

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท



นางสาวเบญจมาศ พรหมมา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Quality of Working Life of Personnel of the Department of
Provincial Administration in Chainat Province**

Miss Benjamart Phomma



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท

ชื่อและนามสกุล นางสาวเบญจมาศ พรหมมา

แขนงวิชา บริหารธุรกิจ

สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิง

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558


คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

..... ประธานกรรมการ


(รองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิง)

..... กรรมการ


(รองศาสตราจารย์ปภาวดี มนตรีวัต)


(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
ผู้ศึกษา นางสาวเบญจมาศ พรหมมา รหัสนักศึกษา 2563002118 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุชุมลย์ ชำนิจ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานในจังหวัดชัยนาท โดยศึกษาจากประชากรจำนวนทั้งสิ้น 99 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (2) บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ และสถานที่ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และประเภทตำแหน่ง แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ (3) ข้อเสนอแนะ พบว่า ควรมีการผลักดันนโยบายด้านสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และควรเปิดโอกาสให้บุคลากรในสังกัดได้ปรับเข้าสู่ตำแหน่งตามสายงานในระดับที่สูงขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน กรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท

Independent Study title: Quality of Working Life of Personnel of the Department of Provincial Administration in Chainat Province

Author: Miss Benjamart Phomma; **ID:** 2563002118; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sukhumarn Shamnij, Associate Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study quality level of working life of personnel of the Department of Provincial Administration in Chainat Province; (2) to compare quality of working life of personnel of the Department of Provincial Administration in Chainat Province classified by personal factors; and (3) to recommend approaches in developing quality of personnel working of the Department of Provincial Administration in Chainat Province.

This study was a survey research. Population was the Department of Provincial Administration 99 officers working in Chainat Province. Research tool was a questionnaire. Statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-Test, F-Test, and One Way ANOVA.

The results revealed that: (1) an overview of quality of personnel working life of the Department of Provincial Administration in Chainat Province was at high level. Considered each aspect, it was found that relation and social advantage was at the highest level, followed by social integration or mutual collaboration, and adequate and fair payment was least average; (2) personnel of the Department of Provincial Administration in Chainat Province who were different in personal factors such as age, work period and workplace would be different in quality of working life at statistical significance level of 0.05. Personnel who were different in gender, marital status, educational background, salary and position, would not be different in quality of working life; and (3) Recommendations were to create appropriate policy on benefit and payment to suit the current cost of living and give opportunities for personnel to get higher promotion.

Keywords: Quality of working life, The Department of Provincial Administration, Chainat Province

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งของ รองศาสตราจารย์สุขุมาลัย ชำนิจ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่กรุณาให้คำแนะนำ แนวทางอันเป็นประโยชน์ ในการศึกษาค้นคว้าอิสระมาโดยตลอด ตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้ศึกษา ขอขอบพระคุณท่านอาจารย์ที่ปรึกษาเป็นอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจสอบเครื่องมือในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบ แบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และขอขอบพระคุณ คุณประภาส วันเดีย นายอำเภอสรรพยา ที่ให้ โอกาสและสนับสนุนการศึกษา

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ ศึกษามหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการศึกษาค้นคว้าอิสระ ครั้งนี้ ทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา

สุดท้ายนี้ ผู้ศึกษากราบขอบพระคุณ คุณแม่สุดใจ พรหมมา ที่คอยห่วงใย เป็นกำลังใจ และแรงผลักดันในการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มาโดยตลอด ดังนั้น คุณประโยชน์ของการศึกษา ครั้งนี้ จึงขอมอบแต่ทุกท่านที่กล่าวมาทั้งหมด และผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการศึกษาค้นคว้าอิสระ ฉบับนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้อื่นต่อไป

เบญจมาศ พรหมมา

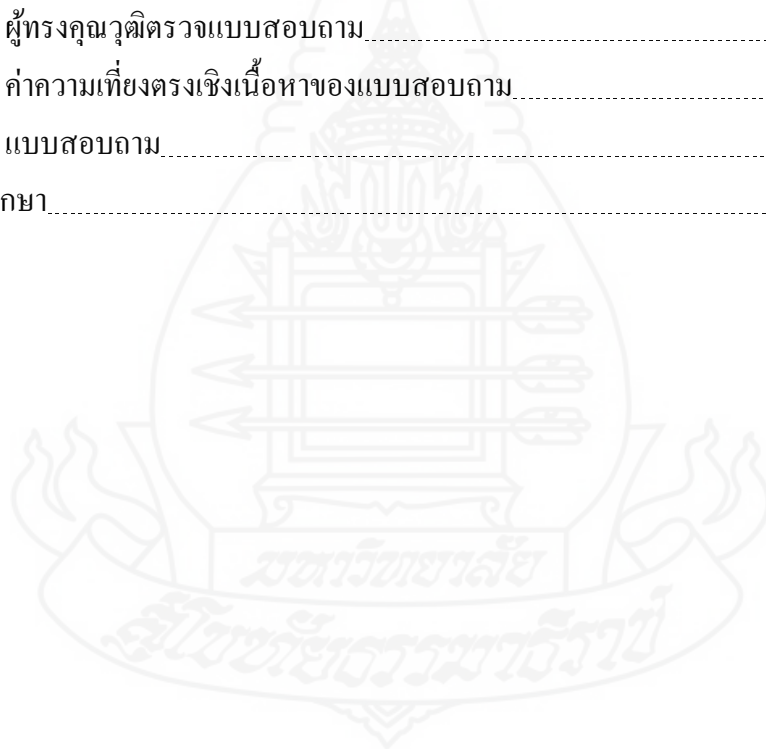
ตุลาคม 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดในการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
ข้อมูลทั่วไปของกรมการปกครอง	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	22
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	25
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล	26
การวิเคราะห์ข้อมูล	27
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	28
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท	29
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท	33

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	43
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	64
สรุปการศึกษา	64
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	70
บรรณานุกรม	72
ภาคผนวก	75
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	76
ข ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม	78
ค แบบสอบถาม	84
ประวัติผู้ศึกษา	90



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ.....	29
ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ.....	29
ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	30
ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา.....	30
ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	31
ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน.....	32
ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้.....	32
ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	33
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท โดยรวม.....	34
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม.....	35
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย.....	36
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน.....	37

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล.....	38
ตารางที่ 4.14	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	39
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านสิทธิของพนักงาน.....	40
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	41
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความเกี่ยวข้องและ เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	42
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ.....	44
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ.....	45
ตารางที่ 4.20	การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.21	การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอายุ.....	47
ตารางที่ 4.22	การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ.....	48

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำแนกตามอายุ.....	49
ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ	50
ตารางที่ 4.25 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสถานภาพสมรส.....	51
ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	55
ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	57
ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการนี้.....	59
ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการนี้.....	61
ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการนี้.....	62
ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานที่ทำงาน.....	63

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา	3
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างที่ทำการปกครองจังหวัด	19
ภาพที่ 2.2 โครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอ	21



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการเพิ่มคุณค่าให้กับหน่วยงาน และแนวทางการพัฒนาทุนมนุษย์ที่สำคัญ ประการหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานอย่างมีความสุข ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 กำหนดว่าการจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้อง เป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือความสุขใจ และความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร (Smith, 1981: 2; Zhan, 1992: 5) บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะมีความรู้ดี กว้างงานมีความสำคัญและมีคุณค่า ตนเองมีความผูกพันกับงาน มีแรงจูงใจ เสียสละและทุ่มเทให้กับการทำงาน การได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจในเป้าหมาย และวิธีการทำงาน มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงการมีสัมพันธภาพที่ดีร่วมกันระหว่างบุคคลในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีโดยรวมกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย แม้องค์กรที่มีเทคโนโลยีสูงก็ยังคงมีความจำเป็นต้องอาศัยคนในการควบคุมดูแลแก้ปัญหาการดำเนินงานของเครื่องจักรกลและเทคโนโลยีอยู่นั่นเอง โดยเฉพาะองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลงจะสามารถปรับเปลี่ยนตนเองให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ตัวบ่งชี้ก็คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคคลหรือสมาชิกในองค์กร

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจเกี่ยวกับการ “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข” ให้กับประชาชน ซึ่งเป็นภารกิจที่ครอบคลุมวิถีชีวิตของประชาชน ทั้งในด้านการรักษาความสงบสุขของสังคม ดูแลความสงบเรียบร้อยและอำนวยความเป็นธรรมแก่ประชาชนในพื้นที่ การรักษาความมั่นคงภายใน การพัฒนาและการบริหารการปกครองท้องถิ่น การพัฒนาระบบงานทะเบียนเพื่อความมั่นคงภายใน และการพัฒนาประเทศ อาจกล่าวได้ว่า กรมการปกครองได้เข้าไปเกี่ยวข้องกับชีวิตประจำวันของประชาชนตั้งแต่เกิดจนตาย จะเห็นได้จากภารกิจหลักและอำนาจ

หน้าที่ของกรมการปกครอง ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ได้กล่าวว่า กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัยได้รับการบริการที่สะดวกรวดเร็ว และให้เกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน จากภารกิจ หน้าที่ความรับผิดชอบของกรมการปกครอง จะเห็นว่า มีอำนาจหน้าที่ที่ครอบคลุมทุกอย่างเกี่ยวกับประชาชน การตราพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 มาตรา 3/1 โดยเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน การออกกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 ปรับปรุงบทบาทภารกิจ และโครงสร้างอำนาจหน้าที่ตามนโยบายการปฏิรูประบบราชการ กรมการปกครอง และอำเภออย่างครอบคลุม ทั้งงานปกครองท้องถิ่น งานรักษาความมั่นคงภายใน งานทะเบียนและบัตรประจำตัวประชาชน รวมทั้งงานอำนวยความสะดวก

ในฐานะที่ผู้ศึกษาเป็นข้าราชการกรมการปกครองและปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคได้สังเกตเห็นถึงความเปลี่ยนแปลงและปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน ภารกิจของกรมการปกครองส่วนใหญ่แล้วเป็นการดูแลทุกข์สุขของประชาชนเพื่อให้มีคุณภาพที่ดีขึ้น แต่ในภารกิจนั้นมีสิ่งหนึ่งที่หลายท่านได้มองข้ามไปคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ซึ่งได้ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเทและมีได้จำกัดแค่ในเวลาราชการเท่านั้น ทั้งที่อัตราค่าจ้างของข้าราชการกรมการปกครองน้อยลงและในบางพื้นที่ประสบปัญหาด้านที่อยู่อาศัย อาหาร การเดินทาง ซึ่งเป็นเหตุให้มีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง โดยเฉพาะผู้ที่มีภูมิลำเนาและครอบครัวอยู่ต่างจังหวัด ประกอบกับการปฏิรูประบบราชการในยุคปัจจุบันส่งผลให้บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ต้องปรับเปลี่ยนบทบาทของตนเองในหลายด้านและต้องปรับตัวอย่างรวดเร็วเพื่อให้สามารถสอดรับต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น เมื่อภาระงานและความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นอาจทำให้เกิดความเครียดส่งผลให้ความพึงพอใจลดน้อยลง ทำให้บุคลากรทั้งในส่วนจังหวัดและอำเภอมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลการปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จและเป็นข้อมูลการบริหารงานบุคคลของหน่วยงาน และสามารถวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการได้อย่างเหมาะสม และตรงตามความต้องการของข้าราชการ อันจะส่งผลให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจ มีความผูกพันกับองค์กร และทุ่มเทผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ

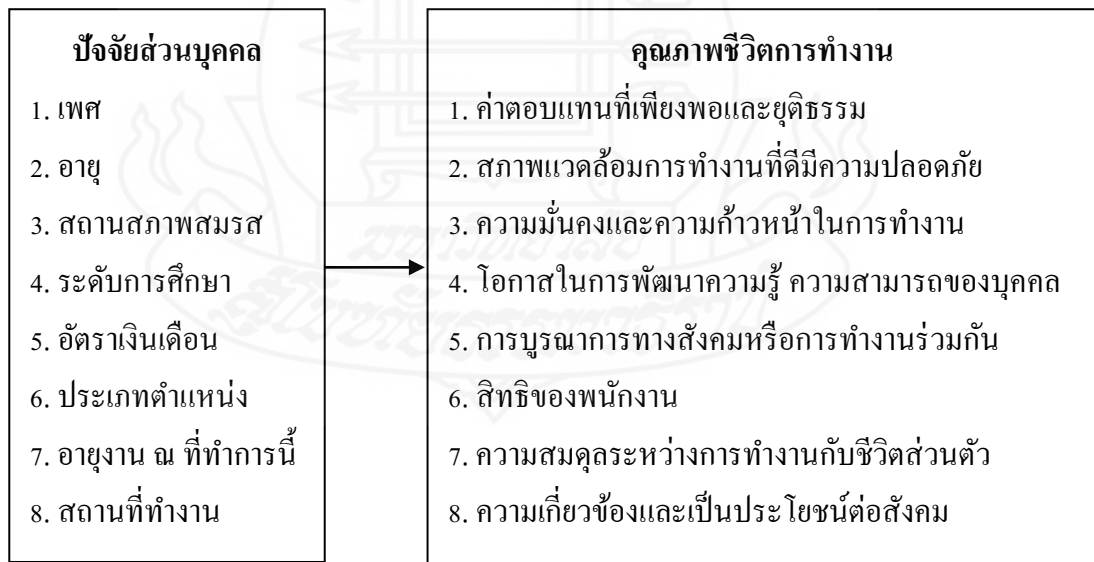
2. วัตถุประสงค์การศึกษา

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท” ผู้ศึกษาได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้เพื่อ

- 2.1 ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
- 2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 สนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

3. กรอบแนวคิดในการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้อาศัยกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ ริชาร์ด อี วอลตัน (1973: 12-16 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555) และสามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

- 4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับมาก
- 4.2 บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

- 5.1 ขอบเขตด้านประชากร เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานอยู่จริงในจังหวัดชัยนาท จำนวน 99 คน
- 5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่ ที่ทำการปกครองอำเภอทุกแห่ง และที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท
- 5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลภาคสนาม ตั้งแต่เดือนสิงหาคม – กันยายน 2558

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

- 6.1 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง อายุงาน ณ ที่ทำการนี้ สถานที่ทำงาน
- 6.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ในสภาวะการทำงานภายในองค์กร มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

6.2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง เงินเดือนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน รวมถึงสวัสดิการด้านอื่นๆ เช่น เบี้ยเลี้ยง ที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา ที่เพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และมีความยุติธรรม

6.2.2 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง มีพื้นที่ทำงานสะอาด ระบายอากาศ เป็นระเบียบ มีแสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเทสะดวก มีอุปกรณ์วัสดุสำนักงาน เครื่องมือเครื่องใช้ ต้องมีความเหมาะสมเอื้อต่อการปฏิบัติงานและปลอดภัยต่อสุขภาพและจิตใจของบุคลากร

6.2.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะสามารถก้าวหน้าขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน เป็นไปอย่างเป็นธรรมชาติ

6.2.4 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ จากการฝึกอบรม การศึกษาต่อ และการมีแหล่งค้นคว้าหาข้อมูลที่สะดวกรวดเร็วเข้าถึงได้ง่าย เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน และมีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน

6.2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การทำงานที่ดีมีความเป็นทีมงาน ประองคองกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ได้รับความร่วมมือร่วมใจช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งชั้นกันในหน่วยงาน ยอมรับฟังความคิดเห็น และยอมรับผลงาน

6.2.6 สิทธิของพนักงาน หมายถึง ความมีอิสระในการเลือกวิธีการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น รวมถึงสิทธิที่ข้าราชการได้รับจากหน่วยงาน และให้มีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

6.2.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุลเหมาะสม มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ มีการเข้าร่วมกิจกรรม และไม่ใช่อุปสรรคกับชีวิตและครอบครัว

6.2.8 ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม มีการช่วยเหลือสังคม และภูมิใจต่อหน่วยงานของตนเองที่ได้ทำประโยชน์ให้สังคม

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ใช้เป็นแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี แก้ไขปัญหาหรือลดสาเหตุที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

7.2 ใช้เป็นแนวทางในการเพิ่มศักยภาพการในการทำงาน และการพัฒนาบุคลากร อันจะก่อให้เกิดประโยชน์ และประสิทธิภาพสูงสุดต่อหน่วยงาน



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของกรมการปกครอง
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายที่น่าสนใจ ดังนี้

Walton (1973: 12 อ้างถึงใน พิชิต เทพวรรณ, 2555) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมและหน้าที่การปฏิบัติงานที่สามารถสนองตอบความต้องการและความปรารถนาของบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่องค์การด้านต่างๆ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ณัฐพันธ์ เจริญนันท (2551: 109) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงาน และชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์การ รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ

สุธรรม รัตนโชติ (2552: 138) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึงปรัชญาของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดีหรือคุณภาพชีวิตของคนทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ เช่น มีโอกาสที่จะเติบโตและพัฒนา

ประการัตน์ เต็มเปี่ยม (2555) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึงการจัดการด้านต่างๆ ที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วยค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน ประโยชน์ เกื้อกูล บริการต่างๆ โอกาสความก้าวหน้า และมนุษย์สัมพันธ์ สภาพแวดล้อม นอกจากนี้ยังหมายถึงความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานกับสิ่งแวดล้อมที่ให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์

ผจญ เฉลิมสาร (2555) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

กิตติพันธ์ รอดเกื้อ (2554: 20) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าหมายถึง ระดับความพร้อมสมบูรณ์และความพึงพอใจของบุคคลที่มีต่อการทำงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองทั้งด้านร่างกายและจิตใจ รวมถึงการมีสภาพชีวิตที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุขและทำงานให้บรรลุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ศิริวรรณ ชัตติยวิทยากุล (2554: 13) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคคลที่มีผลให้เกิดความพึงพอใจในชีวิต ตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคลและยังส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล

จากความหมายที่มีผู้ให้คำนิยามไว้ดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของบุคลากรที่มีชีวิตการทำงานที่มีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของแต่ละบุคคลต้องสร้างความพึงพอใจในงานที่ทำ สร้างการตอบสนองความต้องการปัจจัยพื้นฐานของบุคคล และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคล ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้แนวความคิดความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton เป็นกรอบแนวทางในการศึกษา

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ศศิธร สุขทอง (2552, สำนักงาน ก.พ.) ได้นำแนวคิดพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมาจากองค์การกลางบริหารงานบุคคลของสหรัฐอเมริกาบวกกับการทบทวนผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ ประกอบกับความต้องการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรหน่วยงานภาครัฐให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น งานไม่มากเกินไป มีสวัสดิการพอเพียง

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานดี มีโอกาสในการมีส่วนร่วม และในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ทั้งนี้สำนักงาน ก.พ. กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เป็นมิติที่ 5 ของมาตรฐานความสำเร็จของระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในส่วนราชการ เพื่อให้บุคคลมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

สำนักงาน ก.พ. (2553) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ หมายถึงคุณภาพชีวิตโดยทั่วไป มีองค์ประกอบที่ส่งผลต่อชีวิตและความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลหนึ่ง โดยเป็นองค์ประกอบที่สัมพันธ์กับการดำรงชีวิตอยู่ในสังคม ชุมชน และครอบครัว รวมถึงชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ระดับคุณภาพชีวิตจะขึ้นอยู่กับความรู้และความคาดหวังของแต่ละบุคคลที่มีประสบการณ์ต่างกัน โดยมีเกณฑ์ในการวัดว่าต้องเป็นตัวชี้วัดขั้นพื้นฐานที่ทำให้ข้าราชการพลเรือนสามัญ มีคุณภาพชีวิตที่ดีและต้องเป็นตัวชี้วัดที่สามารถนำมาพัฒนาให้เกิดขึ้นจริง ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตข้าราชการดังกล่าว มีองค์ประกอบ 4 ด้าน ได้แก่

1. มิติด้านส่วนตัว ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ ด้านสุขภาพกาย คือ การมีสุขภาพกายแข็งแรง รวมถึงพฤติกรรมในการดูแลสุขภาพ ด้านสุขภาพจิต คือ การมีสุขภาพจิตดี ไม่มีความเครียด ความสามารถในการจัดการชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ได้แก่ ความสามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตและการทำงาน การมีเวลาพักผ่อน

2. มิติด้านการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ขององค์กร คือ การมีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการทำงาน การบริหารงาน คือ การมีระบบบริหารการทำงานที่เป็นธรรม มีระบบป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน การมีภาระงานที่เหมาะสม มีระบบการเลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และเปิดเผยการบริหารคน คือ การได้รับการฝึกอบรม ดูงานเพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาการทำงาน การได้รับความเอาใจใส่ คำชมเชยหรือยอมรับเมื่อทำงานสำเร็จ รวมถึงการมีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน รู้ถึงเส้นทางความก้าวหน้าของตนเอง ข้อบังคับค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร คือ การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเข้มแข็งที่สนับสนุนให้เกิดระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การให้ความเคารพซึ่งกันและกัน

3. มิติด้านสังคม ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน คือ สัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา สัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน กิจกรรมร่วมกันกับสังคม คือ การมีกิจกรรมร่วมกันภายในชุมชน สังคมที่พหุอาชีพ ความผูกพันกับองค์กร คือ ความภูมิใจในองค์กร การได้ทำประโยชน์แก่หน่วยงาน การสื่อสารภายในองค์กร คือ มีระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่ดี

4. มิติด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วยองค์ประกอบที่สำคัญ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ คือ การมีรายได้ที่เพียงพอ ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ ความเป็นอยู่ คือ การมีที่พักอาศัยที่มั่นคง การบริหารเงิน คือ ความสามารถในการบริหารจัดการหนี้สิน เงินออมในระดับที่ไม่เป็นปัญหาต่อการดำเนินชีวิตและมีการวางแผนการเงินเพื่ออนาคต

1.3 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553: 2-8) กำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554-2556 โดยแบ่งเป็น 4 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และด้านเศรษฐกิจ

1.3.1 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน แบ่งเป็น 3 กลยุทธ์

1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมให้ส่วนราชการพัฒนาระบบและวิธีการทำงานเพื่อให้ข้าราชการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่วนราชการต้องการจัดระบบและวิธีการทำงานที่เหมาะสมและชัดเจนเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน โดยการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง การสอนงานและการให้คำปรึกษาแนะนำ การจัดทำคู่มือ และเอกสารแนวทางการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานที่สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและสมรรถนะของข้าราชการ

3) กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพตามหลักคุณธรรมเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ การสร้างความมีประสิทธิภาพ โปร่งใสและเป็นธรรมในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การเลื่อนตำแหน่ง การแต่งตั้ง การโอนย้าย การประเมินผลการปฏิบัติงาน การนำระบบกลไกและวิธีการบริหารงานใหม่ๆ มาดำเนินการให้เกิดผลในทางปฏิบัติ ได้แก่ การจัดทำเส้นทางก้าวหน้าในอาชีพ การจัดทำแผนการสืบทอดตำแหน่ง รวมถึงการวางมาตรการส่งเสริมการทำงานที่บ้าน การพัฒนาข้าราชการทุกระดับอย่างเป็นระบบต่อเนื่อง โดยมีการวัดและประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานอย่างจริงจัง

1.3.2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดี
- 2) กลยุทธ์ที่ 2 เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีภายในครอบครัวและสังคม และมีความสุขเพิ่มขึ้น ครอบครัวมีความอบอุ่น

1.3.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคี มีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ต้องส่งเสริมให้ส่วนราชการมีวัฒนธรรมและค่านิยมที่เหมาะสม และเสริมสร้างให้ข้าราชการเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน
- 2) กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมข้าราชการให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร

1.3.4 ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประกอบด้วย 2 กลยุทธ์ ดังนี้

- 1) กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมให้ส่วนราชการเสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการ
- 2) กลยุทธ์ที่ 2 จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อนและสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

1.4 ลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คอสเซน (Kossen อ้างถึงใน เศษฐา ไชยเดช, 2550: 21-22) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของสิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับประสบความสำเร็จและเจริญก้าวหน้า
2. การเพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically and horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน มีการฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and Multi skilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ที่ถูกต้องใจ (Do two "dull" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์อยู่แล้ว และสามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติตนดีจะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงาน และมาทำงานสาย ปฏิบัติดีใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพักผ่อน มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์แล้วจะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

คาสต์ และ โรเซนไว (Kast and Rosenzweig อ้างถึงใน ดวงพร ไชยชนะ, 2552: 21) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับเกณฑ์การชี้วัดทางสังคมที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคลต้องมีองค์ประกอบ 11 ประการ

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. ศาสนาและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต
10. การมีส่วนร่วมในสังคม
11. วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

เซน และยาติม (Zain and Yatim อ้างถึงใน ประทุมพร ทองอิฐ, 2551: 18) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบมากมายทั้งการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบ การออกแบบเทคโนโลยีเพื่อที่จะปรับปรุงสภาพการทำงาน ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการ ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
4. ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
5. มีสิทธิส่วนบุคคล
6. ความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
7. งานและประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่าและการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกันเพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

วอลตัน (Walton อ้างถึงใน ปวันรัตน์ ตนานนท์, 2550: 9-12) ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการศึกษาธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ สภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคม ผลผลิตของงานและการเจริญเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยสรุปว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีตัวบ่งชี้ ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออกเป็น 8 ประการ เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้วยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกันดังนี้ เกณฑ์ในการตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่จะบ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะพิจารณาในเรื่อง

1.1 ความเพียงพอ คือ ค่าตอบแทน ได้จากการทำงานนั้นเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานและสังคม

1.2 ความยุติธรรม ซึ่งประเมินความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนกับลักษณะงานพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดลอมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัยซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อความก้าวหน้า และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน เกณฑ์การพิจารณาคือ

3.1 มีการทำงานที่พัฒนา หมายถึง ได้รับผิตชอบ ได้รับมอบหมายงานมากขึ้น

3.2 มีแนวทางก้าวหน้า หมายถึง มีความคาดหวังจะได้รับการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

3.3 โอกาสความสำเร็จ เป็นความก้าวหน้าของโอกาสที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จในองค์กร หรือในสายงานอาชีพอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน สมาชิกครอบครัว หรือผู้ที่เกี่ยวข้องอื่น

3.4 ความมั่นคง หมายถึง มีความมั่นคงของการว่าจ้าง และรายได้ที่จะได้รับ

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่าได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. สิทธิของพนักงาน (Employee Rights) คือ การมีสิทธิในเรื่องส่วนบุคคล การมีอิสระในการพูด การแสดงความคิดเห็น การใช้สิทธิ เสรีภาพ และความเสมอภาค เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมทั้งสิทธิที่พนักงานควรได้รับจากองค์กรควรมีความเสมอภาคกัน

7. เวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) คือ ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงาน มีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานอย่างไร ทั้งในเรื่องของเวลา พฤติกรรม ทัศนคติ โดยเฉพาะบทบาทและการแบ่งเวลากับชีวิตครอบครัว การพักผ่อน ดังนั้นควรมีการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวของพนักงาน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก (Social Relevance of Work) คือ การที่บุคคลมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าที่สำคัญ เกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์กรของตนเอง

1.5 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุคลากรที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน นำไปสู่ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กรในระยะยาว

1.6 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์กรที่มีการเปลี่ยนแปลง อาจสูงหรือต่ำลงตามการตอบสนองและความคาดหวังของบุคคล (สมยศ นาวิการ, 2533) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Knox, 1995)

Harper (1987: 158) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา ตำแหน่ง เงินเดือน
2. ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่รับผิดชอบ
3. ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ บรรยากาศในองค์กรและการบริหารจัดการที่แตกต่างออกไป

สรุปได้ว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ มี 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ภายในองค์กรและสังคมภายนอก

2. ข้อมูลทั่วไปของกรมการปกครอง

2.1 ความเป็นมา

กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เป็นกระทรวงหนึ่งที่เกิดขึ้นเมื่อวันที่ 1 เมษายน พ.ศ.2435 มีสมเด็จพระเจ้าบรมวงศ์เธอกรมพระยาดำรงราชานุภาพทรงเป็นเสนาบดีรับผิดชอบงานมหาดไทยหรืองานการปกครองประเทศและได้มีการแบ่งหน้าที่ระหว่างกระทรวงมหาดไทย และกระทรวงกลาโหมให้ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อนกัน โดยให้กระทรวงมหาดไทยรับผิดชอบรวมการบังคับบัญชาหัวเมืองทั้งหมดเพียงกระทรวงเดียว

กระทรวงมหาดไทยเมื่อแรกตั้งแบ่งออกเป็น 3 กรม มีชื่อเรียกตามทำเนียบเดิมแต่ให้มีหน้าที่ต่างกัน คือ

กรมมหาดไทยกลาง เป็นพนักงานทำการทุกอย่าง ซึ่งมีให้แยกออกไปเป็นหน้าที่กรมอื่น

กรมมหาดไทยฝ่ายเหนือ ให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนกการปราบปรามโจรผู้ร้ายกับแผนกอัยการรวมทั้งการเกี่ยวข้องกับชาวต่างประเทศ (แต่ภายหลังโอนการที่เกี่ยวกับต่างประเทศไปเป็นหน้าที่ปลัดทูลฉลอง)

กรมมหาดไทยฝ่ายปล้ำกั้ว ให้เป็นเจ้าหน้าที่แผนกปกครองท้องถิ่น

สำหรับการปกครองในส่วนภูมิภาคได้กำหนดรูปแบบการปกครองที่เรียกว่า “เทศาภิบาล” ขึ้นมาใช้และได้มอบหมายให้กระทรวงมหาดไทยเป็นผู้รับผิดชอบดูแลโดยจัดแบ่งหัวเมืองออกเป็นมณฑล เมือง และอำเภอ โดยมีสมุหเทศาภิบาล ผู้ว่าราชการเมืองและนายอำเภอเป็นผู้ปกครองบังคับบัญชาข้าราชการและดูแลทุกข์สุขของประชาชนในเขตท้องที่นั้นๆ และมีกำนันผู้ใหญ่บ้านเป็นผู้ช่วยเหลือปฏิบัติงานในระดับตำบลและหมู่บ้าน กรมมหาดไทยฝ่ายปล้ำกั้วจึงเป็นต้นกำเนิดของกรมการปกครองซึ่งได้มีการเปลี่ยนชื่อและปรับปรุงการแบ่งส่วนราชการภายในมาเป็นลำดับ ดังนี้

พ.ศ. 2458 กรมปล้ำกั้ว มีส่วนราชการย่อย คือ กรมปกครองและกรมฝ่ายเหนือ

พ.ศ. 2459 กรมปล้ำกั้วมีส่วนราชการย่อย คือ กรมปกครองท้องถิ่นและกรมการเมือง

พ.ศ. 2460 กรมปกครองมีส่วนราชการ 2 แผนก คือ แผนกปกครองท้องถิ่นและแผนกการเมือง

พ.ศ. 2466 กรมปล้ำกั้ว มีส่วนราชการย่อย คือ กรมปกครอง และกรมการเมือง

พ.ศ. 2467 กรมปล้ำกั้ว มีส่วนราชการย่อย คือ การภายในกรมภายนอก และกรมทะเบียน

พ.ศ. 2469 กรมพลำกั๊ง มีส่วนราชการย่อย คือ กรมปกครอง กรมทะเบียน และกรมราชทัณฑ์

หลังการเปลี่ยนแปลงการปกครอง พ.ศ. 2475 จากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์มาเป็นระบอบประชาธิปไตยแล้วในปี พ.ศ. 2476 กรมพลำกั๊งได้เปลี่ยนชื่อเป็นกรมมหาดไทย ต่อมาในปี พ.ศ. 2505 จึงเปลี่ยนมาใช้ชื่อ “กรมการปกครอง” จนถึงปัจจุบัน

2.2 ภารกิจ อำนาจ หน้าที่

กรมการปกครองมีภารกิจเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ การอำนวยความสะดวก การปกครองท้องถิ่น การอาสาสมัครดินแดนและการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคง ปลอดภัย ได้รับบริการที่สะดวก รวดเร็ว และให้เกิดความสุขในสังคมอย่างยั่งยืน โดยให้มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้ ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2549

1. เสนอแนะ โยบายและจัดทำ แผน มาตรการ ติดตาม และประเมินผลด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
2. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย สืบสวนสอบสวนคดีอาญาในหน้าที่พนักงานฝ่ายปกครอง และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน
3. ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความมั่นคงภายใน งานการข่าว งานกิจการชายแดนงานควบคุมดูแลชาวเขาและชนกลุ่มน้อย ผู้อพยพและผู้หลบหนีเข้าเมือง งานสัญชาติ และงานกิจการมวลชน
4. สนับสนุนส่งเสริมการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และการเลือกตั้งทุกระดับ
5. ดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยกองอาสาสมัครดินแดน
6. ดำเนินการพัฒนาและบริหารการปกครองท้องถิ่น ในระดับอำเภอ กิ่งอำเภอ ตำบล และหมู่บ้านตามกฎหมายลักษณะปกครองท้องถิ่น
7. ดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร งานบัตรประจำ ตัวประชาชน และงานทะเบียนอื่นๆ รวมทั้งการบริหารจัดการฐานข้อมูลกลางเพื่อการใช้ประโยชน์ร่วมกันทั้งภาครัฐและเอกชน
8. ดำเนินการและพัฒนาบุคลากรในด้านการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน
9. ดำเนินการสื่อสารเพื่อบริหารงาน การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ

10. อำนาจการและสนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และความรับผิดชอบของนายอำเภอ

11. ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนด ให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่กระทรวงหรือรัฐมนตรีมอบหมาย

2.3 การแบ่งส่วนราชการ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

2.3.1 **ราชการบริหารส่วนกลาง** ประกอบด้วย หน่วยงานระดับสำนัก 5 แห่ง หน่วยงานเทียบเท่าสำนัก 1 แห่ง หน่วยงานระดับกอง 5 กอง และหน่วยงานภายในระดับกอง จำนวน 5 หน่วย

2.3.2 **ราชการบริหารส่วนภูมิภาค** ประกอบด้วย ที่ทำการปกครองจังหวัด 76 แห่ง และที่ทำการปกครองอำเภอ 878 แห่ง

2.4 โครงสร้างและหน้าที่ของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

2.4.1 **ที่ทำการปกครองจังหวัด** ประกอบด้วย กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างที่ทำการปกครองจังหวัด

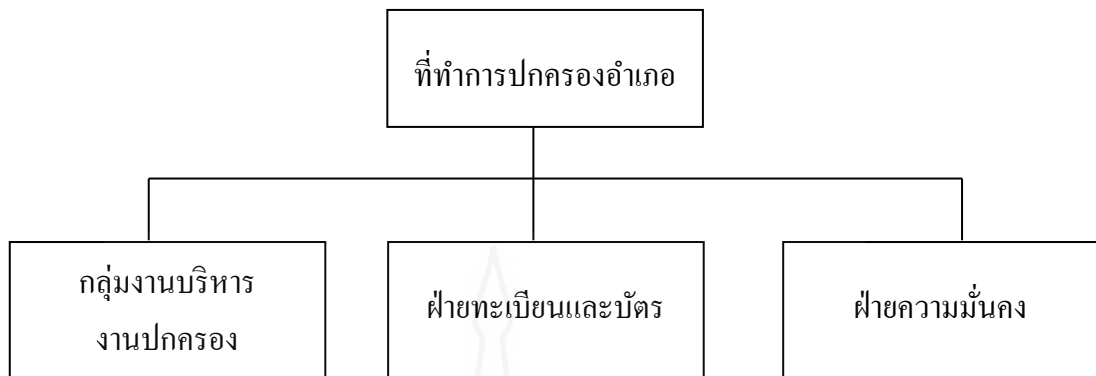
1) กลุ่มงานปกครอง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป งานธุรการ และงานสารบรรณของที่ทำการปกครองจังหวัด การอำนวยความสะดวก ประสานงาน และให้คำปรึกษาแนะนำในการบริหารราชการของที่ทำการปกครองอำเภอ การบริหารการปกครอง ท้องที่ การบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนันและผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคคลของข้าราชการกรมการปกครอง การดำเนินการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของสำนักทะเบียนจังหวัดและควบคุมดูแลการปฏิบัติงานด้านการทะเบียนและบัตรของสำนักทะเบียนอำเภอและ

สำนักงานท้องถิ่นในเขตจังหวัด การสนับสนุนการเลือกตั้งการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม และอาวูฐปีน การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่ได้รับมอบหมาย การอำนวยความสะดวกเป็นธรรม การสืบสวนสอบสวนคดีอาญา การเข้าร่วมสอบสวนและควบคุม การสอบสวนคดีอาญา การทำความเข้าใจ แอ้งพนักงานอัยการ การเปรียบเทียบและสอบสวนคดีละเมิดกฎหมายท้องถิ่น การชันสูตรพลิกศพ การไต่ถามข้อพิพาท การแก้ไขปัญหา ผู้มีอิทธิพลในพื้นที่ และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ และหน่วยอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) กลุ่มงานความมั่นคง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบสังคม งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการสื่อสาร การดำเนินการเกี่ยวกับการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมายและการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ และหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

3) กลุ่มงานการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับบริหารเงินและบัญชีวิเคราะห์ประมาณการ เพื่อจัดทำงบประมาณใช้สำหรับเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานของส่วนราชการ ตามระบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ การจัดหา พัสดุ หรือการบริหารเกี่ยวพัสดุ ครุภัณฑ์ที่ดินและสิ่งก่อสร้างของที่ทำกรปกครองจังหวัด/ อำเภอ ดำเนินการด้านการเงิน การบัญชี จัดทำแผนการตรวจสอบด้านการคลัง การบัญชี การเงิน การพัสดุของกลุ่มฝ่ายต่างๆ ของจังหวัด/ของที่ทำกรปกครองจังหวัด ที่ทำกรปกครองอำเภอ เพื่อการวางระบบควบคุมภายใน การให้คำแนะนำ และตรวจสอบการดำเนินการทางการเงินและบัญชีขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และปฏิบัติงานร่วมกันหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำกรปกครองอำเภอ และหน่วยงานอื่นหรือที่รับมอบหมาย

2.4.2 ที่ทำกรปกครองอำเภอ ประกอบด้วย กลุ่มงานบริหารงานปกครอง ฝ่ายทะเบียนและบัตร และฝ่ายความมั่นคง ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 โครงสร้างที่ทำการปกครองอำเภอ

1) กลุ่มงานบริหารงานปกครอง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับบริหารการปกครองท้องที่ การบริหารงานกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตรกำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การบริหารงานบุคลากรของข้าราชการกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานการเงินและบัญชี การดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ งานในหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ เช่น งานบริหารทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ งานเลขานุการ นายอำเภอ การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผน และการประชาสัมพันธ์ การจัดการงานรัฐพิธีและงานประเพณีต่างๆ เป็นต้น งานเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม อาวุธปืน การอำนวยความสะดวก การสืบสวนสอบสวนคดีอาญาการเข้าร่วมและควบคุมการสอบสวนคดีอาญา การร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท งานรับเรื่องราวร้องทุกข์และงานศูนย์ดำรงธรรม การแก้ไขปัญหาผู้มีอิทธิพลในพื้นที่และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

2) ฝ่ายทะเบียนและบัตร มีหน้าที่ดำเนินการตรากฎหมายว่าด้วยการทะเบียนราษฎรบัตรประจำตัวประชาชนและการทะเบียนอื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับทางการทะเบียน และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

3) ฝายความมั่นคง มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อย และความมั่นคงภายใน การจัดการระเบียบสังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้ง ของประชาชนในพื้นที่งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย งานกิจการ หมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการ สื่อสาร การดำเนินการป้องกันและปราบปรามยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับ มอบหมายและการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับ มอบหมาย

2.5 อัตรากำลังบุคลากร

ที่ทำการปกครองจังหวัด 1 แห่ง	จำนวน 28 ราย
ที่ทำการปกครองอำเภอ 8 แห่ง	จำนวน 71 ราย
รวมจำนวน	99 ราย

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความ ภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยส่วน บุคคล ประกอบด้วย รายได้ เงินเดือน ประสิทธิภาพการทำงาน การศึกษา สภาพสมรส ไม่พบ ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน สำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากร พื้นที่นครปฐมในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุด คือ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับ สังคม รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและ

เพียงพอ และบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด คือ บุคลากรเพศหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001– 30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6 – 10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการและสังกัดฝ่ายกรรมวิธีและคินภามี

ณัฐพล ศิลาทอง (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากรภาค 6 พบว่า ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดที่แตกต่างกัน ระดับเงินเดือนที่ได้รับที่แตกต่างกัน ค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มอายุราชการระหว่าง 21-40 ปี กับ 41-60 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร อยู่ในระดับปานกลาง โดยลำดับคุณภาพชีวิตที่ดีที่สุดคือด้านความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาเป็นคุณภาพในการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สำหรับด้านที่คุณภาพต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก มี 4 ด้าน โดยด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด สำหรับการเปรียบเทียบ

ปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ



บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท มีรายละเอียดการศึกษาในหัวข้อต่างๆ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษารั้งนี้เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด ซึ่งได้แก่ บุคลากรสังกัดกรมการปกครองที่ปฏิบัติงานอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัด และที่ว่าการอำเภอ 8 อำเภอ รวมจำนวน 99 คน ดังแสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

สถานที่ทำงาน	จำนวนบุคลากร
ที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท	28 คน
ที่ว่าการอำเภอ	71 คน
รวมจำนวน	99 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม ที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ตามกลุ่มงาน ฝ่าย และอำเภอ ลักษณะคำถามแบบเลือกตอบ จำนวน 8 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง เป็นลักษณะคำถามปลายเปิด ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Rating Scale ประมาณค่า 4 ระดับ ตามแนวคิดของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.98

2. การตรวจสอบหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม จำนวน 30 ชุด โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.9484

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการดังนี้

3.1 นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ตอบแบบสอบถาม

3.2 เก็บแบบสอบถาม ข้อมูล จนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.3 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล แล้วบันทึกข้อมูลก่อนนำไปประมวลผลข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล จัดทำตารางวิเคราะห์สถิติ เพื่อนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผลการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

4.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน โดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

4.3 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ใช้ t-test และ F-test และ LSD

4.4 นำค่าที่ได้จากการวิเคราะห์ไปทำการเปรียบเทียบกับเกณฑ์เพื่อใช้ในการแปลความหมาย โดยการแปลความหมายของแบบสอบถามมีมาตราส่วนประมาณค่าในการแปลความหมาย (สุภารัตน์ ไวยชีตา และคณะ, 2542) ที่ดัดแปลงมาจากแบบวัดความต้องการที่สำคัญของครอบครัวผู้ป่วยวิกฤตของ มอลเตอร์ (Molter, 1979) ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

การแปลผลคะแนนจากค่าคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากข้อคำถาม มีเกณฑ์ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.75	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ค่าเฉลี่ย	1.76 – 2.50	เห็นด้วยน้อย
ค่าเฉลี่ย	2.51 – 3.25	เห็นด้วยมาก
ค่าเฉลี่ย	3.26 – 4.00	เห็นด้วยมากที่สุด

4.5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ใช้การวิเคราะห์เนื้อหาโดยการตรวจสอบ ความถูกต้องสมบูรณ์ของเนื้อหาด้วยการแบ่งกลุ่มข้อมูล การจัดกลุ่มข้อมูล การแยกแยะประเด็น และการเชื่อมโยงข้อมูล ตามวัตถุประสงค์

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ และนำมาแสดงผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยายผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ในแต่ละด้าน

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายและนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลและสื่อสารความหมายของข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดความหมายของสัญลักษณ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

N	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample Size)
μ	แทน	คะแนนเฉลี่ย (Mu)
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	การทดสอบค่าที (t-Test)
F	แทน	การทดสอบค่าเอฟ (F- test)
$p > .05$	แทน	ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$*p \leq .05$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
$**p \leq .01$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01
$***p \leq .001$	แทน	แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัด ชัยนาท

จากการสอบถามข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง อายุงาน และสถานที่ทำงาน ได้ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.1 – 4.8

ตารางที่ 4.1 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
หญิง	59	59.60
ชาย	40	40.40
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย โดยมีเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.60 และเพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.40

ตารางที่ 4.2 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
20 – 30 ปี	13	13.10
31 – 40 ปี	42	42.40
41 - 50 ปี	28	28.30
มากกว่า 50 ปี	16	16.20
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.2 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30 อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 16.20 และน้อยที่สุดคือ อายุระหว่าง 20 – 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10

ตารางที่ 4.3 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	ร้อยละ
สมรส	53	53.50
โสด	40	40.50
ม่าย	3	3.00
หย่าร้าง	3	3.00
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.3 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพสมรส จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 53.50 รองลงมาคือ สถานภาพโสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 และสถานภาพที่มีจำนวนเท่ากัน คือ สถานภาพม่าย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00 และหย่าร้าง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.4 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	3	3.00
อนุปริญญา หรือ ปวส.	9	9.10
ปริญญาตรี	72	72.70
ปริญญาโท	15	15.20
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.4 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 72.70 รองลงมาคือระดับปริญญาโท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.20 ระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 9.10 และน้อยที่สุดคือ ระดับมัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.00

ตารางที่ 4.5 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอัตราเงินเดือน

อัตราเงินเดือน	จำนวน	ร้อยละ
ไม่เกิน 10,000 บาท	12	12.10
10,001 – 20,000 บาท	42	42.40
20,001 – 30,000 บาท	37	37.40
มากกว่า 30,000 บาท	8	8.10
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.5 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท มีเงินเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 42.40 รองลงมาคือเงินเดือนระหว่าง 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 37.40 เงินเดือนไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และเงินเดือนมากกว่า 30,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10

ตารางที่ 4.6 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน

ประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ
ข้าราชการ	87	87.90
พนักงานราชการ	12	12.10
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.6 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีจำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 87.90 และพนักงานราชการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10

ตารางที่ 4.7 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้

อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้	จำนวน	ร้อยละ
1 – 2 ปี	12	12.10
3 – 5 ปี	11	11.10
5 – 10 ปี	26	26.30
มากกว่า 10 ปี	50	50.50
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.7 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 50.50 รองลงมาคืออายุงาน 5 – 10 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.30 อายุงาน 1 – 2 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 12.10 และอายุงาน 3 – 5 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.10

ตารางที่ 4.8 จำนวนความถี่และร้อยละข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท
จำแนกตามสถานที่ทำงาน

สถานที่ทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
ที่ทำการปกครองจังหวัด	28	28.30
ที่ทำการปกครองอำเภอ	71	71.70
รวม	99	100

จากตารางที่ 4.8 แสดงให้เห็นว่าจำนวนบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ที่ทำการปกครองอำเภอ ซึ่งมีจำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 71.70 และส่วนที่ปฏิบัติงานอยู่ที่ทำการปกครองจังหวัด จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท

จากการสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้ผลวิเคราะห์ข้อมูลดังตารางที่ 4.9 – 4.17

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.50	0.772	น้อย	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	2.76	0.646	มาก	5
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.59	0.697	มาก	7
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคคล	2.71	0.673	มาก	6
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	2.89	0.635	มาก	2
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	2.82	0.633	มาก	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.77	0.688	มาก	4
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ ต่อสังคม	3.01	0.712	มาก	1
รวม	2.76	0.682	มาก	

จากตารางที่ 4.9 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (มีค่าเฉลี่ย 2.76) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (มีค่าเฉลี่ย 3.01) รองลงมาคือ
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (มีค่าเฉลี่ย 2.89) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (มีค่าเฉลี่ย 2.50)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	2.75	0.747	มาก	1
2. ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ	2.48	0.774	น้อย	3
3. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น	2.44	0.836	น้อย	4
4. ค่าตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต	2.32	0.754	น้อย	5
5. มีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าล่วงเวลา	2.49	0.747	น้อย	2
รวม	2.50	0.772	น้อย	

จากตารางที่ 4.10 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับน้อย (ค่าเฉลี่ย 2.50) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ (ค่าเฉลี่ย 2.75) รองลงมาคือมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ (ค่าเฉลี่ย 2.49) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ค่าตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต (ค่าเฉลี่ย 2.32)

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีที่มีความปลอดภัย

สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. มีพื้นที่ทำงานที่สะอาด เรียบร้อย เป็นระเบียบ	2.89	0.569	มาก	3
2. มีพื้นที่ทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน	3.03	0.579	มาก	1
3. พื้นที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน	2.98	0.622	มาก	2
4. มีอุปกรณ์ เครื่องใช้ และวัสดุสำนักงาน ในการทำงานอย่างเพียงพอ	2.73	0.682	มาก	4
5. มีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉิน อย่างเพียงพอ	2.58	0.686	มาก	6
6. มีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อน คลายความเครียดจากปฏิบัติงาน	2.44	0.745	น้อย	7
7. มีการใส่ใจต่อสภาพการทำงานที่อาจส่งผลต่อ สุขภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่	2.68	0.636	มาก	5
รวม	2.76	0.646	มาก	

จากตารางที่ 4.11 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.76) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีพื้นที่ทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน (ค่าเฉลี่ย 3.03) รองลงมาคือมีพื้นที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน (ค่าเฉลี่ย 2.98) มีพื้นที่ทำงานที่สะอาด เรียบร้อยเป็นระเบียบ (ค่าเฉลี่ย 2.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อน คลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.44)

ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. ได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.46	0.760	น้อย	4
2. มีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไป ตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น	2.40	0.699	น้อย	5
3. มีการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรม และโปร่งใส	2.66	0.657	มาก	2
4. พึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	2.59	0.729	มาก	3
5. ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง	2.83	0.640	มาก	1
รวม	2.59	0.697	มาก	

จากตารางที่ 4.12 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.59) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 2.83) รองลงมาคือมีการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส (ค่าเฉลี่ย 2.66) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.40)

ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. มีการสนับสนุนให้ได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ	2.71	0.689	มาก	5
2. การส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	2.46	0.812	น้อย	6
3. มีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ	2.78	0.663	มาก	2
4. แหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่ายสะดวกต่อการค้นคว้า	2.71	0.659	มาก	4
5. มีอิสระในการนำความรู้ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	2.78	0.599	มาก	3
6. การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติบ่อยครั้ง	2.81	0.618	มาก	1
รวม	2.71	0.673	มาก	

จากตารางที่ 4.13 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.71) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติบ่อยครั้ง (ค่าเฉลี่ย 2.81) รองลงมาคือ มีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.78) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (ค่าเฉลี่ย 2.46)

ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. ให้การยอมรับในผลงาน	2.84	0.618	มาก	3
2. เจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันได้โดยไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.84	0.650	มาก	4
3. มีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้าง ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน	2.79	0.659	มาก	5
4. ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี	3.00	0.623	มาก	1
5. ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น เพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม	3.00	0.623	มาก	2
รวม	2.89	0.635	มาก	

จากตารางที่ 4.14 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม (ค่าเฉลี่ย 3.00) รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ให้การยอมรับในผลงาน และมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก (ค่าเฉลี่ย 2.84) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน (ค่าเฉลี่ย 2.79)

ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านสิทธิของพนักงาน

สิทธิของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. มีโอกาสในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ	2.69	0.680	มาก	5
2. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ท่านตรงตามตำแหน่งหน้าที่	2.92	0.617	มาก	1
3. เปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ	2.79	0.674	มาก	4
4. ได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน	2.83	0.607	มาก	3
5. ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	2.89	0.587	มาก	2
รวม	2.82	0.633	มาก	

จากตารางที่ 4.15 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.82) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ท่านตรงตามตำแหน่งหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย 2.92) รองลงมาคือ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย 2.89) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีโอกาสในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ (ค่าเฉลี่ย 2.69)

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

ความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัว ได้อย่างเหมาะสม	2.82	0.645	มาก	1
2. มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.71	0.718	มาก	4
3. มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของ หน่วยงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่	2.73	0.712	มาก	3
4. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรค ในการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว	2.82	0.688	มาก	2
รวม	2.77	0.633	มาก	

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.77) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว (ค่าเฉลี่ย 2.82) รองลงมาคือ มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานนอกเหนือจากงานในหน้าที่

(ค่าเฉลี่ย 2.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย 2.71)

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ค่าเฉลี่ย μ	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ คุณภาพ ชีวิต	อันดับ
1. สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม	2.84	0.765	มาก	5
2. ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	2.96	0.713	มาก	4
3. ให้การบริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ	3.04	0.684	มาก	3
4. ภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.09	0.701	มาก	2
5. รู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม	3.11	0.698	มาก	1
รวม	3.01	0.712	มาก	

จากตารางที่ 4.17 แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.01) โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.11) รองลงมาคือ ภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.09) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม (ค่าเฉลี่ย 2.84)

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากการสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคคล ทดสอบความแตกต่างของเพศและสถานที่ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-test) ชนิดที่เป็นอิสระแก่กัน สำหรับอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ได้ผลวิเคราะห์ข้อมูล ดังตารางที่ 4.18–4.23



ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศหญิง		เพศชาย		t	Sig
	n = 59		n = 40			
	μ	S.D.	μ	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.50	.685	2.49	.614	.665	.417
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	2.63	.479	2.61	.565	.529	.469
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.55	.519	2.64	.642	.191	.663
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	2.67	.512	2.78	.566	.131	.719
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	2.88	.570	2.91	.470	.328	.568
6. สิทธิของพนักงาน	2.84	.493	2.78	.604	1.16	.282
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.77	.647	2.76	.574	.653	.421
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.02	.616	2.99	.708	.016	.899
รวม	2.73	.439	2.74	.495	.064	.801

จากตารางที่ 4.18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามเพศ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.337	3	1.446	3.651	.015**
	ภายในกลุ่ม	37.613	95	.396		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.615	3	.872	3.572	0.17**
	ภายในกลุ่ม	23.182	95	.244		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.292	3	1.097	3.643	.015**
	ภายในกลุ่ม	28.614	95	.301		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	3.670	3	1.223	4.788	.004***
	ภายในกลุ่ม	24.019	95	.256		
	รวม	27.689	98			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.748	3	.583	2.145	.100
	ภายในกลุ่ม	25.797	95	.272		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.026	3	.675	2.425	.070
	ภายในกลุ่ม	26.446	95	.278		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.19 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.581	3	1.194	3.377	0.22*
	ภายในกลุ่ม	33.576	95	.353		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.784	3	.595	1.416	.243
	ภายในกลุ่ม	39.890	95	.420		
	รวม	41.674	98			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	2.486	3	.829	4.318	.007***
	ภายในกลุ่ม	18.039	94	.192		
	รวม	20.525	397			

*p < .05, **p < .01, ***p < .001

จากตารางที่ 4.19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามอายุในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สิทธิของพนักงาน และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ไม่มีความแตกต่างกัน

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบ LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD)

ตารางที่ 4.20 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30 ปี	2.95	-	.002***	.043*	.122
31-40 ปี	2.30	-	-	.171	.136
41-50 ปี	2.52	-	-	-	.738
มากกว่า 50 ปี	2.58	-	-	-	-

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.20 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอายุ

สภาพแวดล้อมการทำงาน ที่ปลอดภัย	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
20-30 ปี	2.93	-	.003***	.064	.076
31-40 ปี	2.46	-	-	.142	.824
41-50 ปี	2.68	-	-	-	.824
มากกว่า 50 ปี	2.72	-	-	-	-

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.21 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ

ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน	μ	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี
		2.96	2.41	2.62	2.66
20-30 ปี	2.96	-	.002***	.067	.138
31-40 ปี	2.41	-	-	.113	.127
41-50 ปี	2.62	-	-	-	.844
มากกว่า 50 ปี	2.66	-	-	-	-

*p<0.05,***p<0.001

จากตารางที่ 4.22 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จำแนกตามอายุ พบว่า กลุ่มอายุ 20 – 30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 – 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำแนกตาม
อายุ

โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	μ	ปี	ปี	ปี	มากกว่า
		20-30	31-40	41-50	50 ปี
	μ	4.16	4.13	3.96	4.02
20-30 ปี	4.16	-	.001***	.007***	.184
31-40 ปี	4.13	-	-	.276	.184
41-50 ปี	3.96	-	-	-	.364
มากกว่า 50 ปี	4.22	-	-	-	-

*p<0.05,***p<0.001

จากตารางที่ 4.23 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุ 20–30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

กลุ่มอายุ 20–30 ปี แตกต่างกับกลุ่ม อายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง
จังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ

ความสมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	μ	ปี	ปี	ปี	มากกว่า
		20-30	31-40	41-50	50 ปี
		2.94	2.54	2.90	2.96
20-30 ปี	2.94	-	.039*	.839	.905
31-40 ปี	2.54	-	-	.016**	.018**
41-50 ปี	2.90	-	-	-	.720
มากกว่า 50 ปี	2.96	-	-	-	-

* $p \leq .05$, ** $p \leq .001$

จากตารางที่ 4.24 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอายุ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 3 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุ 20–30 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 31 - 40 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุ 41 - 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 กลุ่มอายุ 31 – 40 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุมากกว่า 50 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ

0.05

ตารางที่ 4.25 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานภาพสมรส

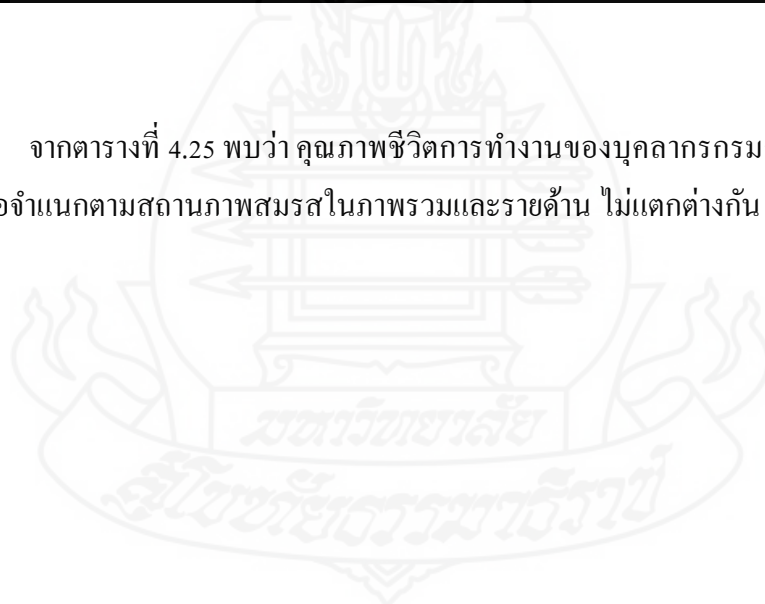
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.176	3	.059	.133	.940
	ภายในกลุ่ม	41.774	95	.440		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.143	3	.048	.176	.912
	ภายในกลุ่ม	25.653	95	.270		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.744	3	.248	.756	.521
	ภายในกลุ่ม	31.161	95	.328		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.565	3	.522	1.877	.139
	ภายในกลุ่ม	26.125	95	.278		
	รวม	27.689	98			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.146	3	.049	.169	.917
	ภายในกลุ่ม	27.399	95	.288		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.066	3	.022	.073	.974
	ภายในกลุ่ม	28.405	95	.299		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.186	3	.395	1.044	.377
	ภายในกลุ่ม	35.971	95	.397		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.024	3	.008	.018	.997
	ภายในกลุ่ม	41.650	95	.438		
	รวม	41.674	98			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.056	9	.019	.085	.968
	ภายในกลุ่ม	20.469	94	.218		
	รวม	20.525	97			

*p < .05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.26 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามระดับการศึกษา

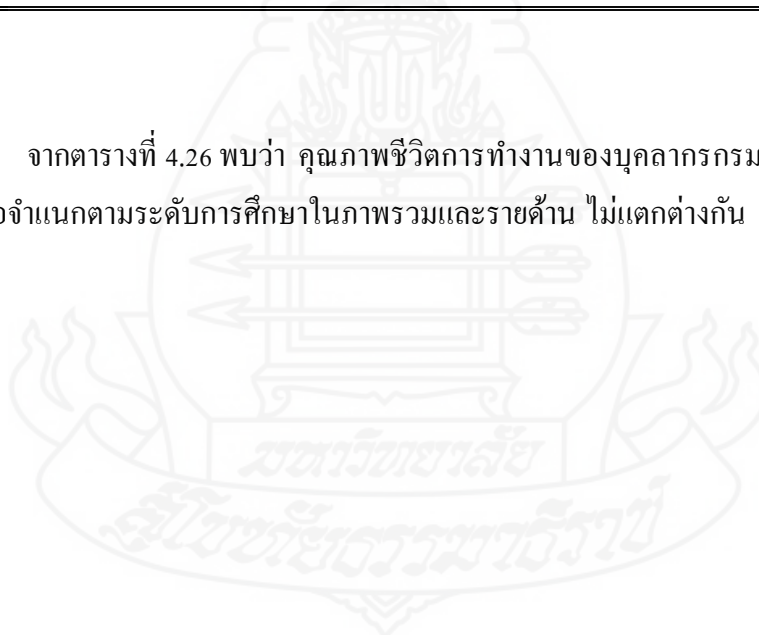
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.889	3	.633	1.501	.219
	ภายในกลุ่ม	40.051	95	.422		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.652	3	.217	.822	.485
	ภายในกลุ่ม	25.144	95	.265		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.392	3	.131	.394	.757
	ภายในกลุ่ม	31.513	95	.332		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.378	3	.126	.433	.730
	ภายในกลุ่ม	27.312	95	.291		
	รวม	27.689	98			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.016	3	.672	2.501	.064
	ภายในกลุ่ม	25.529	95	.269		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.336	3	.112	.378	.769
	ภายในกลุ่ม	28.135	95	.296		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.26 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.352	3	.451	1.195	.316
	ภายในกลุ่ม	35.805	95	.377		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.511	3	.170	.393	.758
	ภายในกลุ่ม	41.163	95	.433		
	รวม	41.674	98			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.201	3	.067	.309	.819
	ภายในกลุ่ม	20.324	94	.216		
	รวม	20.525	97			

*p < .05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามระดับการศึกษาในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.27 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอัตราเงินเดือน

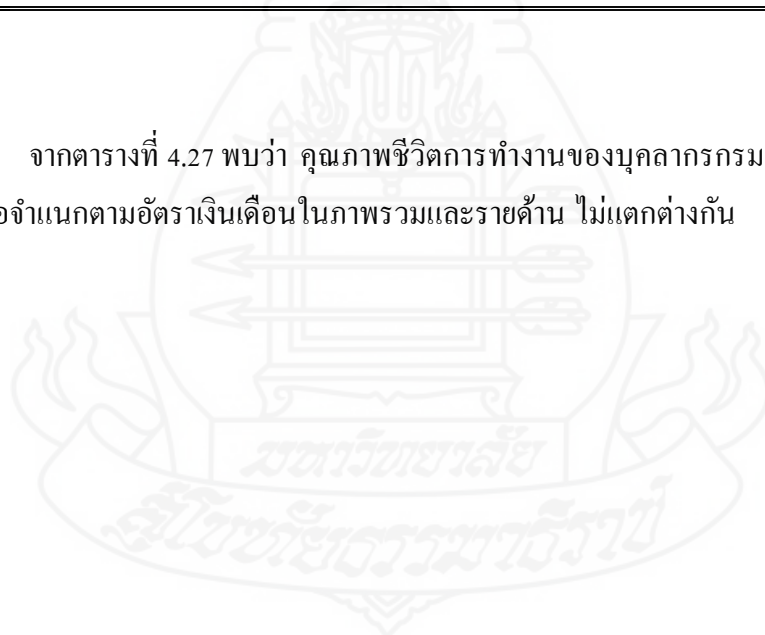
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.081	3	.027	.061	.980
	ภายในกลุ่ม	41.869	95	.441		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.026	3	.009	.032	.992
	ภายในกลุ่ม	25.770	95	.271		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.093	3	.031	.093	.964
	ภายในกลุ่ม	31.812	95	.335		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.272	3	.091	.311	.817
	ภายในกลุ่ม	27.417	95	.292		
	รวม	27.689	98			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	1.411	3	.470	1.710	.170
	ภายในกลุ่ม	26.134	95	.275		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.385	3	.128	.434	.729
	ภายในกลุ่ม	28.086	95	.296		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.27 (ต่อ)

ประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.521	3	.507	1.352	.262
	ภายในกลุ่ม	35.635	95	.375		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.711	3	.570	1.355	.261
	ภายในกลุ่ม	39.963	95	.421		
	รวม	41.674	98			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.247	3	.082	.381	.767
	ภายในกลุ่ม	20.278	94	.216		
	รวม	20.525	97			

*p < .05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือนในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.28 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

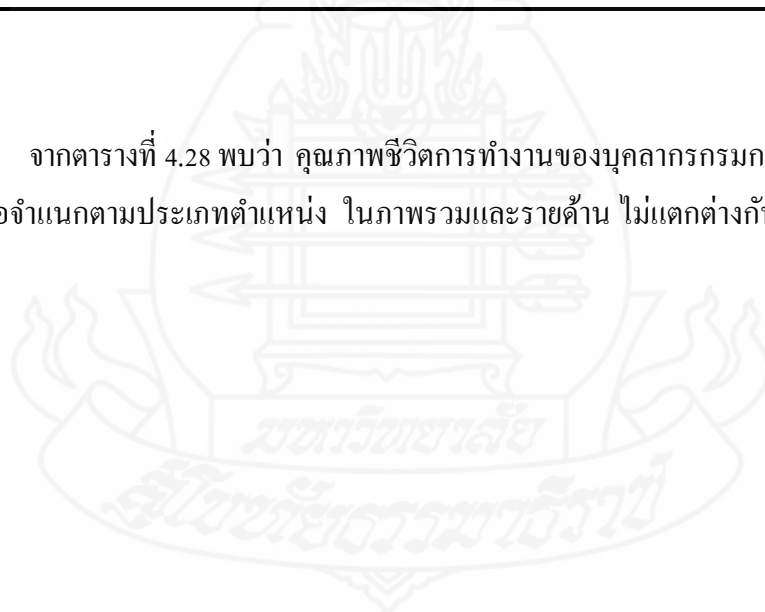
คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.063	1	.063	.145	.704
	ภายในกลุ่ม	41.887	97	.432		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.002	1	.002	.008	.930
	ภายในกลุ่ม	25.794	97	.266		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	.002	1	.002	.006	.938
	ภายในกลุ่ม	31.903	97	.329		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	.014	1	.014	.050	.824
	ภายในกลุ่ม	27.675	97	.288		
	รวม	27.689	98			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	.699	1	.699	2.526	.115
	ภายในกลุ่ม	26.846	97	.277		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.007	1	.007	.023	.880
	ภายในกลุ่ม	28.464	97	.293		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.28 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	.203	1	.203	.532	.467
	ภายในกลุ่ม	36.954	97	.381		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	.001	1	.001	.002	.964
	ภายในกลุ่ม	41.673	97	.430		
	รวม	41.674	98			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	.013	1	.013	.060	.806
	ภายในกลุ่ม	20.512	96	.214		
	รวม	20.525	97			

*p < .05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามประเภทตำแหน่ง ในภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ 4.29 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการนี้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	.815	3	.272	.628	.599
	ภายในกลุ่ม	41.135	95	.433		
	รวม	41.950	98			
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	.709	3	.236	.894	.447
	ภายในกลุ่ม	25.088	95	.264		
	รวม	25.796	98			
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.119	3	.706	2.252	.087
	ภายในกลุ่ม	29.787	95	.314		
	รวม	31.905	98			
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	2.663	3	.888	3.334	.023*
	ภายในกลุ่ม	25.027	94	.266		
	รวม	27.689	97			
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ระหว่างกลุ่ม	2.282	3	.761	2.860	.041*
	ภายในกลุ่ม	25.263	95	.266		
	รวม	27.545	98			
6. สิทธิของพนักงาน	ระหว่างกลุ่ม	.952	3	.317	1.	.355
	ภายในกลุ่ม	27.519	95	.290		
	รวม	28.471	98			

ตารางที่ 4.29 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	2.216	3	.739	2.008	.118
	ภายในกลุ่ม	34.940	95	.368		
	รวม	37.157	98			
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.188	3	.396	1.926	.131
	ภายในกลุ่ม	19.337	94	.206		
	รวม	20.525	97			
ภาพรวม	ระหว่างกลุ่ม	1.188	3	.396	1.926	.131
	ภายในกลุ่ม	19.337	94	.206		
	รวม	20.525	97			

*p < .05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามอายุงานตั้งแต่เริ่มเข้าปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ในภาพรวม แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สิทธิของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน ส่วนโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เมื่อพบนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีการทดสอบ LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD)

ตารางที่ 4.30 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัด
 ชัยนาท ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล จำแนกตาม
 อายุงาน ณ ที่ทำการนี้

โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล	μ	1-2 ปี	3-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.91	3.09	2.67	2.60
1-2 ปี	2.91	-	.421	.029*	.006***
3-5 ปี	3.09	-	-	.191	.556
5-10 ปี	2.67	-	-	-	.556
มากกว่า 10 ปี	2.60	-	-	-	-

* $p < .05$, *** $p < .001$

จากตารางที่ 4.30 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
 จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการนี้ พบว่า แตกต่างกัน จำนวน 2 คู่ ดังนี้

กลุ่มอายุงาน 1-2 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุงาน 5-10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
 0.05

กลุ่มอายุงาน 1-2 ปี แตกต่างกับกลุ่มอายุงานมากกว่า 10 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 การเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัด
 ชัยนาท ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามอายุงาน ณ
 ที่ทำกรนี้

การบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	μ	1-2 ปี	3-5 ปี	5-10 ปี	มากกว่า 10 ปี
		2.98	3.20	2.68	2.91
1-2 ปี	2.98	-	.317	.100	.668
3-5 ปี	3.20	-	-	.007***	.097
5-10 ปี	2.68	-	-	-	.071
มากกว่า 10 ปี	2.91	-	-	-	-

*p<.05,***p<.001

จากตารางที่ 4.31 เมื่อการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานของ
 บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนก
 ตามอายุงาน ณ ที่ทำกรนี้ พบว่า กลุ่มที่มีอายุงาน 3 – 5 ปี แตกต่างกับกลุ่มที่มีอายุงาน 5 – 10 ปี
 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามสถานที่ทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จังหวัด		อำเภอ		t	Sig
	n = 28		n = 71			
	μ	S.D.	μ	S.D.		
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.75	.615	2.40	.647	.295	.016
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	2.84	.521	2.55	.490	.049	.011
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	2.84	.574	2.49	.543	.033	.006
4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	2.92	.520	2.64	.522	.256	.019
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.11	.482	2.81	.527	.458	.011
6. สิทธิของพนักงาน	3.02	.482	2.74	.543	.582	.020
7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.99	.449	2.68	.652	10.410	.023
8. ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.26	.591	2.91	.653	.649	.016
รวม	2.97	.412	2.65	.450	.011	.002

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทเมื่อจำแนกตามสถานที่ทำงาน ในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่าแตกต่างกันในทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ผู้ศึกษาจะนำเสนอ 3 ตอน คือ สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ที่เป็นข้าราชการพลเรือนสามัญและพนักงานราชการ โดยปฏิบัติงานอยู่ ณ ศาลากลางจังหวัด และที่ว่าการอำเภอ 8 อำเภอ รวมจำนวน 99 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ใช้สำหรับเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ที่ปฏิบัติงานอยู่ตามกลุ่มงาน ฝ่าย และอำเภอ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาท ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย 3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 4) โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคคล 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) สิทธิของพนักงาน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ใช้มาตราส่วนประมาณค่าแบบ Rating Scale ประมาณค่า 4 ระดับตามแนวคิดของ Likert โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1) นำแบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบ และตรวจสอบความถูกต้องแล้วให้บุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ตอบแบบสอบถาม
- 2) เก็บแบบสอบถาม ข้อมูล จนครบตามจำนวนที่ต้องการ
- 3) นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

- 1) ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท วิเคราะห์โดยหาค่าความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)
- 2) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท วิเคราะห์โดยค่าเฉลี่ย (Mu) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
- 3) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท จำแนกตามข้อมูลทั่วไปของบุคคล ทดสอบความแตกต่างของเพศและสถานที่ทำงาน โดยการทดสอบค่าที (t-Test) ชนิดที่เป็นอิสระแก่กัน สำหรับอายุ สถานภาพสมรส

ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง และอายุงาน ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ในกรณีพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD ของฟิชเชอร์ (Fisher's Least-Significant Difference: LSD) ใช้ t-Test และ F-test และ LSD

1.3 สรุปผลการศึกษา

1.3.1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 59.60 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.40 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 53.50 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 72.70 อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่ 10,001 – 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.00 ส่วนมากเป็นข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 87.90 มีอายุงานมากกว่า 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.50 และส่วนใหญ่ทำงานที่ทำการปกครองอำเภอ คิดเป็นร้อยละ 71.70

1.3.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.76 โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.01 รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย 2.89 และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 2.50

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับน้อย มีค่าเฉลี่ย 2.50 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ย 2.75 รองลงมาคือ มีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ มีค่าเฉลี่ย 2.49 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ค่าตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต มีค่าเฉลี่ย 2.32

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.76 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมีพื้นที่ทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.03 รองลงมาคือมีพื้นที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน มีค่าเฉลี่ย 2.98 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.44

ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.59 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือตำแหน่งงานที่ดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง มีค่าเฉลี่ย 2.83 รองลงมาคือมีการพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส มีค่าเฉลี่ย 2.66 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.40

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.71 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือการมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ปฏิบัติบ่อยครั้ง มีค่าเฉลี่ย 2.81 รองลงมาคือมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.78 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ย 2.46

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.89 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี และผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีค่าเฉลี่ย 3.00 รองลงมาที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ ให้การยอมรับในผลงานและมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันได้โดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก มีค่าเฉลี่ย 2.84 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 2.79

ด้านสิทธิของพนักงาน ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.82 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ท่านตรงตามตำแหน่งหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.92 รองลงมาคือ ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวท้าวในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 2.89 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีโอกาสในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ย 2.69

ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 2.77 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ สามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 2.82 รองลงมาคือ มีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ย 2.73 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.71

ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ในภาพรวมรายด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.01 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ รู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.11 รองลงมาคือภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ย 3.09 และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ย 2.84

1.3.3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง

จำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) จำแนกตามเพศ
- 2) จำแนกตามสถานภาพสมรส
- 3) จำแนกตามระดับการศึกษา
- 4) จำแนกตามอัตราเงินเดือน
- 5) จำแนกตามประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน

พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ไม่แตกต่างกัน

6) จำแนกตามอายุ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง จังหวัดชัยนาทแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) จำแนกตามอายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความเห็นแตกต่างกัน ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

8) จำแนกตามสถานที่ทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาทแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ผู้ที่มีสถานที่ทำงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท พบประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงพบว่ามีผลสอดคล้องกับการวิจัยของ อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านอื่น ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุด คือ บุคลากรเพศหญิง อายุสูงกว่า 50 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001–30,000 บาท วุฒิการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 6–10 ปี ตำแหน่งงานข้าราชการและสังกัดฝ่ายกรรมวิธีและคินภายี

2.2 บุคลากรที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพบว่าผู้ที่มีอายุ และอายุงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับสมมติฐานการศึกษา แต่ผู้ที่มีเพศ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ประเภทตำแหน่ง อัตราเงินเดือน แตกต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องตามสมมติฐานการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์ (2552) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียวคือด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่อยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยส่วนบุคคล คือ อายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มอายุราชการระหว่าง 21-40 ปี กับ 41-60 ปี จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายได้แตกต่างกัน ยกเว้นกลุ่มรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,000-20,000 บาท กับ 30,000 บาทขึ้นไป จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ เพิ่มเติมจากเงินเดือน เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระด้านค่าใช้จ่าย และนำเงินส่วนนั้นเก็บออมเพื่ออนาคต

3.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย ควรการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้พักผ่อน คลายความเครียดจากการทำงาน เช่น มีมุมกาแฟ หรือสถานที่ออกกำลังกาย

3.1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งพบว่าเจ้าหน้าที่ในหลายตำแหน่ง ไม่ได้มีโอกาสในการก้าวขึ้นไปตามดับสายงานที่สูงขึ้น ควรมีการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความก้าวหน้า และเพิ่มอัตราตำแหน่งที่สูงขึ้นในแต่ละสายงาน

3.1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่ามีความพึงพอใจในการส่งเสริมให้มีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับการศึกษาและพัฒนาความรู้ควรมีการส่งเสริมด้านการศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่ เช่น มีทุนการศึกษา อนุญาตให้ลาเพื่อทำการศึกษาต่อ

3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กันน้อย ซึ่งอาจจะเป็นผลมาจากต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น ควรจัดให้กิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคี ความสัมพันธ์กันในหน่วยงาน เช่น การจัดแข่งขันกีฬา ประสานสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงาน การจัดโครงการอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติ

3.1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน ควรมีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้เลือกวิธีในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ เพื่อให้เกิดความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ อันจะนำมาสู่ผลการทำงานที่บรรลุตรงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

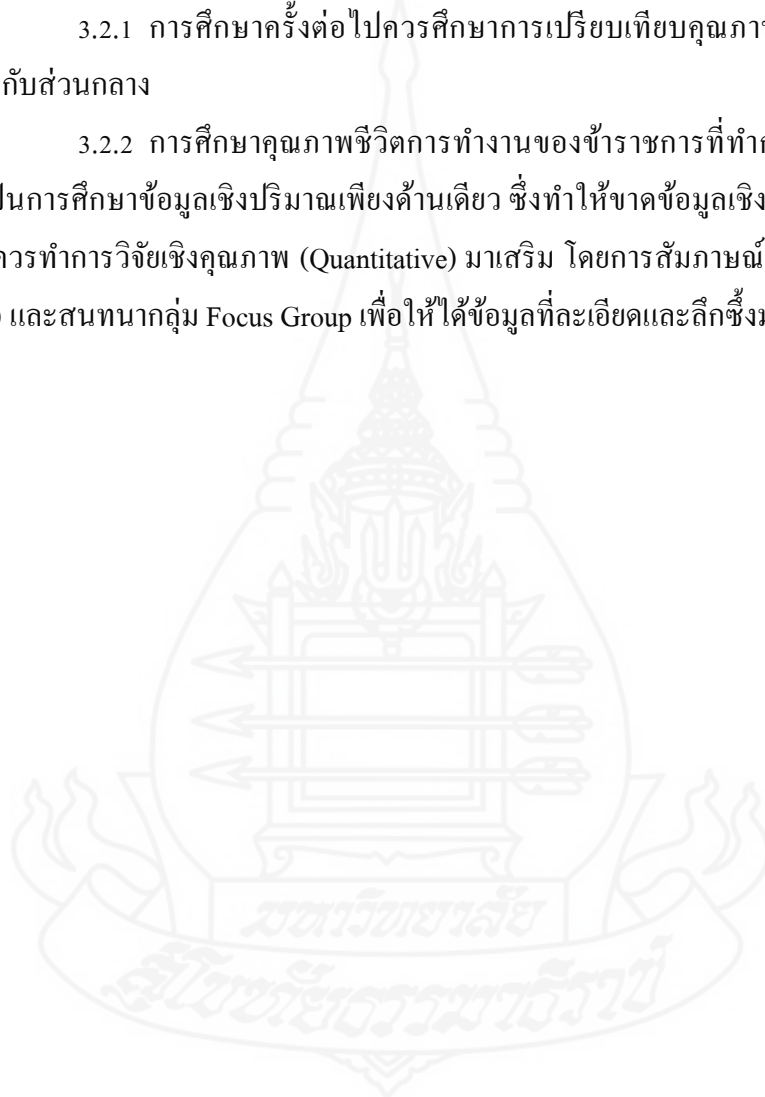
3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าการจัดสรรแบ่งเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอเพียงน้อยลง ซึ่งอาจจะทำให้เกิดปัญหาครอบครัวได้ และเพื่อเป็นการลดปัญหาควรจัดสรรเวลาในการทำงานให้พอดี หรือจัดทำโครงการ กิจกรรม ของหน่วยงานที่สามารถนำบุคคลในครอบครัวเข้ามามีส่วนร่วมได้

3.1.8 **ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม** พบว่าเจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมน้อย ควรมีการประชาสัมพันธ์ให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น จังหวัดชัยนาทมีโครงการปลูกป่าเขาขยายให้เป็นเขาสวรรค์ และกิจกรรมปั่นจักรยานไปปลูกป่า

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในจังหวัดอื่นกับส่วนกลาง

3.2.2 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงปริมาณเพียงด้านเดียว ซึ่งทำให้ขาดข้อมูลเชิงลึกในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative) มาเสริม โดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (Depth Interview) และสนทนากลุ่ม Focus Group เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดและลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กรมการปกครอง. “ข้อมูลองค์กร.” สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.dopa.go.th>.
- กิตติพันธ์ รอดเกื้อ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนอาชีวศึกษาเอกชนเขตกรุงเทพมหานคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- เชษฐา ไชยเดช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดอัครสังฆมณฑลกรุงเทพฯ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัฐพล สีลาทอง. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานสรรพากร สำนักงานสรรพากร ภาค 6*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ฉัฐพันธ์ เจริญนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดวงพร ไชยชนะ. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานไทยในสิงคโปร์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดราชบุรี*. (การค้นคว้าอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่*. (การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- ประทุมพร ทองอิฐ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี*. (สารนิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.
- ประภารัตน์ เต็มเปี่ยม. (2555). “แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL).” สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.goloknow.org/blogs/posts/3238000>
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงาน.” สืบค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.m-society.go.th>.

- พิชิต เทพวรรณ. (2555). *A-Z เครื่องมือการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น
- เพ็ญลักษณ์ ปาละกุล. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมสรรพากร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- วีรวัฒน์ สุวรรณรัตน์. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศศิกานต์ โกมินทร์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริวรรณ ชัดดีวิทยากุล. (2554). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลปฏิบัติงานด้านการพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนเขตอำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, นครราชสีมา.
- สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเชิงกลยุทธ์ และนโยบายธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: กรุงเทพฯชนพัฒนา.
- สุธรรม รัตน์ โชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ท้อป.
- สำนักงาน ก.พ. (2553). “กำหนดแนวทางปฏิบัติในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน” สืบค้นเมื่อ 15 สิงหาคม 2558 จาก <http://www.ocsc.go.th>.
- องค์ อัจฉริยวนิช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ดีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบราชสันตติวงศ์

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ นายประภาส วันเด็ย
 วุฒิการศึกษา พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองอำเภอสรรพยา
 ตำแหน่ง นายอำเภอสรรพยา

2. ชื่อ นายชรินทร์ ภูชัย
 วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองจังหวัดชัยนาท
 ตำแหน่ง เจ้าจังหวัดชัยนาท (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการพิเศษ)

3. ชื่อ นางวัชรี นวลละออง
 วุฒิการศึกษา รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
 สถานที่ทำงาน ที่ทำการปกครองอำเภอมโนรมย์
 ตำแหน่งงาน ปลัดอำเภอ (เจ้าพนักงานปกครองชำนาญการ)

ภาคผนวก ข

ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม



ค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม

การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยหาความสอดคล้องกันระหว่างข้อคำถามแต่ละข้อกับวัตถุประสงค์ (Index of Item - Objective Congruence หรือ IOC) โดย กำหนดเกณฑ์การพิจารณา คือ

เห็นว่าสอดคล้อง	ให้คะแนน +1
ไม่แน่ใจ	ให้คะแนน 0
เห็นว่าไม่สอดคล้อง	ให้คะแนน -1

การวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมสอดคล้อง โดยใช้ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) คำนวณค่าตามสูตร

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

โดย $\sum R$ = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

เกณฑ์

1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

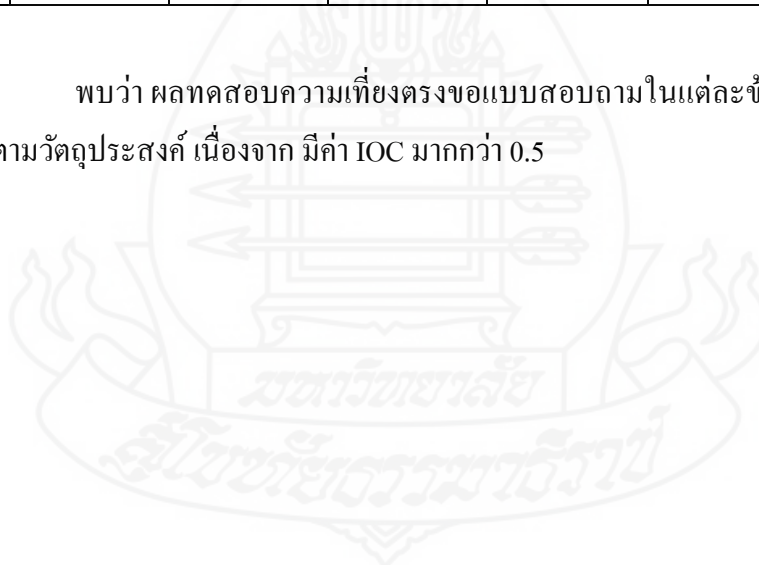
ผลการตรวจสอบแบบสอบถาม โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ลงคะแนนความเห็น ว่าข้อคำถามแต่ละข้อวัดได้ตรงกับวัตถุประสงค์แต่ละด้านที่ต้องการวัด

ข้อคำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
6	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
11	+1	+1	0	2	0.67	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
14	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
15	+1	0	+1	2	0.67	ใช้ได้
16	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
18	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
19	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
20	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
21	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
22	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
23	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
24	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
25	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
26	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
27	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
28	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
29	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
30	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

ข้อ คำถาม	คะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ			รวม	ค่า IOC	สรุปผล
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
31	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
32	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
33	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
34	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
35	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
36	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
37	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
38	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
39	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
40	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
41	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้
42	+1	+1	+1	3	1.00	ใช้ได้

พบว่า ผลทดสอบความเที่ยงตรงขอแบบสอบถามในแต่ละข้อ ทุกข้อสามารถใช้
วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ เนื่องจาก มีค่า IOC มากกว่า 0.5



Reliability

Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 1	122.2667	192.9609	.3759	.9484
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 2	122.5333	192.8782	.3599	.9486
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 3	122.6333	193.4816	.2456	.9505
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 4	122.7667	193.5644	.3097	.9491
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 5	122.6667	191.4713	.3649	.9490
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 6	122.2667	191.5126	.5569	.9471
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 7	122.0333	195.4816	.3453	.9483
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 8	122.1000	191.8862	.5867	.9471
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 9	122.3000	190.6310	.5294	.9473
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 10	122.4000	186.6621	.6933	.9460
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 11	122.4667	187.6368	.6610	.9463
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 12	122.4000	190.3172	.5403	.9472
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 13	122.5000	189.7759	.5791	.9469
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 14	122.6333	189.6195	.6068	.9467
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 15	122.333	190.9195	.6060	.9468
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 16	122.2667	191.9264	.5294	.9472
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 17	122.1333	190.6023	.7202	.9463
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 18	122.3000	188.7000	.7084	.9461
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 19	122.3000	187.2241	.6706	.9462
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 20	122.5000	189.4954	.6527	.9464
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 21	122.2667	190.4092	.5659	.9470
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 22	122.2333	192.5299	.5205	.9473
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 23	122.2000	194.9241	.3820	.9481

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 24	122.1667	197.6609	.2530	.9486
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 25	122.2000	191.6138	.5501	.9471
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 26	122.2333	190.5989	.5827	.9469
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 27	122.0667	189.2368	.6633	.9464
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 28	122.0000	192.1379	.5726	.9470
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 29	122.3667	190.3092	.5584	.9471
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 30	122.1333	193.0161	.5350	.9473
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 31	122.2333	191.7023	.5785	.9470
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 32	122.1667	191.5230	.6962	.9465
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 33	122.1333	190.4644	.7309	.9462
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 34	122.2333	193.0126	.3897	.9482
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 35	122.2667	188.4782	.6832	.9462
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 36	122.2667	189.7195	.6077	.9467
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 37	122.1333	191.2920	.5808	.9469
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 38	122.0333	188.0333	.6541	.9464
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 39	121.9333	190.1333	.6759	.9464
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 40	121.8667	190.6713	.7004	.9464
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 41	121.8333	193.3161	.4928	.9475
ระดับความคิดเห็นข้อที่ 42	121.8667	193.0161	.5240	.9473

Reliability	
Coefficients	
N of Cases = 30.0	N of Items = 42
Alpha = .9484	

ภาคผนวก ค
แบบสอบถาม



แบบสอบถามประกอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท

(Quality of Working Life of the Department Of Provincial Administration Officials
in Chainat Province)

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาเพื่อจัดทำเป็นการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระประกอบการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (M.B.A.) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองจังหวัดชัยนาท เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคคล และพัฒนาปรับปรุง เพิ่มพูนประสิทธิภาพการทำงานให้เกิดประโยชน์กับบุคลากร ตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

ผู้ศึกษาจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามจากท่านซึ่งเป็นบุคลากรของกรมการปกครองที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในจังหวัดชัยนาท เพื่อประกอบการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระ คำตอบของท่านมีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยจะใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น ข้อมูลต่างๆ ที่ได้จะนำไปวิเคราะห์และสรุปเสนอในลักษณะของภาพรวม โดยไม่ระบุหรือเจาะจงว่าเป็นข้อมูลของบุคคลใด ซึ่งการตอบแบบสอบถามชุดนี้จะใช้เวลาประมาณ 5 นาที โดยแบบสอบถามจะแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

เบญจมาศ พรหมมา
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านในข้อคำถามต่อไปนี้

1. เพศ

() หญิง	() ชาย
----------	---------
2. อายุ

() 20-30 ปี	() 31-40 ปี
() 41-50 ปี	() มากกว่า 50 ปี
3. สถานภาพสมรส

() สมรส	() โสด
() ม้าย	() หย่าร้าง
4. ระดับการศึกษา

() มัธยมศึกษา หรือ ปวช.	() อนุปริญญา หรือ ปวส.
() ปริญญาตรี	() ปริญญาโท
5. อัตราเงินเดือน

() ไม่เกิน 10,000 บาท	() 10,001 - 20,000 บาท
() 20,001 - 30,000 บาท	() มากกว่า 30,001 บาท
6. ประเภทตำแหน่งในปัจจุบัน

() ข้าราชการ	() พนักงานราชการ
---------------	-------------------
7. อายุงาน ณ ที่ทำการแห่งนี้

() 1-2 ปี	() 3-5 ปี
() 5-10 ปี	() มากกว่า 10 ปี
8. สถานที่ทำงาน

() ที่ทำการปกครองจังหวัด	() ที่ทำการปกครองอำเภอ
---------------------------	-------------------------

ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดเขียน เครื่องหมาย / ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียวโดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

- 1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
- 3 หมายถึง เห็นด้วยมาก
- 4 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				
1. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน				
2. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจและค่าครองชีพ				
3. ท่านได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น				
4. ท่านได้รับคำตอบแทนที่ทำให้มีเงินออมเพื่ออนาคต				
5. ท่านมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก ค่าล่วงเวลา				
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย				
6. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ทำงานที่สะอาด เรียบร้อยเป็นระเบียบ				
7. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ทำงานที่มีแสงสว่างเพียงพอ เหมาะแก่การทำงาน				
8. หน่วยงานของท่านมีพื้นที่ทำงานที่มีอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน				
9. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องใช้ และวัสดุสำนักงานในการทำงานอย่างเพียงพอ				
10. หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ				
11. หน่วยงานของท่านมีการจัดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ได้พักผ่อนคลายความเครียดจากการปฏิบัติงาน				
12. หน่วยงานของท่านใส่ใจต่อสภาพการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน				
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน				
14. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งงานพร้อมที่จะให้ท่านก้าวขึ้นไปตามลำดับสายงานที่สูงขึ้น				
15. หน่วยงานของท่านพิจารณาความดี ความชอบ อย่างเป็นธรรมและโปร่งใส				
16. ท่านพึงพอใจต่อโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน				
17. ตำแหน่งงานที่ท่านดำรงอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคง				
โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล				
18. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้อบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน				
19. หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
20. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่ใช้ในงานอย่างเพียงพอ				
21. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวกต่อการค้นคว้า				
22. หน่วยงานของท่านให้อิสระท่านในการนำความรู้ความสามารถมาใช้ ในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่				
23. หน่วยงานของท่านมอบหมายงานที่มีความสำคัญให้ท่านปฏิบัติบ่อยครั้ง				
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน				
24. หน่วยงานของท่านให้การยอมรับในผลงานของท่าน				
25. หน่วยงานของท่านมีเจ้าหน้าที่ที่ทำงานร่วมกันได้โดยไม่มี การแบ่งพรรคแบ่งพวก				
26. หน่วยงานของท่านมีการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน				
27. ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี				
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านยอมรับฟังความคิดเห็นเพื่อสร้างสรรค์การทำงานร่วมกัน เป็นทีม				

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
	1	2	3	4
สิทธิของพนักงาน				
29. ท่านมีโอกาสในการเลือกวิธีปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ				
30. ผู้บังคับบัญชาของท่านมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบแก่ท่านตรงตามตำแหน่งหน้าที่ของท่าน				
31. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ				
32. ท่านได้รับการยอมรับจากผู้อื่นในการทำงาน				
33. หน่วยงานของท่านให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงาน				
ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว				
34. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม				
35. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัวอย่างเพียงพอ				
36. ท่านมีเวลาเพียงพอในการเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน นอกเหนือจากงานในหน้าที่				
37. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคการใช้ชีวิตส่วนตัวและครอบครัว				
ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม				
38. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ร่วมกิจกรรมด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม				
39. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นเพื่อการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ				
40. หน่วยงานของท่านให้บริการกับผู้ที่มาติดต่อราชการจนเป็นที่พอใจ				
41. ท่านภูมิใจที่งานของท่านมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อสังคม				
42. ท่านรู้สึกภูมิใจในภารกิจของหน่วยงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม				

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวเบญจมาศ พรหมมา
วัน เดือน ปีเกิด	6 มีนาคม 2524
สถานที่เกิด	จังหวัดชัยนาท
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม พ.ศ. 2546
สถานที่ทำงาน	ที่ทำการปกครองอำเภอสรรพยา จังหวัดชัยนาท
ตำแหน่ง	เสมียนตราอำเภอสรรพยา (เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี ชำนาญงาน)

