

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน  
ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

นางอัญญาณี ยศคำลือ

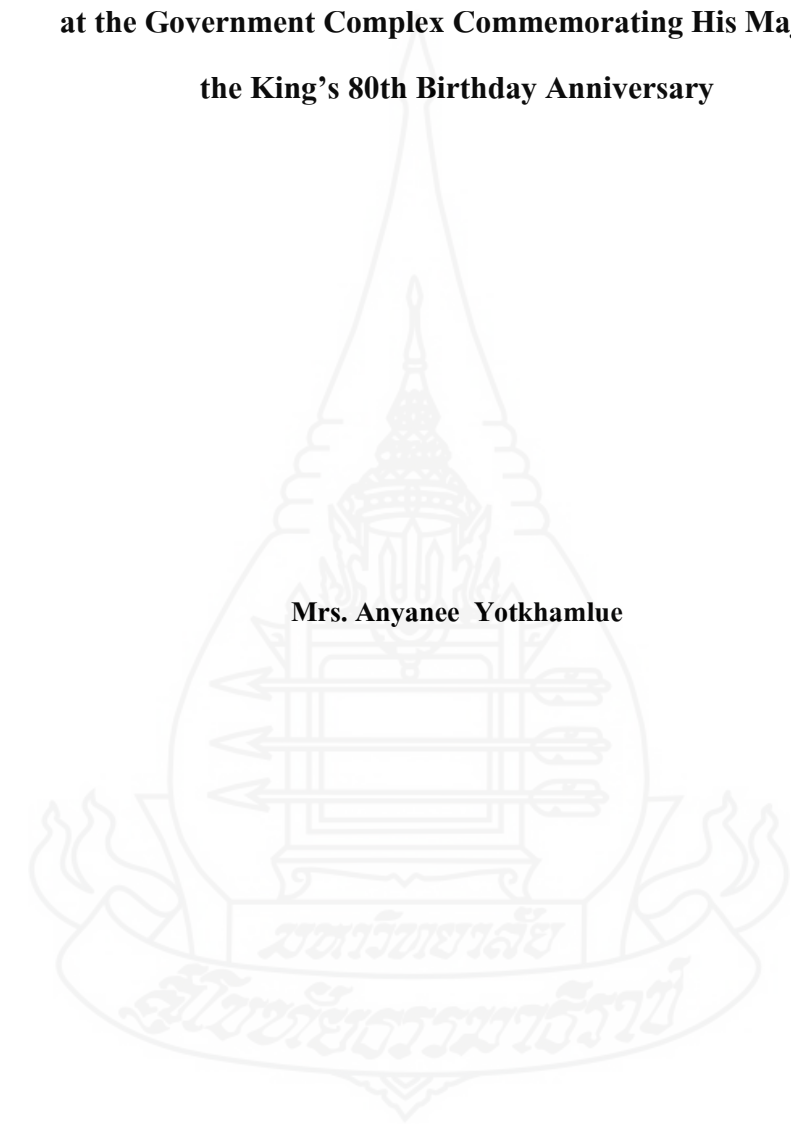


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Quality of Working Life of Personnel of the Department of Land Working  
at the Government Complex Commemorating His Majesty  
the King's 80th Birthday Anniversary**

**Mrs. Anyanee Yotkhamlue**



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

2015

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ
ชื่อและนามสกุล	นางอัญญาณี ยศคำลือ
แขนงวิชา	บริหารรัฐกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



(อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม)

ประธานกรรมการ



(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนต์รีวัต)

กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน

ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

ผู้ศึกษา นางอัญญาณี ยศคำลือ รหัสนักศึกษา 2553002508 **ปริญญา** รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ ดร. จำเนียร ราชแพทยาคม **ปีการศึกษา** 2558

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินฯ (2) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เน้นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากร คือ บุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ จำนวน 326 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมที่ดินสังกัดส่วนกลางในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด มี 3 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านธรรมเนียมในองค์กร รองลงมา คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ตามลำดับ (2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมที่ดินสังกัดส่วนกลาง คือ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ คือ ควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับตำแหน่งและภาระงานที่ได้รับมอบหมาย ควรจัดโครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เช่น ด้านความรู้เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับบุคลากรที่ปฏิบัติงานมานาน และควรจัดกิจกรรมเพื่อให้บุคลากรเกิดความรักใคร่สามัคคี

**คำสำคัญ** คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร กรมที่ดิน

**Independent Study title:** Quality of Working Life of Personnel of the Department of Land Working at the Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80<sup>th</sup> Birthday Anniversary

**Author:** Mrs. Anyanee Yotkhamlue; **ID:** 2553002508; **Degree:** Master of Public Administration;

**Independent Study advisor:** Dr. Chamnian Rajphaetyakhom; **Academic year:** 2015

### Abstract

The objectives of this study were: (1) to study level of the quality of working life of Personnel of the Department of Land; (2) to study factors related to the quality of working life of Personnel of the Department of Land classified by personal factors; and (3) to recommend approaches to develop the quality of working life of Personnel of the Department of Land working at the Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80th Birthday Anniversary.

This study was a survey research, focusing on quantitative research. Population was 326 personnel of the Department of Land working at the Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80th Birthday Anniversary. Sample size was calculated by using Taro Yamane's formula. Samples were 180 samples. Sampling used stratified random sampling method. Analytical statistic employed 2 types: descriptive statistic such as; percentage, frequency, mean, standard deviation and inferential statistics such as Pearson's correlated coefficients.

The results showed that: (1) an overall image of level of the quality of working life of personnel of the Department of Land was at high level. The average value of highest level comprised of 3 aspects namely adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, constitution in the work organization, followed by opportunity to use and develop human capacities and opportunity to growth and security respectively; (2) factors which had positive relationship with quality of working life of personnel of the Department of Land working at the Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80th Birthday Anniversary were safe and healthy working conditions, social integration, constitution in the work organization, work and total life span, and social relevance of working life; and (3) approaches recommended to develop the quality of working life of Personnel of the Department of Land working at the Government Complex Commemorating His Majesty the King's 80th Birthday Anniversary were that the organization should adjust appropriate compensation to align with position and mission, provide suitable human resource development project such as work related knowledge, put the importance to the old personnel and organize activities for the harmony.

**Keywords:** Quality of Working Life, Personnel, Department of Land

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน สังกัด ส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ อาคารรัฐประศาสนภักดี กรุงเทพมหานคร” ฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่ง จากอาจารย์ ดร.จำเนียร ราชเพทยาคม อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ได้กรุณา ให้ความรู้ คำแนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไข ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกและระลึกถึง ในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณนางสุนีย์ บัวใหญ่ ผู้ตรวจราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย ผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงานทางส่วนกลางทุกท่านที่ให้ข้อมูลและสละเวลา ในการตอบแบบสอบถาม ตลอดจนครอบครัวของผู้ศึกษาที่ได้ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจที่ดี เสมอมา

ขอขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อนักศึกษา รวมทั้งผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจ ตลอดมา

คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบและอุทิศแด่ ผู้มีพระคุณทุกๆ ท่าน

อัญญาณี ยศคำลือ

สิงหาคม 2559

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การศึกษา .....	3
กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
ขอบเขตของการศึกษา .....	5
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	9
ข้อมูลทั่วไปของกรมที่ดิน .....	33
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	38
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา .....	46
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	46
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	49
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	53
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ .....	53
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	55
ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม .....	55
ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน .....	62
ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน .....	67
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ .....	75

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	77
สรุปลการศึกษา .....	77
อภิปรายผล .....	81
ข้อเสนอแนะ .....	85
บรรณานุกรม .....	87
ภาคผนวก .....	93
ประวัติผู้ศึกษา .....	106





สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 .....	48
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ .....	56
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ .....	56
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส .....	57
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา .....	57
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน .....	58
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน .....	58
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน .....	59
ตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน โดยภาพรวม .....	60
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ .....	61
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ .....	62
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล .....	63
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน .....	63
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม .....	64
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร .....	65
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ .....	66
ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม .....	66

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	67
ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	68
ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	69
ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบูรณาการด้านสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านธรรมเนียมในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	70
ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	71
ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	72
ตารางที่ 4.25 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550.....	72
ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	73
ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	73
ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	74

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา .....	4
ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตเชิงคุณภาพ และคุณภาพชีวิตเชิงปริมาณ .....	26
ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต ของ Rahmen et al. ....	28
ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน .....	36
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของหน่วยงานที่ศึกษา .....	37



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 20 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน ทั้งนักวิชาการและผู้บริหารของหลายๆ องค์กร ต่างมุ่งเน้นความสำคัญของกลยุทธ์ไปที่การบริหาร “คน” เพราะเชื่อว่าสังคมเศรษฐกิจของยุคนี้จำเป็นต้องแข่งขันที่ระดับความรู้ขององค์กร (Knowledge Economy) แม้ว่าทุนความรู้หรือทุนปัญญาจะเป็นทรัพย์สินประเภทที่จับต้องไม่ได้ (Intangible Assets) แต่กลับมีพลังความสามารถต่อการสร้างคุณค่าหรือมูลค่าให้กับองค์กร ได้มากกว่าการเน้นกลยุทธ์ลงทุนไปที่ทุนทางวัตถุดิบ ผลการศึกษาในต่างประเทศที่ระบุว่าร้อยละ 85 ของผลประกอบการขององค์กรนั้นเกิดจาก “ทุนมนุษย์” เมื่อพิจารณาในเรื่องขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ กลไกสำคัญอันหนึ่งคือกลไกภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่ขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางในรูปของนโยบายการบริหารประเทศ ซึ่งมีพัฒนาการเรื่อยมาตั้งแต่การปฏิรูประบบราชการ พ.ศ. 2540 มีการเปลี่ยนแปลงในหลายๆ ด้าน เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจการบริหารจากส่วนกลางสู่ท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายใน เพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับลดขนาดองค์กรภาครัฐ การบริหารที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Based Management - RBM) ผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงในสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานราชการต้องปรับเปลี่ยนไปตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง ปัจจุบันแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างคนและกระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งยังให้ความสำคัญกับการจัดการตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ภายใต้วิสัยทัศน์ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาค เป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” โดยยังคงยึดหลัก “ปรัชญาแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง” ที่มุ่งให้ “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และ “สร้างสมดุลการพัฒนา” ในทุกมิติ เป็นการสร้างภูมิคุ้มกัน ในมิติต่างๆ เพื่อให้การพัฒนาประเทศสู่ความสมดุลและยั่งยืน โดยนำทุนของประเทศที่มีศักยภาพมาใช้ประโยชน์อย่างบูรณาการและเกื้อกูลกัน พร้อมทั้งเสริมสร้างให้แข็งแกร่งเพื่อเป็นรากฐานของการพัฒนาประเทศที่สำคัญ ได้แก่ การเสริมสร้างทุนสังคม (ทุนมนุษย์ ทุนสังคม ทุนทางวัฒนธรรม) ให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ขณะเดียวกันจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการประเทศเพื่อสร้างความเป็นธรรมในสังคม ให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบราชการ

และข้าราชการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ซึ่งข้าราชการและพนักงานของรัฐ ถือได้ว่าเป็นกลไกสำคัญที่จะทำให้อโยบาย แผนงาน และ โครงการต่างๆ ที่รัฐได้กำหนดไว้บังเกิดผลสำเร็จอย่างแท้จริง ประเด็นปัญหาจึงอยู่ที่ระบบบริหารงานที่ดีของภาครัฐจะเกิดขึ้นได้อย่างไร ซึ่งเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปว่าระบบบริหารราชการที่ดีย่อมขึ้นอยู่กับการบริหารบุคคลที่ดี และข้าราชการต้องมีความรู้ความสามารถ มีความซื่อสัตย์สุจริต และให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ทำให้บุคลากรในองค์กรต้องปรับตัวดิกรรรมในการปฏิบัติงาน และวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร (Organization Development) คือ การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Life: QWL) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ดังนั้นการที่จะพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาบุคลากรภายในองค์กรให้มีคุณภาพ โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

หน่วยงานกลางการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการไทยที่รับผิดชอบด้านนโยบายเรื่องนี้ ได้แก่ สำนักงาน ก.พ. ซึ่งได้ศึกษาและค้นหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมกับสังคมไทยและมีมาตรฐานสากล โดยอาศัยหลักปรัชญาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ประกอบด้วย หลักคุณธรรม (Merit - Based) หลักสมรรถนะ (Competency - Based) หลักผลงาน (Performance - Based) หลักการกระจายอำนาจและความรับผิดชอบ (HR Decentralization) และหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) (สีมา สีมานันท์, 2552: 7) รวมทั้งทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การศึกษาวิจัยปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (สังกัดราชการส่วนกลาง) โดยความร่วมมือกับจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย การศึกษาวิจัยเรื่องการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรภาครัฐ : ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน การศึกษาเรื่องระบบการเจ้าหน้าที่สัมพันธ์เพื่อการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน และการผลักดันกฎหมายสำคัญๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งบังคับใช้เมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2551 เป็นเรื่องของการบริหารราชการ โดยเป็นการยกร่างเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสามารถเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนภารกิจของประเทศให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 5) และให้การบริหารทรัพยากรบุคคลในภาคราชการสอดคล้องกับแนวทางการบริหารราชการแนวใหม่อย่างแท้จริง โดยที่พระราชบัญญัติฉบับนี้เป็นฉบับแรกและฉบับเดียวที่ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรรัฐและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งมีบทบัญญัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนในหลายมาตรากำหนดให้ส่วนราชการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต มีความทันสมัยและเป็นสากล โดยเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานควบคู่กับการดูแลคุณภาพชีวิต สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ช่วยให้ข้าราชการดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กรมที่ดินเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 โครงสร้างการบริหารงานของกรมที่ดิน ประกอบด้วย การบริหารราชการส่วนกลาง และส่วนภูมิภาค ซึ่งสายงานและลักษณะการปฏิบัติงานมีความแตกต่างกัน ระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ทำให้ข้าราชการสังกัดส่วนกลางขอย้าย/โอน ไปสังกัดส่วนภูมิภาคเป็นจำนวนมากเป็นสาเหตุให้หน่วยงานส่วนกลางประสบปัญหาขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบกับการบริหารราชการส่วนกลางทั้งทางตรงและทางอ้อม เกิดความล่าช้าในการบริหาร ซึ่งถ้าปล่อยให้ปัญหาดังกล่าวทวีความรุนแรงมากขึ้น โดยไม่มีวิธีการจัดการอย่างหนึ่งอย่างใดปัญหาดังกล่าวย่อมจะทวีความรุนแรงและส่งผลกระทบในวงกว้างกับการบริหารราชการโดยรวมทั้งระบบของกรมที่ดิน

จากความสำคัญและปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้เห็นความสำคัญเรื่องที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 และมีความสนใจที่จะศึกษาระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนาที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การศึกษา

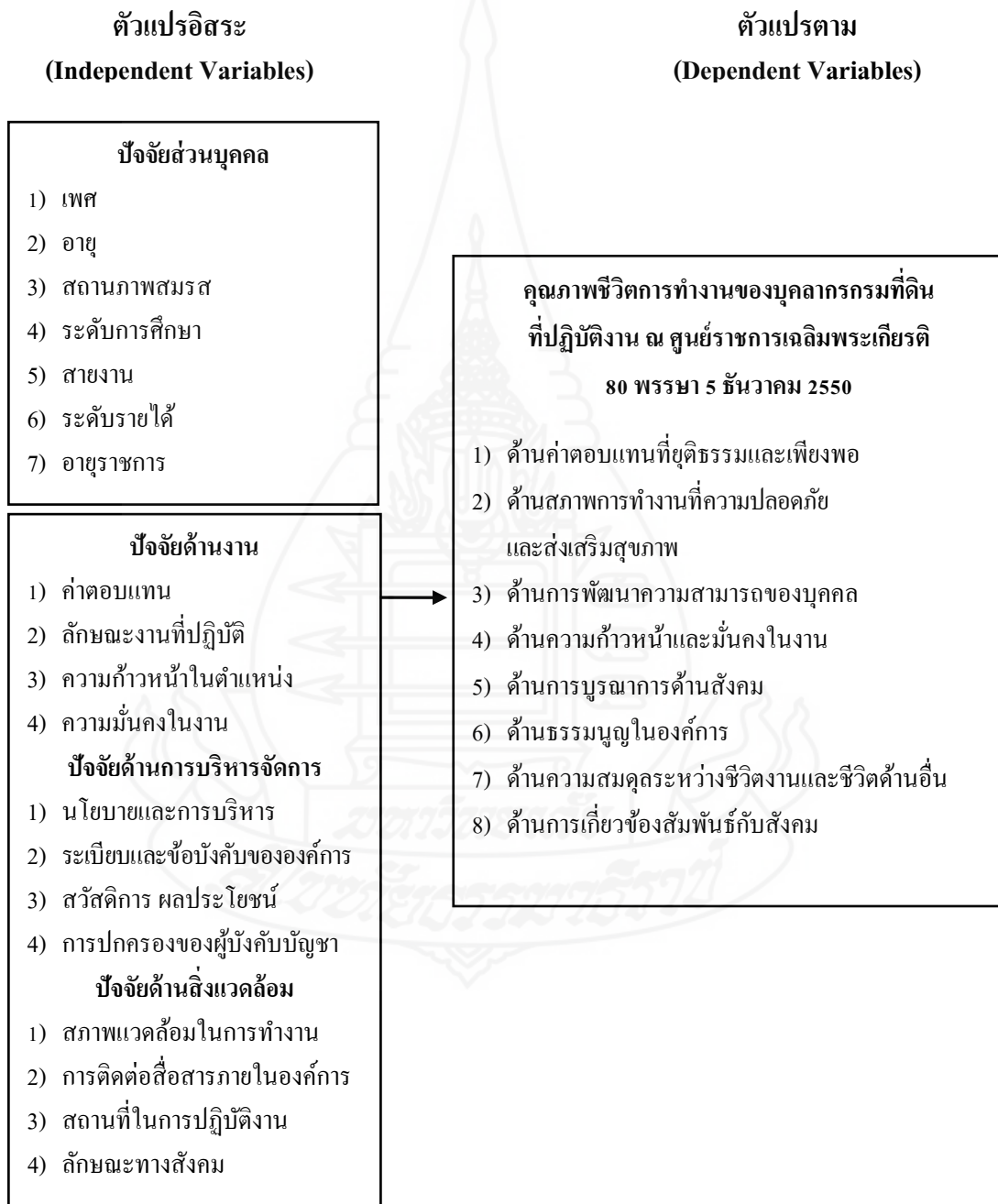
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

### 3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ผู้ศึกษาได้ปรับจากกรอบแนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) มาใช้เป็นเกณฑ์ครอบคลุมตัวชี้วัด 8 ด้าน



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

## 4. ขอบเขตของการศึกษา

### 4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ตามแนวคิดการวัดคุณภาพชีวิต ของ ริชาร์ด อี วอลตัน ใน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสังคม

### 4.2 ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นบุคลากรของกรมที่ดิน ผู้ดำรงตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 สังกัด 14 หน่วยงาน จำนวน 326 คน (ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมที่ดิน ณ วันที่ 2 มีนาคม 2558 จากกลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน คำนวณจากสูตรของ ทาโร ยามาเน่

### 4.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน 2557 ถึง เดือนเมษายน 2558 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลในเดือนมีนาคม 2558

### 4.4 ขอบเขตด้านพื้นที่

เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร รวมทั้งสิ้น 14 หน่วยงาน



## 5. นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้ศึกษาได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ดังนี้

**5.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิภาพขององค์กร โดยทำให้บุคคลพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ในที่นี้ประกอบด้วยตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การบูรณาการด้านสังคม ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และการเกี่ยวข้องกับสังคม ดังนี้

**5.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตน และตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะคล้ายกัน

**5.1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ดีและการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

**5.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง การให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนมีค่า และมีความรู้สึกรู้ทำเท่าเทียมจากการทำงานของตนเอง

**5.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การให้ความสนใจต่องานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับมอบหมาย การให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความสามารถ เพื่อการเพิ่มพูนความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในการนำไปใช้ประโยชน์ต่อหน่วยงานในอนาคต

**5.1.5 การบูรณาการด้านสังคม** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า ซึ่งจะมีผลต่อบุคคลนั้นในด้านความเป็นอิสระ จากอคติความรู้สึกต่อชุมชน การเปิดเผยของตนเอง ความรู้สึกรู้ว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน และรู้สึกรู้ว่ามี การเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

**5.1.6 ธรรมเนียมในองค์กร** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิและปกป้องสิทธิของตนได้ โดยขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กร ว่ามีการเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเท่าใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

**5.1.7 ความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ** หมายถึง การทำงานของบุคคลที่มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาว่างของครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

**5.1.8 การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หมายถึง กิจกรรมของหน่วยงานที่แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งทำให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน

**5.2 บุคลากร** หมายถึง บุคลากรสังกัดกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา อาคารรัฐประศาสนภักดี แขวงทุ่งสองห้อง เขตหลักสี่ กรุงเทพมหานคร

**5.3 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ

#### **5.4 ปัจจัยด้านงาน**

**5.4.1 ค่าตอบแทน** หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง หรือค่าตอบแทนอื่นที่ได้รับจากหน่วยงานที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

**5.4.2 ลักษณะงานที่ปฏิบัติ** หมายถึง งานที่มีความน่าสนใจ ทำท่าย งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือเป็นงานที่สามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนเสร็จสิ้น

**5.4.3 ความก้าวหน้าในตำแหน่ง** หมายถึง การได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การ

**5.4.4 ความมั่นคงในงาน** หมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ที่จะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่มีเหตุผลที่เหมาะสม

#### **5.5 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ**

**5.5.1 ด้านนโยบายและการบริหาร** หมายถึง การกำหนดนโยบายขององค์กร และการบริหารจัดการภายในองค์กร

**5.5.2 ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร** หมายถึง ระเบียบที่องค์กรกำหนดให้ปฏิบัติหรือไม่ให้ปฏิบัติเพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยขององค์กร

**5.5.3สวัสดิการผลประโยชน์** หมายถึง สิ่งตอบแทนอื่นๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนที่ได้รับ เช่น เงินช่วยเหลือ ที่พักอาศัย การรักษาพยาบาล สันทนาการต่างๆ

**5.5.4 การปกครองของผู้บังคับบัญชา** หมายถึง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม มีความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับตำแหน่ง มีการมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา

#### 5.6 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

**5.6.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน** หมายถึง หน่วยงานมีความพร้อม สะดวก เช่น การมีห้องทำงานที่มีสภาพส่งเสริมความรู้สึกในให้อยากทำงาน มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอ

**5.6.2 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร** หมายถึง การติดต่อสื่อสารของหน่วยงาน ภายในองค์กร หรือเพื่อนร่วมงาน

**5.6.3 สถานที่ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง หน่วยงานมีการสนับสนุนให้จัดสถานที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน

**5.6.4 ลักษณะทางสังคม** หมายถึง การให้ความร่วมมือหรือตอบคำถามในกรณีที่ หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือหรือซักถามเกี่ยวกับข้อมูล ความคิดเห็น และแนวทางการ ปฏิบัติงาน หน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ได้รับความคล่องตัวไม่ติดขัดใน การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก

### 6. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

6.1 เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ให้ดียิ่งขึ้น

6.2 เป็นแนวทางให้ส่วนราชการอื่นๆ นำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ศึกษาได้ค้นคว้ารวบรวมแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัย และงานวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาวิจัยมาประกอบการพิจารณา โดยสามารถสรุปประเด็นที่เกี่ยวข้องและจำแนกหัวข้อได้ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกรมที่ดิน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ได้นำมาใช้ครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรม ตั้งแต่ ค.ศ. 1970 เพื่อใช้แก้ปัญหาค่าความรุนแรงให้ผู้ทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น (Delamotte and Takczawa อ้างถึงใน อาทิตติยา ดวงสุวรรณ, 2551: 14) โดยในช่วงระหว่าง ค.ศ. 1970 ถึง ค.ศ. 1979 ได้เกิดเหตุที่ทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายบริหารและฝ่ายพนักงานไม่เป็นมิตรกัน ซึ่งวิธีแก้ไขปัญหาในยุโรปได้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยผ่านข้อเรียกร้องทางกฎหมายในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน ส่วนวิธีการในสหรัฐอเมริกา หลายครั้งได้มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างพนักงานและฝ่ายบริหารในการยอมรับร่วมกันถึงความปรารถนาและความเอาใจใส่ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Lehrer อ้างถึงใน สรินยา จรุงพัฒนานนท์, 2542: 40)

การสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์กในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หลังจากนั้นมาแนวคิดนี้ก็กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่างๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงานซึ่งมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น

## 1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 1.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

นักวิชาการจำนวนมากได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต (Quality of Life) ในหลายความหมายด้วยกัน ได้แก่

Dalkey (อ้างถึงใน พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ, 2548: 100) ได้อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตว่ามีความหมายเช่นเดียวกับ “ความสุข” “ความผาสุก” และคำอื่นๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตยังคลุมเครือ และได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพของสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ ในแต่ละวัน ฯลฯ
3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่างๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดีๆ

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ (2548: 103 - 104) ได้รวบรวมความหมายของนักวิชาการ ดังนี้

1. พระเทพเวที (ประยูรช ญุตโต) ให้ความหมายว่า คือ คุณสมบัติของชีวิตที่เป็นอยู่ดี มีส่วนร่วมเกื้อกูลซึ่งกันและกันกับสังคมและธรรมชาติแวดล้อม และสามารถพัฒนาตัวเองให้เจริญงอกงามมีความสุขและอิสรภาพที่สมบูรณ์
2. สุพรรณิ ไชยอำพร และสนิท สมัครงการ ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตคือ ชีวิตที่มีความสุขพอสมควรทั้งกายและจิตใจ สุขภาพกาย คือได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอ เช่น ได้รับการเลี้ยงดูและอบรมสั่งสอนจากครอบครัวอย่างดีพอ สุขอนามัยแข็งแรง ศึกษาดี อาชีพการงานดี โอกาสเลื่อนฐานะตามความเหมาะสม ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินและโอกาสแสวงหาความบันเทิงรื่นเริงใจตามสมควร ส่วนความสุขใจคือ การหล่อหลอมปัจจัยทางด้านความเชื่อ ค่านิยม ศีลธรรมและจริยธรรมให้เกิดความสมดุล

3. สิปนนท้ เกตุทัต ได้ให้ความหมายไว้ว่า คือชีวิตมีความสุข ชีวิตที่สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และสิ่งแวดล้อมทางสังคม และสามารถปรับธรรมชาติหรือสิ่งแวดล้อมให้เข้ากับตนเอง โดยไม่เบียดเบียนธรรมชาติ สิ่งแวดล้อมและสังคม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น กล่าวคือ เรียนรู้ธรรมชาติจนปรับตัวเองและธรรมชาติให้เข้ากัน โดยไม่เบียดเบียนกัน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตหมายถึง ชีวิตที่มีความสุข ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน สามารถปรับตัวเองให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ได้ รวมถึงการพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น

### 1.1.2 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) ได้มีนักวิชาการให้นิยามไว้หลายความหมาย การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้นำเฉพาะความหมายที่เกี่ยวข้องและน่าสนใจ โดยเรียงลำดับตามความหมายที่สอดคล้องกับงานที่ศึกษา ดังนี้

Richard E. Walton (1973: 11-16 อ้างถึงใน ฉัตรชัย ประทุมมาลย์, 2552: 9) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในหนังสือ (Criteria for Working Life) ไว้ว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
4. โอกาสในการพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. กำเนิดถึงความต้องการของสังคม

Guest (1979: 76-87 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันติพงษ์, 2544: 24) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงาน นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่นความรู้สึกเกี่ยวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Edward E. Lawler (1982: 37, 486-493 อ้างถึงใน ศศิธร สุขทอง, 2552: 5) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานขึ้นอยู่กับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าผู้ปฏิบัติงานสามารถออกแบบงานได้เองแล้ว ผลผลิตก็จะมากขึ้น ความเป็นอยู่ก็จะดีมากขึ้นด้วย ทั้งนี้ Lawler อธิบายว่าความเป็นอยู่ที่ดี อาจหมายถึง ความอยู่ดีมีสุขทางร่างกาย หรือทางจิตใจก็ได้ แสดงว่าผู้ปฏิบัติงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเมื่อมีความเป็นอยู่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ

Huse and Cummings (1985: 198-199 อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546: 34) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่างๆ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานการดำรงชีวิต ซึ่งผู้ทำงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน (Development of Capacities) หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ทำ ได้แก่

- 3.1 งานที่ผู้ทำต้องใช้ความสามารถเฉพาะทาง (Task Identity)
- 3.2 งานที่ผู้ทำยอมรับว่ามีความสำคัญ (Task Significance)
- 3.3 งานที่ผู้ทำสามารถได้รับทราบผลย้อนกลับ (Feedback)
- 3.4 งานที่ผู้ทำมีอิสระในการดำเนินการ (Autonomy)
- 3.5 งานที่ผู้ทำได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ในหลายๆ ด้าน (Task Variety)

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) หมายถึง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งนอกจากงานจะช่วยคงไว้ และเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของผู้ทำงานแล้ว งานยังทำให้ผู้ทำงานได้รับการยอมรับจากสังคม และครอบครัวของตน

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนา ให้ผู้ทำงานมี โอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมี บรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) หมายถึง ความยุติธรรมในการ บริหารมีการกระทำต่อบุคคลอย่างเหมาะสม ผู้ทำงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจก บุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของผู้ทำงาน รวมทั้งบรรยากาศขององค์การมีความเสมอ ภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total Life Space) หมายถึง สภาพที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงของการทำงานกับช่วงเวลาที่อิสระจากการ ทำงานมีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง ความรู้สึกของผู้ ทำงานที่มีความภาคภูมิใจในงานและองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคคลว่า องค์การและลักษณะงาน ที่ตนทำเอื้ออำนวยประโยชน์และมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม

Kossen (1991 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 29 - 30) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบต่อในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิด โอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบต่อ (Getting Loaded - Vertically and Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่ม มากขึ้น



3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง

4. มีการหมุนเวียนงาน ผูกอบรมข้ามสายงานและใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross - Training and Multi - Skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น

5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do Two "Dulls" Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well Pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติดีใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจ ได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employees Children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์ แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และจะทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

ชาวยุชย อาจินสมาจาร (2548: 41) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีมีดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุมงาน
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน
9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
10. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
12. อำนาจหน้าที่ในงาน
13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
15. มีอนาคต
16. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมจากภายนอก
17. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจส่วนบุคคลต่อการทำงานในอาชีพของตน ความภาคภูมิใจกับงานของตน เป็นที่ยอมรับของสังคม มีความสุขในการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัว ตลอดจนพอใจในด้านเศรษฐกิจ ความมั่นคง ความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีบทบาทและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับองค์กรส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรในรูปของผลผลิตและประสิทธิภาพ ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ หมายถึง ลักษณะการดำเนินชีวิตด้วยการทำงานโดยวัดจากความรู้สึกตามการรับรู้ของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา

### 1.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสัมพันธ์โดยตรงกับประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพการทำงานที่ดี มีความพึงพอใจในงานที่ทำ จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ ทั้งในด้านการบริหารและเพิ่มผลผลิต ดังนั้น จึงจำเป็นที่จะต้องศึกษาหาวิธีเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสม ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Greenberg and Baron (1995: 647 อ้างถึงใน ลักคณา โยคะวิสัย, 2550: 13) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญ 3 ด้าน ได้แก่

1. มีผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

ซึ่งในการบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ด้านได้นั้น ฝ่ายบริหารจะต้องมีส่วนในการกำหนดแผนร่วมกัน และต้องมีการนำไปปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและสมบูรณ์ Greenberg and Baron ยังได้กล่าวอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับ การเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งเป็นปัจจัยในการเพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547: 434) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญ ดังนี้

1. สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
2. สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วมและการเป็นประชาชนขององค์กร
3. พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์กรทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์กร
4. สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร
5. สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม

6. เพิ่มโอกาสในการเติบโตและการขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจผ่านชุมชน

7. ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

จากแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า บุคคลและองค์กรต้องพึ่งพาและต้องการซึ่งกันและกัน บุคคลต้องการองค์การเพื่อเป็นแหล่งหาเลี้ยงชีพ ความมีเกียรติในสังคม ส่วนองค์กรต้องพึ่งบุคลากรทุกระดับเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรดำเนินต่อไปได้ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เกิดความรู้รักที่ติดต่อกัน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กรลดความขัดแย้ง ลดอัตราการออกจากงาน ได้คุณภาพของงาน เพิ่มปริมาณผลผลิต ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร

#### 1.1.4 ตัวชี้วัดหรือเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากแนวคิดและทฤษฎีที่นักวิชาการ ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวข้างต้นนั้น ซึ่งนอกจากความหมายแล้วยังมีแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับลักษณะและเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสินที่จะบอกได้ว่า เมื่อบุคคลใดมีชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้ จะเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงานและมีการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานเรื่อยมา จนถึง ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาในเรื่องนี้อย่างจริงจัง โดยมุ่งที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพ โดยธรรมชาติของบุคคลทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งช่วงนี้เองที่ Walton เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต โดยเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

Westley (1979: 122 อ้างถึงใน ปราโมทย์ ลักษณะ ประมัย, 2548: 15) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1. มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด
2. มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

3. มิติอัตถูญะภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉย หรือเฉยเมย การขาดงานและการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

4. มิติเกี่ยวกับการปลื้กตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยาได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการรู้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

Jerome (อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541: 22) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวข้องกับเกณฑ์การวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 7 ประการ ดังนี้

1. รายได้ (Income) คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร Jerome เชื่อว่า แรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อใจในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (Employee Benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆ องค์กรได้กลายเป็นข้อต่อระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน (Alternative Work Schedules) การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสัปดาห์ต่อสัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (Occupational Stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิตของพนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงาน จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน (Worker Participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าคุณเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ นับว่าจะได้รับความนิยมนับเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบอบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่มีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำแต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Sashkin and Lengermann Pfeiffer (1988 อ้างถึงใน ภักทรจิตร ทองสิงห์, 2546: 17) ได้เสนอมิติในด้านการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

1. มิติอิสระในการทำงาน (Autonomy) สามารถตัดสินใจงานที่ทำได้โดยการตัดสินใจด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวกับงานของตนเอง การควบคุมงานด้วยตนเอง ความมีอิสระในการแก้ไขปัญหาการรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และความมีอิสระในการตัดสินใจ

2. ด้านโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในงาน (Personal Growth Routine) หมายถึง การที่จะได้เรียนรู้ทักษะใหม่ๆ และพัฒนาความสามารถในเรื่องโอกาสในการเลื่อนหรือย้ายตำแหน่งที่ดีกว่า โอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ โอกาสในการเรียนรู้วิธีการทำงานของตนเอง โอกาสในการทดลองวิธีการทำงานของตนเอง และโอกาสในการเรียนรู้งานในแผนกอื่นๆ

3. ด้านลักษณะของการทำงาน (Work Speed and Routine) เป็นงานที่ต้องทำซ้ำๆ รวดเร็วและไม่ตายตัว ได้แก่ การทำงานตามปริมาณชุดของงาน การทำงานตามอัตราที่กำหนด การทำงานอย่างเร่งรีบ การทำงานโดยไม่มีข้อกำหนดที่แน่นอน และการทำงานตามอัตราที่กำหนด

4. ด้านความซับซ้อนของงาน (Work Complexity) หมายถึง งานที่มีความสำคัญและน่าสนใจ ได้แก่ การทำงานซ้ำซาก การทำงานตามระเบียบวิธีการทำงานที่พนักงานไม่เห็นด้วย กรทำงานเฉพาะส่วนงานเป็นชิ้นส่วน การทำงานที่ง่าย และการทำงานลักษณะเดิมตลอดวัน

5. ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน (Task – Related Interaction) หมายถึง มีความต้องการที่จะช่วยเหลือกันในการทำงาน โดยวัดจากความร่วมมือระหว่างผู้ร่วมงาน การทำงานคนเดียว พนักงาน ไม่สามารถช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานที่ต้องมีการร่วมมือประสานงาน

Richard E. Walton (1975: 11-12 อ้างถึงใน รมณี ขอใจใหญ่, 2553: 11) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็น คุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life เป็นลักษณะการทำงานที่สนองตอบความต้องการของบุคคลโดยพิจารณาแนวทางความเป็นบุคคล สังคม ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตใน 8 ประการ ได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานที่มีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมทั้งให้โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง ชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร ที่ส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ค่าตอบแทนหรือรางวัล รวมทั้งโอกาสแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองตามกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม (Total Life Space) หมายถึง เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกรั้วองค์กรอย่างสมดุลนั้น ก็คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) หมายถึง เรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องรู้ดีและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคทางการตลาด

เพ็ญศรี วายวานนท์ (อ้างถึงใน เกรียงศักดิ์ เจียวยิ่ง, 2541: 370) กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ได้รับจากหน่วยงาน ได้แก่

1. ค่าตอบแทน คนทำงานมีความต้องการค่าตอบแทน เพื่อตอบสนองความต้องการทางกายภาพ ความมั่นคงในชีวิตและความภาคภูมิใจของตน การจัดค่าตอบแทนจึงเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากมีคุณค่าต่อคนในหลายทรศณะและมีอิทธิพลเป็นแรงจูงใจสำคัญให้คนทำงาน

2. ความมั่นคงในงาน เป็นความต้องการของคนทำงาน เพื่อจะได้มีชีวิตอยู่รอดอย่างถาวร ไม่ต้องห่วงเกรงภัยที่จะมากระทบต่อชีวิต และความเป็นอยู่ของตนและครอบครัว

3. ความเป็นเพื่อน เป็นความต้องการทางสังคมที่ต้องการทางสังคมที่ต้องการรวมกลุ่มและเป็นที่ยอมรับของกลุ่ม จึงต้องการความเป็นเพื่อนในชีวิตการทำงานและในชุมชน

4. การยอมรับผลงานเป็นความต้องการที่มาจากความภูมิใจในตนเอง ความต้องการได้รับการยอมรับนับถือและความสำเร็จในชีวิต

5. งานที่ดี เป็นความต้องการยอมรับว่างานของตนมีความสำคัญ และเป็นพลังมุ่งไปสู่ความสำเร็จสมใจตนเองและความสำเร็จในชีวิต

6. โอกาสก้าวหน้า เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการเด่น ต้องการภูมิใจเมื่อได้รับรู้ว่ามีโอกาสก้าวหน้าก็จะมีหวัง มีความมั่นคงในจิตใจ

7. สภาพการทำงานที่สะดวกสบายและปลอดภัย เป็นความต้องการความมั่นคงและเป็นส่วนเสริมความภูมิใจในตำแหน่งงาน

8. ภาวะผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการความมั่นคงและความภาคภูมิใจ เนื่องจากผู้นำที่สามารถจะนำกลุ่มหรือองค์การให้เจริญก้าวหน้าสำหรับผู้ตาม จะมีความภูมิใจที่มีผู้นำที่สามารถและเป็นธรรม และจะยอมรับผู้นำด้วยความศรัทธา

9. คำสั่งและการกำหนดทิศทางในการทำงานที่มีเหตุผล เป็นความต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงาน และความต้องการภาคภูมิใจตนเองที่จะปฏิบัติตามคำสั่งที่มีความถูกต้องสมเหตุสมผลและปฏิบัติหน้าที่ในทิศทางที่ชอบธรรม



จากการศึกษาแนวคิดของนักวิชาการดังกล่าวข้างต้น มีแนวคิดที่คล้ายคลึง และซ้ำซ้อนกันอยู่หลายประการ ที่สามารถนำไปใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในที่นี้ ผู้ศึกษาขอเลือกแนวคิดของ ริชาร์ด อี วอลตัน เป็นหลักในการดำเนินการศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน สังกัดส่วนกลาง ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ อาคารรัฐประศาสนภักดี นี้ 8 ประการ ได้แก่

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) สภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) การบูรณาการด้านสังคม
- 6) ธรรมเนียมในองค์กร
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- 8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

#### 1.1.5 ทฤษฎี ตัวแบบ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้นย่อมหมายถึงการมีความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานอันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีด้วย นักวิชาการหลายท่านได้เสนอตัวแบบ กรอบแนวคิด ทฤษฎี ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้จำนวนมาก โดยผู้ศึกษาจะขอกกล่าวถึงตัวแบบ กรอบแนวคิด ทฤษฎีที่สำคัญและเกี่ยวข้องกับการศึกษา ดังนี้ 1) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 2) ตัวแบบขององค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต

##### 1) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton, 1974: 22-27) วอลตันได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

(1) การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ผลตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่างๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล บุคคลนอกจากจะสร้าง

ความคาดหวังในผลตอบแทนสำหรับคนแล้ว ยังนำไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นในงานประเภทเดียวกัน ดังนั้น เกณฑ์ในการตัดสินเกี่ยวกับผลตอบแทนที่บ่งชี้ว่ามีคุณภาพที่ดีในการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่องต่างๆ ดังนี้

- ผลตอบแทนที่เพียงพอ คือ ค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานในเวลางาน มีความเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคม ซึ่งทำให้บุคคลมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย โดยไม่ต้องพึ่งพาการทำงานอื่น

- ผลตอบแทนที่เป็นธรรม คือ เป็นการประเมินจากความหมายเชิงปฏิบัติการ โดยที่บุคคลประเมินค่าตอบแทนกับปัจจัยต่างๆ ในการทำงาน ดังนี้

- ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ได้รับกับทักษะ ความรับผิดชอบในงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการระดับฝีมือแรงงานกับความชำนาญในการทำงาน

- รายได้และค่าตอบแทนตามเกณฑ์ขั้นต่ำที่กฎหมายกำหนด
- ผลตอบแทนต่างๆ ที่บุคคลพึงได้รับเมื่อองค์การได้ผลกำไรมากขึ้น
- ผลประโยชน์ที่บุคคลพึงได้รับจากการมีส่วนร่วมในการผลิต
- ความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนที่ตนได้รับจากการทำงานกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

(2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง พนักงานต้องอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีการป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ นอกจากนี้ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการคุ้มครองแรงงาน และผู้ประกอบการควรกำหนดนโยบายหรือมาตรฐานเป็นลายลักษณ์อักษร เกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและคำนึงถึงสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน เช่น การกำหนดอายุของผู้ใช้แรงงาน การปรับชั่วโมงการทำงานให้เหมาะสม การจัดกิจกรรมการกีฬา การออกกำลังกาย และนันทนาการต่างๆ ที่ช่วยผ่อนคลายความตึงเครียดจากงาน ทำให้ร่างกายแข็งแรง ผู้ใช้แรงงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ซึ่งในอนาคตผู้ประกอบการควรมองถึงการจัดการด้านการส่งเสริมสุขภาพเพื่อให้บุคคลเหล่านี้มีความสุขสบายในการทำงานมากกว่าการดูแลด้านสุขภาพจิตแต่เพียงอย่างเดียวเท่านั้น

(3) การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน หมายถึง การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล โดยทำงานในรูปแบบใหม่จากการทำงานเดิม และให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม ซึ่งการพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคลเป็นตัวบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาที่สามารถดำเนินการแก้ไขได้อย่างเหมาะสม

(4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

(5) การบูรณาการทางสังคม โดยทั่วไปในสังคมพบว่ามนุษย์กับการทำงานจะมีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ไม่สามารถแยกออกจากกันได้ การทำงานของบุคคลที่จะเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น ผู้ประกอบการต้องคำนึงถึงธรรมชาติของความสัมพันธ์ของบุคคลในองค์กรและการทำงานร่วมกัน ซึ่งเป็นกรอบในการทำงานที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพื่อจะทำให้พนักงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ มีการยอมรับและความร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี

(6) ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ทำให้บุคคลได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน พนักงานต้องได้รับการเคารพสิทธิส่วนตัว

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การดำเนินชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลมีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัว สังคม นอกจากบุคคลจะแสดงบทบาทในด้านชีวิตการทำงาน ยังต้องแสดงบทบาทในการดำเนินชีวิตด้านอื่นๆ เพื่อให้มีความสมดุลซึ่งกันและกัน ปัจจุบันพบว่ามนุษย์ให้ความสำคัญกับงานมากกว่าชีวิตครอบครัว จึงทำให้สถานภาพชีวิตครอบครัวบกพร่อง เกิดความขัดแย้งในบทบาทของคู่สามี ภรรยา ดังนั้น จึงควรให้เวลากับครอบครัว สังคม โดยการหาเวลาว่างทำกิจกรรมร่วมกัน และเข้าร่วมกิจกรรมของสังคม

(8) งานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของพนักงาน เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และสังคม

จากทฤษฎีของวอลตัน จึงสามารถสรุปได้ว่า การพิจารณาคูณภาพชีวิตในการทำงานนั้นสามารถดูได้จาก 8 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม (ในองค์การเกี่ยวกับการทำงาน) ด้านสิทธิของบุคคลในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

## 2) ตัวแบบขององค์ประกอบและการวัดคุณภาพชีวิต

UNESCO (อ้างถึงใน Thanawit Butr – Udom, 2007) แบ่งคุณภาพชีวิตออกเป็น 2 ระดับ คือ ระดับจุลภาคและมหภาค เพราะคุณภาพชีวิตที่ดีเกี่ยวกับอาหาร สุขภาพ การศึกษา สุขภาพแวดล้อม และทรัพยากรต่างๆ สิ่งอำนวยความสะดวก และที่อยู่อาศัย คุณค่า ศาสนา ความดี กฎหมาย ปัจจัยทางจิตวิทยา ดังนั้นการวัดคุณภาพชีวิตถูกเสนอขึ้นมาใน 2 ระดับ ดังนี้

### (1) ระดับแรก: ปัจจัยที่ขาดไม่ได้

- ปริมาณอาหารขั้นต่ำ
- สุขภาพดีไม่เจ็บป่วย
- ความปลอดภัยและอิสระจากสิ่งที่ไม่ถูกต้อง สภาพทางเศรษฐกิจที่ดี สังคมที่ดี และมีความสนใจในการมีส่วนร่วมทางการเมือง

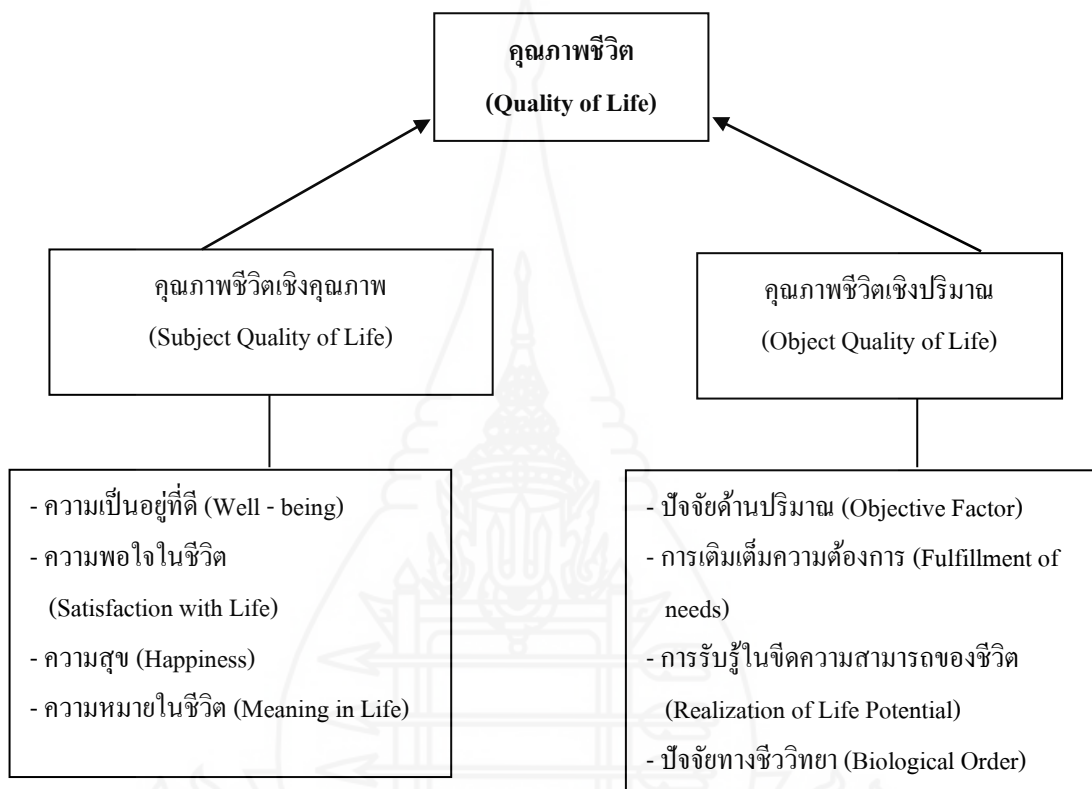
### (2) ระดับที่สอง: การพัฒนาไปสู่ชีวิตที่ดีกว่า

- มีความเชื่อที่สอดคล้องกับสังคม การเมือง วัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ
- ความสมดุลของความต้องการกับความเป็นไปได้ในการบรรลุเป้าหมายในชีวิต

- ชีวิตครอบครัวที่ดี สอดคล้องกับสังคม ชุมชน และสภาพแวดล้อม

การวัดแบบคุณภาพมีการใช้อย่างกว้างขวางในการทำวิจัยด้านสังคม ตั้งแต่ปี 1970 โดยเฉพาะวงการแพทย์ ตัวชี้วัดในความคิดนี้เป็นความรู้สึกปลอดภัย สุขและ ความพอใจในชีวิต ความคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ต่อผู้อื่นและสังคม ความคิดนี้เน้นหนักในด้านจิตใจโดยเกี่ยวข้องกับความพอใจในรูปแบบปริมาณ เช่น สุขภาพ สังคม และสถานภาพเศรษฐกิจ เป็นต้น

การวัดแบบปริมาณ Langlois และ Anderson (2002) กล่าวว่า การวัดทางคุณภาพเกิดขึ้นจากปัจจัยภายนอก เช่น รายได้ ทรัพย์สิน สิ่งอำนวยความสะดวก Ventegodt (2003) อธิบายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง บุคคลรับรู้ต่อโลกภายนอก รวมทั้งความสามารถในการปรับตัวต่อสิ่งแวดล้อมและสังคม ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตเชิงคุณภาพ และคุณภาพชีวิตเชิงปริมาณ

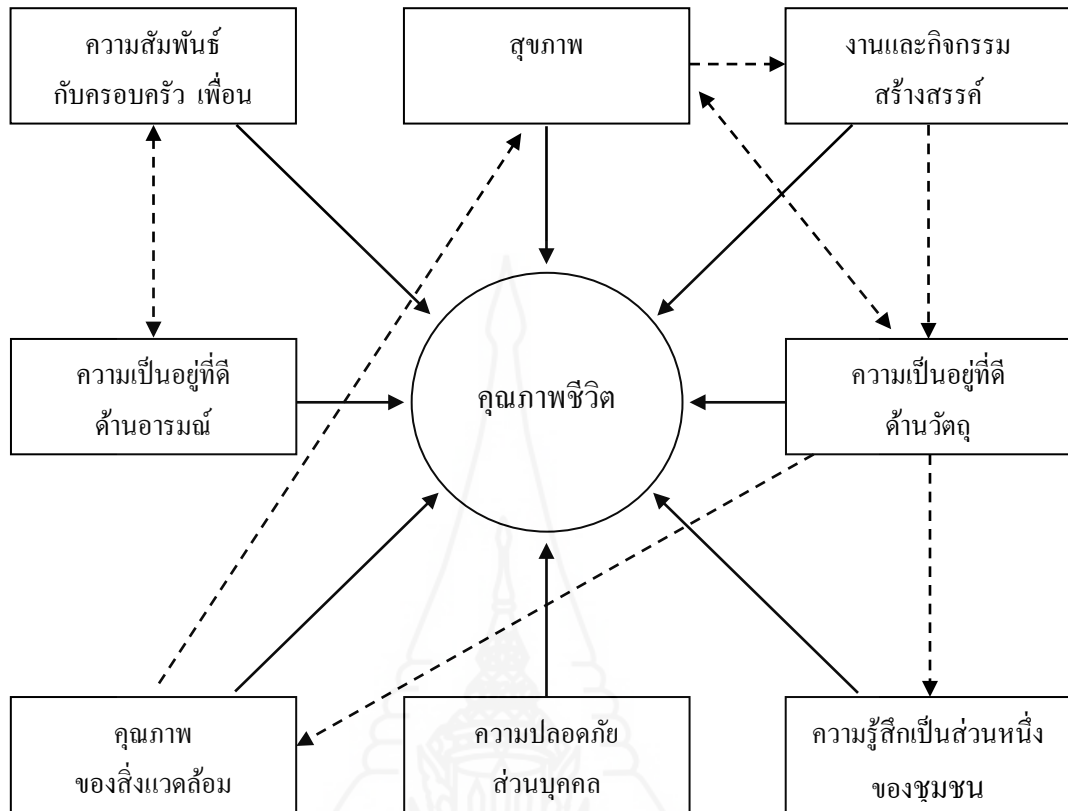
ที่มา: Vantegodt et al., 2003 (อ้างถึงใน Thanawit Butr – Udom, 2007: 70)

Rahman et al. (2003) (อ้างถึงใน Thanawit Butr – Udom, 2007: 75) ได้แบ่งองค์ประกอบออกเป็น 8 กลุ่ม เพื่อศึกษาปัจจัยหลักของการมีชีวิตที่ดี

1. ความสัมพันธ์ระหว่างครอบครัวและเพื่อน เป็นความสัมพันธ์ที่เป็นปัจจัยสำคัญสำหรับความเป็นอยู่ที่ดีของคน เป็นที่เข้าใจดีว่าบุคคลที่มีความสัมพันธ์ในครอบครัวและเพื่อน มีความสุขกว่าคนที่ขาดความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ความสัมพันธ์จึงเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2. อารมณ์ อารมณ์ที่ดี วัดโดยระดับความสุข ความสุขของคนไม่ได้ขึ้นอยู่กับรายได้หรือการบริโภค แต่เป็นผลกระทบของความเครียด ความกดดัน และสภาพจิตใจ
3. สุขภาพ สุขภาพที่ดีเป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตที่ดี สุขภาพของบุคคลส่งผลกระทบต่อทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิต มีรายงานเรื่องคุณภาพที่ดีนำมาซึ่งรายได้ที่เพิ่มขึ้น และในทางกลับกัน รายได้ที่ดีส่งผลให้สุขภาพดี
4. วัตถุประสงค์ของ การมีความเป็นอยู่ที่ดีด้านวัตถุประสงค์ส่งผลทั้งในทางบวกและลบต่อคุณภาพชีวิตที่ดี ตัวอย่างเช่น ความเป็นอยู่ที่ดีเกี่ยวข้องกับรายได้ เพราะทำให้ได้สิ่งของที่ต้องการ คนจะพยายามหารายได้ให้มากขึ้น
5. ความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนแวดล้อม ให้ความสำคัญในด้านการมีส่วนร่วมทางการเมือง อีสรภาพ และความเป็นประชาชนของบุคคล
6. งานและกิจกรรมสร้างสรรค์ของบุคคล ให้ความสำคัญในการมีงานทำ และมีการสร้างสรรค์
7. ความปลอดภัยส่วนบุคคล เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดสำหรับคุณภาพชีวิตที่ดี บุคคลหนึ่งสามารถอยู่อย่างมีความสุขในสังคม แต่การมีชีวิตอยู่อย่างไม่ปลอดภัยมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิต
8. คุณภาพของสิ่งแวดล้อม ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตไม่สามารถถูกละเลยได้ การให้ความสำคัญสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป คุณภาพสิ่งแวดล้อมมีผลต่อบุคคล เช่น การอยู่ในชุมชนแออัดก่อให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต ดังภาพที่ 2.2





ภาพที่ 2.2 ตัวแบบกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิต ของ Rahmen et al.

ที่มา: Rahmen et al., 2003 (อ้างถึงใน Thanawit Butr – Udom, 2007: 75)

### 1.3 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวคิดของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการทำวิจัย ดังนี้

Gilmer (อ้างถึงใน อนงค์ สระบัว, 2546: 18) ได้กล่าวถึงปัจจัยต่างๆ ที่ใช้เป็นเครื่องมือ บ่งชี้ถึงความพึงพอใจในการทำงานไว้ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ซึ่งหมายถึง ความมั่นคงในการทำงาน ความมั่นคงของหน่วยงานที่ให้ความรู้สึกไว้วางใจ เชื่อถือต่อหน่วยงาน ซึ่งความรู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย เป็นองค์ประกอบแรกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
2. โอกาสในการทำงาน ซึ่งพบว่าหากไม่มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานจะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน
3. สถานที่ทำงานและการจัดการ ได้แก่ ขนาดองค์กร ชื่อเสียง รายได้ และการประชาสัมพันธ์ให้เป็นที่รู้จักแพร่หลายขององค์กร ซึ่งเหล่านี้จะทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน
4. ค่าจ้าง/รายได้ และโอกาสในความก้าวหน้า จะมีความสัมพันธ์กับเงิน ซึ่งองค์ประกอบนี้มักจะก่อให้เกิดความไม่พอใจได้มากกว่าความพึงพอใจ
5. ลักษณะงาน หากได้ทำงานตามความถนัดหรือตามความสามารถ ย่อมทำให้เกิดความพึงพอใจ และคนที่มีความรู้สูงจะพึงพอใจต่อองค์ประกอบนี้มาก
6. การควบคุมดูแล ผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากหากมีการบังคับบัญชาไม่ดีจะทำให้เกิดการลาออกของพนักงานได้
7. ลักษณะทางสังคม องค์ประกอบนี้เป็นส่วนหนึ่งของความต้องการทางสังคม หรือการให้สังคมยอมรับ
8. การติดต่อสื่อสาร ได้แก่ การติดต่อทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน ซึ่งองค์ประกอบนี้จะมีความสำคัญมากสำหรับผู้ที่มีการศึกษาสูง
9. สภาพการทำงาน ได้แก่ สภาพอุณหภูมิ แสง เสียง ห้องทำงาน ห้องสุขา ห้องอาหาร ชั่วโมงการทำงาน เป็นต้น ซึ่งองค์ประกอบเหล่านี้ถือเป็นความต้องการลำดับต้น จึงก่อให้เกิดความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้
10. ผลประโยชน์ตอบแทน ได้แก่ เงินบำเหน็จ บำนาญ ค่ารักษาพยาบาล เงินสวัสดิการวันหยุด วันพักผ่อนต่างๆ



Weather and Davis (1982: 66 - 67 อ้างถึงใน ศิริลักษณ์ พรหมโกมุท, 2549: 44) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งได้ 3 กลุ่ม ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และสถานที่ทำงาน เหล่านี้มีผลต่อความพึงพอใจในงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยด้านบุคคลที่เป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทักษะ ทักษะ ความพร้อมของร่างกายและจิตใจ

2. ปัจจัยด้านการบริหาร เป็นลักษณะภายนอกที่ก่อให้เกิดความแตกต่างขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการหน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ระเบียบ ข้อบังคับ และบรรยากาศในองค์การ การบริหารจัดการเป็นบรรยากาศในองค์การอย่างหนึ่ง โดยแต่ละองค์การจะมีการบริหารจัดการและพฤติกรรมแสดงออกของผู้บริหารที่แตกต่างกัน ซึ่งคนสามารถรับรู้ได้ขณะปฏิบัติงาน

3. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมในองค์การที่ครอบคลุมไปถึงสถานที่คน ระบบ วัฒนธรรมในองค์การ และสิ่งแวดล้อมภายนอกองค์การ ได้แก่ นโยบายของรัฐ สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และเป็นสภาพแวดล้อมที่ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน สภาพแวดล้อมจึงนับเป็นส่วนที่มีความสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมในองค์การจะครอบคลุมถึง

3.1 สถานที่ ได้แก่ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ แสงสว่าง อุณหภูมิ

3.2 คน ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน

3.3 ระบบ ได้แก่ ระบบทำงานเป็นทีม ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน สวัสดิการ ระบบการตัดสินใจ และระบบการให้ความดีความชอบ

Ghiselli and Brown (1955: 430 - 433 อ้างถึงใน อุทัย นิปัจการสุนทร, 2546: 43) ให้ความเห็นไว้ว่า ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในอาชีพที่สำคัญ มี 5 ประการ คือ

1. ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะสูงเป็นที่ยอมรับนับถือของคนทั่วไป ก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น

2. สภาพการทำงาน ต้องมีลักษณะสะดวก สบาย เหมาะแก่การปฏิบัติงาน

3. อายุ ผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุระหว่าง 25 - 34 ปี และระหว่าง 45 - 54 ปี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า

4. รายได้ ได้แก่ รายได้ประจำ และรายได้พิเศษ

5. คุณภาพการปกครองของผู้บังคับบัญชา ได้แก่ การมีความสัมพันธ์อันดีระหว่างหัวหน้างานและคนงาน และการเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน ซึ่งจะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

ธงชัย สันติวงษ์ (2540: 216 - 217) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน รวมทั้งที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคน สามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การต้องได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุสมผล
2. ประเมินค่างาน (Job Evaluations) เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้องมีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน
3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่
4. สวัสดิการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การประกันสุขภาพ และอุปกรณ์การพักผ่อน
5. ความยุติธรรมในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา
6. ความยุติธรรมในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน
7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจ โดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม
8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้สาเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจในงานเพียงใด ก็จะขึ้นอยู่กับวิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการออกคำสั่ง การใช้วินัยและการปกครอง ตลอดจนวิธีการที่ปฏิบัติต่อกลุ่มด้วย

จากปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างๆ ที่นักวิชาการได้ให้ไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเรื่องของความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งต้องศึกษาและหาวิธีในการสร้างสิ่งกระตุ้น หรือจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งนักวิชาการได้เสนอแนวทางไว้หลากหลาย โดยต้องคำนึงถึงปัจจัยดังต่างๆ เหล่านี้ คือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

#### 1.4 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

พรพรรณ บุญมาก (2548: 16 - 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์กรจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์กร ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตในการทำงานนั่นเอง

Schuler, Beutell and Youngblood (1989: 452, 492 อ้างถึงใน กำแพง นาคอน, 2553: 14) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ลดการขาดงานและการลาออกจากงานของพนักงาน
3. มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี
4. ได้ผลผลิตมากกว่า
5. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น
6. ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล และต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ
7. ลดอัตราการจ่ายค่าตอบแทน ในเรื่องของสิทธิจากการทำประกัน
8. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมากขึ้น และความสามารถในการสับเปลี่ยนงานมีมากขึ้น
9. อัตราการสรรหาและการคัดเลือกพนักงานดีขึ้น
10. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

Dessler (อ้างถึงใน พรพรรณ บุญมาก, 2548: 16) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร (Culture) เกิดขวัญกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยา สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Psychological environment)

Greenberg and Baron (อ้างถึงใน บงกชรัตน์ ศรีฤกษ์, 2547: 20) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานทำให้เกิดผลดี 3 ด้าน คือ

1. เกิดผลโดยตรง ในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน
2. ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น
3. เพิ่มประสิทธิผลต่อองค์กร เช่น ในเรื่องผลกำไรเพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกพอใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มีมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี ลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลและประกันสุขภาพ

## 2. ข้อมูลทั่วไปของกรมที่ดิน

### 2.1 ความเป็นมา

กรมที่ดินได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 17 กุมภาพันธ์ รัตนโกสินทรศก 120 (พ.ศ. 2444) ดังปรากฏหลักฐานตามประกาศตั้งกรม กรมทะเบียนที่ดิน สังกัดกระทรวงเกษตราธิการ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ ร.ศ. 120 (พ.ศ.2444) พร้อมจัดตั้งหอทะเบียนขึ้นสำหรับเก็บรักษาทะเบียนที่ดินในเมืองนั้นๆ และตั้งเจ้าพนักงานทะเบียนไว้ประจำการทำการทะเบียนทุกเมือง และได้มีวิวัฒนาการมาตามลำดับดังนี้

- 1) กรมทะเบียนที่ดิน สังกัดกระทรวงเกษตราธิการ ตั้งแต่วันที่ 17 กุมภาพันธ์ ร.ศ.120 (พ.ศ. 2444)
- 2) โอนมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 29 มิถุนายน 2475 ต่อมา วันที่ 30 กรกฎาคม 2475 เปลี่ยนชื่อเป็น “กรมที่ดิน” และต่อมาก็ได้มีการเปลี่ยนชื่อเป็น “กรมที่ดินและโลหะกิจ”
- 3) โอนมาสังกัดกระทรวงเศรษฐการ เมื่อวันที่ 12 พฤษภาคม 2476
- 4) โอนมาสังกัดกระทรวงเกษตราธิการ เมื่อวันที่ 1 เมษายน 2478
- 5) โอนมาสังกัดกระทรวงมหาดไทย เมื่อวันที่ 19 สิงหาคม 2484 โดยแยกงานโลหะกิจจากกรมที่ดินและโลหะกิจไปตั้งเป็นกรมโลหะกิจขึ้นอีกต่างหาก ดังนั้นจึงมีชื่อว่า “กรมที่ดิน”ตลอดมาจนปัจจุบันนี้

## 2.2 อำนาจหน้าที่

กรมที่ดินเป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงมหาดไทย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2553 ลงวันที่ 22 พฤศจิกายน 2553 ได้กำหนดให้กรมที่ดินมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการจัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน เพื่อให้บุคคลมีความมั่นใจในการถือครองที่ดิน และได้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

- 1) ดำเนินการตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 2) ดำเนินการด้านกฎหมายตามประมวลกฎหมายที่ดิน กฎหมายว่าด้วยการจัดสรรที่ดิน กฎหมายว่าด้วยอาคารชุด กฎหมายว่าด้วยช่างรังวัดเอกชน กฎหมายว่าด้วยการเช่าอสังหาริมทรัพย์เพื่อพาณิชยกรรมและอุตสาหกรรมและกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง
- 3) จัดทำและประสานแผนงานของกรมให้เป็นไปตามนโยบายของรัฐบาลและกระทรวง รวมทั้งการกับเร่งรัด ติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติงานตามแผนงานของหน่วยงานในสังกัด ตลอดจนดำเนินการเกี่ยวกับงานสถิติ ประมวลผล และวิเคราะห์ประเมินสถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม
- 4) พัฒนาระบบ รูปแบบ และวิธีการเกี่ยวกับการบริหารงานที่ดินให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี
- 5) ดำเนินการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดิน
- 6) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

## 2.3 บทบาท ภารกิจหลัก กรมที่ดิน

### 2.3.1 ภารกิจตามประมวลกฎหมายที่ดิน

- 1) การดำเนินงานออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดินให้ราษฎร
- 2) ให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับที่ดิน และอสังหาริมทรัพย์
- 3) จัดที่ทำกินให้ประชาชนตามประมวลกฎหมายที่ดิน
- 4) รังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวงในที่ดินสาธารณประโยชน์และ

อย่างอื่น

ในที่ราชพัสดุ

- 5) การรังวัดและทำแผนที่

### 2.3.2 ภารกิจตามกฎหมายอื่น

- 1) การควบคุมการจัดสรรที่ดิน
- 2) การจดทะเบียนอาคารชุด
- 3) การควบคุมช่างรังวัดเอกชน

## 2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร กรมที่ดิน

### 2.4.1 วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์ข้อมูลที่ดินและแผนที่แห่งชาติ ผู้ให้บริการที่เป็นเลิศ

### 2.4.2 พันธกิจ

- 1) บริหารจัดการข้อมูลที่ดิน และแผนที่เพื่อสนับสนุนการนำไปใช้ประโยชน์
- 2) ให้บริการเกี่ยวกับที่ดิน เพื่อคุ้มครองสิทธิในที่ดินของประชาชนด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม
- 3) บริหารจัดการที่ดินของรัฐให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด
- 4) ส่งเสริมและดำเนินการตามหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมือง

ทุกภาคส่วน

ความถูกต้อง และเป็นธรรม

ที่ดี

### 2.4.3 ค่านิยม

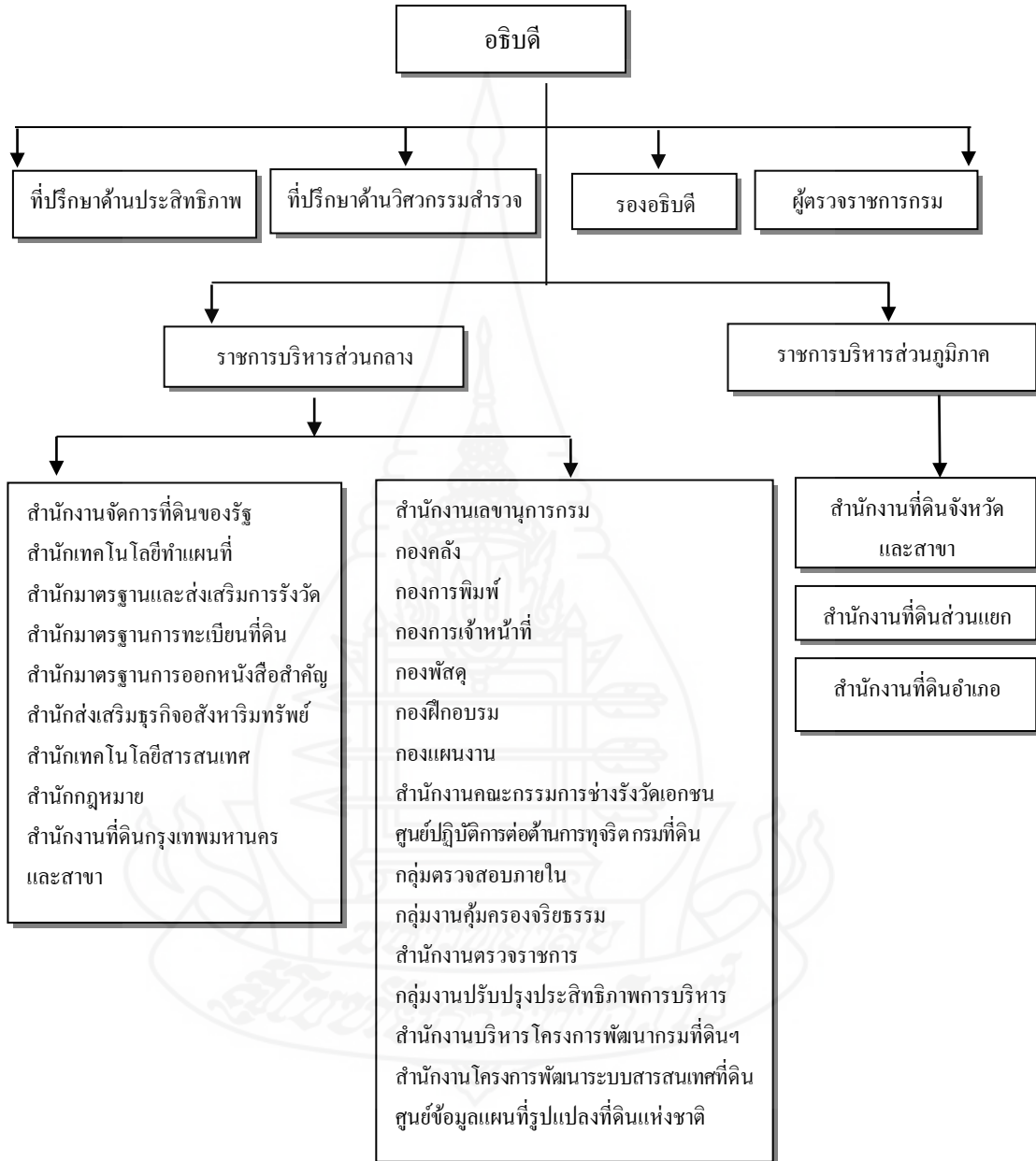
น้อมนำเศรษฐกิจพอเพียง มุ่งผลสัมฤทธิ์ รักสามัคคี มีจิตบริการ ยึดมั่นจริยธรรม

### 2.4.4 วัฒนธรรมองค์กร

รู้หน้าที่ มีน้ำใจ ใส่ใจงานบริการ รักษาคุณระเบียบ

## 2.5 โครงสร้างกรมที่ดิน

### โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน

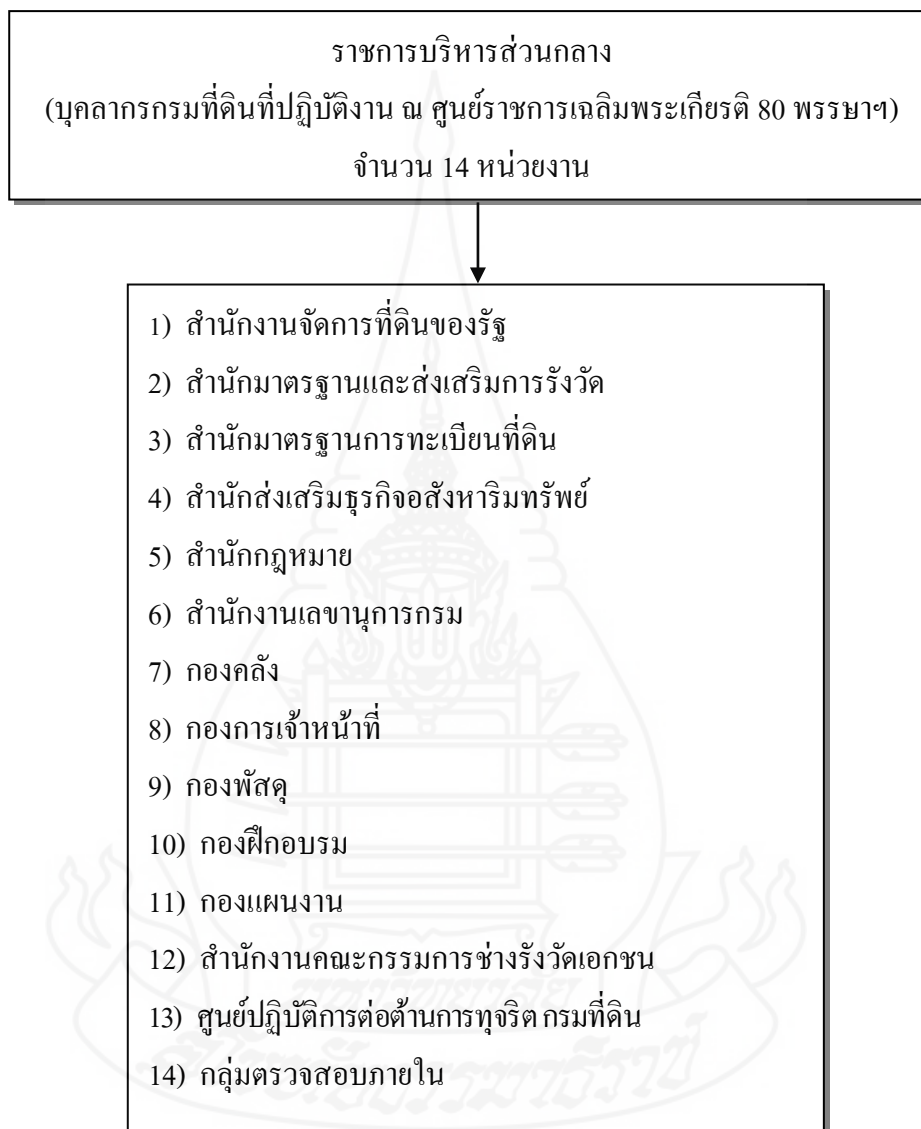


ภาพที่ 2.3 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน

ที่มา: กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน

## 2.6 โครงสร้างของหน่วยงานที่ศึกษา

### โครงสร้างของหน่วยงานที่ศึกษา



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างของหน่วยงานที่ศึกษา



### 3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีผู้ศึกษาวิจัยจำนวนมากทั้งภาครัฐและเอกชน ผู้ศึกษาขอกล่าวถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่กำลังศึกษา ดังนี้

นฤตล มีเพ็ชร (2541) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อแยกพิจารณาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละมิติ พบว่า มิติด้านผลตอบแทน มิติด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มิติด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ มิติด้านบูรณาการทางสังคม มิติด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับมิติด้านความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ส่วนมิติด้านสภาพการทำงานที่ดีและความปลอดภัยและมิติด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างต่ำ โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพอยู่ในระดับดี

สุทิน บุญแข็ง (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสรุปดังนี้ ด้านความสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่นอยู่ในระดับสูง รองลงมาคือด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ในระดับปานกลาง ด้านธรรมเนียมในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานอยู่ในระดับปานกลางและน้อยที่สุด ด้านค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับข้อมูลเบื้องต้นของข้าราชการ และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ เงินเดือน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน เพศ สถานภาพ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุราชการ และการปกครองบังคับบัญชา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเมื่อพิจารณาโดยภาพรวม พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการประถมศึกษาจังหวัดอำนาจเจริญ 8 ด้าน ตามแนวคิดของ Walton มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

พา ไม่วันท์ดี (2541) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา เฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการครูสังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพสมรสแล้วอยู่ด้วยกัน วุฒิการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป อายุราชการต่ำกว่า 5 ปี
2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา อำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานอื่น ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ ลักษณะสายงาน และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นผลการวิเคราะห์ในด้านลักษณะงานและด้านทัศนคติต่อเพื่อนร่วมงานมีผลต่อระดับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบรายย่อยทุกด้าน (ยกเว้นด้านธรรมาภิบาลในองค์กร) มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้พึงพอใจทั้ง 4 มิติย่อยและมิติรวม พบว่า ในมิติรวมระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 68.9) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มิติความพึงพอใจในการยอมรับของผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงในการทำงาน มิติการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับงานประจำ มิติในนโยบายและการจัดการหรือบริการ มีความพึงพอใจในระดับสูง (ร้อยละ 72.0, 70.1 และ 82.2 ตามลำดับ) ส่วนในมิติด้านการเงินเดือน มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง (ร้อยละ 87.8)

สำหรับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงานและการติดต่อกับผู้ใช้แรงงานจากภายนอก

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน ผลการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร พบว่า ในภาพรวมพนักงานบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานทุกด้านมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วารารณ์ ประกอบผล (2543) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง แบ่งการศึกษาเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านสภาพแวดล้อม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลางมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ด้านธรรมาภิบาลองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านสภาพแวดล้อม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส สถานภาพในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส เงินเดือน อายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

อนันต์ แก้วกำเนิด (2543) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยซึ่งประกอบไปด้วย ตำแหน่ง ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ขนาดและโครงสร้างองค์กร เป้าหมายองค์กรและการติดต่อสื่อสารในสำนักงบประมาณมีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โสภิตา เฟื่องทอง (2545) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของมูลนิธิโครงการหลวง พบว่า พนักงานมูลนิธิโครงการหลวงโดยรวมให้ความสำคัญต่อปัจจัยที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตโดยรวมในระดับปานกลาง โดยปัจจัยเชิงจิตที่รักษาสุขภาพลักษณะจิตที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านตำแหน่งงาน ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลในแผนกอื่น ด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน (เงินเดือนและสวัสดิการ) ปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่พนักงานให้ความสำคัญ ระดับมาก ได้แก่ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน ด้านการยอมรับยกย่องและชมเชย ด้านโอกาสในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมและด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

จันทรา แสนสุโพธิ์ (2546) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับค่อนข้างสูง และบรรยากาศองค์การด้านการสนับสนุนด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ และด้านความอบอุ่น มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในระดับกลาง ด้านความขัดแย้งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ บรรยากาศองค์การศูนย์สุขภาพชุมชนตามการรับรู้ของทีมสุขภาพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านโครงสร้างองค์การ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความอบอุ่น ด้านการสนับสนุน และด้านความเป็นอันหนึ่งอันเดียว อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรางวัล ด้านความเสี่ยง ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความขัดแย้ง อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ และด้านเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม และด้านจังหวะของชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง และหากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าทีมสุขภาพที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกัน

ภัทรจิตร ทองสิงห์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต กล่าวได้ว่า ลักษณะงานที่แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เนื่องจากอาจส่งผลกับเวลาในการทำงาน ในเรื่องผลประโยชน์และค่าตอบแทนในแต่ละลักษณะงานที่ไม่เท่ากัน ทำให้มีความแตกต่างกัน เป็นผลให้ลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วิเชียร ศรีพฤษย์ (2546) ทำการศึกษาถึงปัจจัยในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงใจ มีความสัมพันธ์ต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน กล่าวคือ ในด้านปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานส่วนใหญ่มีความกระตือรือร้นในการที่จะศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านปัจจัยเชิงใจ พบว่า มีค่าเฉลี่ยในระดับสูง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับสูง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะและขอบเขตงาน ด้านความรับผิดชอบ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการพัฒนาและความก้าวหน้า ในการทำงาน of พนักงานต่อ ปัจจัยอื่นมาพบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง โดยในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานระดับสูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านค่าตอบแทน สวัสดิการและความมั่นคง ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน

อุทัย นิปัจการสุนทร (2546) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ อายุ ตำแหน่ง ระยะเวลาในการทำงานในระดับตำบล ความพึงพอใจในการทำงาน พฤติกรรมการทำงาน บรรยากาศองค์กร และการสื่อสาร ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน เพศ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปราณี เลาหพิบูลย์กุล (2547) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานและด้านสังคมสัมพันธ์มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ลักษณะงานและวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพตำแหน่งการทำงาน และรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภัทรวดี ตุลาภรณ์ (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน พบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และด้านการบูรณาการทางสังคม และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง

กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในขณะที่ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม ในภาพรวมตามเกณฑ์ชีวิตของ ริชาร์ด อี วอลตัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก 7 ด้าน มีเพียงด้านเดียวเท่านั้นที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และตัวชี้วัดด้านนี้ คือ การได้รับรายได้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน แสดงคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนอยู่ในระดับน้อยเพียงด้านเดียว

ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต พบว่า พนักงานในสายงานบริหารเครดิต มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานในสายงานบริหารเครดิต มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง รายได้และหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และตำแหน่งการงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

นิวุฒิ ขสวงศรีศรีศรี (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า มี 6 ด้าน ที่ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยด้าน โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด รองลงมาคือการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิต ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการมีส่วนร่วมในสังคม ตามลำดับ

ศุภวรรณ ภิเศก (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เช่น งานที่ทำเป็นงานที่ช่วยให้ได้รับความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เช่น บริษัทมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้พนักงานก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าและด้านสังคมสัมพันธ์ เช่น การมีเพื่อนร่วมงานที่ไว้วางใจได้ และอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน เช่น เงินค่าล่วงเวลาที่ได้รับการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างยุติธรรม ด้านภาวะอิสระจากงาน เช่น เวลาทำงานเหมาะสมกับปริมาณงานประจำที่ต้องปฏิบัติ และด้านความภูมิใจในองค์กร เช่น บริษัทที่ทำงานอยู่นี้เป็นหน่วยงานที่ดีและน่าจะทำงานด้วย

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ และ (2) บุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ที่มีคุณภาพชีวิตการ

ทำงานสูง คือ บุคลากรหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6 - 10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการ และสังกัดฝ่ายกรรมวิธีและคีนภายี สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้นควรดำเนินการในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

กชกร พุ่งลี (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คราฟท์อินทีเรียซีสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่า ปัจจัยจูงใจที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานของพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมในระดับปานกลาง พนักงานให้ความสำคัญในระดับมากและมีความพึงพอใจในระดับมาก คือ ด้านผลสำเร็จในการทำงาน พนักงานให้ความสำคัญในระดับปานกลางและมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการได้รับการยอมรับในผลงานจากผู้อื่น ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความรับผิดชอบ ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้เพิ่มพูนความรู้ ปัจจัยที่รักษาสุขลักษณะจิต พบว่าพนักงานให้ความสำคัญและมีความพึงพอใจโดยรวมมาก พนักงานให้ความสำคัญมากและมีระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางและมีระดับความพึงพอใจปานกลาง ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงานขององค์กร ด้านการควบคุมดูแล ด้านค่าตอบแทน พนักงานให้ความสำคัญปานกลางแต่มีความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านตำแหน่งงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า โดยภาพรวมพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง และการเปรียบเทียบตามปัจจัยส่วนบุคคลและกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิตที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในขณะที่เพศไม่พบความแตกต่าง



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 14 หน่วยงาน โดยมีวิธีดำเนินการศึกษาตามลำดับ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### 1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 14 หน่วยงาน รวมบุคลากรทั้งสิ้น 326 คน (ข้อมูลกรอบอัตรากำลังข้าราชการกรมที่ดิน ณ วันที่ 2 มีนาคม 2558: กลุ่มงานวางแผนอัตรากำลังและพัฒนาระบบงาน กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน) ประกอบด้วย

- 1) กลุ่มตรวจสอบภายใน
- 2) ศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน
- 3) สำนักงานเลขานุการกรม
- 4) กองการเจ้าหน้าที่
- 5) กองคลัง
- 6) สำนักกฎหมาย
- 7) กองแผนงาน
- 8) กองฝึกอบรม
- 9) กองพัสดุ
- 10) สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน

- 11) สำนักจัดการที่ดินของรัฐ
- 12) สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด
- 13) สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน
- 14) สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์

### 1.1 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ตัวแทนจากบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 โดยมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ขั้นตอนที่ 1

การสุ่มเลือกประชากรในพื้นที่เป้าหมาย โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ดังนี้

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

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากรทั้งหมด

สามารถแทนค่าได้ดังนี้

$$n = \frac{326}{1 + (326)(0.05)^2}$$

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 180 คน

ดังนั้น ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 180 คน

### ขั้นตอนที่ 2

การกำหนดจำนวนประชากรในแต่ละหน่วยงาน โดยใช้หลักความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ด้วยวิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิอย่างเป็นสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เพื่อให้ประชากรแต่ละระดับชั้นได้รับการเลือกเป็นกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

$$\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ในแต่ละหน่วยงาน} = \frac{\text{จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรแต่ละหน่วยงาน}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาทั้งหมดเท่ากับ 180 คน และจำนวนประชากรทั้งหมดที่เป็นตัวแทนในการศึกษาเท่ากับ 326 คน ซึ่งแบ่งออกเป็น 14 หน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการ  
เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

ลำดับ ที่	หน่วยงาน(สำนัก/กอง)	จำนวนประชากร ทั้งหมด	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย
1	กลุ่มตรวจสอบภายใน	8	5
2	หัวหน้าศูนย์ปฏิบัติการต่อต้านการทุจริตกรมที่ดิน	9	5
3	สำนักงานเลขานุการกรม	33	18
4	กองการเจ้าหน้าที่	46	25
5	กองคลัง	23	13
6	สำนักกฎหมาย	17	9
7	กองแผนงาน	18	10
8	กองฝึกอบรม	15	9
9	กองพัสดุ	15	9
10	สำนักงานคณะกรรมการช่างรังวัดเอกชน	10	5
11	สำนักจัดการที่ดินของรัฐ	35	19
12	สำนักมาตรฐานและส่งเสริมการรังวัด	33	18
13	สำนักมาตรฐานการทะเบียนที่ดิน	35	19
14	สำนักส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์	29	16
<b>รวม</b>		<b>326</b>	<b>180</b>

### ขั้นตอนที่ 3

การสุ่มตัวอย่างประชากรโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Simple Random Sampling) ในแต่ละหน่วยงานให้ได้จำนวนตัวอย่างที่จะใช้ในการศึกษา โดยอาศัยฐานข้อมูลบุคลากรกรมที่ดินในแต่ละหน่วยงาน (สำนัก/กอง) และนำแบบสอบถามแจกจ่ายเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลตามจำนวนจนครบถ้วน

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้างนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้สร้างขึ้นให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และประเด็นที่ต้องการศึกษา เพื่อใช้รวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

### 2.1 วิธีการสร้างเครื่องมือ

**2.1.1 ทบทวนวรรณกรรม**ที่เกี่ยวข้อง เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตำราวิชาการ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สำหรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา

**2.1.2 กำหนดกรอบของเนื้อหา**และข้อคำถามให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดในการศึกษา

**2.1.3 ตรวจสอบความถูกต้อง**ของแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยนำแบบสอบถามดังกล่าวไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา แล้วนำไปตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา โดยผู้ดำรงตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ที่มีความรู้ความสามารถในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง/วุฒิการศึกษา
1	นางเตือนจิตต์ วงษ์ศิลป์	- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ - ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารจัดการสาธารณะ) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2	นายประภัสร์ รื่นภาคเพชร	- ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ - ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง
3	นางกัญญ์วณิช ดำรงทวีศักดิ์	- นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ - ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

## 2.2 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

ผู้ศึกษาได้ทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

**2.2.1 การหาความเที่ยงตรง (Validity)** ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมา ไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณา และผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำการตรวจสอบ แก้ไข และปรับปรุง ให้มีความชัดเจน ถูกต้อง และครอบคลุมเนื้อหา (Content Validity) ของข้อคำถามในแต่ละข้อว่า ตรงตามจุดมุ่งหมายและสอดคล้องกับการศึกษาครั้งนี้หรือไม่ หลังจากนั้นนำมาปรับปรุง แก้ไข และดำเนินการขั้นต่อไป

**2.2.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability)** ผู้ศึกษาหาความเชื่อมั่น โดยนำแบบสอบถาม ที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับประชากรในกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ ศึกษา ได้แก่ สำนักงานที่ดินจังหวัดชลบุรี สาขาพนัสนิคม จำนวน 30 คน จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ หาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีหาโดยใช้หาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - Coefficient) สูตรของครอนบาค (Cronbach) เพื่อหาค่าความ เชื่อมั่นของแบบสอบถาม ค่าแอลฟาที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยจะมีค่า ระหว่าง  $0 \leq \alpha \leq 1$  ซึ่งค่าที่ใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นสูง ซึ่งได้ค่าสัมประสิทธิ์ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 เท่ากับ 0.97 โดยแยกเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม
- 6) ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร
- 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- 8) ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

### 2.3 รายละเอียดของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือแบบสอบถาม โดยลักษณะของแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะคำถามแบบให้เลือกรับคำตอบใดคำตอบหนึ่ง (Check List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ได้แก่ ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม จำนวน 36 ข้อ ดังนี้

- |                                 |                           |
|---------------------------------|---------------------------|
| 1. ค่าตอบแทน                    | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 1 - 3)   |
| 2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ          | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 4 - 6)   |
| 3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง        | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 7 - 9)   |
| 4. ความมั่นคงในงาน              | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 10 - 12) |
| 5. นโยบายและการบริหาร           | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 13 - 15) |
| 6. ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 16 - 18) |
| 7. สวัสดิการ ผลประโยชน์         | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 19 - 21) |
| 8. การปกครองของผู้บังคับบัญชา   | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 22 - 24) |
| 9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน        | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 25 - 27) |
| 10. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 28 - 30) |
| 11. สถานที่ในการปฏิบัติงาน      | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 31 - 33) |
| 12. ลักษณะทางสังคม              | จำนวน 3 ข้อ (ข้อ 34 - 36) |

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการ ด้านสังคม ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม ลักษณะคำถามเป็นแบบปลายปิด เป็นคำถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยยึดแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) จำนวน 36 ข้อ ดังนี้

- |   |                           |
|---|---------------------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ               | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 1 - 4)   |
| 2. ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ | จำนวน 8 ข้อ (ข้อ 5 - 12)  |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล                   | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 13 - 16) |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                   | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 17 - 20) |
| 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม                         | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 21 - 24) |
| 6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร                            | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 25 - 28) |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน และชีวิตด้านอื่น    | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 29 - 32) |
| 8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม                        | จำนวน 4 ข้อ (ข้อ 33 - 36) |

ลักษณะคำถามในส่วนที่ 2 และ 3 เป็นคำถามแบบให้เลือกรับตอบ เป็นมาตราประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert (Likert Five Ration Scale) โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับความคิดเห็นซึ่งผู้ศึกษาได้กำหนดค่าคะแนน 5 ระดับ ประกอบด้วย

- 5 หมายถึง เห็นด้วย มากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วย มาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วย ปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วย น้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม เพื่อนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมที่ดิน ที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการ เฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ให้ดียิ่งขึ้น

### 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ดังนี้

**3.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data)** เป็นข้อมูลที่รวบรวมได้จากการเก็บข้อมูลภาคสนาม ด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาครบ จำนวน 180 ฉบับ คิดเป็น 100%

**3.2 ข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data)** เป็นข้อมูลในรูปของแนวคิด ทฤษฎี รวมทั้งวิทยานิพนธ์ งานวิจัย เอกสาร สิ่งตีพิมพ์ หนังสือ หรือบทความที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัยที่กำลังดำเนินการศึกษา รวมทั้งเอกสารต่างๆ ของกรมที่ดิน

### 4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

#### 4.1 การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับมาแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความครบถ้วน สมบูรณ์ของแบบสอบถาม หลังจากนั้นนำข้อมูลทั้งหมดเข้ารหัส (Coding) เพื่อนำมาประมวลผล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for Social Sciences) ซึ่งตัวแปรในการศึกษา ประกอบด้วยตัวแปร 2 ประเภท ได้แก่

##### 4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) 4 ตัว

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล
- 2) ปัจจัยด้านงาน
- 3) ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ
- 4) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

##### 4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม
- 6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร



- 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น
- 8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

#### 4.2 สถิติที่ใช้วิเคราะห์

4.2.1 **ค่าร้อยละ (Percentage)** ใช้ในการอธิบายปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุการทำงาน

4.2.2 **ค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ )** และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) ในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแปลผลจากสูตรการคำนวณความกว้างของชั้น (Anderson David R, Sweeney Dennis J and Williams Thomas A อ้างถึงใน สรชัย พิศาลบุตร และคณะ, 2550: 111) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของชั้น} &= \frac{\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.80 \end{aligned}$$

ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูงมาก

ค่าเฉลี่ย 3.41 - 4.20 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.61 - 3.40 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 - 2.60 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำ

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.80 หมายความว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับต่ำมาก

4.3 **วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ** กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นการวิเคราะห์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation®) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

4.4 **วิเคราะห์คำถามปลายเปิด (Open Ended)** จากผู้ตอบแบบสอบถาม ที่แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน จากผู้ที่แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

4.1 ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ

4.2 ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมวินัยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

4.3 ผลการศึกษายปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

4.4 ผลการศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

#### 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 180 คน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการ โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ ค่าร้อยละ (Percentage) แล้วนำมาอ่านค่าเพื่อใช้ในการอภิปรายและนำเสนอผลการศึกษาในรูปตารางประกอบ สามารถแจกแจงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	93	51.7
หญิง	87	48.3
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 รองลงมาเป็นเพศหญิง จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 48.3

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุไม่เกิน 30 ปี	38	21.1
อายุ 31 – 40 ปี	42	23.3
อายุ 41 – 50 ปี	51	28.3
อายุ 51 – 60 ปี	49	27.3
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 รองลงมา อายุ 51 - 60 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.3 อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ
โสด	59	32.8
สมรส/อยู่ร่วมกัน	48	26.7
หม้าย	69	38.3
หย่าร้าง/แยกกันอยู่	4	2.2
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพหม้าย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมา โสด จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 สมรส/อยู่ร่วมกัน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และหย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.2

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	63	35.0
ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	58	32.2
ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	59	32.8
สูงกว่าปริญญาโท	-	-
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 รองลงมา ปริญญาโท หรือเทียบเท่า จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 32.8 และปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.2

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามสายงาน

สายงาน	จำนวน	ร้อยละ
ประเภททั่วไป	90	50.0
ประเภทวิชาการ	90	50.0
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.5 พบว่า สายงานของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย สายงานประเภททั่วไป จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 สายงานประเภทวิชาการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

ระดับรายได้ต่อเดือน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 10,000 บาท	54	30.0
10,001 - 20,000 บาท	37	20.6
20,001 - 30,000 บาท	42	23.3
มากกว่า 30,000 บาท	47	26.1
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับรายได้ต่อเดือน น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 รองลงมา มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 26.1 รายได้ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 23.3 และรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.6

ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
1 – 5 ปี	36	20.0
6 – 10 ปี	49	27.2
11 – 15 ปี	52	28.9
มากกว่า 15 ปี	43	23.9
<b>รวม</b>	<b>180</b>	<b>100</b>

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงาน 11 - 15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9 รองลงมา 6 - 10 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 27.2 มากกว่า 15 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 23.9 และ 1 – 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0

## 2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยใช้สถิติพื้นฐาน คือ การหาค่าเฉลี่ย (Mean:  $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) แล้วนำมาอ่านค่าเพื่อใช้ในการอภิปรายผล และนำเสนอผลการศึกษานี้ในรูปแบบตาราง สามารถแจกแจงได้ดังนี้

ตารางที่ 4.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำนวน 8 ด้าน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.52	1.12	สูง	1
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.52	1.12	สูง	2
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.50	1.11	สูง	5
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.50	1.13	สูง	4
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	3.42	1.10	สูง	8
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	3.52	1.11	สูง	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	3.49	1.11	สูง	6
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	3.42	1.11	สูง	7
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>1.11</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49, S.D.=1.11$ ) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52, S.D.=1.12$ ) รองลงมา ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52, S.D.=1.12$ ) ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52, S.D.=1.11$ ) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50, S.D.=1.13$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50, S.D.=1.11$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49, S.D.=1.11$ ) ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.42, S.D.=1.11$ ) และด้านการบูรณาการด้านสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.42, S.D.=1.10$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน  
ที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน	3.41	1.14	สูง	4
2. เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.52	1.09	สูง	3
3. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน	3.58	1.14	สูง	1
4. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.58	1.12	สูง	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>1.12</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ภาพรวมค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.52$ , S.D.= 1.12) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D.= 1.14) รองลงมา เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D.= 1.12) และเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.41$ , S.D.= 1.14) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพ  
การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.56	1.09	สูง	2
2. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เหมาะสม และมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.45	1.14	สูง	7
3. หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัย เพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	3.52	1.15	สูง	6
4. หน่วยงานมีการสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย	3.52	1.13	สูง	5
5. หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา สันทนาการ	3.53	1.08	สูง	4
6. หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.58	1.08	สูง	1
7. หน่วยงานมีห้องพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม	3.44	1.12	สูง	8
8. หน่วยงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสม	3.55	1.15	สูง	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.52</b>	<b>1.12</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ภาพรวมด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.52$ , S.D.= 1.12) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพร่างกาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.59$ , S.D.= 1.08)รองลงมา สถานที่ทำงานของท่าน ไม่มีเสียงดังรบกวน และมีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.56$ , S.D.= 1.09) และ หน่วยงานมีห้องพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.44$ , S.D.= 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.41	1.11	สูง	4
2. หน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.45	1.13	สูง	3
3. หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง	3.58	1.09	สูง	1
4. หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.57	1.10	สูง	2
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>1.11</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ภาพรวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.50$ , S.D.= 1.11) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.58$ , S.D.= 1.09) รองลงมา หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.57$ , S.D.= 1.10) และหน่วยงานส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.41$ , S.D.= 1.11) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง/ระดับที่สูงขึ้น	3.59	1.14	สูง	1
2. ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.44	1.12	สูง	4
3. ท่านมีโอกาสหมุนเวียนให้ทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถ	3.51	1.11	สูง	2
4. งานของท่านมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม	3.45	1.16	สูง	3
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.50</b>	<b>1.13</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ภาพรวมด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.50, S.D. = 1.13) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง/ระดับที่สูงขึ้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.59, S.D. = 1.14) รองลงมา ท่านมีโอกาสหมุนเวียนให้ทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.51, S.D. = 1.11) และท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.44, S.D. = 1.12) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ด้านการบูรณาการด้านสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3.49	1.12	สูง	1
2. ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน	3.47	1.09	สูง	2
3. ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.38	1.10	ปานกลาง	3
4. ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน	3.32	1.08	ปานกลาง	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.42</b>	<b>1.10</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ภาพรวมด้านการบูรณาการด้านสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.42, S.D. = 1.10) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.49, S.D. = 1.12) รองลงมา ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.47, S.D. = 1.09) และท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.32, S.D. = 1.08) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านธรรมเนียม  
ในองค์กร

ด้านธรรมเนียมในองค์กร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบที่ได้รับ ในการปฏิบัติงาน	3.67	1.15	สูง	3
2. ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.51	1.11	สูง	2
3. ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วน บุคคลโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	3.34	1.16	ปาน กลาง	4
4. หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน อย่างยุติธรรม	3.57	1.04	สูง	1
ภาพรวม	3.52	1.11	สูง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ภาพรวมด้านธรรมเนียมในองค์กรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.52, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.57, S.D. = 1.04) รองลงมา ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.51, S.D. = 1.11) และผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.34, S.D. = 1.16) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	3.49	1.14	สูง	2
2. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบคลุม สักคม และเวลาส่วนตัว	3.48	1.12	สูง	3
3. ท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.43	1.10	สูง	4
4. ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน	3.56	1.09	สูง	1
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.49</b>	<b>1.11</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ภาพรวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.49$ , S.D.= 1.11) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.56$ , S.D.= 1.09) รองลงมา การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.49$ , S.D.= 1.14) และท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.43$ , S.D.= 1.10) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
1. หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม	3.34	1.13	ปานกลาง	3
2. หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ	3.51	1.13	สูง	2
3. ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน	3.52	1.10	สูง	1
4. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.31	1.06	ปานกลาง	4
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.42</b>	<b>1.11</b>	<b>สูง</b>	

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ภาพรวมด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.42, S.D. = 1.11) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางถึงระดับสูง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.52, S.D. = 1.10) รองลงมา หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}$  = 3.51, S.D. = 1.13) และท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}$  = 3.31, S.D. = 1.06) ตามลำดับ

### 3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ด้วยวิธีการของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B47	B48	B49	B50
$\bar{X}$	3.41	3.52	3.58	3.58
S.D.	1.14	1.09	1.14	1.12
B47	-	0.752	0.694	0.716
B48		-	0.160	0.437
B49			-	0.923
B50				-

จากตารางที่ 4.17 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B51	B52	B53	B54	B55	B56	B57	B58
$\bar{x}$	3.56	3.45	3.52	3.52	1.53	3.59	3.44	3.55
S.D.	1.09	1.14	1.15	1.13	1.11	1.08	1.12	1.15
B51	-	0.974	0.867	0.581	0.346	0.028*	0.730	0.743
B52		-	0.310	0.425	0.895	0.076	0.366	0.980
B53			-	0.095	0.728	0.024*	0.992	0.903
B54				-	0.281	0.226	0.898	0.612
B55					-	0.800	0.143	0.172
B56						-	0.558	0.199
B57							-	0.471
B58								-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด เหมาะสมและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ที่หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพร่างกาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล  
กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B59	B60	B61	B62
$\bar{x}$	3.41	3.45	3.58	3.57
S.D.	1.108	1.13	1.09	1.10
B59	-	0.265	0.890	0.858
B60		-	0.088	0.053
B61			-	0.707
B62				-

จากตารางที่ 4.19 พบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ  
80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B63	B64	B65	B66
$\bar{x}$	3.59	3.44	3.51	3.45
S.D.	1.14	1.12	1.11	1.16
B63	-	0.252	0.718	0.645
B64		-	0.698	0.774
B65			-	0.115
B66				-

จากตารางที่ 4.20 พบว่า ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80  
พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



ตารางที่ 4.21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการบูรณาการด้านสังคมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B67	B68	B69	B70
$\bar{x}$	3.49	3.47	3.38	3.32
S.D.	1.12	1.09	1.10	1.08
B67	-	0.464	0.982	0.151
B68		-	0.209	0.024*
B69			-	0.383
B70				-

จากตารางที่ 4.21 พบว่า ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ที่ท่านเป็นบุคลากรที่มีค่าต่อหน่วยงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านธรรมณูญในองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B71	B72	B73	B74
$\bar{x}$	3.67	3.51	3.34	3.57
S.D.	1.15	1.11	1.16	1.04
B71	-	0.938	0.642	0.301
B72		-	0.042*	0.334
B73			-	0.357
B74				-

จากตารางที่ 4.22 พบว่า ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 โดยผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B75	B76	B77	B78
$\bar{x}$	3.49	3.48	3.43	3.56
S.D.	1.14	1.12	1.10	1.09
B75	-	0.772	0.172	0.701
B76		-	0.086	0.036*
B77			-	0.792
B78				-

จากตารางที่ 4.23 พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ได้แก่ ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.24 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B79	B80	B81	B82
$\bar{x}$	3.34	3.51	3.52	3.31
S.D.	1.13	1.13	1.10	1.06
B79	-	0.634	0.611	0.884
B80		-	0.072	0.269
B81			-	0.038*
B82				-

จากตารางที่ 4.24 พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมได้แก่ ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ได้แก่ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 สรุปผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
กรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มีความสัมพันธ์กัน	Sig	ไม่มีความสัมพันธ์กัน
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ			✓
2. ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	0.028*	
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล			✓
4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน			✓
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม	✓	0.024*	
6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร	✓	0.042*	
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ	✓	0.036*	
8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	✓	0.038*	

### 3.1 ปัจจัยด้านงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 4.26 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน								P	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8		
ค่าตอบแทน	.881	.144	.859	.576	.543	.798	.184	.132	0.51	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	.556	.400	.952	.641	.651	.698	.821	.241	0.62	ทิศทางเดียวกัน
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	.599	.129	.098	.472	.168	.614	.581	.845	0.44	ทิศทางเดียวกัน
ความมั่นคงในงาน	.208	.532	.531	.288	.552	.531	.784	.462	0.49	ทิศทางเดียวกัน
รวม	2.244	1.205	2.440	1.977	1.914	2.641	2.370	1.680	2.06	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.26 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละด้าน มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3.2 ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 4.27 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ	คุณภาพชีวิตการทำงาน								P	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8		
นโยบายและการบริหาร	.175	.092	.073	.685	.579	.029*	.410	.677	0.34	ทิศทางเดียวกัน
ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร	.244	.117	.340	.961	.798	.898	.993	.599	0.62	ทิศทางเดียวกัน
สวัสดิการผลประโยชน์	.686	.354	.588	.141	.487	.962	.791	.536	0.57	ทิศทางเดียวกัน
การปกครองของผู้บังคับบัญชา	.391	.851	.344	.790	.840	.463	.943	.883	0.69	ทิศทางเดียวกัน
รวม	1.496	1.414	1.345	2.577	2.704	2.323	3.137	2.695	2.21	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.27 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละด้าน มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร สวัสดิการผลประโยชน์ และการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

### 3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน

ตารางที่ 4.28 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	คุณภาพชีวิตการทำงาน								P	ระดับความสัมพันธ์
	ด้านที่ 1	ด้านที่ 2	ด้านที่ 3	ด้านที่ 4	ด้านที่ 5	ด้านที่ 6	ด้านที่ 7	ด้านที่ 8		
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.544	.496	.771	.558	.216	.629	.623	.234	0.51	ทิศทางเดียวกัน
การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร	.300	.844	.276	.278	.857	.101	.684	.090	0.43	ทิศทางเดียวกัน
สถานที่ในการปฏิบัติงาน	.418	.548	.001**	.682	.328	.343	.456	.691	0.43	ทิศทางเดียวกัน
ลักษณะทางสังคม	.743	.347	.372	.023*	.248	.176	.867	.838	0.45	ทิศทางเดียวกัน
รวม	2.005	2.235	1.419	1.518	1.649	1.249	2.630	1.853	1.82	ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 4.28 พบว่า ระดับความสัมพันธ์ของทุกด้านมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน โดยแต่ละด้าน มีค่าความสัมพันธ์เชิงบวก ดังนั้น ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สถานที่ในการปฏิบัติงาน และลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

#### 4. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาคำคิดเห็นและข้อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ผู้ศึกษาได้นำเสนอโดยแจกแจงเป็นรายด้าน ดังนี้

##### 4.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า ตำแหน่งและหน้าที่งานที่ได้รับมอบหมายไม่เหมาะสมกับเงินเดือนที่ได้รับ เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีหน้าที่งานคล้ายกัน จึงส่งผลให้ค่าใช้จ่ายไม่เพียงพอกับเงินเดือนที่ได้รับ

##### 4.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ มีความมั่นใจในความปลอดภัยที่ได้รับ รวมไปถึงการส่งเสริมทางด้านสุขภาพ ให้ได้มีการตรวจสุขภาพประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และมีกิจกรรมอื่นๆ ได้แก่ การออกกำลังกาย หรือกีฬาสามัคคีอื่น ๆ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน

##### 4.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า มีการส่งเสริมการอบรมให้ความรู้กับพนักงานไม่เพียงพอ ทำให้บุคลากรขาดความรู้ ความสามารถ เกี่ยวกับเทคนิคการปฏิบัติงานต่างๆ

##### 4.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรไม่ให้ความสำคัญกับพนักงานเท่าที่ควรปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพียงพอ ที่จะพัฒนาตนเองให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งมีการรับพนักงานใหม่เข้ามาปฏิบัติงานแทน

##### 4.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรในองค์กรมีความรัก สามัคคี ทำให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

##### 4.6 ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และปฏิบัติตามกฎระเบียบที่องค์กรให้ไว้ ได้อย่างสม่ำเสมอ ส่งผลให้ได้รับผลประเมินการปฏิบัติงานอยู่ในระดับที่ดี

#### 4.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า บุคลากรสามารถปฏิบัติงานในเวลางานได้อย่างเต็มที่ และทำให้มีเวลา สามารถทำกิจกรรมอื่นๆ ให้ครอบครัว และสังคม

#### 4.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เห็นว่า องค์กรมีกิจกรรมต่างๆ ให้บุคลากรสามารถทำกิจกรรมร่วมกัน ทำให้เกิดความสุข และความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงาน ณ องค์กรนี้



## บทที่ 5

### สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ผู้ศึกษาได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นเป้าหมายในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรกรมที่ดิน เฉพาะบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จำนวน 180 คน ซึ่งนำเสนอผลการศึกษาดังกล่าวเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปการศึกษา

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดแนวทางในการสรุปผลการศึกษาไว้ 3 ประเด็น ดังนี้

##### 1.1 วัตถุประสงค์การศึกษา

ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์การศึกษา ดังนี้

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ

1.1.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษาฯ



## 1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่เป็นคำถามปลายปิด ประชากร คือ บุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 180 คน โดยใช้สูตรการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ด้วยวิธีของเพียร์สัน โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 1.3 ผลการศึกษา

**1.3.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม** พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 51.7 มีอายุ 41 - 50 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 28.3 มีสถานภาพการสมรสหม้าย จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 มีระดับการศึกษาต่ำกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 สายงานทั่วไปและวิชาการมีจำนวนเท่ากัน คือ 90 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 มีระดับรายได้ น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และมีอายุราชการ 11 - 15 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

**1.3.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** พบว่า ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง และความมั่นคงในงาน มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**1.3.3 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารจัดการกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** พบว่า ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ ได้แก่ นโยบายและการบริหาร ระเบียบและข้อบังคับขององค์กร สวัสดิการผลประโยชน์ และการปกครองของผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**1.3.4 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร สถานที่ในการปฏิบัติงาน และลักษณะทางสังคม มีความสัมพันธ์ไปทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**1.3.5 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รองลงมาคือ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ด้านการบูรณาการด้านสังคมและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ตามลำดับ โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษา ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) โดยมีระดับสูงสุดคือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.58$ ) และน้อยที่สุด คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.41$ )

2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) โดยมีระดับสูงสุด คือ หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพร่างกาย อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.59$ ) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีห้องพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.44$ )

3) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50$ ) โดยมีระดับสูงสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.58$ ) และน้อยที่สุด คือ หน่วยงานส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.41$ )

4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50$ ) โดยมีระดับสูงสุด คือ ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง/ระดับที่สูงขึ้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.59$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.44$ )

5) ด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.42$ ) โดยมีระดับสูงสุด คือ ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากผู้บังคับบัญชามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49$ ) และน้อยที่สุด คือ ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.32$ )

6) ด้านธรรมเนียมในองค์กร อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.52$ ) โดยมีระดับสูงที่สุดคือ หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.57$ ) และน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลโดยไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}= 3.34$ )

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.49$ ) โดยระดับสูงที่สุดคือ ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับหน่วยงานของท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.56$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.43$ )

8) ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.42$ ) โดยระดับสูงที่สุดคือ ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}= 3.52$ ) และน้อยที่สุดคือ ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}= 3.31$ )

**1.3.6 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ได้แก่ สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเหมาะสมและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน และหน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ได้แก่ ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่สามัคคีกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กร ได้แก่ ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัว และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ได้แก่ ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## 2. อภิปรายผล

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 มีประเด็นที่น่าสนใจและนำมาอภิปราย ดังนี้

**2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550** โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49$ ) อาจเป็นเพราะกรมที่ดินเป็นหน่วยงานราชการ การปฏิบัติงานมีกฎหมาย ระเบียบ กำหนดไว้อย่างชัดเจน มีสิทธิประโยชน์ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการ เท่าเทียมกันตามกฎหมาย หรือระเบียบที่กำหนด อีกทั้งเป็นหน่วยงานที่มีความมั่นคง ถึงแม้ว่าค่าครองชีพในปัจจุบันจะเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง กรอบอัตรากำลัง ถูกปรับลดลงตามนโยบายของรัฐบาล หรือแนวทางการบริหารใหม่ๆ ซึ่งสวนทางกับปริมาณภารกิจหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบที่เพิ่มมากขึ้น ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อยู่ในระดับต่ำ แสดงให้เห็นว่า ลักษณะการดำเนินชีวิตในการทำงานสามารถตอบสนองต่อความต้องการได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน ที่กล่าวว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิตในแปดด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนางานสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว คำนึงถึงความต้องการของสังคม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภวรรณ ภิเศก (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไลฟ์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้วยกับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 เป็นรายด้านพบว่า

**2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) แสดงให้เห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงาน หรือตำแหน่งหน้าที่คล้ายคลึงกัน และเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากกรมที่ดินเป็นหน่วยงานราชการจึงมีหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนและเป็นไปตามระเบียบหรือกฎหมายกำหนดไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิวุฒิชัย สวงค์รัศมี (2549) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับสูง

**2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพึงพอใจกับสถานที่ทำงานบรรยากาศ ความสะอาด พื้นที่ใช้สอย และมาตรการการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รวิวรรณ หาญละศิริ (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัยอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับสูง

**2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ มีการจัดการฝึกอบรมในเรื่องต่างๆ มีการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้ในหน่วยงาน จัดให้มีทุนการศึกษา อบรม ทำให้บุคลากรมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิวุฒิชัย สวงค์รัศมี (2549) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพสูงสุด

**2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.50$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีการได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวหน้าให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน บุคลากรมั่นใจว่าจะไม่ถูกให้ออกจากงานโดยไม่ได้รับความเป็นธรรม ในกรณีที่มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนอัตรากำลังภายในหน่วยงานกรมที่ดิน จะมีคณะกรรมการพิจารณาความรู้ ความสามารถ เพื่อให้การโยกย้ายมีความเหมาะสม รวมถึงกรณีถูกดำเนินการทางวินัย ก็มีคณะกรรมการพิจารณาอย่างละเอียด รอบคอบ ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ ผลการวิจัยพบว่า พบว่า ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง

**2.1.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.42$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ได้รับความไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความรักใคร่สามัคคีกันภายในหน่วยงาน ทำให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับสูง

**2.1.6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.52$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกพอใจในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและระยะเวลาที่สามารถปฏิบัติให้สำเร็จลุล่วงได้ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัว ทำให้มีบรรยากาศที่ดีในการทำงาน หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษา ของ กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร อยู่ในระดับสูง

**2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.49$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรมีความพึงพอใจในความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน มีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ มีเวลาให้กับครอบครัว สังคม ไม่ก่อให้เกิดความเครียด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี เลหาพิบูลย์กุล (2547) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน อยู่ในระดับสูง และผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยานิช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น อยู่ในระดับสูง

**2.1.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม** พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X}=3.42$ ) แสดงให้เห็นว่า บุคลากรรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกรมที่ดิน อาจเป็นเพราะกรมที่ดินมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน เป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาประเทศ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิวุฒิ ยศวงศ์รัศมี (2549) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า การมีส่วนร่วมในสังคม อยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อนงค์ อัจฉริยานิช (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง

**2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550**

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 พบว่า

**2.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม มีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการศึกษาสอดคล้องกับงานวิจัยของ พา ไม้จันทร์ดี (2541) ซึ่งองค์ประกอบทุกด้าน ยกเว้น ด้านธรรมเนียมในองค์กร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน

2.2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคม ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) โดยคุณภาพชีวิตของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูงขึ้นไปกว่าเดิม ดังนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษารังนี้ไปใช้ประโยชน์

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ทุกด้านมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง แต่ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธภาพกับสังคม พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 จากการพิจารณาผลการศึกษามีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงความเหมาะสมในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีความสมดุลกัน เมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ควรมีการวิเคราะห์งานเพื่อทบทวนถึงปริมาณงานที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ



**3.1.2 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรองค์กร** ควรสนับสนุนให้มีการอบรมในงานแต่ละส่วนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ มีการเวียนงานในงานที่มีลักษณะความรับผิดชอบต่างกัน เพื่อให้บุคลากรได้ปฏิบัติงานในลักษณะหลากหลายมากขึ้น เป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ เข้ามาใช้เพื่อความเร็วในการทำงาน และลดระยะเวลาในการทำงาน

**3.1.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน** หากพนักงานมีการพัฒนาความรู้ความสามารถ จะนำไปสู่การพัฒนาให้ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป และสร้างผลงานการปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น

## 3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 เนื่องจากมีบุคลากรที่สามารถแบ่งแยกตามหน่วยงานได้ มีทั้งหมดจำนวน 14 หน่วยงาน และอาจจะมีเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จึงควรที่จะศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดิน โดยแยกเป็นหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้ศึกษาได้เห็นคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมของแต่ละหน่วยงาน เนื่องจากแต่ละหน่วยงานมีหน้าที่ความรับผิดชอบต่างๆ กัน ทำให้รายละเอียดของการปฏิบัติงานย่อมต่างกันไปด้วย

3.2.2 เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้ได้ทำการศึกษาเฉพาะในกลุ่มของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ในครั้งถัดไปควรศึกษาบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นๆ ของกรมที่ดิน เพื่อให้ได้ผลการศึกษาในภาพรวมทั้งองค์กร และนำมาปรับปรุง พัฒนา บุคลากรทั้งองค์กรต่อไป





บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กชกร พุ่งลี. (2551). *คุณภาพชีวิตของพนักงานต่อปัจจัยจูงใจในการทำงานของบริษัท คริสเช่นแอร์คาร์ฟท์อินที่เรียชิสเต็มส์ (ไทยแลนด์) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- กำเชิง นาดอน. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- เกรียงศักดิ์ เพียวยิ่ง. (2541). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทรา แสนสุโพธิ์. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- เจษฎา ธรรมขันติพงษ์. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 นครปฐม*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัตรชัย ประทุมมาลัย. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของปลัดครัวอำเภอในเขตภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาเกษตรศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- ชาญชัย อัจฉินสมาจารย์. (2548). *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ดี.
- ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2547). "การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน" ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์*. หน่วยที่ 14. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- นิวุฒิ ขสงวรงค์ศรี. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ในเขต อำเภอเมืองเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- บงกชรัตน์ ศิริฤกษ์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักที่ดิน ในเขตจังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปราณี เลาหพิบูลย์กุล. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการ กรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ปราโมทย์ ลักษณะประมัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษา เฉพาะ กรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- พา ไม้จันทร์ดี. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดกรมสามัญศึกษา: ศึกษา เฉพาะกรณีอำเภอสังขะ จังหวัดสุรินทร์*. (ภาคานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- พรพรรณ บุญมาก. (2548). *การศึกษาค้นคว้าความพึงพอใจที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน ข้าราชการ (ลูกจ้างประจำ) กรมพลศึกษาทหารบก*. (การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองปริญญา บริหารธุรกิจบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย, กรุงเทพมหานคร.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2548). *แนวคิดทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์เสมอธรรม.

- ภัทรจิตร ทองสิงห์. (2546). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ภัทรจุติ ตูยลักษณ์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- รมณี ขอใจใหญ่. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ลักคณา โยคะวิสัย. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลในจังหวัดหนองบัวลำภู*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- วารภรณ์ ประกอบผล. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดน: ศึกษากรณีข้าราชการตำรวจตระเวนชายแดนส่วนกลาง*. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วิเชียร ศรีพฤกษ์. (2546). *ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสังกัดโทรศัพท์จังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ศศิธร สุขทอง. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริลักษณ์ พรหมโกมุท. (2549). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในเขตสาธารณสุขที่ 7*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, นนทบุรี.

- ศุภวรรณ ภิเศก. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไวส์ คอนซัลแทนท์ (ประเทศไทย) จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- สรินยา จรุงพัฒนานนท์. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศึกษากรณี ข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 2. (ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุทิน บุญแข็ง. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอำนาจเจริญ. (ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- โสภิตา เพ็ญทอง. (2545). *ปัจจัยเชิงจิตที่มีผลต่อการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ มูลนิธิโครงการหลวง. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- อนงค์ สระบัว. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยศิลปากร. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- อนงค์ อัจฉริยวนิช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่ นครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- อนันต์ แก้วกำเนิด. (2543). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ สำนักงานงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- อาทิตติยา ดวงสุวรรณ. (2551). *การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ระหว่างข้าราชการกับพนักงานมหาวิทยาลัย: กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร.
- อารีย์ สังข์ศิลป์ชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)*. มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม.

อุทัย นิปีการสุนทร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

Thanawit Butr-Udom. 2007. *The quality of life of Thai labour in Singapore*. Doctoral dissertation, National Institute of Development Administration.

Walton, Richard E. (1974). Improving the Quality of Life. *Harvard Business Review*. (May-June): 12-16.



## ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางอัญญาณี ยศคำลือ
วัน เดือน ปีเกิด	16 พฤศจิกายน 2518
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา พ.ศ. 2550
สถานที่ทำงาน	กองการเจ้าหน้าที่ กรมที่ดิน กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่ง	นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร

**แบบสอบถาม****เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน****ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550****คำชี้แจง**

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้นเพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5 ธันวาคม 2550 ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาเพื่อให้ได้งานวิจัยที่ตรงกับความ เป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาขอความอนุเคราะห์จากท่านตอบแบบสอบถามเหล่านี้ทุกข้ออย่าง ครบถ้วนและตรงกับความ เป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการศึกษา เท่านั้น การวิเคราะห์และนำเสนอจะทำในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้น การตอบ แบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด สำหรับผล การศึกษาจะเป็นประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กรใน โอกาสที่เหมาะสมต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดกรมที่ดิน

ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผู้ศึกษาขอขอบคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามใน การศึกษาครั้งนี้

นางอัญญาณี ยศคำลือ

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 ปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [ ] ที่ท่านคิดว่าสอดคล้องกับท่านมากที่สุด

สำหรับผู้ศึกษา

- |                               |                                |                             |
|-------------------------------|--------------------------------|-----------------------------|
| 1. เพศ                        |                                | A1 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. ชาย                    | [ ] 2. หญิง                    |                             |
| 2. อายุ                       |                                | A2 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. อายุไม่เกิน 30 ปี      | [ ] 2. อายุ 31 - 40 ปี         |                             |
| [ ] 3. อายุ 41 - 50 ปี        | [ ] 4. อายุ 51 - 60 ปี         |                             |
| 3. สถานภาพการสมรส             |                                | A3 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. โสด                    | [ ] 2. สมรส/อยู่ร่วมกัน        |                             |
| [ ] 3. หม้าย                  | [ ] 4. หย่าร้าง/แยกกันอยู่     |                             |
| 4. ระดับการศึกษา              |                                | A4 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี  | [ ] 2. ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า |                             |
| [ ] 3. ปริญญาโท หรือเทียบเท่า | [ ] 4. สูงกว่าปริญญาโท         |                             |
| 5. สายงาน                     |                                | A5 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. ประเภททั่วไป           | [ ] 2. ประเภทวิชาการ           |                             |
| 6. ระดับรายได้ต่อเดือน        |                                | A6 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. น้อยกว่า 10,000 บาท    | [ ] 2. 10,001 - 20,000 บาท     |                             |
| [ ] 3. 20,001 - 30,000 บาท    | [ ] 4. มากกว่า 30,000 บาท      |                             |
| 7. อายุการทำงาน               |                                | A7 <input type="checkbox"/> |
| [ ] 1. 1 - 5 ปี               | [ ] 2. 6 - 10 ปี               |                             |
| [ ] 3. 11 - 15 ปี             | [ ] 4. มากกว่า 15 ปี           |                             |

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

คำชี้แจง: คำถามส่วนนี้มีจำนวน 36 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่าข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียง 1 คำตอบ โดยมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วย	มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วย	มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วย	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย	น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วย	น้อยที่สุด

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>ปัจจัยด้านงาน</b>							
<b>1. คำตอบแทน</b>							
1	หน่วยงานของท่านมีคำตอบแทนแบบจูงใจเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น						B11 <input type="checkbox"/>
2	คำตอบแทนที่ได้รับช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						B12 <input type="checkbox"/>
3	ท่านไม่คิดจะ โอน ย้าย หรือเปลี่ยนงานใหม่ เพราะปัจจัยด้านคำตอบแทน						B13 <input type="checkbox"/>
<b>2. ลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>							
4	งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่มีเกียรติ ได้รับการยอมรับจากสังคม						B14 <input type="checkbox"/>
5	ท่านรู้สึกพอใจ สนุกกับงาน และมีความสุขในการทำงาน						B15 <input type="checkbox"/>
6	ลักษณะงานที่ปฏิบัติของผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลางมีความแตกต่างอย่างสิ้นเชิงเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนภูมิภาค						B16 <input type="checkbox"/>

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>3. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง</b>							
7	หน่วยงานของท่านมีการวางแผนสร้างความก้าวหน้า ในทุกสายงาน						B17 <input type="checkbox"/>
8	ผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลางมีความก้าวหน้าในงานมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนภูมิภาค ในหน่วยงานเดียวกัน						B18 <input type="checkbox"/>
9	สายงานที่ท่านดำรงอยู่มีความก้าวหน้าในสายมากกว่า เมื่อเทียบกับสายงานอื่นๆ ในหน่วยงานเดียวกัน						B19 <input type="checkbox"/>
<b>4. ความมั่นคงในงาน</b>							
10	ท่านคิดว่าผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนกลางมีความมั่นคงในงาน มากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานสังกัดส่วนภูมิภาค ในหน่วยงานเดียวกัน						B20 <input type="checkbox"/>
11	ท่านคิดว่าความมั่นคงในงานมีความสำคัญมากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีค่าตอบแทนมากกว่า แต่ความมั่นคงในงานน้อยกว่า						B21 <input type="checkbox"/>
12	กรณีที่คุณปฏิบัติงานถูกกล่าวหาว่ากระทำผิดหรือถูกร้องเรียน หน่วยงานของท่านมีขั้นตอนกระบวนการสอบสวนและ การพิจารณาโทษที่เป็นธรรม						B22 <input type="checkbox"/>
<b>ปัจจัยด้านการบริหารจัดการ</b>							
<b>5. นโยบายและการบริหาร</b>							
13	ท่านเข้าใจนโยบายของหน่วยงานและสามารถปฏิบัติ ตามนโยบายได้เป็นอย่างดี						B23 <input type="checkbox"/>
14	ท่านคิดว่าการจัดองค์กรของหน่วยงานมีความเหมาะสม กับลักษณะงาน						B24 <input type="checkbox"/>
15	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีการบริหารอัตรากำลังที่เหมาะสม กับปริมาณงาน						B25 <input type="checkbox"/>

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>6. ระเบียบและข้อบังคับของหน่วยงาน</b>							
16	ท่านคิดว่าระเบียบ ข้อบังคับที่กำหนดมีความเหมาะสม						B26 <input type="checkbox"/>
17	ท่านคิดว่าระเบียบ ข้อบังคับถูกกำหนดเพื่อความเรียบร้อย ของส่วนรวม						B27 <input type="checkbox"/>
18	ท่านสามารถปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับขององค์กร ได้เป็นอย่างดี						B28 <input type="checkbox"/>
<b>7. สวัสดิการ ผลประโยชน์</b>							
19	ท่านคิดว่าสวัสดิการและผลประโยชน์อื่นที่ได้รับ มีความเหมาะสม						B29 <input type="checkbox"/>
20	ท่านคิดว่าควรมีเงินช่วยเหลือด้านอื่นๆ เพิ่มขึ้น ตามความจำเป็นในปัจจุบัน						B30 <input type="checkbox"/>
21	ท่านคิดว่าหน่วยงานควรมีการส่งเสริมด้านกีฬา สันทนาการ ให้มากยิ่งขึ้น						B31 <input type="checkbox"/>
<b>8. การปกครองของผู้บังคับบัญชา</b>							
22	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความรู้ความสามารถเหมาะสม กับตำแหน่ง						B32 <input type="checkbox"/>
23	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการมอบหมายงาน						B33 <input type="checkbox"/>
24	ท่านคิดว่าหน่วยงานมีสายการบังคับบัญชา ที่ไม่ซับซ้อนเกินความจำเป็น						B34 <input type="checkbox"/>
<b>ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม</b>							
<b>9. สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>							
25	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปของหน่วยงาน มีความเหมาะสม						B35 <input type="checkbox"/>
26	ท่านคิดหน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพแวดล้อม ในการทำงานโดยรวมดีกว่าหน่วยงานอื่นๆ ที่อยู่ในการ/ บริเวณเดียวกัน						B36 <input type="checkbox"/>
27	ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีจะช่วย เสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน						B37 <input type="checkbox"/>

คำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>10. การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร</b>							
28	ท่านคิดว่าการติดต่อสื่อสารที่ดีภายในหน่วยงาน						B38 <input type="checkbox"/>
29	ท่านคิดว่าการรับรู้ข่าวสารภายในหน่วยงาน เป็นไปอย่างสะดวก รวดเร็ว						B39 <input type="checkbox"/>
30	ท่านคิดว่าการมีการสื่อสารภายในที่ดีจะช่วยให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ						B40 <input type="checkbox"/>
<b>11. สถานที่ในการปฏิบัติงาน</b>							
31	ท่านคิดว่าสถานที่ทำงานไม่เหมาะสมกับปริมาณ ผู้ปฏิบัติงาน						B41 <input type="checkbox"/>
32	ท่านคิดว่าผู้บริหารควรมีการทบทวนสถานที่ปฏิบัติงาน						B42 <input type="checkbox"/>
33	ท่านคิดว่าการเดินทางมาปฏิบัติงานมีความสะดวก ไม่ใช้เวลาเดินทางมากเกินไป						B43 <input type="checkbox"/>
<b>12. ลักษณะทางสังคม</b>							
34	ท่านคิดว่าหน่วยงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี ในกรณี ที่หน่วยงานภายนอกขอความร่วมมือในเรื่องต่างๆ						B44 <input type="checkbox"/>
35	ท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากหน่วยงานภายนอก ที่ท่านขอความร่วมมือ						B45 <input type="checkbox"/>
36	ท่านรู้สึกได้รับความคล่องตัว ไม่ติดขัดในเรื่องการ ประสานงานกับหน่วยงานภายนอก						B46 <input type="checkbox"/>

### ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมที่ดิน

คำชี้แจง: คำถามส่วนนี้มีจำนวน 36 ข้อ โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ท่านพิจารณาแล้วเห็นว่า ข้อความดังกล่าวตรงกับความคิดเห็นของท่านตามความเป็นจริงมากที่สุดเพียงคำตอบโดยมีเกณฑ์การพิจารณา 5 ระดับ ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วย	มากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วย	มาก
3	หมายถึง	เห็นด้วย	ปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วย	น้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วย	น้อยที่สุด

คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</b>							
1	เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและการครองชีพในปัจจุบัน						B47 <input type="checkbox"/>
2	เงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบ						B48 <input type="checkbox"/>
3	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับเงินเดือนและค่าตอบแทนขององค์กรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน						B49 <input type="checkbox"/>
4	เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						B50 <input type="checkbox"/>
<b>2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>							
5	สถานที่ทำงานของท่านไม่มีเสียงดังรบกวนและมีแสงสว่างที่เพียงพอในการปฏิบัติงาน						B51 <input type="checkbox"/>
6	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดเหมาะสมและมีพื้นที่ใช้สอยเพียงพอในการปฏิบัติงาน						B52 <input type="checkbox"/>
7	หน่วยงานมีมาตรการรักษาความปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน						B53 <input type="checkbox"/>



คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
8	หน่วยงานมีการสนับสนุนให้จัดสภาพการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย						B54 <input type="checkbox"/>
9	หน่วยงานจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ เช่น กิจกรรมออกกำลังกาย กีฬา สันทนาการ						B55 <input type="checkbox"/>
10	หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง						B56 <input type="checkbox"/>
11	หน่วยงานมีห้องพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม						B57 <input type="checkbox"/>
12	หน่วยงานมีการจัดสถานที่พักผ่อนที่เพียงพอและเหมาะสม						B58 <input type="checkbox"/>
<b>3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</b>							
13	หน่วยงานส่งเสริมให้แสดงความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน						B59 <input type="checkbox"/>
14	หน่วยงานให้อิสระในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบ						B60 <input type="checkbox"/>
15	หน่วยงานสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่อง						B61 <input type="checkbox"/>
16	หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น						B62 <input type="checkbox"/>
<b>4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน</b>							
17	ท่านมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่ง/ระดับที่สูงขึ้น						B63 <input type="checkbox"/>
18	ท่านได้รับการพัฒนาเพื่อเตรียมความพร้อมในการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น						B64 <input type="checkbox"/>
19	ท่านมีโอกาสหมุนเวียนให้ทำงานอื่นเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ความสามารถ						B65 <input type="checkbox"/>
20	งานของท่านมีความมั่นคงและไม่ถูกโยกย้ายหรือให้ออกจากงานโดยไม่เป็นธรรม						B66 <input type="checkbox"/>

คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม</b>							
21	ท่านได้รับความไว้วางใจและยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา						B67 <input type="checkbox"/>
22	ท่านและเพื่อนร่วมงานมีความรักใคร่ สามัคคีกัน						B68 <input type="checkbox"/>
23	ท่านประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน						B69 <input type="checkbox"/>
24	ท่านเป็นบุคลากรที่มีคุณค่าต่อหน่วยงาน						B70 <input type="checkbox"/>
<b>6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร</b>							
25	ท่านพอใจในสิทธิและหน้าที่ความรับผิดชอบ ที่ได้รับในการปฏิบัติงาน						B71 <input type="checkbox"/>
26	ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบ ของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ						B72 <input type="checkbox"/>
27	ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความ เคารพในสิทธิส่วนบุคคล โดยไม่ก้าวก่าย ในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						B73 <input type="checkbox"/>
28	หน่วยงานมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนอย่างยุติธรรม						B74 <input type="checkbox"/>
<b>7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ</b>							
29	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน						B75 <input type="checkbox"/>
30	ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงาน ครบครัน สักม และเวลาส่วนตัว						B76 <input type="checkbox"/>
31	ท่านมีเวลาในการพักผ่อนอย่างเพียงพอ						B77 <input type="checkbox"/>
32	ท่านพอใจกับเวลาในการทำงานกับ หน่วยงานของท่าน						B78 <input type="checkbox"/>

คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน		ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้ศึกษา
		5	4	3	2	1	
<b>8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม</b>							
33	หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม						B79 <input type="checkbox"/>
34	หน่วยงานของท่านได้รับการยอมรับว่า มีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และประเทศชาติ						B80 <input type="checkbox"/>
35	ประชาชน/ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของท่าน						B81 <input type="checkbox"/>
36	ท่านภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้						B82 <input type="checkbox"/>

#### ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

**คำชี้แจง:** โปรดให้ข้อคิดเห็นและ/หรือข้อเสนอแนะวิธีการในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรกรมที่ดินที่ปฏิบัติงาน ณ ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา 5  
 ธันวาคม 2550

##### 1. ด้านคำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

##### 2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....

.....

.....

.....

.....

.....

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

6. ด้านธรรมเนียมในองค์กร

.....

.....

.....

.....

.....

.....



7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณบุคลากรกรมที่ดินทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม

