัด ตลอดจนข้าราชการทุกท่านที่ให้ข้อมูล และสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม ขอขอบคุณครอบครัวของผู้วิจัยที่ได้ให้กำลังใจที่ดีเสมอมา ทำให้ผู้วิจัยมีความมานะอดทนและพากเพียรมาโดยตลอด

จันทร์ฉาย มະทะ

สิงหาคม 2551

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
กิตติกรรมประกาศ .....	จ
สารบัญตาราง .....	ซ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	3
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
สมมุติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	8
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	8
การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ .....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	15
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	22
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	22
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	24
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	25
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	25
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	27
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล .....	27
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ .....	31
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน .....	47

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	59
สรุปการวิจัย .....	59
อภิปรายผล .....	61
ข้อเสนอแนะ .....	67
บรรณานุกรม .....	68
ภาคผนวก .....	72
ก แบบสอบถาม .....	73
ประวัติผู้ศึกษา .....	82

## สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 1.1 แนวคิดในการวิจัย .....	5
ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ .....	17
ตารางที่ 2.2 การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ .....	19
ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค .....	20
ตารางที่ 2.4 แสดงทฤษฎีความเสมอภาค .....	21
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย .....	23
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ .....	27
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ .....	28
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา .....	28
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน .....	29
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	29
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน .....	30
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับชั้น (ซี) .....	30
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	31
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง .....	31
ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน .....	32
ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ .....	33
ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านลักษณะงาน .....	34
ตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ .....	36
ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน .....	37
ตารางที่ 4.15 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา .....	38
ตารางที่ 4.16 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล .....	40
ตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน .....	42
ตารางที่ 4.18 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ .....	44
ตารางที่ 4.19 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคง ปลอดภัย .....	46
ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง .....	47



สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ .....	48
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ .....	49
ตารางที่ 4.23	ระดับความแปรปรวนค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุ .....	49
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่ .....	50
ตารางที่ 4.25	ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษา .....	51
ตารางที่ 4.26	ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษา .....	51
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ .....	52
ตารางที่ 4.28	ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามรายได้ .....	53
ตารางที่ 4.29	ระดับความแปรปรวน จำแนกตามรายได้ .....	53
ตารางที่ 4.30	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามรายได้ .....	54
ตารางที่ 4.31	ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอายุการทำงาน .....	55
ตารางที่ 4.32	ระดับความแปรปรวน จำแนกตามอายุการทำงาน .....	55
ตารางที่ 4.33	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามรายได้ .....	56
ตารางที่ 4.34	ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามตำแหน่งงาน .....	57
ตารางที่ 4.35	ระดับความแปรปรวน จำแนกตามตำแหน่งงาน .....	57
ตารางที่ 4.36	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งงาน .....	58

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กรเพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดวงใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใด ขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปได้ตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กร

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เพราะการทำงานทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหารและเครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้นทำให้ฐานะทางสังคมที่มีผลอันเกิดจากการทำงานของมนุษย์ในสมัยนั้นไม่ได้รับการยอมรับเท่าที่ควร ต่อมาผู้บริหารและบุคลากรของรัฐได้หันมาให้ความสนใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและพนักงานของตนมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่มาของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ( Quality of Work Life ) คุณภาพชีวิตในการทำงานมีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี องค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ของบุคลากร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่ใช้เวลาในการทำงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมงต่อวัน หรือเรียกได้ว่า ที่ทำงานเปรียบเสมือนบ้านหลังที่ 2 ของพวกเขา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการเอาใจใส่ต่อสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่นเดียวกับ Holley และ Kennerth ( 1985 อ้างถึงในสรวงสรรค ทัศินตา , 2541 : 1 ) ที่กล่าวว่า องค์กรใดที่มีบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเท่ากับเป็นการสร้างประสิทธิภาพการทำงานและควบคุมคุณภาพของงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์เริ่มมีขึ้นเป็นครั้งแรกในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2459 ปัจจุบันขึ้นอยู่กับกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ มีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ประจำอยู่ทุกจังหวัด โดยมีสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 1 – 10 ทำหน้าที่คอยกำกับดูแลการปฏิบัติงานของสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ซึ่งอยู่ในสังกัด โดยสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 รับผิดชอบดูแลสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ 10 จังหวัด คือ จังหวัดพิษณุโลก, เพชรบูรณ์, นครสวรรค์, กำแพงเพชร, ตาก, พิจิตร, สุโขทัย, อุตรดิตถ์, แพร่, น่าน สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 7 รับผิดชอบดูแลสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ 6 จังหวัด คือ จังหวัดเชียงใหม่, แม่ฮ่องสอน, เชียงราย, ลำพูน, พะเยา, ลำปาง มีข้าราชการทั้งสิ้น 210 คน ในการปฏิบัติงานจะมีการกำหนดกฎเกณฑ์ไว้ในระเบียบแบบแผน หรือกำหนดไว้ในกฎหมาย มีสายการบังคับบัญชา มีขั้นตอน มีการกำหนดหน้าที่ไว้อย่างเด่นชัด มีการแบ่งงานกัน ตามจำนวนและขนาดของสหกรณ์ กลุ่มเกษตรกร ประกอบกับระดับชั้นของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ให้เหมาะสม และเป็นไปตามคำแนะนำของคู่มือปฏิบัติงาน ปี 2551

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 – 7 (มี 16 จังหวัด) ครอบคลุมพื้นที่ภาคเหนือตอนบนและตอนล่าง ปฏิบัติภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่กระทรวงกำหนด ดังนี้

1. ตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
2. วางและพัฒนาระบบบัญชีให้เหมาะสม
3. ให้คำปรึกษา แนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารงานการเงินและการบัญชี
4. ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการจัดทำบัญชี
5. กำกับ ดูแล การสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน
6. จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร
7. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดหรือตามที่กระทรวงหรือคณะรัฐมนตรี

มอบหมาย

ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 มีภารกิจหลักในการตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมถึงการวางแผนและตรวจสอบคุณภาพของงานสอบบัญชี ผู้ปฏิบัติงานต่างมีหน้าที่หลักของแต่ละบุคคล เช่น รับผิดชอบตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร หน้าที่ด้านการเงินการบัญชีของส่วนราชการ การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุ และงานตามโครงการของรัฐบาล ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นเรื่องที่ใกล้ตัวและส่งผลกระทบโดยตรงต่อตัวข้าราชการ เพราะเป็นบุคลากรที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถและความชำนาญรวมทั้งประสบการณ์ที่หาซื้อที่ไหนไม่ได้ นอกจาก เกิดจากตัว

ผู้ปฏิบัติงานเอง ซึ่งถือได้ว่าเป็นมีความสำคัญและจำเป็นต่อองค์กรอย่างยิ่ง โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ และพร้อมในการปฏิบัติงานได้อยู่เสมอ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ของผู้ปฏิบัติงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีแนวนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานในอันที่จะก่อประโยชน์ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ย่อมเป็นแนวทางที่จะทำให้องค์กรได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานสามารถกล่าวถึงในแง่ของการจัดโครงการการทำงานในเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงานอันจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงาน

สำหรับการจัดโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในแนวนโยบายของผู้บริหารระดับสูงที่จะต้องให้ความสนใจตั้งแต่เริ่มต้นและมีความต่อเนื่องในโครงการที่ได้จัดทำ ขึ้นมา (สุทธิพันธ์ พรหมสุวรรณ , 2543) การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคตเนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ (knowledge worker) ไม่สามารถกระทำ ได้จากการให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ผู้บริหารควรให้ความสนใจเพราะผู้ปฏิบัติงานเหล่านี้เป็นส่วนสำคัญขององค์กร หากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลโดยรวมแก่งานที่ออกมาเกิดความทุ่มเทในงาน ความรักและความผูกพันต่อองค์กรและไม่คิดจะไปทำงานที่องค์กรอื่น ยิ่งกว่าไปนั้นจะทำให้เกิดการพัฒนาในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 และส่งผลต่อไป ยังกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

จากเหตุผลดังกล่าว อาจสรุปได้ว่า วิธีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่งคือ การส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ถ้าหากผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็จะทำให้เกิดความก้าวหน้าในทุกระดับ ทุกหน่วยงาน และทุกองค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งเป็นผู้ที่อุทิศตนเพื่อปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จึงควรดูแลผู้ปฏิบัติงานเหล่านั้นให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ให้ดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพปัจจุบันของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

2.3 เพื่อเป็นแนวทาง และการเสนอแนะในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค

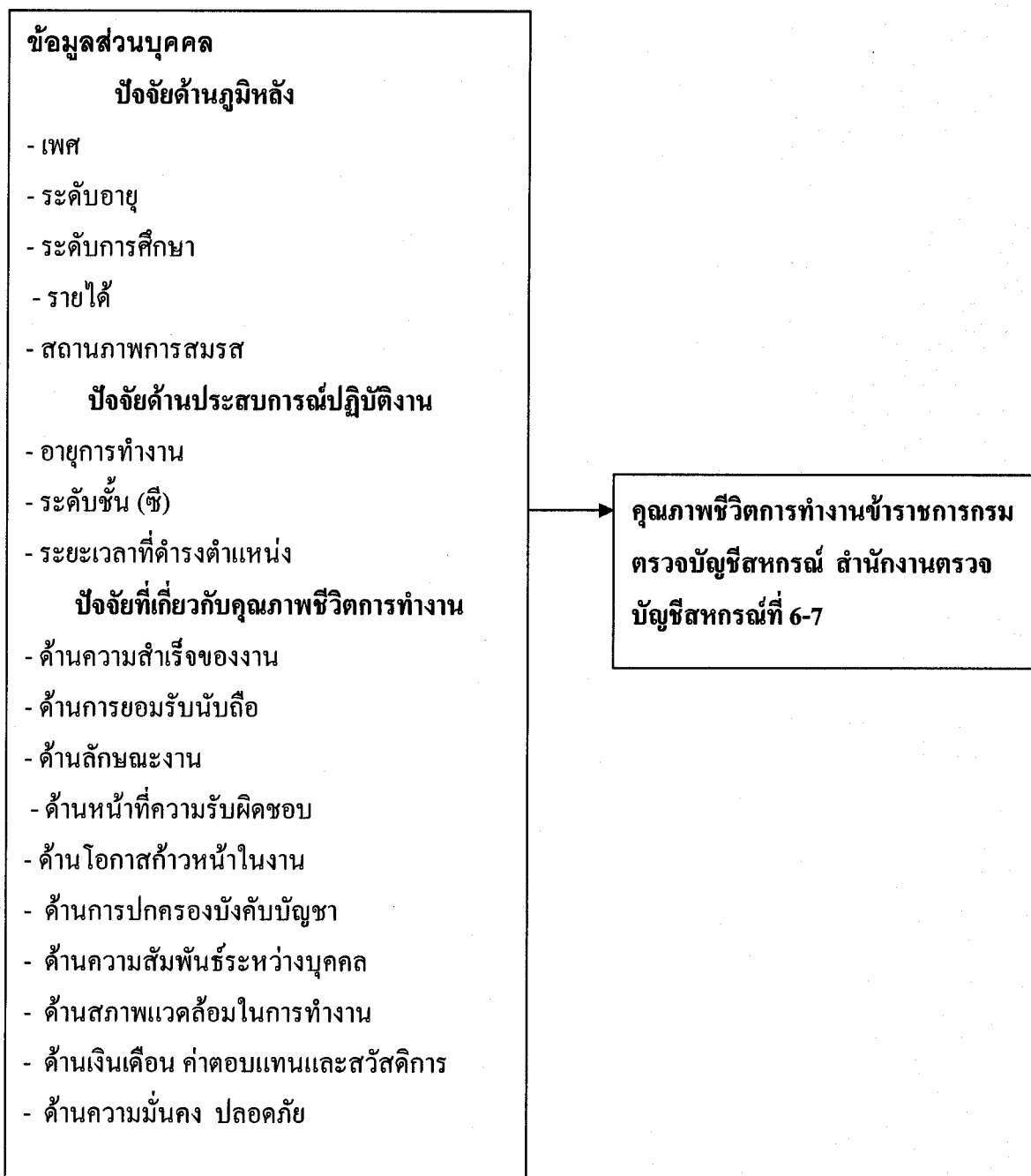
### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดแนวคิดในการวิจัยดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1.1 แนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



#### 4. สมมุติฐานการวิจัย

4.1 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่ 6 - 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

4.2 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่ 6 - 7 จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน ตำแหน่งงานในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

#### 5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 พื้นที่ที่ทำการศึกษา ได้แก่ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ตั้งอยู่ในพื้นที่สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดพิจิตร จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา

##### 5.2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

5.2.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระดับ 1 - 8 ซึ่งสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 จำนวน 210 คน

5.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ระดับ 1 - 8 ซึ่งสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 จำนวน 137 คน

#### 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร

6.2 ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7 หมายถึง ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน ในพื้นที่จังหวัดพิษณุโลก จังหวัดเพชรบูรณ์ จังหวัดนครสวรรค์ จังหวัดสุโขทัย จังหวัดพิจิตร จังหวัดกำแพงเพชร จังหวัดตาก จังหวัดอุตรดิตถ์ จังหวัดแพร่ จังหวัดน่าน จังหวัดเชียงใหม่ จังหวัดแม่ฮ่องสอน จังหวัดลำพูน จังหวัดลำปาง จังหวัดเชียงราย และจังหวัดพะเยา

6.3 กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ หมายถึง กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่สำนักงานตั้งอยู่ในกรุงเทพมหานคร

## 7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาระบบการบริหารบุคลากรของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

7.2 ผลจากการศึกษาจะเป็นข้อมูลในลักษณะที่เป็นตัวสะท้อน ให้ทราบถึงปัญหาในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผลมาจากการปฏิบัติงานของข้าราชการในส่วนภูมิภาค เพื่อที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ จะใช้เป็นข้อมูลประกอบการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ในส่วนที่เกี่ยวกับบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

7.3 ผลของการวิจัยจะเป็นแนวทางให้กับงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ภูมิภาคที่ 6 – 7 ผู้วิจัยได้จัดทำโดยอาศัยแนวคิดเชิงทฤษฎี วรรณกรรม เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาประกอบแนวคิดในการวิจัย สามารถทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องออกมาเป็นประเด็นสำคัญได้ ดังนี้

- 1.แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค
- 3.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กร และความพอใจของคนงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กรทั้งในระดับ มหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคโนโลยี (Sociotechnical) ที่ทั้งบุคคลและองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและเกื้อกูลซึ่งกันและกันในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานมีนักวิชาการด้านจิตวิทยาและการบริหารงานหลายท่าน ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ในทัศนะ ไว้แตกต่างกัน ดังนี้

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยกัน คือ

- 1.ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ และบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์

2. ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงานการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

**ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : 7)** นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับคนอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในองค์การ

**วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6)** นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

**เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544 : 6)** นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพได้เกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
3. ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน

**วิภาพันธ์ ภวพันธ์ (2544 : 4)** นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง องค์ประกอบของการทำงานที่ทำให้พนักงานเกิดความพอใจ มีกำลังกาย และกำลังใจที่จะทำงานของตนให้ดีขึ้น วัดได้จาก 5 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการทางสังคม การให้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว

**พินดา งามนิยม (2545 : 4)** นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างมีความสุข โดยวัดได้จากความรู้สึกด้านความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล และปลั๊กประชาธิปไตย

**พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : 5)** ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ของปัจเจกบุคคลในการทำงานกับสิ่งแวดล้อมในการทำงาน เพื่อช่วยส่งเสริมให้การดำเนินงานนั้นประสบผลสำเร็จพร้อมมีความพอใจในงานที่ตนทำอยู่

**सरस्वती เทชะบุรพา (2545 : 6)** ให้ความหมายของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง รูปแบบความรู้สึกรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เกี่ยวกับการทำงาน ใน 5 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

**สุพินดา คิวานนท์ (2545 : 4)** นิยามศัพท์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติ การและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงานซึ่งวัดได้จากระดับความรู้สึกพึงพอใจ ในการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานเหล่านี้ได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงานหรือการสนองตอบความต้องการของผู้ปฏิบัติงานจากงานที่ปฏิบัติและจากโรงงานที่กลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงาน

**โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545 : 6)** นิยามศัพท์คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความพึงพอใจและสมปรารถนาในการทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์การอย่างเหมาะสมในด้านค่าตอบแทนจากการทำงาน สภาพการทำงาน การพัฒนาศักยภาพการเจริญเติบโตและความก้าวหน้าในการทำงาน สัมพันธภาพทางสังคม การบริหารงานที่ดีในองค์การ มีเวลาว่างจากการทำงาน เพื่อดำเนินชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม และมีความภาคภูมิใจในองค์การ ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

**Richard E. Walton (1974:12)** ในเรื่องแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Work life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน

ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม (The total of space) หมายถึง เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้ดี และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

Yasuhiko Nagayama (1993:151) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายรุรการ (White Collar Workers) โดยได้ทำการศึกษาเปรียบเทียบเรื่องดังกล่าวกับประเทศต่าง ๆ และได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วยเรื่องต่อไปนี้

#### 1. ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม

##### 1.1 เงินเดือนที่พอเพียง

- 1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
  2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
    - 2.1 จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
    - 2.2 สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
    - 2.3 ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
  3. โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
    - 3.1 มีอิสระในการทำงาน
    - 3.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลาย ๆ ด้าน
    - 3.3 ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
  4. โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
    - 4.1 มีการพัฒนาตนเอง
    - 4.2 มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
    - 4.3 มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
    - 4.4 มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
  5. การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
    - 5.1 ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใด ๆ
    - 5.2 ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
    - 5.3 ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
  6. การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
    - 6.1 เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
    - 6.1 เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
    - 6.1 เคารพในความเสมอภาค
  7. การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
  8. การกำหนดความสัมพันธ์อันเหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิตของพนักงาน
  9. บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน
- Linda A. Jerris (1999:34) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงแรมในสหรัฐอเมริกา ควรประกอบไปด้วยแนวคิดในด้าน**
1. ความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล

2. ความภาคภูมิใจในงาน
3. ความรู้สึกต่อหน้าที่
4. วิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรม
5. การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

**Susan E. Jackson** (2000:11) กล่าวคือการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้ได้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน
2. ด้านลักษณะงานที่ทำทาบความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

**Thomas L. Wheelen** (2000:99) กล่าวคือ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” หมายถึง มิติในการปรับปรุงพัฒนาการทำงานอันประกอบไปด้วยเรื่อง

1. การแนะนำและแก้ไขปัญหา
2. การปรับโครงสร้างของหน่วยงาน
3. การปรับปรุงระบบการจ่ายค่าตอบแทน
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

**John M. T Vancevich** (2001:11) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องประกอบด้วย

1. การจัดการพนักงานและรูปแบบของผู้นำ
2. อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน
3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ
4. ความปลอดภัยในการทำงาน
5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน
6. งานที่ทำทาบ

**Thomas G. Cumming** (2001:11) กล่าวถึงการนำระบบคุณภาพชีวิตมาใช้เพื่อปรับปรุงในด้านการผลิตและในด้านความพอใจของพนักงานอันประกอบด้วย

1. ระบบค่าตอบแทน

2. ตารางการทำงาน
3. รูปแบบการจัดการ
4. สภาพแวดล้อมในการทำงาน

## 2. การปฏิบัติงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์

ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7 อยู่ใน 16 จังหวัด มีจำนวน 210 คนการปฏิบัติงานตามภารกิจของกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ ที่กระทรวงกำหนด กล่าวคือ การตรวจสอบบัญชีสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร วางและพัฒนาระบบบัญชีให้เหมาะสม ให้คำปรึกษาแนะนำและให้ความรู้ด้านการบริหารงานการเงินและการบัญชี ถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมให้สหกรณ์และกลุ่มเกษตรกรมีการจัดทำบัญชี กำกับ ดูแล การสอบบัญชีสหกรณ์โดยผู้สอบบัญชีภาคเอกชน จัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร และปฏิบัติการอื่นใด ผู้ปฏิบัติงานของแต่ละสายสอบบัญชีจะประกอบด้วย ผู้สอบบัญชีที่เป็นข้าราชการที่มีระดับตั้งแต่ 5-8 และผู้ช่วยสายสอบบัญชีที่มีระดับตั้งแต่ 3-4 และพนักงานราชการ แต่ละสายสอบมีข้าราชการไม่เกิน 2 คน ที่เหลือจะเป็นพนักงานราชการเป็นส่วนใหญ่ การปฏิบัติงานจะเป็นการปฏิบัตินอกพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ คือที่ทำการของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร การปฏิบัติงานในสำนักงานนั้นเป็นการปฏิบัติด้านการจัดทำเอกสาร และงานด้านการเบิกจ่ายงบประมาณ การจัดซื้อจัดจ้างต่าง ๆ ดังนั้นผู้ปฏิบัติงานจึงมีความสัมพันธ์อันดีต่อผู้รับบริการคือเจ้าหน้าที่ของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร รวมทั้งคณะกรรมการ สมาชิกของสหกรณ์และกลุ่มเกษตรกร ในส่วนของข้าราชการด้วยกันก็มีประชุมประจำเดือนทุกเดือนคือในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7 เป็นการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ เพื่อนำนโยบายของกรมฯ และปัญหาจากปฏิบัติงานของแต่ละจังหวัดมาพิจารณาและแก้ไข ในการประชุมประจำเดือนของแต่ละสำนักงานประจำจังหวัด จะเป็นการนำผลการประชุมหัวหน้าส่วนราชการ มาแจ้งให้ทราบและ พิจารณาแก้ไขปัญหาในจังหวัดนั้น ๆ เพื่อการปฏิบัติงานให้อยู่ในแนวทางเดียวกัน ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคจึงต้องใช้ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งของแต่ละคนนั้น ไม่ต่ำกว่า 2 ปี เพื่อเรียนรู้งานในพื้นที่และเพื่อนร่วมงาน ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีปัจจัยดังนี้

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7

2.1.1 ปัจจัยด้านบุคคล มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส

2.1.2 ปัจจัยด้านประสบการณ์ปฏิบัติงาน มี อายุการทำงาน ระดับชั้น (ซี) ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง

2.1.3 ปัจจัยด้านที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความมั่นคง ปลอดภัย

### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 จากการศึกษาในรายละเอียดพบทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ในการศึกษารุ่นนี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมหมายถึง การมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะนำไปให้เกิดการทำงานที่เป็นไปอย่างราบรื่น เกิดความกระตือรือร้นในงานและส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีด้วย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้จำนวนมาก โดยผู้วิจัยได้หยิบยกทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Hierachy of Needs Theory) มนุษย์ทำงานด้วยเหตุผลหลายประการ บางคนทำงานเพื่อให้ได้เงินมาใช้จ่ายในการดำรงชีพ บางคนทำงานเพื่อต้องการความสำเร็จในชีวิต ซึ่งความต้องการเหล่านี้มีบทบาทสำคัญต่อการจูงใจให้บุคคลทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierachy of Needs Theory) ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H'Maslow, 1970) Maslow มีความเชื่อว่าพฤติกรรมของบุคคลเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการ ความต้องการของบุคคลจะเป็นไปตามลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง บุคคลจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการระดับต่ำขึ้นไปก่อน เพราะความ



ต้องการระดับเป็นฐานของความต้องการระดับถัดไป ถ้าความต้องการระดับต่ำยังไม่ได้รับการตอบสนอง ความต้องการขั้นต่อไปก็จะไม่พัฒนาขึ้น แต่ทั้งนี้มิได้หมายความว่า การได้รับการตอบสนองแต่ละขั้น ต้องสมบูรณ์เสร็จสิ้นไปก่อน แล้วขั้นสูงจึงจะเกิดขึ้น

ระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ ดังนี้ วรรณถ แสงมณี (2543 : 281) ได้เสนอไว้ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยา รักษาโรค ความต้องการการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ

2. ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึกต้องการ ความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้า และความอบอุ่นใจ

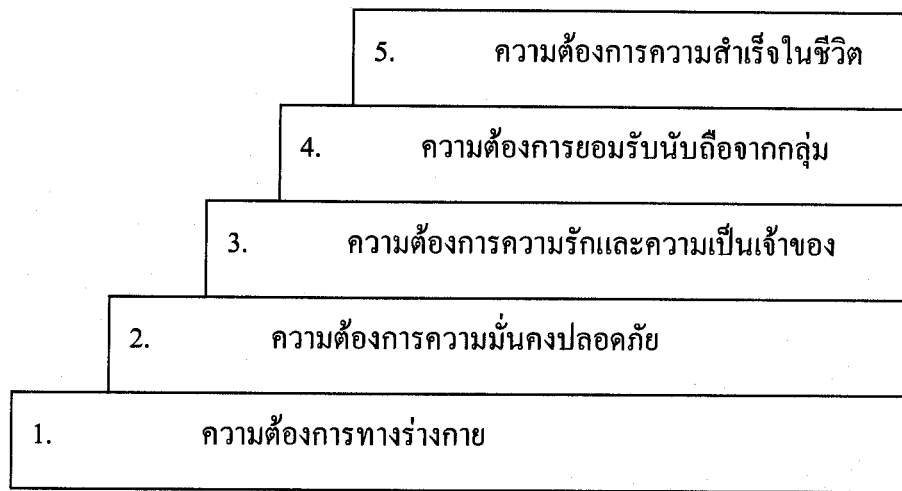
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตร และความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4. ความต้องการที่จะได้รับการตอบยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจเอาใจใส่ และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่ยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้

## ตารางที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์

ที่มา : Abraham H.Maslow (1970), *Motivation and Personality* 2en ed. New York :  
Harper&Row, Publishers, 1970 , วรรณถ แสงมณี (2543 : 281)



จากตารางที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความต้องการในระดับต่าง ๆ ของบุคคล มาสโลว์ ถือว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัดความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางร่างกายเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการที่พยายามทดสอบ โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการวิจัย ผลปรากฏว่า มนุษย์เราอาจมีความต้องการพร้อม ๆ กันในหลาย ๆ อย่างก็ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะหนักเบาต่างกันก็ตาม

### ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์เบอร์ก

ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานบางส่วนของทฤษฎีมีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ นักจิตวิทยาเฟรดเดอริก เฮร์สเบอร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two – Fator Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำ การศึกษาคนทำ งานใน เขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsberg ประเทศสหรัฐอเมริกา เขามีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์ อยากรทำ งาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมิติเดียวแต่ประกอบด้วย 2 มิติ ที่แยกกันอยู่อย่างอิสระสิ่งแรก คือ ปัจจัยกระตุ้น ( Motivation Factors ) อีกสิ่งหนึ่ง คือ ปัจจัยค้ำจุน ( Hygiene Factors ) ซึ่งถ้ามีไม่ เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้นไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ( Dissatisfaction )

Herzberg ได้สรุปว่าคนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่าง กันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่อ งานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกันเมื่อพวกเขา มีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงาน โดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความ ต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่ สองว่าปัจจัยอนามัย เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น บน พื้นฐานของการค้นพบของเขา แต่เฮอริเบอร์คได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่ สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษามนุษย์เหมือนกับอนามัย รักษาเห็บกิ้ง แต่อนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮอริเบอร์ค เสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจใน งานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (วรรณารถ แสงมณี 2543:283 )

อย่างไรก็ดี เฮอริเบอร์ค พยายามชี้ให้นักบริหารเข้าใจว่า ปัจจัยจูงใจที่รักษาสุขลักษณะ จิต ( Hygiene Factors ) นั้นเป็นสิ่งที่สกัดกั้นไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงานเท่านั้น แต่ไม่สามารถสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นได้เพราะการใช้เงินหรือสิ่งจูงใจที่ไม่เกี่ยวกับการงานหรือบีบบังคับให้พนักงานทำงานด้วยการขู่หรือการลงโทษ จะทำให้พนักงานทำ ด้วยความจำ เป็นไม่มี ความรู้สึกพึงพอใจต่องาน ดังนั้นจึงควรใช้ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน ( Motivational Factors ) เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เช่น การออกแบบงานให้ท้าทาย โดยที่เมื่อพนักงานทำงานนั้นแล้วรู้สึกว่าตนเองมีความหมาย ทำลายความสามารถ ทำ แล้วได้พัฒนาตนเอง (ปิยวดี สอนสิงห์ ,2543 :7-8) การจูงใจมีผลสำคัญต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาจึงจำ เป็นต้องหยิบยื่นความต้องการให้พนักงาน เพื่อก่อให้เกิดความพอใจและทำงานได้ดี ซึ่ง ลีลา สนิทานุเคราะห์ (2530:140 อ้างถึงใน มัลลิตรา เมฆรา , 2543:20 ) ได้ให้แนวคิดตามตารางที่ 2.2 ดังนี้

ตารางที่ 2.2 การจูงใจที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ

ที่มา : ลีลา สีนานูเคราะห์ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร หน่วยงานนิเทศกรรมการ

ฝึกหัดครู 2543 : 20

ความต้องการของพนักงาน	พนักงานเกิดความพอใจและทำงานได้ดี
1. การมั่นคงทางเศรษฐกิจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีรายได้ดี</li> <li>- ได้รับสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ</li> <li>- ได้รับความก้าวหน้า</li> <li>- มีความมั่นคงในงานที่ทำ</li> <li>- มีความรู้สึกว่างานที่ทำแน่นอนมั่นคง</li> </ul>
2. ความมั่นคงทางอารมณ์และจิตใจ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- มีความมั่นใจและเชื่อใจต่อผู้บังคับบัญชา</li> <li>- รู้สถานภาพของตนเอง</li> <li>- ได้รับการอนุมัติเห็นชอบด้วยหรือเป็นที่พอใจของผู้บังคับบัญชา</li> <li>- มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนเป็นเจ้าของ</li> <li>- ได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมเสมอต้นเสมอปลาย</li> </ul>
3. มีการยอมรับความรู้ความสามารถ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- ได้รับรางวัลในผลงานที่ดี</li> <li>- มีความรู้สึกว่าตนมีส่วนสร้างสรรค์หน่วยงานและสังคม</li> <li>- ได้รับการยกย่องในความสำเร็จ</li> </ul>
4. มีโอกาสแสดงความรู้	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกว่าความสามารถของตนได้ถูกนำไปใช้</li> <li>- มีความเจริญก้าวหน้ากับงาน</li> <li>- มีความรู้สึกกระตือรือร้นและได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เป็นประโยชน์</li> <li>- ได้ทำงานชนิดต่าง ๆ ที่ไม่จำเจน่าเบื่อและ</li> </ul>
5. ได้รับการยกย่อง	<ul style="list-style-type: none"> <li>- รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติต่อในฐานะมนุษย์และได้รับการเคารพในศักดิ์ศรี ไม่ถูกลบหลู่</li> </ul>

### ทฤษฎีความเสมอภาค ( Equity Theory )

ทฤษฎีความเสมอภาคหรือทฤษฎีความยุติธรรม เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการใช้ความคิดเห็นของบุคคลกับความยุติธรรมของรางวัล โดยเปรียบเทียบกับปัจจัยนำเข้า ( ประกอบด้วยหลายปัจจัยเช่น ความพยายาม ประสิทธิภาพ การศึกษา และรางวัล )

J. Stacy Adams เป็นผู้กำหนดทฤษฎีความยุติธรรม ลักษณะสำคัญของทฤษฎีความยุติธรรมหรือความเสมอภาคคือ จะพิจารณาความเสมอภาคเทียบเคียง ( การเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น ) แทนที่จะเป็นการเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ โดยแสดงตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์ ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 ตัวอย่างของปัจจัยและผลลัพธ์ในทฤษฎีความเสมอภาค

ที่มา : นพนิดา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำ จรกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์ “ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับบัญชา บริษัทปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542 : 17

ปัจจัย	ผลลัพธ์
เวลา	ผลตอบแทน
ความพยายาม	การเลื่อนตำแหน่ง
การศึกษา	การยกย่อง
ประสิทธิภาพ	ความมั่นคง
การฝึกอบรม	การพัฒนาส่วนบุคคล
ความคิดเห็น	สวัสดิการ
ความสามารถ	โอกาสที่จะมีเพื่อน

จากตารางที่ 2.3 จะต้องแสดงความสมดุลของความสัมพันธ์ระหว่างผลลัพธ์ต่อปัจจัยนำเข้า โดยการเปรียบเทียบกับอีกบุคคลหนึ่ง ดังนี้ (1) ถ้าบุคคลรู้สึกว่าเขาได้รับรางวัลที่ไม่เท่าเทียมกัน เขาจะไม่พอใจ จะลดปริมาณหรือคุณภาพของผลผลิต (2) ถ้าบุคคลได้รับรางวัลเท่าเทียมกัน เขาจะทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตในระดับเดิมต่อไป (3) ถ้าบุคคลคิดว่ารางวัลสูงกว่าสิ่งที่เป็นความ

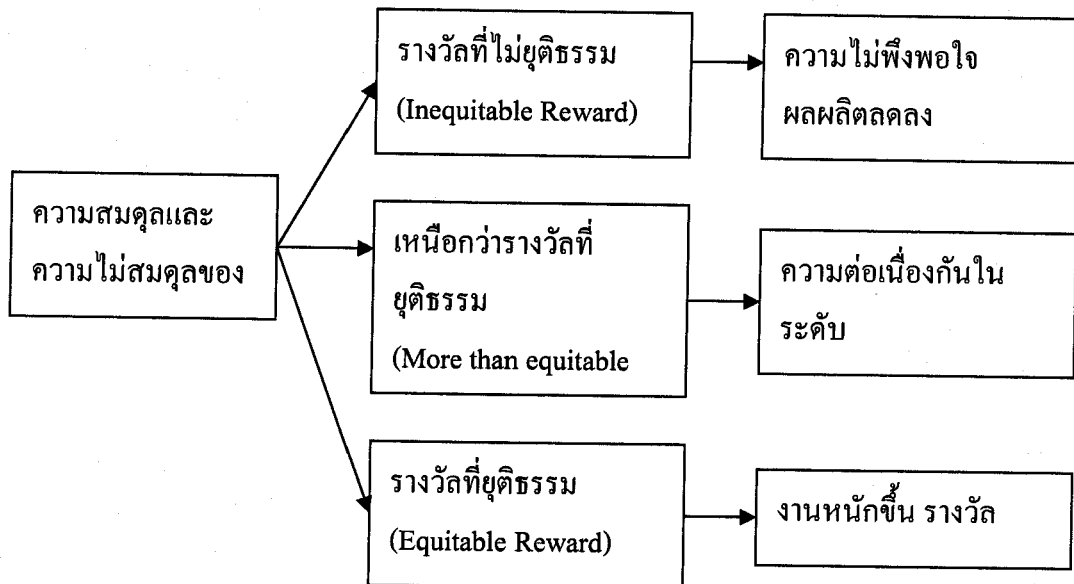
ยุติธรรม เขาจะทำ งานมากขึ้น ดังนั้น เป็นทางเลือกที่ว่าบางคนอาจจะลดรางวัล ความสัมพันธ์  
ดังกล่าว แสดงได้ดัง ตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory)

ที่มา : สมเกียรติ วีระธรรม ชาญณรงค์ บุญรัตนสมัย และ ปาโมกษ์ ถีธงชัย “ การวิเคราะห์ปัจจัย

ความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน กรณีศึกษาสำนักงาน ก.ล.ต

“ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2542 : 23



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 อันเป็นการวิจัยประยุกต์ ซึ่งอยู่ในลักษณะของการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อการศึกษาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ คือข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 โดยมีวิธีการดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ระดับ 1 - 8 และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 210 คน จาก 16 จังหวัด

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ซึ่งสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ระดับ 1 - 8 และปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ตามจังหวัดต่าง ๆ จำนวน 137 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง โดยดำเนินการดังนี้

1.2.1 กำหนดจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) (กึ่งพร ทองใบ, 2544 :1 - 40 ) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 137.25 คน เมื่อปัดเศษ เป็นจำนวนเต็ม 137 คน แล้ว นำไปแจกแจงตัวสัดส่วนของประชากรในแต่ละจังหวัด ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 210 คน ดังนี้

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

เมื่อ  $n$  = จำนวนตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย  
 $N$  = จำนวนประชากร  
 $e$  = ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง  
 $n = \frac{210}{1 + 210(0.05)^2}$   
 $n = 137.25$   
 $n = 137$  ราย

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย การแบ่งกลุ่มตัวอย่างประชากร แบ่งโดยนับเรียงลำดับจำนวนประชากร 1 - 3 คน เลือกคนที่ 2 กับ 3 เว้น คนที่ 4 เลือกคนที่ 5 กับ 6 ไปจนครบ จำนวน 210 คน

หน่วยงาน	ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พิษณุโลก	25	16	11.68
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เพชรบูรณ์	9	6	4.38
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์นครสวรรค์	12	8	5.84
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์กำแพงเพชร	7	4	2.92
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ตาก	9	6	4.38
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พิจิตร	8	5	3.65
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์สุโขทัย	7	4	2.92
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์อุตรดิตถ์	11	7	5.11
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์แพร่	10	7	5.11
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์น่าน	11	7	5.11
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เชียงใหม่	48	31	22.63
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์แม่ฮ่องสอน	10	7	5.11
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์เชียงราย	15	10	7.30
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ลำพูน	9	6	4.38



ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

หน่วยงาน	หน่วยงาน	ประชากร	จำนวน
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ลำปาง	9	6	4.38
สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์พะเยา	10	7	7.30
<b>รวม</b>	<b>210</b>	<b>137</b>	<b>100</b>

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 47 ข้อ โดยมีลักษณะสำคัญดังนี้คือ

- |      |  |          |
|------|--|----------|
| 2.1  | คำถามด้านความสำเร็จของงาน                | มี 4 ข้อ |
| 2.2  | คำถามด้านการยอมรับนับถือ                 | มี 4 ข้อ |
| 2.3  | คำถามด้านลักษณะงาน                       | มี 5 ข้อ |
| 2.4  | คำถามด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ            | มี 3 ข้อ |
| 2.5  | คำถามด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน              | มี 4 ข้อ |
| 2.6  | คำถามด้านการปกครองบังคับบัญชา            | มี 5 ข้อ |
| 2.7  | คำถามด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล        | มี 6 ข้อ |
| 2.8  | คำถามด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน           | มี 5 ข้อ |
| 2.9  | คำถามด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ | มี 7 ข้อ |
| 2.10 | คำถามด้านความมั่นคงปลอดภัย               | มี 4 ข้อ |

2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัยตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำแล้วจึงนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหา และความตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย ตรวจแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำหนังสือถึงผู้บังคับบัญชาระดับผู้อำนวยการ สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 – 7 และผู้อำนวยการส่วนบริหารงานบุคคล เพื่อขอคำแนะนำและรับรองแบบสอบถาม

3.2 ส่งแบบสอบถามให้หัวหน้าสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ ในแต่ละจังหวัดต่าง ๆ ในสังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 – 7 ทั้ง 16 จังหวัด จำนวน 137 ชุด ทางไปรษณีย์ โดยแจ้งวัตถุประสงค์และรายละเอียดของการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งขอให้ส่งแบบสอบถามส่งคืนทางไปรษณีย์ ตามซองพร้อมติดแสตมป์ที่แนบไปด้วย

3.3 เก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป มีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติจำนวน และร้อยละ เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 -7

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวนโดยใช้สถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้แปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานและแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่มคำนวณโดยใช้สถิติทดสอบที ( t-Test )

4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป คำนวณโดยใช้สถิติทดสอบที ( t -Test ) ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่โดยใช้วิธีการของ เซฟเฟ่

4.5 การแปลผลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์ของ เบสท์ (Best, 1970:190 ) ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 ถึง 5.00 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดีมาก

ค่าเฉลี่ย 3.50 ถึง 4.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ค่าเฉลี่ย 2.50 ถึง 3.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับพอใช้

ค่าเฉลี่ย 1.50 ถึง 2.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับไม่ดี

ค่าเฉลี่ย 1.00 ถึง 1.49 แสดงว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับควรปรับปรุง

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ จำนวน 137 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น(ภาคผนวก ก) เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปรากฏเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

#### ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 เกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ระดับชั้น (ซี) ตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง โดยแสดงเป็นจำนวน ร้อยละ และปรากฏผลดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	20	14.60
หญิง	117	85.40
รวม	137	100

จากตาราง 4.1 พบว่าข้าราชการเป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 85.40 เพศชาย จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 เรียงลงมาตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
25 ปีหรือต่ำกว่า	4	3.00
36 - 30	14	10.00
31 - 35	14	10.00
36 - 40	33	24.00
41 ปีหรือมากกว่า	73	53.00
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.2 พบว่าจำนวนของข้าราชการเป็นผู้มีอายุ 41 ปีหรือมากกว่ามากที่สุด จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.00 รองลงมาคืออายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีจำนวน 33 คน เป็นร้อยละ 24.00 อายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00 อายุ 31 - 35 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.00 และอายุ 25 ปีหรือต่ำกว่า จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าอนุปริญญา	2	1.50
อนุปริญญา	1	0.70
ปริญญาตรี	104	75.90
สูงกว่าปริญญาตรี	30	21.90
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.3 พบว่าข้าราชการมีการศึกษาอยู่ระดับปริญญาตรีมากที่สุด คือ จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 75.90 รองลงมาคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ

21.90 ต่ำกว่าอนุปริญญา จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และอนุปริญญาจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 12,000 บาท	23	16.80
12,001 - 17,000 บาท	16	11.70
17,001 - 22,000 บาท	45	32.80
22,001 - 27,000 บาท	20	14.60
สูงกว่า 27,000 บาท	33	24.10
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.4 พบว่าข้าราชการ มีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 17,001 – 22,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 รองลงมาคือสูงกว่า 27,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 รายได้ ต่ำกว่า 12,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 รายได้ 22,001 – 27,000 บาท จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 และรายได้ 12,001 – 17,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	65	47.40
สมรส	58	42.30
หย่า หรือ หม้าย	14	10.30
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.5 พบว่าข้าราชการ มีสถานภาพโสดมีจำนวนมากที่สุด คือ 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 สถานภาพสมรส จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 และสถานภาพหย่าหรือหม้าย มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 10.30 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
5 ปี หรือน้อยกว่า	23	16.80
6 - 9 ปี	4	2.90
10 - 14 ปี	34	24.80
15 - 19 ปี	23	16.80
20 ปี หรือมากกว่า	53	38.70
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.6 พบว่าข้าราชการ มีอายุการทำงาน 20 ปีหรือมากกว่า มีจำนวนมากที่สุด คือ 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 อายุงาน 10-14 ปี จำนวน 34คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 อายุงาน 15-19 ปี, อายุงาน 5 ปีหรือน้อยกว่า จำนวน 23 คนคิดเป็นร้อยละ16.80 และอายุงาน 6-9 ปี มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระดับชั้น (ซี)

ระดับชั้น (ซี)	จำนวน	ร้อยละ
3 - 4	15	10.90
5 - 6	88	64.20
7 - 8	34	24.90
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.7 พบว่าข้าราชการ มีระดับชั้น 5 – 6 มีจำนวนมากที่สุด คือ 88 คน คิดเป็นร้อยละ 64.20 ระดับชั้น 7 – 8 จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.90 และระดับชั้น3 - 4 มีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.90 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	3	2.20
เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี	18	13.10
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	116	84.70
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.8 พบว่าข้าราชการเป็น นักวิชาการตรวจสอบบัญชี มีจำนวนมากที่สุด คือ 116 คน คิดเป็นร้อยละ 84.70 รองลงมาเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และเจ้าพนักงานที่ตรวจสอบบัญชี มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของข้าราชการ จำแนกตามระยะเวลาดำรงตำแหน่ง

ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง	จำนวน	ร้อยละ
1 - 3 ปี	52	38.00
4 - 6 ปี	37	27.00
7 - 9 ปี	17	12.40
10 ปี หรือมากกว่า	31	22.60
รวม	137	100

จากตารางที่ 4.9 พบว่าข้าราชการ มีระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง 1-3 ปี มีจำนวนมากที่สุด คือ 52 คน คิดเป็นร้อยละ 38.00 รองลงมา 4-6 ปีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 และ 10 ปี หรือมากกว่า จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 และ 7-9 ปี มีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ตามลำดับ

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบไปด้วย จำนวน 10 ด้าน

ดังนี้



### คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสำเร็จของงาน

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)			
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตามที่ หน่วยงานต้องการ	46 (33.6)	82 (59.9)	9 (6.6)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.27	0.61	ดี
2. ท่านมีความภูมิใจต่อผลงานของท่านที่ ปฏิบัติต่อหน่วยงาน	57 (41.6)	70 (51.1)	10 (7.3)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.34	0.66	ดี
3. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการ แก้ไขปัญหาจนเป็นผลดีต่องานอยู่เสมอ	43 (31.4)	77 (56.2)	16 (11.7)	1 (00.7)	0 (00.0)	4.17	0.64	ดี
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญใน ความสำเร็จของหน่วยงานอยู่เสมอ	41 (29.9)	77 (56.2)	19 (13.9)	0 (00.0)	0 (00.0)	4.16	0.60	ดี
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>4.24</b>	<b>0.62</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 4.10 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จโดยรวมอยู่ในระดับดี 4.24 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการมีความคิดเห็นว่า ปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตามที่หน่วยงานต้องการดี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 59.90 ดีมาก จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 33.60 พอใช้ 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ค่าเฉลี่ย 4.27 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีความภูมิใจต่อผลงานที่ปฏิบัติต่อหน่วยงานดี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 51.10 ดีมาก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 พอใช้จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 อยู่ในระดับมาก ข้าราชการสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการแก้ไขปัญหาจนเป็นผลดีต่องานอยู่เสมอได้ดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ดีมากจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 พอใช้จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่ดีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการที่เป็นส่วนหนึ่งที่มีส่วนสำคัญในความสำเร็จของหน่วยงานอยู่เสมอ ดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ดีมากจำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 พอใช้จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 อยู่ในระดับดี

### คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการยอมรับนับถือ

ตารางที่ 4.11 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)			
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากเพื่อนร่วมงาน	23 (16.8)	94 (68.6)	18 (13.1)	2 (1.50)	0 (00.0)	4.00	0.64	ดี
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	17 (12.4)	93 (67.9)	24 (17.5)	2 (1.50)	1 (0.7)	3.89	0.68	ดี
3. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและ เหมาะสมกับความสามารถของท่าน	22 (16.1)	77 (56.2)	36 (26.3)	2 (1.52)	0 (00.0)	3.86	0.78	ดี
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานที่กรมตรวจ บัญชีสหกรณ์	45 (32.8)	67 (48.9)	22 (16.1)	2 (1.50)	1 (00.7)	4.10	0.66	ดี
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>3.96</b>	<b>0.69</b>	<b>ดี</b>

จากตาราง 4.11 พบว่าข้าราชการที่ปฏิบัติในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับนับถือ โดยรวมอยู่ในระดับดี 3.96 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานดี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 68.60 ดีมาก 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 พอใช้ จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ไม่ดีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับมาก ผลการปฏิบัติงานของข้าราชการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาดี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 67.90 พอใช้จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ดีมากจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ไม่ดีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ควรปรับปรุงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมักได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถของข้าราชการดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 พอใช้จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ดี

มากจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ไม่ดี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.52 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีความรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ดี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 3.96 ดีมากจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 32.80 พอใช้จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.10 ไม่ดีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ควรปรับปรุงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับดี

### คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านลักษณะงาน

ตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านลักษณะงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านลักษณะงาน	ระดับความคิดเห็น					การ ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ ดี				
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตรวจสอบ	16 (11.7)	89 (65.0)	29 (21.2)	2 (1.50)	1 (0.70)	3.85	0.71	ดี	
2. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานของท่านคุ้มค่ากับ เวลาที่ใช้	51 (37.2)	65 (47.4)	20 (14.6)	1 (0.70)	0 (00.0)	4.21	1.03	ดี	
3. ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับ จำนวนคนที่ปฏิบัติงาน	6 (4.40)	50 (36.5)	49 (35.8)	19 (13.9)	13 (9.5)	3.12	0.79	พอใช้	
4. การประสานระหว่างข้าราชการด้วยกัน	16 (11.7)	77 (56.2)	34 (24.8)	9 (6.6)	1 (0.70)	3.71	0.88	ดี	
5. การประสานระหว่างข้าราชการกับ ผู้บังคับบัญชา	20 (14.6)	74 (54.0)	30 (21.9)	10 (7.30)	3 (2.2)	3.71	0.62	ดี	
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>3.72</b>	<b>0.80</b>	<b>ดี</b>	

จากตาราง 4.12 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้าน  
ลักษณะงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.72 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตรวจสอบของข้าราชการดี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อย  
ละ 65.00 พอใช้จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 21.20 ดีมากจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่

ดีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 อยู่ในระดับดี

เห็นว่าการปฏิบัติงานของข้าราชการคุ้มค่ากับเวลาที่ใช้ดี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 ดีมากจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 พอใช้จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ไม่ดีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 อยู่ในระดับดี

ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงานกับจำนวนคนที่ปฏิบัติงานดี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 พอใช้จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ไม่ดี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ควรปรับปรุงจำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.50 ดีมากจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับพอใช้

การประสานระหว่างข้าราชการด้วยกันดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 พอใช้จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 24.80 ดีมากจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่ดีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ควรปรับปรุงจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับดี

การประสานระหว่างข้าราชการกับผู้บังคับบัญชาดี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 พอใช้จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 ดีมากจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ไม่ดีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ควรปรับปรุงจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับดี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ**

ตารางที่ 4.13 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	ระดับความคิดเห็น				ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)				
1.งานที่ท่านทำอยู่ สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน	50 (36.5)	77 (56.2)	9 (6.60)	1 (0.70)	0 (00.0)	4.28	0.70	ดี
2. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านสามารถ พัฒนาความรู้ความสามารถ	44 (32.1)	71 (51.8)	21 (15.3)	1 (0.70)	0 (00.0)	4.15	0.69	ดี
3. ท่านพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ รับผิดชอบในปัจจุบัน	30 (21.9)	81 (59.1)	23 (16.8)	3 (2.20)	0 (00.0)	4.00	0.88	ดี
รวมเฉลี่ย						4.14	0.75	ดี

จากตาราง 4.13 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบโดยรวมอยู่ในระดับมาก 4.14 โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานที่ข้าราชการทำอยู่ สอดคล้องกับความรู้ความสามารถของข้าราชการดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ดีมาก จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 พอใช้ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ไม่ดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.28 อยู่ในระดับดี

งานที่ข้าราชการรับผิดชอบทำให้ข้าราชการสามารถพัฒนาความรู้ความสามารถดี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 ดีมาก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 32.10 พอใช้ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 15.30 ไม่ดี 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.15 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในปัจจุบัน ดี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 59.10 ดีมาก จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 21.90 พอใช้ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ไม่ดี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 อยู่ในระดับดี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน**

ตารางที่ 4.14 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น					การ แปรผล	
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)		$\bar{X}$ S.D.
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าโดย การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา	16 (11.7)	67 (48.9)	42 (30.7)	8 (5.80)	4 (2.90)	3.60 0.71	ดี
2. ท่านมีความก้าวหน้าในงานอันเนื่องมาจาก ความสามารถของท่านเอง	25 (18.2)	76 (55.5)	35 (25.5)	1 (0.70)	0 (00.0)	3.91 0.91	ดี
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนต่อ การศึกษาต่อหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม	28 (20.4)	62 (45.3)	37 (27.0)	7 (5.10)	3 (2.20)	3.76 1.00	ดี
4. การเลื่อนระดับในตำแหน่งงานของท่าน เป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา	26 (19.0)	63 (46.0)	36 (26.3)	4 (2.90)	8 (5.80)	3.69 0.85	ดี
รวมเฉลี่ย						3.74 0.86	ดี

จากตาราง 4.14 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.74 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ข้าราชการเห็นว่างานที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชาดี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 48.90 พอใช้ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ดีมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่ดี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ควรปรับปรุง จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีความก้าวหน้าในงานอันเนื่องมาจากความสามารถของข้าราชการเองดี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 55.50 พอใช้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ดีมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ไม่ดี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 อยู่ในระดับดี

ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนต่อการศึกษาหรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติมดี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 พอใช้ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ดีมาก จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 20.40 ไม่ดี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ควรปรับปรุง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อยู่ในระดับดี

การเลื่อนระดับในตำแหน่งงานของข้าราชการเป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชาดี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 46.00 พอใช้ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ดีมาก จำนวน 26

คน คิดเป็นร้อยละ 19.00 ควรปรับปรุง จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 5.80 ไม่ดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับดี

### คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ตารางที่ 4.15 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	ระดับความคิดเห็น					ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)				
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง กับท่านอย่างสม่ำเสมอ	31 (22.6)	64 (46.7)	36 (26.3)	4 (2.90)	2 (1.50)	3.86	0.90	ดี	
2. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์เข้าร่วม กิจกรรมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน	18 (13.1)	62 (45.3)	42 (30.7)	12 (8.8)	3 (2.20)	3.38	0.92	พอใช้	
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลในการ ทำงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน	25 (18.2)	61 (44.5)	37 (27.0)	12 (8.80)	2 (1.50)	3.69	0.89	ดี	
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณา ความคิดความชอบจากผู้บังคับบัญชา	23 (16.8)	61 (44.5)	41 (29.9)	10 (7.30)	2 (1.50)	3.67	0.89	ดี	
5. ท่านพอใจกับความสามารถในการ บริหารงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน	27 (19.7)	61 (44.5)	41 (29.9)	5 (3.60)	3 (2.20)	3.75	2.73	ดี	
รวมเฉลี่ย						3.67	1.26	ดี	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชาโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.67 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผู้บังคับบัญชาของข้าราชการให้ความเป็นกันเองกับข้าราชการอย่างสม่ำเสมอดี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 พอใช้ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ดีมาก จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ไม่ดี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.90 ควรปรับปรุง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีโอกาสมพบปะสังสรรค์เข้าร่วมกิจกรรมกับผู้บังคับบัญชาของข้าราชการดี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 45.30 พอใช้ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ดีมาก จำนวน 18

คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ไม่ดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ควรปรับปรุง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับพอใช้

ข้าราชการได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาของข้าราชการดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 พอใช้ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 27.00 ดีมาก จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 18.20 ไม่ดี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ควรปรับปรุง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับบัญชาดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 พอใช้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ดีมาก จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ไม่ดี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ควรปรับปรุง จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการพอใจกับความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาของข้าราชการดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 44.50 พอใช้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ดีมาก จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 ไม่ดี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ควรปรับปรุง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 อยู่ในระดับดี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**



ตารางที่ 4.16 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	ระดับความคิดเห็น					ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควรร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)				
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเป็นกันเอง กับท่าน	32 (23.4)	84 (61.3)	19 (13.9)	1 (0.70)	1 (0.70)	4.05	0.70	ดี	
2. เพื่อนร่วมงานต่างจังหวัดให้ความเป็น กันเองกับท่าน	31 (22.6)	80 (58.4)	23 (16.8)	3 (2.20)	0 (00.0)	4.01	0.70	ดี	
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลใน หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	32 (23.4)	79 (57.7)	23 (16.8)	3 (2.20)	1 (0.70)	4.02	0.78	ดี	
4. ท่านมีโอกาสดำเนินการปะสังสรรค์เข้าร่วม กิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน	24 (17.5)	74 (54.0)	33 (24.1)	5 (3.6)	1 (0.70)	3.83	0.72	ดี	
5. ท่านได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและ สนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ แก่ หน่วยงานของท่าน	29 (21.2)	77 (56.2)	29 (21.2)	1 (0.70)	1 (0.70)	3.96	0.87	ดี	
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความ สามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	17 (12.4)	68 (49.6)	41 (29.9)	7 (5.10)	4 (2.90)	3.63	0.86	ดี	
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>3.92</b>	<b>0.77</b>	<b>ดี</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.92 โดยมีรายละเอียดดังนี้

เพื่อนร่วมงานของข้าราชการให้ความเป็นกันเองกับข้าราชการดี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 61.30 ดีมาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 พอใช้ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ไม่ดี จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.70 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน ร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 อยู่ในระดับดี

เพื่อนร่วมงานต่างจังหวัดให้ความเป็นกันเองกับข้าราชการดี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 58.40 ดีมาก จำนวน 31 คน เป็นร้อยละ 22.60 พอใช้ จำนวน 23 คน เป็นร้อยละ 16.80 ไม่ดี จำนวน 3 เป็นร้อยละ 2.20 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องดี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 57.70 ดีมาก จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 23.40 พอใช้ จำนวน 23 คน

คิดเป็นร้อยละ 16.80 ไม่ดี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.20 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการมีโอกาสดำเนินการได้พบปะสังสรรค์เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานดี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 พอใช้ จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 24.10 ดีมาก จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ไม่ดี จำนวน 5 เป็นร้อยละ 3.60 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 อยู่ในระดับดี

ข้าราชการได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ แก่หน่วยงานของข้าราชการดี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 ดีมากและพอใช้ จำนวน 29 คน เท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 21.20 เท่ากัน ไม่ดีและควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อยู่ในระดับดี

บุคลากรในหน่วยงานของข้าราชการมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ดีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 49.60 พอใช้ จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 29.90 ดีมาก จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ไม่ดี จำนวน 7 เป็นร้อยละ 5.10 ควรปรับปรุง จำนวน 4 คนเป็นร้อยละ 2.90 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 อยู่ในระดับดี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**

ตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)					
1. การจัดที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องน้ำ แสงสว่าง อากาศ ทำให้สะดวกต่อการ ปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมดี	19 (13.9)	64 (46.7)	42 (30.7)	10 (7.30)	2 (1.50)	3.64	0.77	ดี	
2. สภาพแวดล้อมบรรยากาศทำงานที่ เหมาะสมในการสื่อสารกับภายนอก	16 (11.7)	66 (48.2)	50 (36.5)	3 (2.20)	2 (1.50)	3.66	0.75	ดี	
3. การจัดการ การให้บริการ และประสิทธิภาพ ของเครื่องใช้สำนักงานเหมาะสมและ เพียงพอ	17 (12.4)	66 (48.2)	49 (35.8)	4 (2.90)	1 (0.70)	3.68	1.02	ดี	
4. ขนาดของอาคาร ความเหมาะสมของ สถานที่ทำงานและระยะทางจากที่พัก	20 (14.6)	58 (42.3)	36 (26.3)	18 (13.1)	5 (3.60)	3.51	1.13	ดี	
5. ทางเดิน สวนหย่อม บริเวณสถานที่พักผ่อน ที่จอดรถ มีความเหมาะสม	18 (13.1)	53 (38.7)	35 (25.5)	20 (14.6)	11 (8.00)	3.34	0.92	พอใช้	
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>3.56</b>	<b>0.91</b>	<b>ดี</b>	

จากตาราง 4.17 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.56 โดยมีรายละเอียดดังนี้

การจัดที่ทำงาน เช่น ห้องทำงาน ห้องน้ำ แสงสว่าง อากาศ ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมดี จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 46.70 พอใช้ จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 30.70 ดีมาก จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.90 ไม่ดี จำนวน 10 เป็นร้อยละ 7.30 ควรปรับปรุงจำนวน 2 คนเป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อยู่ในระดับดี

สภาพแวดล้อมบรรยากาศทำงานที่เหมาะสมในการสื่อสารกับภายนอกดี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 พอใช้ จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 ดีมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่ดี จำนวน 3 คน เป็นร้อยละ 2.20 ควรปรับปรุง จำนวน 2 คน เป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อยู่ในระดับดี

การจัดการ การให้บริการ และประสิทธิภาพของเครื่องใช้สำนักงานเหมาะสมและเพียงพอ ดี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 พอใช้ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ดีมาก

จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 ไม่ดี จำนวน 4 คน เป็นร้อยละ 2.90 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 อยู่ในระดับดี

ขนาดของอาคาร ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและระยะทางจากที่พัก จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 42.30 พอใช้ จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 ดีมาก จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.60 ไม่ดี จำนวน 18 คน เป็นร้อยละ 13.10 ควรปรับปรุง จำนวน 5 คน เป็นร้อยละ 3.60 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 อยู่ในระดับดี

ทางเดิน สวนหย่อม บริเวณสถานที่พักผ่อน ที่จอดรถ มีความเหมาะสมดีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 พอใช้ จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 25.50 ไม่ดี จำนวน 20 คน เป็นร้อยละ 14.60 ดีมาก จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 ควรปรับปรุง จำนวน 11 คน เป็นร้อยละ 8.00 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34 อยู่ในระดับพอใช้

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ**

ตารางที่ 4.18 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	ระดับความคิดเห็น					การ แปรผล	
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)		$\bar{X}$ S.D.
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ที่ทำ	6 (4.40)	61 (44.5)	48 (35.0)	15 (10.9)	7 (5.10)	3.32 0.90	พอใช้
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่ ท่านได้ทำ	6 (4.40)	60 (43.8)	51 (37.2)	13 (9.50)	7 (5.10)	3.32 0.87	พอใช้
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	5 (3.60)	65 (47.4)	48 (35.0)	13 (9.50)	6 (4.40)	3.36 0.93	พอใช้
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ ในการทำงาน	7 (5.10)	51 (37.2)	54 (39.4)	18 (13.1)	7 (5.10)	3.24 1.02	พอใช้
5. เงินเดือนและรายได้ของท่านเพียงพอกับ รายจ่ายในครอบครัว	7 (5.10)	40 (29.2)	53 (38.7)	25 (18.2)	12 (8.8)	3.03 0.73	พอใช้
6. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการ เบิกค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการต่าง ๆ	16 (11.7)	73 (53.3)	43 (31.4)	4 (2.90)	1 (0.70)	3.72 0.91	ดี
7. ระบบเงินเดือน บำเหน็จ สวัสดิการ ทำให้ ท่านพอใจในการปฏิบัติงาน	12 (8.80)	56 (40.9)	49 (35.8)	16 (11.7)	4 (2.90)	4.35 0.76	ดี
<b>รวมเฉลี่ย</b>						<b>3.48 0.87</b>	<b>พอใช้</b>

จากตาราง 4.18 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ โดยรวมอยู่ในระดับกลาง 3.48 โดยมีรายละเอียดดังนี้

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ทำดี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ  
44.50 พอใช้ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ไม่ดี จำนวน 15 คน เป็นร้อยละ 10.90 ควร  
ปรับปรุง จำนวน 7 คน เป็นร้อยละ 5.10 ดีมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.32 อยู่ในระดับพอใช้

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำได้ ดี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ  
43.80 พอใช้ จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ไม่ดี จำนวน 13 คน เป็นร้อยละ 9.50 ควร  
ปรับปรุง จำนวน 7 คน เป็นร้อยละ 5.10 ดีมาก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ  
3.32 อยู่ในระดับพอใช้

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของข้าราชการ ดี จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 47.40 พอใช้ จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ไม่ดี จำนวน 13 คน เป็นร้อยละ 9.50 ควรปรับปรุง จำนวน 6 คน เป็นร้อยละ 4.40 ดีมาก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.60 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 อยู่ในระดับพอใช้

ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ในการทำงานพอใช้ จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 39.40 ดี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 37.20 ไม่ดี จำนวน 18 คน เป็นร้อยละ 13.10 ดีมาก และ ควรปรับปรุง จำนวน 7 คน เป็นร้อยละ 5.10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.24 อยู่ในระดับพอใช้

เงินเดือนและรายได้ของข้าราชการเพียงพอกับรายจ่ายในครอบครัว พอใช้ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 38.70 ดี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 29.20 ไม่ดี จำนวน 25 คน เป็นร้อยละ 18.20 ควรปรับปรุง จำนวน 12 คน เป็นร้อยละ 8.80 ดีมาก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 5.10 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 อยู่ในระดับพอใช้

ข้าราชการได้รับการอำนวยความสะดวกในการเบิกค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการต่าง ๆ ดี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 พอใช้ จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 31.40 ดีมาก จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.70 ไม่ดี จำนวน 4 คน เป็นร้อยละ 2.90 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 อยู่ในระดับดี

ระบบเงินเดือน บำเหน็จ สวัสดิการ ทำให้ข้าราชการพอใจในการปฏิบัติงานดี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 40.90 พอใช้ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ไม่ดี จำนวน 16 คน เป็นร้อยละ 11.70 ดีมาก จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 8.80 ควรปรับปรุง จำนวน 4 คน เป็นร้อยละ 2.90 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 อยู่ในระดับดี

**คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความมั่นคงปลอดภัย**

ตารางที่ 4.19 คุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยด้านความมั่นคง ปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านความมั่นคง ปลอดภัย	ระดับความคิดเห็น					ควร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)	$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	ดีมาก จำนวน (ร้อยละ)	ดี จำนวน (ร้อยละ)	พอใช้ จำนวน (ร้อยละ)	ไม่ดี จำนวน (ร้อยละ)	ควรร ปรับปรุง จำนวน (ร้อยละ)				
1. งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงในชีวิต การทำงานเพียงใด	31 (22.6)	72 (52.6)	31 (22.6)	2 (1.5)	1 (0.70)	3.94	0.76	ดี	
2. การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของ ท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม	10 (7.30)	57 (41.6)	57 (41.6)	11 (8.00)	2 (1.50)	3.45	1.15	พอใช้	
3. การโยกย้ายตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ ท่านคิด โอนไปทำงานหน่วยงานอื่นเพียงใด	31 (22.6)	35 (25.5)	47 (34.3)	15 (10.9)	9 (6.60)	3.46	0.69	พอใช้	
4. ท่านได้รับความปลอดภัยและความมั่นคง ในชีวิตและทรัพย์สินของท่านเพียงใด	9 (6.60)	74 (54.0)	49 (35.8)	4 (2.9)	1 (0.70)	3.62	0.34	ดี	
รวมเฉลี่ย						3.62	0.73	ดี	

จากตาราง 4.19 พบว่าข้าราชการมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง ปลอดภัย โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3.62 โดยมีรายละเอียดดังนี้

งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงในชีวิตการทำงานเพียงใด ดี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 52.60 ดีมากและ พอใช้ จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ไม่ดี จำนวน 2 คน เป็นร้อยละ 1.50 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 อยู่ในระดับดี

การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงานของข้าราชการเป็นไปด้วยความเหมาะสมดีและพอใช้ จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 41.60 ไม่ดี จำนวน 11 คน เป็นร้อยละ 8.00 ดีมากจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.30 ควรปรับปรุง จำนวน 2 คน เป็นร้อยละ 1.50 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 อยู่ในระดับพอใช้

การโอนย้ายตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการคิด โอนไปทำงานหน่วยงานอื่นเพียงใด พอใช้ จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 ดี จำนวน 35 คน เป็นร้อยละ 25.50 ดีมากจำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60 ไม่ดี จำนวน 15 คน เป็นร้อยละ 10.90 ควรปรับปรุง จำนวน 9 คน เป็นร้อยละ 6.60 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับพอใช้

ข้าราชการได้รับความปลอดภัยและความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สินของข้าราชการเพียงใด ดี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00 พอใช้ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 35.80 ดีมาก

จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.60 ไม่มีจำนวน 4 คน เป็นร้อยละ 2.90 ควรปรับปรุง จำนวน 1 คน เป็นร้อยละ 0.70 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 อยู่ในระดับดี

### ตอนที่ 3 การทดสอบสมมุติฐาน

**สมมุติฐานที่ 1** ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่ 6 - 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

ตารางที่ 4.20 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ด้านความสำเร็จของงาน	4.24	0.62	ดี
ด้านการยอมรับนับถือ	3.96	0.96	ดี
ด้านลักษณะงาน	3.72	0.80	ดี
ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ	4.14	0.75	ดี
ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.74	0.86	ดี
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.67	1.26	ดี
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.92	0.77	ดี
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.56	0.91	ดี
ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.48	0.87	พอใช้
ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.62	0.73	ดี
รวมเฉลี่ย	3.81	0.85	ดี

จากตารางที่ 4.20 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี 9 ด้าน คือ ด้านความสำเร็จของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.24 รองลงมา คือ ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.14 ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 3.96 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.92 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ย 3.74 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.72 ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.67 ด้านความมั่นคงปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.62 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.56 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต



การทำงานในระดับพอใช้ 1 ด้าน คือ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ย 3.48 และมีค่าเฉลี่ยรวมทุกด้านเท่ากับ 3.81 จัดอยู่ในระดับดี จึงเป็นไปตามสมมุติฐานที่ 1

**สมมุติฐานที่ 2** ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการสมรส อายุการทำงาน ตำแหน่งในปัจจุบัน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่าง กัน

**2.1 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		df	t-test	Sig
		$\bar{X}$	S.D			
ชาย	18	4.78	0.55	136	.234	.194
หญิง	119	4.06	1.18			
รวม	137	4.15	1.14			

จากตารางที่ 4.21 ข้าราชการ เพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 4.78 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่า t มีค่าเท่ากับ .234 และ Sig เท่ากับ .194 ซึ่งมากกว่า 0.05

ผลการวิจัยแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

**2.2 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.22 เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
25 ปีหรือต่ำกว่า	4	3.00	0.00
26 - 30	14	3.07	0.27
31 - 35	14	3.15	0.43
36 - 40	33	3.21	0.36
41 ปีหรือมากกว่า	72	3.22	0.61
รวม	137	3.18	0.50

จากตารางที่ 4.22 ข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ ดังนี้ ผู้ที่มีอายุมากกว่า 41 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 รองลงมาตามลำดับคือ อายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21 อายุ 31 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.15 อายุ 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 อายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00

ตารางที่ 4.23 ระดับความแปรปรวนค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	9.178	3	3.059	2.444	.067*
ภายในกลุ่ม	166.457	133	1.252		
รวม	175.635	136			

P > 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการทำสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.444 และค่า Sig เท่ากับ .067 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		X1	X2	X3	X4	X5
25 ปี	3.00	0	0.07	0.15	0.21	0.22
26-30 ปี	3.07		0	0.08	0.14	0.15
31-35 ปี	3.15			0	0.06	0.07
36-40 ปี	3.21				0	-0.01
41 ปีหรือมากกว่า	3.22					0

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่จำแนกตามอายุมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีอายุ 41 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.3 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน**

ตารางที่ 4.25 ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
อนุปริญญา หรือต่ำกว่า	2	3.00	0.00
อนุปริญญา	1	4.00	0.00
ปริญญาตรี	104	3.00	1.37
สูงกว่าปริญญาตรี	30	3.77	1.28
รวม	137	3.18	1.37

จากตารางที่ 4.25 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ผู้มีการศึกษาระดับอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ย 4.00 รองลงมาตามลำดับคือสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ย 3.77 ปริญญาตรีและอนุปริญญาหรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.00

ตารางที่ 4.26 ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.815	4	.704	2.938	.023*
ภายในกลุ่ม	31.623	132	.240		
รวม	175.635	136			

P > 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.938 และค่า Sig เท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		X1	X2	X3	X4
อนุปริญญา หรือต่ำกว่า	3.00	0	-1.00	-0.03	-0.82
อนุปริญญา	4.00		0	0.97	0.18
ปริญญาตรี	3.03			0	-0.79
สูงกว่าปริญญาตรี	3.82			0	

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่จำแนกตามระดับการมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ข้าราชการ

กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือต่ำกว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.4 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน**

ตารางที่ 4.28 ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามรายได้

รายได้	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
ต่ำกว่า 12,000 บาท	23	1.26	.45
12,001 - 17,000 บาท	16	1.62	.72
17,001 - 22,000 บาท	45	1.71	.62
22,001 - 27,000 บาท	20	1.65	.67
สูงกว่า 27,001 บาท	33	1.76	.71
รวม	137	1.63	.66

จากตารางที่ 4.28 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ ดังนี้ ผู้มีรายได้สูงกว่า 27,001 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.76 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีรายได้ 17,001 - 22,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.71 ผู้มีรายได้ 22,001 - 27,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.65 ผู้มีรายได้ 12,001 - 17,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.62 และผู้มีรายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 1.26

ตารางที่ 4.29 ระดับความแปรปรวน จำแนกตามรายได้

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	11.296	2	5.648	3.095	.049*
ภายในกลุ่ม	244.500	134	1.825		
รวม	255.796	136			

$P > 0.05$

จากตารางที่ 4.29 ผลการทำสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.095 และค่า Sig เท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามรายได้

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$	$\bar{X}_4$	$\bar{X}_5$
ต่ำกว่า 12,000 บาท	1.26	0	-0.36	-0.45	-0.39	-0.50
12,001 - 17,000 บาท	1.62		0	-0.09	-0.03	-0.14
17,001 - 22,000 บาท	1.71			0	-0.06	-0.05
22,001 - 27,000 บาท	1.65				0	-0.11
สูงกว่า 27,001 บาท	1.76					0

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่จำแนกตามรายได้มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 12,001 - 17,000 บาท รายได้ 17,001 - 22,000 บาท รายได้ 22,001 - 27,000 บาท และรายได้สูงกว่า 27,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้ 12,001 - 17,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 17,001 - 22,000 บาท รายได้ 22,001 - 27,000 บาท และรายได้สูงกว่า 27,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้ 17,001 - 22,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้ 22,001 - 27,000 บาท และรายได้สูงกว่า 27,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีรายได้ 22,001 - 27,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 27,001 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.5 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน**

ตารางที่ 4.31 ความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
5 ปีหรือน้อยกว่า	23	2.35	.49
6 - 9 ปี	4	3.00	.00
10 - 14 ปี	34	3.06	.24
15 - 19 ปี	23	3.13	.34
20 ปี หรือมากกว่า	53	3.55	.50
รวม	137	3.14	.58

จากตารางที่ 4.31 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงาน ดังนี้ ผู้มีอายุงาน 20 ปี หรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ย 3.55 รองลงมาตามลำดับคือผู้มีอายุงาน 15 - 19 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.13 ผู้มีอายุงาน 10 - 14 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.06 ผู้มีอายุงาน 6 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.00 ผู้มีอายุงาน 5 ปีหรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ย 2.35

ตารางที่ 4.32 ระดับความแปรปรวน จำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	150.068	2	75.034	74.271	.000*
ภายในกลุ่ม	135.377	134	1.010		
รวม	285.445	136			

$P > 0.05$

จากตารางที่ 4.32 ผลการทำสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 74.271 และค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้



ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามรายได้

อายุการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่				
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$	$\bar{X}_4$	$\bar{X}_5$
5 ปีหรือน้อยกว่า	2.35	0	-0.65	-0.71	-0.78	-1.20
6 - 9 ปี	3.00		0	-0.06	-0.13	-0.55
10 - 14 ปี	3.06			0	-0.07	-0.49
15 - 19 ปี	3.13				0	-0.42
20 ปี หรือมากกว่า	3.55					0

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.33 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่จำแนกตามอายุงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุงาน 6 - 9 ปี อายุงาน 10 - 14 ปี อายุงาน 15 - 19 ปี และอายุงาน 20 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 6 - 9 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี อายุงาน 15 - 19 ปี และ อายุงาน 20 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 10 - 14 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุงาน 15 - 19 ปี และ อายุงาน 20 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีอายุงาน 15 - 19 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากข้าราชการที่มีอายุงาน 20 ปี หรือมากกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**2.6 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน**

ตารางที่ 4.34 แยกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่ง	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
		$\bar{X}$	S.D.
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	4	3.50	1.00
เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี	18	2.44	1.20
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	115	2.04	1.15
รวม	137	2.13	1.17

จากตารางที่ 4.34 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้ ตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี ค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาตามลำดับคือตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ย 2.44 ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ย 2.04

ตารางที่ 4.35 ระดับความแปรปรวน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.734	3	.578	2.812	.042*
ภายในกลุ่ม	27.332	133	.206		
รวม	29.066	136			

$P > 0.05$

จากตารางที่ 4.35 ผลการทำสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.812 และค่า Sig เท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่		
		$\bar{X}_1$	$\bar{X}_2$	$\bar{X}_3$
เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี	3.50	0	1.06	1.46
เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี	2.44		0	0.40
นักวิชาการตรวจสอบบัญชี	2.04			0

หมายเหตุ มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.36 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของข้าราชการกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่จำแนกตามอายุงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ พบว่า ข้าราชการกรมตรวจสอบบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคที่มีตำแหน่งงาน เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี นักวิชาตรวจสอบบัญชี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

#### 1. สรุปการวิจัย

##### 1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ในด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านความมั่นคงปลอดภัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน

##### 1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

(1) ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 จำนวน 210 คน (2) การหา กลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณตัวอย่างของทาโร ยามานะ (Taro Yamana) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 137 คน (3) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม จำนวน 2 ส่วน ส่วนแรกเป็น ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่สองเป็นการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ โดยให้ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม (4) เพื่อเก็บ ข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป (5) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 1.3 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ ดังนี้

1.3.1 ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี โดยพบว่า

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับดี
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับดี
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานอยู่ในระดับดี
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านหน้าที่ความรับผิดชอบอยู่ในระดับดี
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับดี
- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับดี
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับดี
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับดี
- 9) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับพอใช้
- 10) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงปลอดภัยอยู่ในระดับดี

1.3.2 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 พบว่า

- 1) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีเพศที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 2) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6) ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 2. อภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 2 ข้อ อภิปรายผลได้ดังนี้

**สมมุติฐานที่ 1** ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 อยู่ในระดับดี ที่ 3.81 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.85 (ตารางที่ 4.20) และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ที่ 4.24, 3.96, 3.72, 4.14, 3.74, 3.67, 3.92, 3.56, และ 3.62 ส่วนค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.62, 0.96, 0.80, 0.75, 0.86, 1.26, 0.77, 0.91, และ 0.73 ตามลำดับ ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับกลางที่ 3.48 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.87

ผลการศึกษาครั้งนี้เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายไว้ว่า ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 มีชีวิตการทำงานที่ปกติสุขและมีความรู้สึกที่ตนเองภูมิใจต่อผลงานที่รับผิดชอบตามที่หน่วยงานต้องการ สามารถใช้ความรู้ความสามารถและต้องใช้ประสบการณ์ในการแก้ปัญหาและเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของหน่วยงาน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ตลอดจนความมั่นคงปลอดภัยในงาน อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีการจัดสวัสดิการให้ความสะดวกแก่ข้าราชการ อีกทั้งมีความรู้สึกว่าการทำงานอย่างหนักนั้นได้ผลตอบแทนที่เป็นเงินเดือนนั้นน้อยมาก และเมื่อพิจารณาถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ในแต่ละด้านพบว่า

ด้านความสำเร็จของงานของข้าราชการ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี(ค่าเฉลี่ยที่ 4.24 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.62) ทั้งนี้เนื่องจากเป็นงานที่ทำแล้วต้องใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ที่มี เพื่อแก้ปัญหาและสามารถทำงานให้เสร็จลุล่วงไปด้วยดี และตัวข้าราชการเองก็เป็นส่วนหนึ่งของงานที่สำเร็จ เพราะต้องเป็นบุคคลที่ตรวจสอบและแสดงความเห็นต่องบการเงินทุกงานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านการยอมรับนับถือ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.96 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.96) ทั้งนี้เนื่องจากงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำนั้นมีความยากง่ายต่างกัน และมีปัญหาให้แก้ไขไม่เหมือนกัน ต้องใช้การตัดสินใจที่ประกอบด้วยกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ผลงานที่ออกมาเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา และหน่วยงานที่รับบริการ ที่ต้องเอาข้อมูลหรืองบการเงินที่ข้าราชการแสดงความเห็นไปแล้ว ไปใช้ในการบริหารงานหรือวางแผนงานต่อไป ซึ่งถือว่าสำคัญมากที่ผู้รับบริการให้การยอมรับนับถือในผลงาน

ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.72 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.80) เนื่องจากเป็นงานที่ใช้เวลาในการตรวจสอบและแสดงความเห็น โดยมีเวลาที่ต้องใช้ในการทำงานในระยะเวลาที่กำหนดจากกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ และคำสั่งนายทะเบียนสหกรณ์ ดังนั้นการทำงานต้องทำในระยเวลาน้อยที่สุด ใช้คนน้อยที่สุด ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ดังนั้นการติดต่อประสานงานระหว่างข้าราชการด้วยกัน และผู้บังคับบัญชาต้องมีตลอดเวลา และคุ้มค่ามากที่สุด

ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 4.14 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.75) ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า การทำงานนั้นตรงกับที่เรียนมาโดยตรง และเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มี และงานที่ทำนั้นทำให้ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถตลอดเวลา ต้องหาความรู้ใหม่ เกี่ยวกับการเงิน การบัญชี การตลาด ตลอดจนการบริหารงานทั่ว ๆ ไป และข้าราชการเองก็พอใจกับงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.74 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.86) ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า ข้าราชการที่ทำงานมีโอกาสนก้าวหน้าในงานด้วยความรู้ความสามารถของตนเอง โดยได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทั้งด้านการศึกษาหาความรู้ และการพิจารณาเลื่อนระดับ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.67 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.26) ทั้งนี้ก็เพราะได้ว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเอง และให้ความช่วยเหลือในด้านการงาน ให้ความเป็นธรรม กับผู้ใต้บังคับบัญชา และตัวผู้ใต้บังคับบัญชาก็ให้ความ

เชื่อถือในความสามารถในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาแต่ควรเพิ่มในด้านการส่งเสริมเข้าร่วมกิจกรรมระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชานอกเหนือจากเวลางาน

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.92 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.77) ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการให้ความเป็นกันเองระหว่างเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในจังหวัดเดียวกัน และต่างจังหวัด ตลอดจนบุคคลในหน่วยงานอื่น ก็ไม่มีปัญหาในการติดต่อ และมีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่างเพื่อนร่วมงานบ่อย ๆ และทุกคนในหน่วยงานมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับดี (ค่าเฉลี่ยที่ 3.56 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.91) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการมีความพอใจในสภาพแวดล้อมในที่ทำงานในด้านเครื่องใช้สำนักงานที่ทันสมัย เหมาะสมกับความต้องการใช้ แต่ในด้านขนาดที่ทำงานคับแคบไปเมื่อเทียบกับจำนวนคนทำงาน และระยะทางที่ห่างไกลจากที่พัก ทำให้มีค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงานที่สำนักงาน ที่จอดรถมีไม่เพียงพอต้องจอดตามถนน และห่างไกลกับหน่วยงานภายนอกที่ข้าราชการต้องติดต่อประสานงานกันเป็นประจำ

ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับพอใช้ (ค่าเฉลี่ยที่ 3.48 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.87) อภิปรายได้ว่า ข้าราชการได้รับความสะดวกในการเบิกค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ รวมทั้งระบบการจ่ายเงินเดือนที่จ่ายตรงเข้าบัญชีเงินฝากธนาคารของแต่ละคนตรงเวลาทุกเดือน แต่ในส่วนของความเหมาะสมระหว่างงานกับผลงานและตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ อีกทั้งความรู้ความสามารถของข้าราชการ และเวลาที่ใช้ในการทำงาน ไม่เหมาะสมกับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับ ข้าราชการคาดว่าควรจะได้มากกว่าที่ได้รับในปัจจุบัน อาจเป็นค่าวิชาชีพ หรือโบนัสเงินรางวัลที่ควรจะได้รับตามผลงานที่ได้ทำสำเร็จ

ด้านความมั่นคงปลอดภัย พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี(ค่าเฉลี่ยที่ 3.62 และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.73) ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เป็นความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงานที่เกิดจากการโยกย้ายตำแหน่งงาน ที่ดำรงอยู่ ซึ่งข้าราชการบางส่วนยังมีความไม่มั่นใจในความเหมาะสมในการโยกย้าย ในส่วนของข้าราชการที่คิดจะโอนไปหน่วยงานอื่นนั้นมีน้อย อาจเป็นเพราะมีระดับชั้น (ซี) เป็นระดับผู้บริหารแล้ว การโอนนั้นหน่วยงานรับน้อยลง ไม่เหมือนระดับผู้ปฏิบัติงานที่มีตำแหน่งรับโอนมาก ข้าราชการส่วนใหญ่ยังได้รับความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตการทำงานและทรัพย์สินที่มีอยู่



**สมมุติฐานที่ 2** ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค ที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 ที่มีลักษณะบุคคลต่างกัน ในเรื่อง เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และ ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

**เพศ** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามเพศอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยที่ 4.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.14 โดยข้าราชการเพศชายมีค่าเฉลี่ยที่ 4.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.57 และเป็นข้าราชการเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยที่ 4.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.18 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปรากฏว่าค่า  $t$  มีเท่ากับ 61.234 และ Sig มีค่าเท่ากับ .194 ซึ่งมากกว่า .05 และไม่ปฏิบัติตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาคทั้งเพศชายและเพศหญิง ที่ปฏิบัติงานในสถานที่แวดล้อมเดียวกัน การได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเท่าเทียมกัน ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรให้การยอมรับในเครื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ การคัดเลือกการแต่งตั้ง โยกย้าย ตลอดจนประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ของข้าราชการแต่ละคน จึงมีโอกาในการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นเพศชายหรือเป็นเพศหญิง

**อายุ** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามอายุในระดับกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 0.50 โดยข้าราชการที่มีอายุ 25 ปี หรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .00 ข้าราชการที่มีอายุ 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.07 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .27 ข้าราชการที่มีอายุ 31 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.21 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .43 ข้าราชการที่มีอายุ 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.15 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .36 ข้าราชการที่มีอายุ 41 ปี หรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.22 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .61 และจากการเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า  $F$  มีค่าเท่ากับ 2.444 และค่า Sig มีค่าเท่ากับ .067 ซึ่งมากกว่า 0.05 และจากผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิเศษเฟ พบว่า ข้าราชการที่อายุระหว่าง 36 - 40 ปี จะแตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุ 41 ปี หรือมากกว่า ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไปส่วนใหญ่จะเป็นระดับผู้บริหารแล้วทำงานมานาน รายได้ค่าตอบแทนก็มากกว่า อายุการทำงานก็มากกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกลุ่มนี้ก็จะแตกต่างด้วย

**ระดับการศึกษา** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามระดับการศึกษาในระดับพอใช้ โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.18 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.37 โดยข้าราชการที่มีระดับการศึกษา อนุปริญญา หรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .00 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา มีค่าเฉลี่ยที่ 4.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .00 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.37 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.77 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.28 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.938 และ Sig มีค่าเท่ากับ .023 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิเศษเฟ พบว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา จะมีความแตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญา ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความแตกต่างจากข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี

ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า ข้าราชการที่มีความรู้สูงระดับปริญญาตรี หรือสูงกว่าปริญญาตรี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่า ข้าราชการที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญา หรือต่ำกว่า เพราะปัจจุบันองค์กรยังให้ความสำคัญกับวุฒิการศึกษา ทำให้ผู้มีการศึกษาในระดับสูงกว่าจะมีโอกาสทำงานในตำแหน่งงานระดับสูง และมีความสำคัญต่อองค์กรมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า

**รายได้** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามระดับรายได้ในระดับไม่ดี โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 1.63 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .66 โดยข้าราชการที่มีรายได้ ต่ำกว่า 12,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 1.26 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .45 ข้าราชการที่มีรายได้ 12,001 – 17,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 1.62 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .72 ข้าราชการที่มีรายได้ 17,001 – 22,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 1.71 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .66 ข้าราชการที่มีรายได้ 22,001 – 27,000 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 1.65 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .67 ข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 27,001 บาท มีค่าเฉลี่ยที่ 1.76 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .71 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.095 และ Sig มีค่าเท่ากับ .049 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิเศษเฟ พบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ต่ำกว่า 12,000 บาท แตกต่างกับข้าราชการที่มีรายได้ 12,001 – 17,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ 12,001 – 17,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ 17,001 – 22,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้ 22,001 – 27,000 บาท และข้าราชการที่มีรายได้สูงกว่า 27,001 บาท

ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้มากกว่าจะสามารถนำไปใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ในเรื่องการซื้ออาหาร ที่พักอาศัย เสื้อผ้า และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ

**อายุการทำงาน** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามอายุการทำงานได้ในระดับกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 3.14 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .58 โดยข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 5 ปี หรือน้อยกว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 2.35 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .49 ข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.00 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .00 ข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 14 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.06 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .24 ข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 15 – 19 ปี มีค่าเฉลี่ยที่ 3.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .34 ข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 20 ปี หรือมากกว่า มีค่าเฉลี่ยที่ 3.55 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ .50 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 74.271 และ Sig มีค่าเท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิเศษเฟ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน น้อยกว่า 5 ปี แตกต่างกับข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี และข้าราชการที่มีอายุการทำงานระหว่าง 10 – 14 ปี และข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 15 – 19 ปี และข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 20 ปี หรือมากกว่า ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุการทำงานมากกว่าจะมีการปรับตัวให้เข้าวัฒนธรรมขององค์กรรวมทั้งงานที่ปฏิบัติ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงาน นโยบายในองค์กร ได้เป็นอย่างดี มีความมั่นคงในตำแหน่งงานที่สังกัดอยู่

**ตำแหน่งงาน** ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของข้าราชการโดยรวมจำแนกตามตำแหน่งงานได้ในระดับน้อย โดยมีค่าเฉลี่ยที่ 2.13 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.17 โดยข้าราชการที่มี ตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ย 3.50 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.00 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ย 2.44 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.20 ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี มีค่าเฉลี่ย 2.03 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานที่ 1.15 และจากผลการเปรียบเทียบความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยระดับนัยสำคัญที่ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.812 และ Sig มีค่าเท่ากับ .042 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 และเมื่อทำการเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยวิเศษเฟ พบว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งเจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี และตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี

ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งต่างกันจะสัมพันธ์โดยตรงกับวุฒิที่ทาง ก.พ. กำหนด และกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จะกำหนดสายงานตามตำแหน่งที่ได้รับ กล่าวคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงาน ตรวจสอบบัญชี วุฒิการศึกษาต่ำสุดระดับ ปวส. ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี หากไม่มีวุฒิปริญญาตรี ก็ไม่สามารถเปลี่ยนสายงานไปด้านอื่นได้ ตำแหน่งนักวิชาการตรวจสอบบัญชี วุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สามารถเปลี่ยนสายงานได้ แต่ทุกตำแหน่งมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถที่ทางกรมตรวจบัญชีสหกรณ์จัดให้ แต่ขั้นสูงสุดของตำแหน่งก็มีจำกัด ระดับชี้ ทำให้มีความแตกต่างระหว่างตำแหน่งงาน

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน ในส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7 อยู่ในระดับคั่นนั้น แสดงว่า ข้าราชการ ส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น ความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับ ถือ ด้านลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงาน และการที่คุณภาพชีวิตใน การทำงานด้านรายได้อยู่ในระดับกลาง ซึ่งต้องเพิ่มการเอาใจใส่ในเรื่องมาตรฐานของงานเพื่อนำเสนอการเพิ่มค่าตอบแทนในด้านของวิชาชีพ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเพิ่มมาตรฐานการทำงานของ ข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

#### 3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยต่อไปควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชี สหกรณ์ ในส่วนข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกรมฯ (กรุงเทพฯ) หรือในภาคอื่น เพื่อเปรียบเทียบ ผลการวิจัยที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการทั้งกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ต่อไป

## บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กรมตรวจบัญชีสหกรณ์ คู่มือการบริหารงานองค์กร ปี 2550  
 กิ่งพร ทองใบ “หน่วยที่ 6 ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา  
 วิทยานิพนธ์ หน้า 1-40 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2544 “หน่วยที่13 การบริหาร  
 ค่าตอบแทน” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการจัดการองค์การและ  
 ทรัพยากรมนุษย์ หน้า 132-190 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ  
 มหาวิทยาลัย สุโขทัยธรรมาธิราช 2543 :205
- เจษฎา ชรรณขันธ์พิงศ์ “ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วน  
 ภูมิภาค เขต 3 นครปฐม “ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2545
- เฉลิมพงศ์ มีสมนัย “หน่วยที่6 พฤติกรรมส่วนบุคคลและกลุ่มในองค์กร” ใน เอกสาร  
 การสอนชุด วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ นนทบุรี สาขา  
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2543
- ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ “หน่วยที่11 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร” ใน เอกสารการ  
 สอนชุด วิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้า4-75 นนทบุรี  
 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2543
- ณัชพล กู๋เต็ง “ การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การ  
 รถไฟแห่งประเทศไทย “ วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต  
 ภาควิชาบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540
- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์ “หน่วยที่14 การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน เอกสารการ  
 สอนชุดวิชา การจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์ หน้า 196-224  
 นนทบุรี สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2543
- นพนิศา สุขจิระ ปรานี พัฒนกำจรกิจ และ พิทยา พรหมสิทธิ์ “ ปัจจัยจูงใจที่ทำให้  
 พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานระดับบังคับ  
 บัญชา บริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ บางซื่อ  
 “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2541
- นิธิพัฒน์ เมฆขจร “แรงจูงใจในการทำงานกับสุขภาพจิตของบุคลากรในองค์กร”  
 วารสารสุโขทัย ธรรมาธิราช ( กันยายน-ธันวาคม 2541 ) หน้า 66-72

ปรีชา เต็งศิริวัฒนา “การพัฒนาบุคลากรของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตภาค  
พายัพ” ปรินญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา  
สถาบันวิทยาเขตภาคพายัพ 2542

ปิยวดี สอนสิงห์ “ความพึงพอใจของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงาน กรณีศึกษา  
บริษัท ภูเก็ตเทล (ประเทศไทย) จำกัด ในเขตภาคเหนือและภาค  
ตะวันออกเฉียงเหนือ” ปรินญา

ผจญ เฉลิมสาร “คุณภาพชีวิตการทำงาน” *โปรดักท์ ทวิตี เวิลด์* (มกราคม-เมษายน 2540)  
หน้า 22-25

พรทิพย์ ทับทิมทองคำ “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิต  
การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” [ออนไลน์]  
วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ภาค วิชาศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการศึกษา  
ต่อเนื่อง มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2540 บทคัดย่อ จาก มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ทางการศึกษา [เข้าถึง 3 สิงหาคม  
2545]

ลีลา สีนานุเคราะห์ *องค์การและการจัดการ* กรุงเทพมหานคร ศึกษานิเทศก์  
กรมการ

วรรณารถ แสงมณี *การบริหารงานบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2* กรุงเทพมหานคร สถาบัน  
เทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง 2543

วิชาญ สุวรรณรัตน์ “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อ  
องค์การของ พนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน)”  
ปรินญานิพนธ์ มหาบัณฑิต ภาควิชาวิทยาศาสตร์ สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ 2543

สมเกียรติ ชีระธรรม ชาญณรงค์ บุญรัตน์สมัย และ ปาโมกษ์ ถิ่นชงชัย “การวิเคราะห์  
ปัจจัยความก้าวหน้าในอาชีพงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงาน  
กรณีศึกษาสำนักงาน ก.ส.ศ “ พาณิชยศาสตร์และการบัญชี  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ “ผู้บริหารกับโครงการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน”  
*วารสาร นักบริหาร* (ตุลาคม-ธันวาคม 2543)

Abraham H.Maslow, "A theory of Human Motivation," (1943 ): 374-396

*Psychological Review*

- Davis, Louis E. "Enhancing quality of working life: Development in the United States. (1977) *International Labour Review* 116 (July-August) .
- John M. T Vancevich "Achieving Quality of Work Life (2001) " *Human Resource Management* New Jersey : Prentic Hall.
- Lewin, David. "Collective Bargaining and the Quality of work life (1981) " *Organizational Dynamics* ( Autumn ).
- Linda A. Jerris. "Quality of work life and its relationship to service (1999)" *Human Resources Management for Hospitality ( International Edition )* New Jersey : Prentice-Hall .
- Riggio, Ronald E. (1996) *Introduction to Industrial Organizational Psychology*. 2nd Edition. New York: Harper Collins College Publishers .
- Susan E. Jackson and Randall S. Schuler "Quality of Work Life (2000) " *Managing Human Resource A partnership Perspective* 7ed USA : South-Western College Publishing
- Thomas G. Cummings and Christopher G. Worley "Productivity and Quality-of-Work-Life Background (2001) " *Organization Development & Change* 7rd USA: South-Western College Publishing
- \_\_\_\_\_ L. Wheelen and David J. Hunger "Quality of work Life and Human Diversity (2000) " *Strategic Management Business Policy* 7rd New Jersey: Prentice Hall ,



## ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงานในส่วน  
ภูมิภาค

กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6-7

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้จัดขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการศึกษาซึ่งผู้วิจัยขอความกรุณาจาก  
ท่านในการให้ข้อมูลที่เป็นจริง และขอสัญญาว่าจะเก็บข้อมูลนี้เป็นความลับ ขอขอบพระคุณมา ณ  
โอกาสนี้เป็นอย่างสูง

โปรดกาเครื่องหมาย / ลงในช่อง  หน้าคำตอบที่เป็นจริงหรือกรอกข้อความลงใน  
ช่องว่างที่กำหนดให้ตามความเป็นจริง

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. ระดับอายุของท่าน

25 ปี หรือต่ำกว่า

26 – 30 ปี

31 – 35 ปี

36 – 40 ปี

41 ปี หรือมากกว่า

3. ระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่าอนุปริญญา

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. รายได้ต่อเดือน

- |  |  |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> ต่ำกว่า 12,000 บาท  | <input type="checkbox"/> 12,001 – 17,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> 17,001 – 22,000 บาท | <input type="checkbox"/> 22,001 – 27,000 บาท |
| <input type="checkbox"/> สูงกว่า 27,001 บาท  |  |

## 5. สถานภาพการสมรส

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> โสด             | <input type="checkbox"/> สมรส       |
| <input type="checkbox"/> หย่า หรือ หม้าย | <input type="checkbox"/> แยกกันอยู่ |

## 6. ท่านมีอายุการทำงานที่กรมตรวจบัญชีสหกรณ์

- |  |                                     |
|--|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 5 ปี หรือน้อยกว่า | <input type="checkbox"/> 6 – 9 ปี   |
| <input type="checkbox"/> 10 – 14 ปี        | <input type="checkbox"/> 15 – 19 ปี |
| <input type="checkbox"/> 20 ปีหรือมากกว่า  |                                     |

## 7. ปัจจุบันท่านทำงานอยู่ในระดับชั้น (ซี)

- |                              |                              |
|------------------------------|------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 1-2 | <input type="checkbox"/> 3-4 |
| <input type="checkbox"/> 5-6 | <input type="checkbox"/> 7-8 |

## 8. ตำแหน่งงานในปัจจุบันของท่าน

- |   |  |
|---|--|
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่ตรวจสอบบัญชี          | <input type="checkbox"/> เจ้าพนักงานตรวจสอบบัญชี |
| <input type="checkbox"/> เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี | <input type="checkbox"/> นักวิชาการตรวจสอบบัญชี  |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ                           |  |

## 9. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งปัจจุบัน

- |                                 |  |
|---------------------------------|--|
| <input type="checkbox"/> 1-3 ปี | <input type="checkbox"/> 4-6 ปี            |
| <input type="checkbox"/> 7-9 ปี | <input type="checkbox"/> 10 ปี หรือมากกว่า |

**ข้อมูล คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ปฏิบัติงาน  
ในส่วนภูมิภาค**

**กรณีศึกษา : ข้าราชการที่สังกัดสำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ที่ 6 - 7**

โปรดกาเครื่องหมาย / ตามความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ค่าคะแนนในระดับ 5 หมายถึง ดีมาก

ค่าคะแนนในระดับ 4 หมายถึง ดี

ค่าคะแนนในระดับ 3 หมายถึง พอใช้

ค่าคะแนนในระดับ 2 หมายถึง ไม่ดี

ค่าคะแนนในระดับ 1 หมายถึง ควรปรับปรุง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	5	4	3	2	1
<b>ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน</b>					
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้ตาม ที่หน่วยงานต้องการ					
2. ท่านมีความภูมิใจต่อผลงานของท่านที่ ปฏิบัติต่อหน่วยงาน					
3. ท่านสามารถใช้ความรู้ความสามารถใน แก้ไขปัญหาจนเป็นผลดีต่องานอยู่เสมอ					
4. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่มีสำคัญในความ สำเร็จของหน่วยงานอยู่เสมอ					
<b>ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ</b>					
1. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความ ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน					
2. ผลการปฏิบัติงานของท่านได้รับความ ยอมรับจากผู้บังคับบัญชา					

3. ท่านมักได้รับมอบหมายงานที่สำคัญและเหมาะสมกับความสามารถของท่าน					
<b>คุณภาพชีวิตการทำงาน</b>	<b>ระดับความเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน</b>				
	<b>5</b>	<b>4</b>	<b>3</b>	<b>2</b>	<b>1</b>
4. ท่านรู้สึกมีเกียรติที่ได้ทำงานที่กรมตรวจ- บัญชีสหกรณ์					
<b>ปัจจัยด้านลักษณะงาน</b>					
1. ความรวดเร็วในการปฏิบัติงานตรวจสอบ					
2. ท่านเห็นว่าการปฏิบัติงานของท่านคุ้มค่า กับเวลาที่ใช้					
3. ความเหมาะสมระหว่างปริมาณงาน กับจำนวนคนที่ปฏิบัติงาน					
4. การประสานงานระหว่างข้าราชการด้วยกัน					
5. การประสานงานระหว่างข้าราชการ กับผู้บังคับบัญชา					
<b>ปัจจัยด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ</b>					
1. งานที่ท่านทำอยู่สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
2. งานที่ท่านรับผิดชอบทำให้ท่านสามารถ พัฒนาความรู้ความสามารถ					
3. ท่านพอใจกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้รับผิดชอบในปัจจุบัน					
<b>ปัจจัยด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน</b>					
1. ท่านเห็นว่างานที่ท่านมีโอกาสนก้าวหน้าโดย การสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา					

2. ท่านมีความก้าวหน้าในงานอันเนื่องมาจาก					
ความสามารถของท่านเอง					
3. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนต่อการศึกษา					
ต่อ หรือแสวงหาความรู้เพิ่มเติม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	5	4	3	2	1
4. การเลื่อนระดับในตำแหน่งงานของท่าน					
เป็นไปตามลำดับสายการบังคับบัญชา					
ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา					
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นกันเอง					
กับท่านอย่างสม่ำเสมอ					
2. ท่านมีโอกาสพบปะสังสรรค์ เข้าร่วม					
กิจกรรมกับผู้บังคับบัญชาของท่าน					
3. ท่านได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลใน					
การทำงานจากผู้บังคับบัญชาของท่าน					
4. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการ					
พิจารณาความดีความชอบจากผู้บังคับ					
บัญชา					
5. ท่านพอใจกับความสามารถในการ					
บริหารงานของผู้บังคับบัญชาของท่าน					
<b>ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล</b>					
1. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความเป็น					
กันเองกับท่าน					
2. เพื่อนร่วมงานต่างจังหวัดให้ความเป็น					
กันเองกับท่าน					
3. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลใน					

หน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง					
4. ท่านมีโอกาสได้พบปะสังสรรค์เข้าร่วมกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงาน					
5. ท่านได้ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	5	4	3	2	1
แก่นหน่วยงานของท่าน					
6. บุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
<b>ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
1. การจัดที่ทำงานเช่น ห้องทำงาน ห้องน้ำ แสงสว่าง อากาศ ทำให้สะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่มีความเหมาะสมดี					
2. สภาพแวดล้อมบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการสื่อสารกับภายนอก					
3. การจัดการ การให้บริการ และประสิทธิภาพของเครื่องใช้สำนักงานเหมาะสมและเพียงพอ					
4. ขนาดของอาคาร ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและระยะทางจากที่พัก					
5. ทางเดิน สวนหย่อม บริเวณสถานที่พักผ่อนที่จอดรถ มีความเหมาะสม					
<b>ปัจจัยด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ</b>					
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ทำ					
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับผลงานที่ท่านทำได้					

3. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
4. ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับเวลาที่ใช้ ในการทำงาน					
5. เงินเดือนและรายได้ของท่านเพียงพอกับ รายจ่ายในครอบครัว					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน				
	5	4	3	2	1
6. ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการ เบิกค่าตอบแทน ค่าสวัสดิการต่าง ๆ					
7. ระบบเงินเดือน บำเหน็จ สวัสดิการ ทำให้ ท่านพอใจในการปฏิบัติงาน					
<b>ปัจจัยด้านความมั่นคงปลอดภัย</b>					
1. งานที่ท่านทำในปัจจุบันมีความมั่นคงในชีวิต การทำงานเพียงใด					
2. การโยกย้ายตำแหน่งงานในหน่วยงาน ของท่านเป็นไปด้วยความเหมาะสม					
3. การถูกโยกย้ายตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่ ทำให้ท่านคิดโอนไปทำงานหน่วยงาน อื่นเพียงใด					
4. ท่านได้รับความปลอดภัยและความมั่นคงใน ชีวิตและทรัพย์สินของท่านเพียงใด					



**ประวัติผู้ศึกษา**

<b>ชื่อ</b>	นางจันทร์ฉาย มະทะ
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	วันที่ 27 มีนาคม 2505
<b>สถานที่เกิด</b>	อำเภอแจ้ห่ม จังหวัดลำปาง
<b>ประวัติการศึกษา</b>	บธ.บ (บริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ปี 2546
<b>สถานที่ทำงาน</b>	สำนักงานตรวจบัญชีสหกรณ์ลำปาง อำเภอห้างฉัตร จังหวัดลำปาง
<b>ตำแหน่ง</b>	เจ้าหน้าที่บริหารงานตรวจสอบบัญชี 6