

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ณัฐรดา จรัสทรัพย์

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

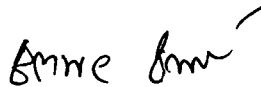
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

มิถุนายน 2558

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

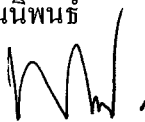
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์ และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ ณิชรุดา จรัสทรัพย์ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

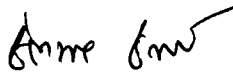


.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)

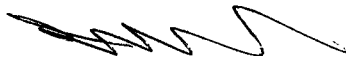
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

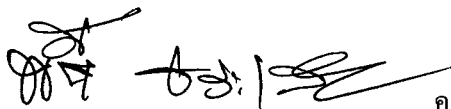


.....กรรมการ  
(อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน)



.....กรรมการ  
(อาจารย์พรเทพ นามกร)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนัญย์ ธาระเสนา)

วันที่ 6 เดือนมิถุนายน พ.ศ. 2558

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ  
มะขาม จังหวัดจันทบุรี สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจากหลายท่านที่ได้อนุเคราะห์ให้ความช่วยเหลือ  
เป็นอย่างดี โดยเฉพาะสำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก อาจารย์ชิตพล ชัยมะดัน อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษาจันทบุรี วิทยาลัย  
การบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา ที่ปรึกษาร่วมงานวิจัย อาจารย์พรเทพ นามกร กรรมการและ  
เลขานุการสอบที่ได้ให้คำแนะนำในการคัดเลือกเรื่องที่ศึกษาและการตรวจทาน ตลอดจนให้  
คำแนะนำในการแก้ไข ซึ่งแนะแนวทางในการดำเนินงานวิจัย นายมนตรี เกตุวิจิตร นายอำเภอมะขาม  
และ นางสุดใจ พานทอง นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอมะขาม  
ในฐานะผู้เชี่ยวชาญตรวจความเที่ยงของเครื่องมือ ส่งผลให้การศึกษาสำเร็จลุล่วงด้วยดี รวมทั้ง  
เพื่อน ๆ รปม. 16 ศูนย์จันทบุรี ที่คอยให้กำลังใจและความช่วยเหลือ ผู้ศึกษารู้สึกประทับใจและ  
ซาบซึ้งในความกรุณาของท่าน และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ ที่นี้

การศึกษานี้จะสำเร็จลงไม่ได้ หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรกรมการปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอมะขาม ที่ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ข้อมูล  
ที่ครบถ้วน เพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทำให้ได้ผลการศึกษาที่เป็น  
ประโยชน์ต่อการพัฒนาการทำงานของบุคลากร ทั้งนี้ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้เอ่ยนาม  
ตลอดจนผู้ที่มีได้เอ่ยนาม ณ ที่นี้ ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษา  
ขอขอบพระคุณไว้ ณ ที่นี้เป็นอย่างยิ่ง

ณัฐธาดา จรัสทรัพย์

56930218: สาขาวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บุคลากร/ กรมการปกครอง/ ที่ว่าการอำเภอมะขาม

ณัฐรดา จรัสทรัพย์: คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ  
มะขาม จังหวัดจันทบุรี (THE QUALITY OF WORKING LIFE OF THE PERSONNEL OF THE  
DEPARTMENT OF PROVINCIAL ADMINISTRATION WORKING AT MAKHAM  
DISTRICT OFFICE, CHANTHABURI PROVINCE) อาจารย์ควบคุมงานนิพนธ์: ชิตพล ชัยมะดัน,  
ศศ.ม. 62 หน้า ปี 2558.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการ  
ปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการ  
ปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน  
ทำการเก็บข้อมูลการวิจัยจาก ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว  
ในสังกัดกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 คน โดยใช้แบบสอบถาม  
และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบน  
มาตรฐาน (Standard deviation) และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการ  
อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านแรก  
คือ ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ รองลงมาคือ ด้าน โอกาส ในการเรียนรู้  
และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน อำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ การปรับปรุง  
สภาพแวดล้อม การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ  
มะขาม จังหวัดจันทบุรี เมื่อจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน  
พบว่า บุคลากรเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน มากกว่าเพศหญิง มีอายุระหว่าง 51-60 ปี  
การศึกษาระดับปริญญาตรี และพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าบุคลากร  
ในช่วงอื่น ๆ

56930218: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORKING LIFE/ PERSONNEL/ DEPARTMENT OF  
PROVINCIAL ADMINISTRATION / MAKHAM DISTRICT OFFICE

NATRADA CHARUNSUP: THE QUALITY OF WORKING LIFE OF THE  
PERSONNEL OF THE DEPARTMENT OF PROVINCIAL ADMINISTRATION WORKING  
AT MAKHAM DISTRICT OFFICE, CHANTHABURI PROVINCE. ADVISOR: CHITTAPOL  
CHAIMADUN, M.A. 62 P. 2015

The research had objectives to study the quality of working life of the personnel of Department of Provincial Administration working at Makham District Office, Chanthaburi Province and to compare the quality of working life of the personnel categorized by gender, age, education level and operational status. The data were collected from 22 respondents who were government officials, government employees and permanent and temporary employees. Questionnaires were used for data collection. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and compare mean.

The findings revealed that the quality of working life of the personnel of Department of Provincial Administration working at Makham District Office, Chanthaburi Province was generally at the high level. When each aspect was considered, it was found that the first aspect that made the personnel have good quality of working life was the ability of self-control and responsibility. This was followed by the opportunity to learn and grow in their work, authority and creativity for their duty, environment improvement, time spent at work, private life, and remuneration respectively.

From the comparison of the quality of working life of the personnel categorized by gender, age, education and operational status, it was found that male personnel had better quality of working life than female personnel. The personnel with the following characteristics had better quality of working life than the personnel of the other groups: the personnel aged 51-60 years old, personnel with a bachelor's degree and personnel who were government officials.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	2
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	3
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	6
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	7
ข้อมูลทั่วไปที่ว่า การอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.....	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	19
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย.....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	25
การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	27
เกณฑ์การแปลผล.....	28
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครองที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.....	31
ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครองที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี.....	38
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	46
สรุปผลการวิจัย.....	46
อภิปรายผล.....	49
ข้อเสนอแนะ.....	52
บรรณานุกรม.....	54
ภาคผนวก.....	57
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	62

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1	เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน..... 14
2	จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน..... 29
3	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านอำนาจ และการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ..... 31
4	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้าน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม..... 32
5	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านสามารถ ควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้..... 33
6	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านมีการ ปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน..... 34
7	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านมีโอกาส ในการเรียนรู้และก้าวหน้า..... 35
8	จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้เวลา ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม..... 36
9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม..... 37
10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนก ตามเพศ..... 38



สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ.....	40
12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการ อำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน.....	44

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน มนุษย์ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ทั้งในปัจจุบันเศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างรวดเร็ว มีวิถีการดำเนินชีวิตและวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนงานทุกอย่าง เพราะมนุษย์คือ ผู้มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ วางแผน กำหนด และควบคุมกลยุทธ์ทั้งหมดของหน่วยงานที่ปฏิบัติงาน ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้บุคลากรเหล่านั้นสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและส่งผลถึงคุณภาพที่ดีของงานด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานสะท้อนให้เห็นความพึงพอใจ ความใส่ใจในหน้าที่การงาน อีกทั้งยังเป็นที่ยอมรับต่อการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ดังนั้น การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงมีประโยชน์ในเรื่องของการพัฒนาศักยภาพการทำงานและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต รวมถึงการพัฒนาสภาพแวดล้อมให้กับองค์กร เพื่อให้การทำงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น ๆ อีกด้วย (ธัญญรัตน์ เข้มวงษ์, 2552)

มนุษย์ที่ทำงาน โดยมีสภาพแวดล้อมที่ดี มีเพื่อนร่วมงานที่ดีก็จะมีความสุขกับการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้งานที่ทำมีประสิทธิภาพและสามารถควบคุมสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ที่ว่าการอำเภอมะขามเป็นสถานที่ราชการที่เป็นสื่อกลางระหว่างประชาชนกับองค์ภาครัฐ ที่ว่าการอำเภอมะขามมีหลายหน่วยงานราชการรวมอยู่ ดังนี้ กรมการปกครอง กรมการพัฒนาชุมชน อำเภอ ปศุสัตว์อำเภอ สัสดีอำเภอ ท้องถิ่นอำเภอ และสรรพากร ที่ว่าการอำเภอมะขาม นายอำเภอ (ปัจจุบัน นายมนตรี เกตุวิจิตร เป็นนายอำเภอ) เป็นผู้มีอำนาจสูงสุดในการบริหาร ปกครองหน่วยงาน และองค์กรต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐ ที่ว่าการปกครองอำเภอ แบ่งเป็น 1 กลุ่ม 2 ฝ่าย ดังนี้

กลุ่มงานปกครอง มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบริหารงานปกครองท้องที่ การบริหารบุคคลของข้าราชการกรมการปกครอง รวมทั้งกำนัน ผู้ใหญ่บ้าน แพทย์ประจำตำบล สารวัตร กำนัน และผู้ช่วยผู้ใหญ่บ้าน การอำนวยความสะดวก การสืบสวนคดีอาญา การร่วมชั้นสูตรพลิกศพในหน้าที่ของพนักงานฝ่ายปกครอง การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท การสนับสนุนการเลือกตั้งทุกระดับ งานการเงิน และบัญชี การดูแลรักษาพัสดุครุภัณฑ์ที่อยู่ในความรับผิดชอบของที่ทำการปกครองอำเภอ งานในหน้าที่ของสำนักงานอำเภอ งานบริหารงานทั่วไป งานธุรการและงานสารบรรณ งานเลขานุการ

นายอำเภอ การจัดทำแผนพัฒนาอำเภอ การจัดทำข้อมูลเพื่อการบริหาร การวางแผนและ การประชาสัมพันธ์ การจัดงานรัฐพิธีและงานประเพณีต่าง ๆ งานเกี่ยวกับการควบคุมกิจการที่มีผลกระทบต่อสังคม การดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานบริการ โรงแรม และอาวูรป็น และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือการสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นหรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายความมั่นคง มีหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การจัดระเบียบ สังคม การแก้ไขปัญหาความเดือดร้อนและความขัดแย้งของประชาชนในพื้นที่ งานกิจการชายแดน งานกิจการผู้อพยพ งานกิจการชนกลุ่มน้อย งานกิจการหมู่บ้านอาสาพัฒนาและป้องกันตนเอง งานการข่าว งานกิจการอาสารักษาดินแดน งานด้านการสื่อสาร การดำเนินการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติดที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมหรือที่ได้รับมอบหมาย และการปฏิบัติงานร่วมกับหรือ การสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่น หรือที่ได้รับมอบหมาย

ฝ่ายการเงินและบัญชี มีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายว่าด้วยทะเบียนราษฎร บัตรประจำตัวประชาชน และการทะเบียนที่อยู่ในความรับผิดชอบของกรมการปกครอง การสนับสนุน การเลือกตั้งทุกระดับทางด้านการทะเบียนและการปฏิบัติงานร่วมกับ หรือการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของหน่วยงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย (สำนักบริหารงานปกครองท้องที่, กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย)

ปัญหาที่เกิดขึ้นของบุคลากรในที่ว่าการอำเภอมะขาม คือ บุคลากรมีน้อย ทำให้มีหน้าที่ที่ รับผิดชอบมากขึ้น และทำให้การปฏิบัติงานไม่ทันต่อเวลาที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ อนามัยของเจ้าหน้าที่ปกครองอำเภอมะขาม ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของ กรมการปกครองอำเภอมะขาม จึงเป็นประเด็นสำคัญ เพื่อให้บุคลากรกรมการปกครองอำเภอมะขาม มีความสุขกับงานที่ได้รับมอบหมาย

จากความสำคัญของแต่ละหน้าที่และปัญหาดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงมองเห็นว่า การศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญซึ่งควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง ดังนั้น ผู้ศึกษาวิจัยจึงมี ความสนใจที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อนำผลของการศึกษาวิจัยไปเป็นข้อมูล ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ต่อไป

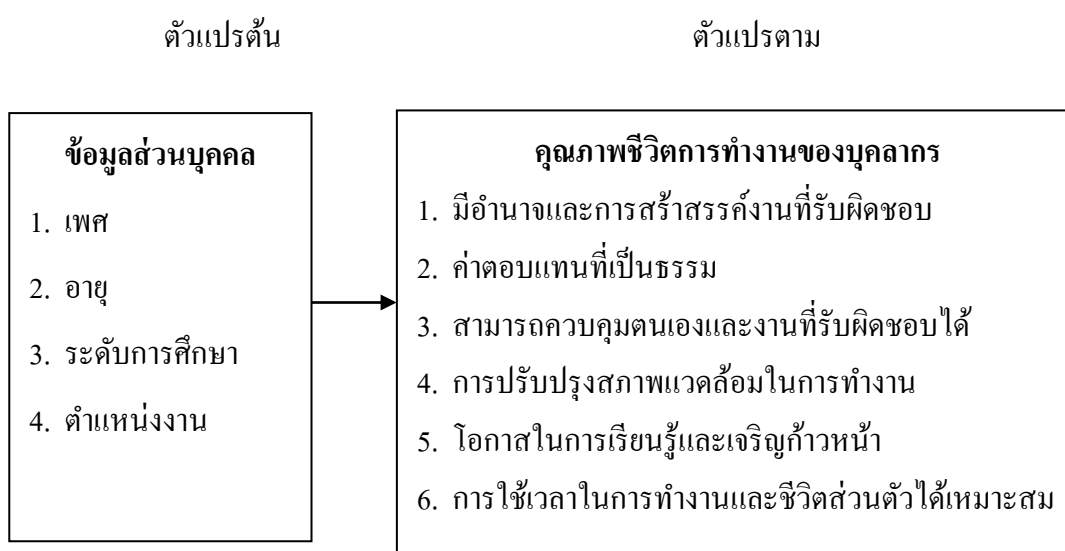
### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ประมวลและวิเคราะห์คุณลักษณะ  
ส่วนบุคคลที่คาดว่าจะเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่จะดำเนินการศึกษา  
ในครั้งนี้ โดยใช้แนวคิดของ Kossen (1991) และ Feldman and Arnold (1983) ซึ่งได้นำมากำหนด  
กรอบในการวิจัยได้ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

#### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการทำงานของ Kossen (1991)

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่
  - 1.1 เพศ
  - 1.2 อายุ
  - 1.3 ระดับการศึกษา

- 1.4 ตำแหน่งงาน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่
  - 2.1 อำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ
  - 2.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ
  - 2.3 สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้
  - 2.4 การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน
  - 2.5 โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
  - 2.6 การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม

#### **ขอบเขตด้านพื้นที่**

การวิจัยครั้งนี้ มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรกรมการปกครองที่ว่าการอำเภอ มะขาม ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และลูกจ้างประจำ จำนวน 22 คน (ทะเบียนบุคลากรที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี, 2557)

#### **ขอบเขตด้านเวลา**

ในการวิจัยครั้งนี้ ทำการศึกษาตามกรอบแนวคิดในการวิจัยของคุณภาพชีวิตบุคลากร ของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2557 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน

#### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้ และผลตอบแทนที่เหมาะสม เพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้มีความสัมพันธ์ดีกับหน่วยงาน

อำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ หมายถึง มีอำนาจตัดสินใจในการสร้างสรรค์ การดำเนินงานอย่างเหมาะสม แตกต่างไปจากเดิม และเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา รวมถึงสามารถ แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่พึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ หมายถึง ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาและเงินที่ได้รับจาก การทำงานอย่างคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้น รวมถึงเงินที่เกิดจากสิทธิประโยชน์จากการเป็น ข้าราชการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล และมีความเป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน เมื่อเปรียบเทียบกับ ผู้อื่นในหน่วยงานเดียวกัน

สามารถควบคุมตนเองและสร้างความรับผิดชอบในงานที่รับผิดชอบ หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระกับงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งตรงตามตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ส่งงานได้ตามกำหนดระยะเวลา สามารถแยกแยะเรื่องส่วนตัวกับเรื่องงานได้

มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง การจัดสำนักงานให้สะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย เป็นสัดส่วน มีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ และมีอุปกรณ์ที่พร้อมแก่การปฏิบัติงาน มีการบริการห้องน้ำที่ถูกลักษณะอีกด้วย

มีโอกาสนในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า คือ เป็นการเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่งเสริมให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นหรือศึกษาดูงานนอกสถานที่ และมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง มีการปรับเลื่อนตำแหน่งงานอย่างเหมาะสม

การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม หมายถึง สามารถจัดสรรเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้เป็นอย่างดี และยังมีการจัดกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานหลังเลิกงานเป็นประจำ

ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี หมายถึง สถานที่ราชการที่นายอำเภอมีอำนาจสูงสุดในการปกครองทั่วทั้งพื้นที่อำเภอชะอำ ทั้งยังมีส่วนราชการอื่น ๆ อยู่ในนั้นด้วย

กรมการปกครอง หมายถึง เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงมหาดไทย ดำเนินงานเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน การบริหารการปกครองท้องที่ในระดับอำเภอ ตำบล และหมู่บ้าน การดำเนินการและพัฒนาระบบงานทะเบียนราษฎร และการขออนุญาตต่าง ๆ ตามกฎหมาย

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างทุกคนของกรมการปกครอง อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี

ข้าราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการปฏิบัติหน้าที่และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่าง ๆ ของประเทศไทย

พนักงานราชการ หมายถึง บุคคลซึ่งได้รับการจ้างตามสัญญาจ้าง โดยได้รับค่าตอบแทนจากงบประมาณของส่วนราชการ เพื่อเป็นพนักงานของรัฐในการปฏิบัติงานให้กับส่วนราชการนั้น

ลูกจ้าง หมายถึง บุคลากรที่รัฐจ้างมาเพื่อปฏิบัติงานต่าง ๆ ในระยะเวลาชั่วคราวตามภารกิจที่หน่วยงานหรือส่วนราชการนั้นต้องการ

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
2. ทราบผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
3. นำผลการวิเคราะห์ใช้เป็นข้อมูลเพื่อนำไปปรับปรุงพัฒนาคุณภาพชีวิตเจ้าหน้าที่ของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี



## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี” ในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนเอกสารต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาวิจัยดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.3 ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
  - 1.4 เปรียบเทียบทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ดี (อาทิตตยา ดวงสุวรรณ, 2551 อ้างถึงใน วนิตา เหลืองสังข์กุล, 2552) การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กรในเรื่องการทำงานว่ามีวิธีการอย่างไร จึงจะทำงานอย่างมีความสุขและพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบสูง จะมีผลให้เกิดความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความที่คลุมเครือ คือ ยังไม่มีคำจำกัดความที่เฉพาะเจาะจงและเป็นที่ยอมรับโดยทั่วไป แต่ในความหมายกว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ ความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สิ่งเหล่านั้นจึงเป็นสิ่งที่กระตุ้นให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว จะพบว่า

มีผู้รู้ นักวิชาการหลายท่านหรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life = QWL) ความหมายในแง่มุมต่าง ๆ ไว้ (สุนทร นามโคตศรี, 2553)

สุพจน์ งามสง่า (2550) สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความกว้างครอบคลุมต่าง ๆ หรือองค์ประกอบเกี่ยวกับงาน ย่อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่จุดหมายหลัก คือ การทำงานด้วยความสุข ความสบาย มีความพอใจกับงาน ชีวิตประจำวัน และงานประจำที่ปฏิบัติอยู่

นงลักษณ์ พูลทรัพย์ (2549) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ สิ่งที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของผู้ปฏิบัติงาน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงาน การมีอิสระในการตัดสินใจ การมีส่วนร่วมและการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ค่าตอบแทนที่ดี ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ถ้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุข จะทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว, 2552) ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกัน คือ 1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and fair compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ 2) การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใด ๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระวังภัยที่ดีด้วย 3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human resource development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงานและจัดอบรมในรูปแบบต่าง ๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัล เมื่อมีผลงานที่ดี 4) การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and career development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือนและตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงานที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) การให้รู้จักแบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีม ทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกันหรือข้ามสายงานส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น 6) การมีระบบที่ดี มีความยุติธรรม (Constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร 7) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total free space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัว

เพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำประโยชน์กับสังคมและชุมชน 8) ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อเพื่อนหรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใด และท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

Schuler et al. (1989 อ้างถึงใน ชลอ พารารักษ์, 2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีประโยชน์ดังนี้ 1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงาน ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง 2) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่เจ้าหน้าที่มีส่วนร่วมและสนใจในงานที่รับผิดชอบมากขึ้น 3) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานน้อยลง 4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนในการรักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง 5) ทำให้เจ้าหน้าที่รู้สึกสนใจงานที่ได้รับมอบหมายมากขึ้น จากการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

จากการรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเห็นได้ว่า มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ซึ่งจะสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ทัศนคติ ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่องานและสภาพแวดล้อม ซึ่งจะส่งผลในด้านร่างกาย จิตใจ ทั้งในชีวิตการทำงานและชีวิตประจำวันอย่างมาก

### **ทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Feldman and Arnold (1983) ได้กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้นั้น มีด้วยกันทั้งสิ้น 16 ประการด้วยกัน

1. ความมั่นคง
2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม
3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน
4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชาและใช้อำนาจในการจัดการ
5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ
6. มีความหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย
7. มีความท้าทาย
8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้
9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน
10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า
11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน
12. มีอำนาจในการทำงาน

13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม
14. อนาคตที่ก้าวหน้า
15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม
16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติในสิ่งที่ชอบ สนใจ และคาดหวัง

ดังที่กล่าวมา สามารถสรุปปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 3 องค์ประกอบหลัก ๆ ได้แก่ องค์ประกอบที่เป็นเงื่อนไขในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องของผลประโยชน์ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในการทำงาน องค์ประกอบเกี่ยวกับลักษณะงาน ซึ่งเป็นเรื่องของความน่าสนใจ ความหลากหลายและความท้าทายของงาน และองค์ประกอบเกี่ยวกับสภาพของการทำงาน ได้แก่ ความมีอิสระ การได้รับการยอมรับ การสื่อสารในองค์กร ปัจจัยสนับสนุนการทำงาน และจังหวะหรือเวลาว่างของชีวิต

Kossen (1991) ได้กล่าวไว้ว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้น จะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่ จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจใจตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multiskilling) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกใจ (Do two “dulls” equal enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ที่ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติตนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility in to job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจอย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employee s' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงานและยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพัก มีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

สรุปได้ว่า Kossen ได้กล่าวถึงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า จะต้องประกอบด้วย การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด ได้ใช้ทักษะหลากหลาย เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง ให้การชมเชยและการยอมรับ การให้ค่าตอบแทนที่ดี และการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานได้ทั้งสิ้น

Walton (1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของคน โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของคนที่เน้นแนวทาง ความเป็นมนุษย์ (Humanity) ศึกษาสภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองตามความต้องการและความพึงพอใจของคน ในการทำงาน โดย Walton ซึ่งให้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อผลในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของคน นั้นว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ (Immediate opportunity to use and develop capacity) คือ โอกาสในการพัฒนาและ การใช้ความสามารถของพนักงาน ในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทาย ในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง (Opportunity for continual growth and security) ควรให้ความสนใจการให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถ ในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรือ งานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร การ ในสายงานถึงสมาชิกครอบครัวด้วย

5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน (Social integration in the work organization) คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่ม เพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศ ในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกัน และกัน

6. แนวคิดเกี่ยวกับสิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กรที่ทำงาน (Constitutional right and duty in the work organization) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนได้ อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิของตนมากน้อย เพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่ พนักงาน และการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม (Work and the total life space) คือ พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง

8. ความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคม (Social relevance of work life) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบ ต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและ เกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

สรุปได้จากแนวคิดของ Walton คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย ปัจจัย 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาศักยภาพ ความ เจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กร สิทธิและหน้าที่ของคนภายใน องค์กร ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต และชีวิตการทำงานกับสังคม

## ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (1969) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence needs: E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของมาสโลว์ ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness needs: R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลง ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs: G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคล ซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วย ความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารความสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

สรุปได้ว่า ถึงแม้ทฤษฎี ERG จะมีพื้นฐานและความคล้ายคลึงกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow แต่ก็มีแตกต่างที่สำคัญ คือ Alderfer มีความเห็นว่า บุคคลสามารถเกิดความต้องการได้มากกว่าหนึ่งในเวลาเดียวกัน ตลอดจนอธิบายปฏิกิริยาของบุคคล เมื่อไม่สามารถบรรลุความต้องการ โดยหลักความพอใจ-ก้าวหน้า (Satisfaction-progression principle) และหลักการความไม่พอใจ-ถดถอย (Frustration-regression principle) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า ถ้าความต้องการของบุคคลไม่ได้รับการตอบสนอง เขาก็จะให้ความสำคัญกับความต้องการอื่นแทน ตัวอย่างเช่น ถึงแม้บุคคลจะไม่มีคุณภาพภูมิปัญญาที่เข้าซอกและน่าเบื่อของเขา แต่เขาก็ยังปฏิบัติงานนั้นอยู่ เนื่องจากรายได้ที่ดีและความมั่นคงของงาน เป็นต้น ทำให้นักวิชาการหลายคนให้

การยอมรับว่าทฤษฎี ERG มีความเป็นจริงในการอธิบายความต้องการของมนุษย์มากกว่าทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

### เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากการศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของ Walton (1973); Feldman and Arnold (1983); Kossen (1991); Alder (1969) ผู้วิจัยได้ทำการสรุปแนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการแต่ละคนได้ดังนี้

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
Walton (1973)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 8 ประการ 1. ค่าตอบแทน 2. สภาพการทำงาน 3. การใช้และพัฒนาศักยภาพของความเป็นมนุษย์ 4. ความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง 5. การบูรณาการทางสังคมภายในองค์กรที่ทำงาน 6. สิทธิและหน้าที่ของคนภายในองค์กร 7. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต 8. ชีวิตการทำงานกับสังคม
Feldman and Arnold (1983)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 16 ประการ 1. ความมั่นคง 2. ค่าตอบแทนและรางวัลที่ยุติธรรม 3. มีความเที่ยงธรรมในสถานที่ทำงาน 4. มีการผ่อนคลายการบังคับบัญชา 5. งานมีความสำคัญและน่าสนใจ 6. มีความหลากหลายของงานที่ได้รับมอบหมาย 7. มีความท้าทาย 8. สามารถควบคุมตนเอง งาน และสถานที่ทำงานได้ 9. มีอิสระในการตัดสินใจและรับผิดชอบงาน



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

นักวิชาการ	แนวคิดทฤษฎี
	10. มีโอกาสเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า 11. รับทราบและได้เรียนรู้จากผลการทำงาน 12. มีอำนาจในการทำงาน 13. ได้รับการสนับสนุนจากสังคม 14. อนาคตที่ก้าวหน้า 15. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม 16. มีทางเลือกให้พนักงานเลือกปฏิบัติ
Kossen (1991)	ทฤษฎีคุณภาพชีวิต 11 ประการ 1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน 2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ 3. สร้างสรรค์งาน 4. มีการหมุนเวียนงาน 5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้อง 6. ให้การชมเชยและการยอมรับ 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี 8. สร้างความรับผิดชอบในงาน 9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน 10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน 11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ
Alderfer (1969)	ทฤษฎีการจูงใจ ERG 1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด 2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ 3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า

การศึกษาวิจัยได้กำหนดรูปแบบของแบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอชะอำ อำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตของ Kossen (1991) และ Feldman and Arnold (1983) มีรายละเอียดดังนี้

1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ หมายถึง มีอำนาจตัดสินใจในการสร้างสรรค้งานการดำเนินงานให้หลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถกำหนดรายละเอียดของแผนงานสามารถออกแบบงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งติดตามตรวจสอบดูแล การปฏิบัติงานประจำวัน

1.1 อำนาจในการตัดสินใจกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

1.2 ความสามารถในการคิดวางแผนการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายได้แตกต่างอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ คือ อำนาจการตัดสินใจกับสถานการณ์เฉพาะหน้าจากการทำงานที่รับผิดชอบ และยังมีความคิดที่แตกต่างในการดำเนินงานที่ตนได้รับมอบหมายได้เป็นอย่างดี

2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ เช่น

2.1 ค่าตอบแทนตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์

2.2 ค่าตอบแทนตามความรู้ความสามารถ

2.3 ค่าตอบแทนที่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ

2.4 ค่าตอบแทนเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

สรุปได้ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบทำกับวุฒิการศึกษาตามประสบการณ์ตามความรู้ ความสามารถ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ และเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ หมายถึง การพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงาน รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เช่น

3.1 ความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3.2 หน่วยงานมีการส่งเสริมให้ได้มีโอกาสไปอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่าง ๆ

3.3 สามารถบริหารจัดการทั้งชีวิตส่วนและชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสามารถในการควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ คือ ความสามารถในการกำหนดเป้าหมาย ไม่ว่าจะเป็งานที่ยากเพียงใดและต้องใช้เวลาานเท่าใดก็ตามจนกว่าจะ

บรรลุเป้าหมายนั้น อีกทั้งความสามารถในการจูงใจตนเองให้มีความรับผิดชอบ มีความเพียรพยายาม ไม่ท้อจนกว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์

4. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย เช่น

4.1 สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

4.2 มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

4.3 มีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัย คือ สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และมีการกำหนดระเบียบปฏิบัติการจัดการการทำงานที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ

5. มีโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า ควรให้ความสนใจการให้โอกาสพนักงานได้ศึกษาหาความรู้หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เช่น

5.1 มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

5.2 หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม

5.3 ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

สรุปได้ว่า โอกาสที่จะมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและมั่นคง คือ การที่มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น หน่วยงานมีการวางแผนความก้าวหน้าของพนักงานอย่างเป็นระบบ ยุติธรรม และได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม พนักงานจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล เช่น

6.1 ปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน

6.2 ใช้เวลาในการทำงานแต่ละวันได้อย่างเหมาะสม

6.3 สามารถแบ่งเวลาในการทำงานที่ได้รับมอบหมายและเรื่องส่วนตัว ครอบคลุมได้อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่า ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตโดยรวม คือ การที่มีปริมาณของงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน การใช้เวลาในการทำงาน

แต่ละวันได้อย่างเหมาะสม ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับเรื่องส่วนตัว ครอบครัว  
สังคมอย่างเหมาะสม

ผู้วิจัยได้นำรูปแบบข้างต้นมาเป็นต้นแบบในการกำหนดกรอบงานวิจัยและจัดทำ  
แบบสอบถาม เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม  
จังหวัดจันทบุรี ตามแนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิต 6 ข้อ จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Kossen  
(1991) และ Feldman and Arnold (1983)

## ข้อมูลทั่วไปที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

### สภาพทั่วไปลักษณะที่ตั้ง

ที่ว่าการอำเภอมะขาม ก่อตั้งเมื่อ พ.ศ. 2442 โดยมีพระพลสงคราม ดำรงตำแหน่ง  
นายอำเภอมะขามเป็นคนแรก และมีนายมนตรี เกตุวิจิตร ดำรงตำแหน่งนายอำเภอมะขามในปัจจุบัน  
ที่ว่าการอำเภอมะขามเป็นสถานที่ของหน่วยราชการต่าง ๆ ดังนี้ 1) กรมการปกครอง 23 คน  
2) สำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ 4 คน 3) สำนักงานสรรพากรท้องที่ 4 คน 4) ปศุสัตว์อำเภอ 4 คน  
5) สัสดีอำเภอ 2 คน 6) ท้องถิ่นอำเภอ 2 คน รวมทั้งหมด 39 คน ที่ว่าการอำเภอมะขามตั้งอยู่บริเวณ  
พิกัด SV 959024 ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของตัวจังหวัดจันทบุรี ประมาณ 13 กิโลเมตร มีเนื้อที่  
ประมาณ 547.322 ตารางกิโลเมตร (ประมาณ 342,076 ไร่) มีอาณาเขตดังนี้

### อาณาเขตติดต่อ

ทิศเหนือ ติดต่อกับ อำเภอโป่งน้ำร้อน

ทิศใต้ ติดต่อกับ อำเภอเมืองจันทบุรี

ทิศตะวันออก ติดต่อกับ อำเภอขลุง

ทิศตะวันตก ติดต่อกับ อำเภอเขาคิชฌกูฏ

อำเภอมะขามแบ่งการปกครองออกเป็น 6 ตำบล 59 หมู่บ้าน มีองค์กรปกครองท้องถิ่น  
7 แห่ง ประกอบด้วย

1. เทศบาลตำบลมะขาม
2. เทศบาลตำบลมะขามเมืองใหม่
3. เทศบาลตำบลท่าหลวง
4. เทศบาลตำบลอ่างศิระ
5. เทศบาลตำบลปัดวี
6. เทศบาลตำบลฉม้น
7. เทศบาลตำบลวังแซ้ม

### การบริหารงานอำเภอ

นายอำเภอ เป็นหัวหน้าปกครองบังคับบัญชา และมีหัวหน้าส่วนราชการประจำอำเภอที่กระทรวง กรมส่งมาประจำในอำเภอ และปลัดอำเภอเป็นผู้ช่วยในการปฏิบัติหน้าที่ มีที่ทำการอยู่ที่ “ที่ว่าการอำเภอ” นายอำเภอ เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประเภทอำนวยการ ระดับต้น (ระดับ 8) ยกเว้นอำเภอเมืองและอำเภอที่มีความเจริญทางเศรษฐกิจสูง นายอำเภอจะเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ ระดับสูง (ระดับ 9) มีอำนาจหน้าที่ในการบังคับบัญชาส่วนราชการในอำเภอและกำกับดูแลการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลในสังกัด

**ปลัดอำเภอ** (เจ้าพนักงานปกครอง) เป็นตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ระดับ 3-5) ระดับชำนาญการ (ระดับ 6-7) จนถึงระดับชำนาญการพิเศษ (ระดับ 8) มีหน้าที่เป็นผู้ช่วยปฏิบัติงานของนายอำเภอ

### ภูมิประเทศ/ สัตยภาพของพื้นที่

ลักษณะภูมิประเทศโดยทั่วไป ประกอบไปด้วยที่ราบเชิงเขา ซึ่งอุดมไปด้วยไม้มีค่านานาชนิด และที่ราบลุ่มบริเวณใกล้แม่น้ำ โดยมีแม่น้ำจันทบุรีและลำคลองหลายสายไหลผ่าน เหมาะสำหรับการประกอบอาชีพเกษตรกรรม มีภูเขาหลายลูก ภูเขาที่สำคัญ คือ เขาบรรจบ เขาชะอม เขาอ่างراب เขาสระบาป พื้นที่ส่วนใหญ่เป็นสวนผลไม้และสวนยางพารา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ระดับปานกลาง รายได้ของข้าราชการเหล่านี้ไม่สูงนัก แต่ระดับการมีส่วนร่วมทางสังคมค่อนข้างสูง ส่วนปัจจัยด้านอายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 วัดอุปประสงค์ในการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 และเปรียบเทียบชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามเพศและรายได้ ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวมและรายได้อยู่ในระดับมาก จำแนกตามเพศ พบว่าข้าราชการครูที่มีเพศต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปฏิบัติงาน

ในสังคมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ส่วนด้านอื่น ๆ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ และจำแนกตาม รายได้ พบว่า ข้าราชการครูที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

ทัศนาศาสตร (2549) ได้วิจัยถึง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” โดยใช้คุณลักษณะที่ศึกษา 5 ด้าน คือ ความรู้ความสามารถให้มีส่วนร่วม มีความพึงพอใจในชีวิต มีคุณธรรม จริยธรรม และความสามารถในการสื่อสาร ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่สะดวกและปลอดภัย ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารงานและสังคมสัมพันธ์ ซึ่งวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารการศึกษา 246 คน ผลการวิจัยพบว่า สถานภาพส่วนบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ส่วนมากมีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี มีสถานภาพสมรส คุณลักษณะโดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับมีมากที่สุด ยกเว้นด้านความรู้ ความสามารถ และการให้มีส่วนร่วมอยู่ในระดับมีมาก คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและหลายด้านอยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมีมากที่สุดที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งคุณลักษณะของผู้บริหารด้านความรู้ความสามารถการทำงาน มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี จำแนกตามระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และสถานภาพสมรส ไม่แตกต่างกัน แต่จำแนกตามเขตพื้นที่การศึกษาแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

พัชรภากร เทวกุล (2550) ได้ศึกษาพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย จากแบบสอบถามและการวิจัยแบบสนทนากลุ่ม โดยใช้กลุ่มตัวอย่างข้าราชการที่เข้าอบรมหลักสูตรนักบริหารระดับสูงและหลักสูตรผู้นำคลื่นลูกใหม่แบ่งการศึกษาโดยแบ่งเป็น 5 ตัวแบบ คือ ตัวแบบความสัมพันธ์ของการทำงานและการใช้ชีวิต ในลักษณะของการแยกส่วนจากกัน หลีกเลียงกัน ไม่พัวพัน ทดแทนกัน ชดเชยกันระหว่างทั้งสองด้านของชีวิต การเป็นเครื่องมือสู่ความสำเร็จของกัน และสองสิ่งที่ขัดแย้งกัน พบว่า ร้อยละ 84 คิดว่าชีวิตมีความสมดุลของงานและชีวิตมีตัวแบบแยกส่วนจากกัน มากที่สุด ร้อยละ 36 และโดยสรุป ข้าราชการจะเห็นว่า ตนเองมีการะรับผิดชอบทั้งในงานและชีวิตอยู่มาก แต่ข้าราชการก็ยังคงมีความสุขทั้งในงานและชีวิต และคิดเชื่อมโยงความหมายของคำว่าความสุขและคำว่าสมดุลไว้ด้วยกัน ความสมดุลนี้ได้มาจากการที่ตนเองเป็นที่พึงแห่งตน ซึ่งนโยบาย มาตรการ กลไกของรัฐกลับมี

บทบาทน้อยกว่าในการเสริมสร้างให้ข้าราชการมีสมรรถนะและชีวิตอย่างมีคุณภาพ และคาดหวังให้ ผู้เกี่ยวข้องกับการพัฒนานโยบายได้เห็นคุณค่าความสำคัญของชีวิตทั้งสองด้านของคนทำงาน มากกว่าที่จะเห็นค่าแค่ความสำคัญของการพัฒนามาตรการกลไกพัฒนาประสิทธิภาพในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น

ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจ ในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพ การทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านพัฒนาตนเอง ของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัย ส่วนบุคคล ประกอบด้วย รายได้ เงินเดือน ประสบการณ์ทำงาน การศึกษา สภาพสมรส ไม่พบ ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่

มงคล ลาวรรณา (2551) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ วิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับน้อย ปัจจัยองค์การโดยรวมของ บุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับ เพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตอยู่ที่ระดับน้อย

Duncan (2003 อ้างถึงใน ฉันทานันท์ บัวหลวง, 2551) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะ อธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิต การทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และ ความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างส่วนของประเทศ ฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศ อื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจ ในแต่ละกลุ่ม

ธัญญารัตน์ เข้มวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี วัดอุปประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี และเปรียบเทียบชีวิตการทำงาน โดยจำแนก

ตามเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับคือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดย จำแนกเพศ สถานภาพการสมรส และประสบการณ์ในการทำงาน แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สุนทร นามโคตศรี (2553) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ สอบถาม ค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของครอนบาค ค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.951 ในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับดีมาก มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐาน 1) บุคลากรมีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 2) บุคลากร อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง 3) บุคลากรมีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง 4) บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้าน



ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน และด้านบทบาท  
ระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่พบความแตกต่าง

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2540) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) วัตถุประสงค์ในการศึกษาคั้งนี้  
คือ การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร และอิทธิพลของ  
คุณภาพชีวิตในการทำงานต่อการพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรมศุลกากร  
ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) โดยนำแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton และแนวคิด  
ความผูกพันต่อองค์กรของ Steers เป็นแนวทางในการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ  
การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อ  
องค์กร ได้ร้อยละ 42.1 โดย 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ความ  
ภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ความสมดุล  
ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร ความสัมพันธ์อันดีในการทำงาน  
ร่วมกัน ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการ  
พัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคาร  
กรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า มีวัตถุประสงค์เพื่อทราบ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมและในด้านต่าง ๆ คือ ด้านสภาพการทำงาน  
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุล  
ระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น 2) ปัจจัยมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า 3) แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ประชากรที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 202 คน  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่ทดสอบค่าความเชื่อมั่น ได้ค่า 0.865 ทำการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลภายในเดือนมกราคม 2554 ค่าสถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
การทดสอบค่าที ค่าเอฟ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบความแตกต่างจะนำไป  
ทดสอบรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงเส้นพหุคูณและการวิเคราะห์เนื้อหา  
ในการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ในภาพรวม  
อยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน  
ระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคง  
ในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของ บมจ.

ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า เมื่อจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันไปตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุการทำงาน รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. เกณฑ์การแปลผล

### ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ช่วงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2557 ถึงมีนาคม พ.ศ. 2558 จำนวน 22 คน (ทะเบียนบุคลากรที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี, 2557)

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมการปกครอง ที่ปฏิบัติงานที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิด แบบเลือกตอบ (Check list) จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตบุคลากรที่ปฏิบัติงานกรมการปกครองที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกได้ 6 ด้าน ดังนี้

- |   |       |
|---|-------|
| 1. อำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ   | 5 ข้อ |
| 2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม                    | 4 ข้อ |
| 3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ | 5 ข้อ |

4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	6 ข้อ
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า	4 ข้อ
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม	3 ข้อ
รวมทั้งหมด	27 ข้อ

ลักษณะของคำถามเป็นแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

ดีมากที่สุด	ให้	4	คะแนน
ดีมาก	ให้	3	คะแนน
ดีน้อย	ให้	2	คะแนน
ดีน้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จำนวน 2 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิด (Open end)

### การสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามลำดับขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร  
กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวความคิดที่ใช้  
ในการวิจัยและเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี และตรวจสอบแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่  
จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน  
ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ

3.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา  
จันทบุรี วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 นายมนตรี เกตุวิจิตร นายอำเภอมะขาม

3.3 นางสุใจ พานทอง พัฒนาการอำเภอมะขาม

4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับบุคลากรของกรมการปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอขลุง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการเก็บข้อมูลจริง จำนวน 30 คน ซึ่งเป็นกลุ่มที่  
ใกล้เคียงกับกลุ่มที่ใช้ในการศึกษาจริง เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือโดยวิธีการของครอนบาค

(Cronbach's alpha) ได้ค่าความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.901 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ขอหนังสือจากทางมหาวิทยาลัยถึงนายอำเภอมะขาม เพื่อขอความอนุเคราะห์ให้ความร่วมมือออกหนังสือให้ผู้วิจัยในการเก็บข้อมูลผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปยังบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำนวน 22 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาและมีความสมบูรณ์ จำนวน 22 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ขั้นตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ และสำหรับตอนที่ 3 นำมาเรียบเรียงเชิงพรรณนา

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ ระดับการศึกษา สถานภาพการปฏิบัติงาน มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้ค่าความถี่และร้อยละ
2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี แบ่งเป็น 6 ข้อ ดังนี้ 1) อำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม 3) สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ 4) มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) มีโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า 6) การใช้เวลาในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม วิเคราะห์โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ( $\sigma$ )
3. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการ อำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร ( $\mu$ )

### เกณฑ์การแปลผล

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย อ้างอิงจากคู่มือการทำปัญหาพิเศษ สำหรับนิสิตหลักสูตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา 2551 ใช้เกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ยแบบอิงเกณฑ์ (Criterion reference) กรณีแบ่งเป็น 5 ระดับ กำหนดค่าคะแนนของคำตอบไว้แน่นอน คือ ค่าคะแนนมากที่สุด, ค่าคะแนนมาก, ค่าคะแนนปานกลาง, ค่าคะแนนน้อย และค่าคะแนนน้อยที่สุด ซึ่งการหาค่าระดับเกณฑ์การแปลผล โดยมีวิธีการดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับที่ต้องการ}} \\ &= \frac{4-1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ในการวิจัยครั้งนี้ กำหนดเกณฑ์การแปลผลค่าเฉลี่ย มีดังนี้  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.26-4.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมากที่สุด  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.51-3.25 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.76-2.51 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีน้อย  
 ค่าเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.75 หมายถึง คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีน้อยที่สุด

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัย “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอระยอง จังหวัดจันทบุรี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอระยอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ว่าการอำเภอระยอง โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรที่ว่าการอำเภอระยอง จำนวน 22 คน ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์เป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองที่ว่าการอำเภอระยอง จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองที่ว่าการอำเภอระยอง จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

#### ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ตารางที่ 2 จำนวนร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	7	31.82
หญิง	15	68.18
รวม	22	100.00

ตารางที่ 2 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
21-30 ปี	7	31.82
31-40 ปี	12	54.55
41-50 ปี	2	9.09
51-60 ปี	1	4.55
รวม	22	100.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.	4	18.18
ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา	4	18.18
ปริญญาตรี	13	59.09
สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.55
รวม	22	100.00
สถานภาพในการทำงาน		
ข้าราชการ	8	36.36
ลูกจ้างประจำ	3	13.64
ลูกจ้างชั่วคราว	8	36.36
พนักงานราชการ	3	13.64
รวม	22	100.00

จากตารางที่ 2 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 51.95 เพศชาย ร้อยละ 48.05 ตามลำดับ

อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.55 รองลงมา อายุ 21-30 ปี ร้อยละ 31.82 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 9.09 และอายุ 51 ปีขึ้นไป ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ

ระดับการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 59.09 รองลงมา ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา และต่ำกว่า ม.6/ ปวช. ร้อยละ 18.18 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 4.55 ตามลำดับ



สถานภาพในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว คิดเป็นร้อยละ 36.36 รองลงมา ลูกจ้างประจำ/ พนักงานราชการ คิดเป็นร้อยละ 13.64 ตามลำดับ รายละเอียดดังแสดงในตาราง

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ

ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม	2 (9.09)	17 (77.27)	3 (13.64)	0	2.95	0.49	ดีมาก	1
2. ท่านสามารถคิดวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิม	1 (4.55)	13 (59.09)	8 (36.36)	0	2.68	0.57	ดีมาก	5
3. ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา	3 (13.64)	11 (50.00)	7 (31.82)	1 (4.55)	2.73	0.77	ดีมาก	4
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี	2 (9.09)	15 (68.18)	4 (18.18)	1 (4.55)	2.82	0.66	ดีมาก	3
5. ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน	3 (13.64)	15 (68.18)	3 (13.64)	1 (4.55)	2.91	0.68	ดีมาก	2
ภาพรวม					2.82	0.44	ดีมาก	

จากตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีมาก ( $\mu = 2.95$ ,  $\sigma = 0.49$ ) รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.68$ ) ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่

ทำงานอย่างเสรี ( $\mu = 2.82, \sigma = 0.66$ ) ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา ( $\mu = 2.73, \sigma = 0.77$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถคิดวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิม ( $\mu = 2.68, \sigma = 0.57$ )

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง	4 (18.18)	9 (40.91)	6 (27.27)	3 (13.64)	2.64	0.95	ดีมาก	2
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา	1 (4.55)	11 (50.00)	6 (27.27)	4 (18.18)	2.41	0.85	ดีน้อย	4
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน	0	13 (59.09)	6 (27.27)	3 (13.64)	2.45	0.74	ดีน้อย	3
4. ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร	3 (13.64)	11 (50.00)	6 (27.27)	2 (9.09)	2.68	0.84	ดีมาก	1
ภาพรวม					2.55	0.63	ดีมาก	

จากตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55, \sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตในระดับดีมาก ( $\mu = 2.68, \sigma = 0.84$ ) รองลงมาคือ ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง ( $\mu = 2.64, \sigma = 0.95$ ) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน ( $\mu = 2.45, \sigma = 0.74$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา ( $\mu = 2.41, \sigma = 0.85$ )

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้

ด้านสามารถควบคุมตนเอง และงานที่รับผิดชอบได้	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านมีอิสระในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่	4 (18.2)	14 (63.6)	3 (13.6)	1 (4.55)	2.95	0.72	ดีมาก	4
2. ท่านได้รับมอบหมายงาน ตรงตามตำแหน่งงานของท่านที่ รับผิดชอบ	7 (31.82)	11 (55.00)	4 (18.18)	0	3.14	0.71	ดีมาก	1
3. ท่านมีความตรงต่อเวลา สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ ตามกำหนดเวลา	5 (22.73)	12 (54.55)	5 (22.73)	0	3.00	0.69	ดีมาก	3
4. ท่านสามารถแยกแยะเรื่องงาน กับเรื่องส่วนตัวได้	5 (22.73)	11 (50.00)	6 (27.27)	0	3.05	0.72	ดีมาก	2
5. ท่านสามารถทำงานที่รับ มอบหมายได้ด้วยตนเอง	3 (13.64)	15 (68.18)	3 (13.64)	1 (4.55)	2.91	0.68	ดีมาก	5
ภาพรวม					2.55	0.62	ดีมาก	

จากตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.62$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งงานของท่านที่รับผิดชอบ เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.14$ ,  $\sigma = 0.71$ ) รองลงมา คือ ท่านสามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ ( $\mu = 3.05$ ,  $\sigma = 0.72$ ) ท่านมีความตรงต่อเวลา สามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา ( $\mu = 3.00$ ,  $\sigma = 0.69$ ) ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ( $\mu = 2.95$ ,  $\sigma = 0.72$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง ( $\mu = 2.91$ ,  $\sigma = 0.62$ )

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ด้านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย เป็นสัดส่วน	4 (18.18)	12 (54.55)	5 (22.73)	1 (4.55)	2.86	0.77	ดีมาก	2
2. ห้องทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน	3 (13.64)	12 (54.55)	5 (22.73)	2 (9.09)	2.73	0.83	ดีมาก	4
3. ห้องทำงานมีแสงพอเหมาะ ในการปฏิบัติงาน	7 (31.82)	13 (59.09)	2 (9.09)	0	3.23	0.61	ดีมาก	1
4. ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย	0	14 (63.64)	6 (27.27)	2 (9.09)	2.55	0.67	ดีมาก	6
5. อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอ ในการใช้งาน	3 (13.64)	11 (50.00)	8 (36.36)	0	2.77	0.69	ดีมาก	5
6. อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงาน มีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน	2 (9.09)	12 (54.55)	8 (36.36)	0	2.73	0.63	ดีมาก	3
ภาพรวม					2.81	0.44	ดีมาก	

จากตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ห้องทำงานมีแสงพอเหมาะในการปฏิบัติงาน เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.23$ ,  $\sigma = 0.61$ ) รองลงมา คือ ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย เป็นสัดส่วน ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.77$ ) อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน ( $\mu = 2.73$ ,  $\sigma = 0.63$ ) ห้องทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน ( $\mu = 2.73$ ,  $\sigma = 0.83$ ) อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.69$ ) และอันดับสุดท้าย คือ ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.67$ )

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านมีโอกา  
สในการเรียนรู้และก้าวหน้า

ด้านมีโอกาในการเรียนรู้ และก้าวหน้า	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. หน่วยงานของท่านมีการจัด แผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากร ทุกคนอย่างเหมาะสม	4 (18.18)	11 (50.00)	7 (31.82)	0	2.86	0.71	ดีมาก	2
2. หน่วยงานของท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อ ในระดับที่สูงขึ้น	2 (9.01)	14 (63.64)	6 (27.33)	0	2.82	0.59	ดีมาก	3
3. หน่วยงานของท่านส่งเสริม ให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/ หรือดูงานนอกสถานที่	1 (4.55)	17 (77.27)	4 (18.18)	0	2.86	0.47	ดีมาก	1
4. หน่วยงานของท่าน มีการพิจารณาการปรับเลื่อน ตำแหน่งงานของพนักงานอย่าง ยุติธรรม	1 (4.55)	15 (68.18)	5 (22.73)	1 (4.55)	2.73	0.63	ดีมาก	4
ภาพรวม					2.82	0.35	ดีมาก	

จากตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ด้านมีโอกา  
สในการเรียนรู้และก้าวหน้า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.35$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ  
พบว่า

หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ  
และ/ หรือดูงานนอกสถานที่ เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.47$ )  
รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม  
( $\mu = 2.86$ ,  $\sigma = 0.71$ ) หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น  
( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.59$ ) และอันดับสุดท้าย คือ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อน  
ตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ( $\mu = 2.73$ ,  $\sigma = 0.63$ )

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้เวลา  
ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม

ด้านการใช้เวลาในการทำงานและ ชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน				$\mu$	$\sigma$	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	ดีมาก	ดีน้อย	ดีน้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถบริหารจัดการเวลา ในการทำงานกับเวลาส่วนตัว ของท่านได้อย่างเหมาะสม	1 (4.55)	16 (72.73)	4 (18.18)	1 (4.55)	2.77	0.61	ดีมาก	1
2. ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับ ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม	2 (9.09)	13 (59.09)	5 (22.73)	2 (9.09)	2.68	0.78	ดีมาก	3
3. ท่านมีเวลาหลังจากการทำงาน ในการทำกิจกรรมกับ เพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	3 (13.64)	13 (59.09)	5 (18.18)	2 (9.09)	2.77	0.81	ดีมาก	2
ภาพรวม					2.74	0.66	ดีมาก	

จากตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิต  
การทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ด้านการใช้เวลา  
ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.66$ )  
เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า

ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวของท่านได้อย่างเหมาะสม  
เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.61$ ) รองลงมา คือ ท่านมีเวลาหลังจาก  
การทำงานในการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม ( $\mu = 2.77$ ,  $\sigma = 0.81$ ) และอันดับ  
สุดท้าย คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ( $\mu = 2.68$ ,  $\sigma = 0.78$ )

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	N = 22		แปลความ	อันดับ
	$\mu$	$\sigma$		
1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	2.82	0.44	ดีมาก	3
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	2.55	0.62	ดีมาก	6
3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้	3.01	0.52	ดีมาก	1
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.81	0.44	ดีมาก	4
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน	2.82	0.35	ดีมาก	2
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม	2.74	0.35	ดีมาก	5
ภาพรวม	2.79	0.38	ดีมาก	-

จากตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 2.79$ ,  $\sigma = 0.38$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ เป็นอันดับ 1 มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ( $\mu = 3.01$ ,  $\sigma = 0.52$ ) รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.35$ ) อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ ( $\mu = 2.82$ ,  $\sigma = 0.44$ ) การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $\mu = 2.81$ ,  $\sigma = 0.44$ ) การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม ( $\mu = 2.74$ ,  $\sigma = 0.35$ ) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมอยู่ในอันดับสุดท้าย ( $\mu = 2.55$ ,  $\sigma = 0.62$ )

### ตอนที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	เพศ					
	ชาย		ระดับ	หญิง		ระดับ
	$\mu$	$\sigma$		$\mu$	$\sigma$	
1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	2.91	0.54	มาก	2.77	0.40	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	2.82	0.53	มาก	2.42	0.64	น้อย
3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบ ได้	2.88	0.56	มาก	3.07	0.51	มาก
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.78	0.30	มาก	2.82	0.50	มาก
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้า ปฏิบัติงาน	2.93	0.31	มาก	2.77	0.36	มาก
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้เหมาะสม	2.95	0.52	มาก	2.64	0.71	มาก
ภาพรวม	2.88	0.41	มาก	2.75	3.72	มาก

จากตารางที่ 10 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง  
ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการ  
อำเภอมะขาม เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมทุกด้านมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง  
โดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี  
ที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากทุกด้าน แต่เพศหญิงมีคุณภาพชีวิต  
ในการทำงานในระดับมาก ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ ด้านสามารถควบคุม  
ตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาส



ในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม  
ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	อายุ											
	21-30 ปี			31-40 ปี			41-50 ปี			51-60 ปี		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	2.49	0.41	น้อย	2.97	0.41	มาก	2.90	0.14	มาก	3.20	0.00	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	2.29	0.73	น้อย	2.63	0.63	มาก	2.75	0.00	มาก	3.00	0.00	มาก
3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้	2.80	0.59	มาก	3.07	0.45	มาก	2.90	0.14	มาก	4.00	0.00	มากที่สุด
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.83	0.37	มาก	2.76	0.50	มาก	2.75	0.35	มาก	3.33	0.00	มากที่สุด
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน	2.82	0.40	มาก	2.83	0.36	มาก	2.63	0.18	มาก	3.00	0.00	มาก
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ เหมาะสม	2.67	0.47	มาก	2.75	0.83	มาก	2.83	0.23	มาก	3.00	0.00	มาก
ภาพรวม	2.65	0.32	มาก	2.83	0.43	มาก	2.79	0.17	มาก	3.26	0.00	มากที่สุด

จากตารางที่ 11 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ

ผลการเปรียบเทียบชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามอายุ พบว่า ในภาพรวมบุคลากรที่มีช่วงอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด และเมื่อพิจารณารายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน และด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าช่วงอายุอื่น ๆ

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	ระดับการศึกษา											
	ต่ำกว่า ม.6/ ปวช.			ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา			ปริญญาตรี			สูงกว่า ปริญญาตรี		
			ระดับ			ระดับ			ระดับ			ระดับ
	μ	σ		μ	σ		μ	σ		μ	σ	
1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	3.05	0.38	มาก	2.60	0.36	มาก	2.85	0.47	มาก	2.40	0.00	น้อย
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	2.62	0.32	มาก	2.13	0.43	น้อย	2.65	0.74	มาก	2.50	0.00	น้อย
3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้	2.85	0.30	มาก	2.55	0.53	มาก	3.23	0.49	มาก	2.60	0.00	มาก
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.92	0.35	มาก	2.67	0.24	มาก	2.88	0.47	มาก	2.00	0.00	น้อย
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน	2.94	0.31	มาก	2.38	0.32	น้อย	2.94	0.25	มาก	2.50	0.00	น้อย
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม	2.83	0.33	มาก	2.67	0.47	มาก	2.87	0.63	มาก	1.00	0.00	น้อย
ภาพรวม	2.87	0.25	มาก	2.50	0.30	มาก	2.90	0.37	มาก	2.17	0.00	น้อย

จากตารางที่ 12 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามระดับการศึกษาว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

1. ด้านอำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และ โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับต่ำกว่า ม.6/ ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาอื่น ๆ
2. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ และ ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม พบว่า บุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีวุฒิมัธยมศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	สถานภาพในการทำงาน											
	ข้าราชการ			ลูกจ้างประจำ			ลูกจ้างชั่วคราว			พนักงานราชการ		
	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ	μ	σ	ระดับ
1. อำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบ	2.95	0.32	มาก	2.67	0.23	มาก	2.70	0.56	มาก	2.93	0.61	มาก
2. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม	2.72	0.45	มาก	2.67	0.14	มาก	2.19	0.65	น้อย	2.92	1.04	มาก
3. สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้	3.10	0.61	มาก	3.13	0.23	มาก	2.73	0.45	มาก	3.40	0.40	มากที่สุด
4. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน	2.81	0.62	มาก	2.56	0.25	มาก	2.85	0.31	มาก	2.94	0.38	มาก
5. โอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน	2.78	0.25	มาก	3.08	0.14	มาก	2.75	0.33	มาก	2.83	0.72	มาก
6. การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม	2.50	0.87	น้อย	2.67	0.33	มาก	2.75	0.39	มาก	3.44	0.51	มากที่สุด
ภาพรวม	2.81	0.44	มาก	2.79	0.09	มาก	2.66	0.31	มาก	3.08	0.55	มาก

จากตารางที่ 13 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามสถานภาพในการทำงานว่า บุคลากรที่เป็น พนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ โดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบรายละเอียดดังนี้

1. ด้านอำนาจและการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ พบว่า บุคลากรเป็นข้าราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ
2. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน พบว่า บุคลากรเป็นลูกจ้างประจำ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งอื่น ๆ
3. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ได้เหมาะสม พบว่า บุคลากรเป็นพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากร ตำแหน่งอื่น ๆ

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ตำแหน่งงาน และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ที่ว่าการอำเภอมะขาม โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ได้ค้นคว้าจากทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ จำนวนบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ มะขาม จังหวัดจันทบุรี ในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกคน ซึ่งมี จำนวนทั้งสิ้น 22 คน มีบุคลากรตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ที่นำมาศึกษา จำนวน 22 คน สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ในการทำงาน ผู้วิจัยใช้สถิติค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

ส่วนการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ใช้สถิติร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\mu$ ) และค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน ( $\sigma$ ) และการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูล โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare mean) ซึ่งผลการศึกษารูปได้ ดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของประชากร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากรที่ศึกษา พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ซึ่งส่วนใหญ่เป็นข้าราชการและลูกจ้างชั่วคราว

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี จากประชากรที่ศึกษา พบว่า เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยของ



คุณภาพชีวิตในการทำงานจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุดแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ รองลงมา คือ ด้านโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน ด้านการสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาในแต่ละด้านได้ดังนี้

1. ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ งานที่บุคลากรมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ งานที่ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน งานที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี งานที่ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา และข้อที่น้อยที่สุด คือ งานที่ท่านสามารถคิดวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิมตามลำดับ

2. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มากที่สุด คือ สิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร รองลงมา คือ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน และข้อที่น้อยที่สุด คือ ได้รับค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา ตามลำดับ

3. ด้านการสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มากที่สุด ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งงานของท่านที่รับผิดชอบ รองลงมา คือ ท่านสามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ ท่านมีความตรงต่อเวลาสามารถส่งงานที่รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง ตามลำดับ

4. ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มากที่สุด คือ ห้องทำงานมีแสงพอเหมาะในการปฏิบัติงาน รองลงมา คือ ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย เป็นสัดส่วน อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานอากาศ

ถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน และข้อที่น้อยที่สุด คือ ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย ตามลำดับ

5. ด้านโอกาสในการเรียนรู้และก้าวหน้า พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อ และ/หรือดูงานนอกสถานที่ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และข้อที่น้อยที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อนตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม ตามลำดับ

6. ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม พบว่า บุคลากรของกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยในรายชื่อที่มากที่สุด คือ ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวของท่านได้อย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ท่านมีเวลาหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม และข้อที่น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ได้ทำการเปรียบเทียบในด้านต่าง ๆ โดยจำแนกตามตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา และสถานภาพในการทำงาน ผลการวิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี ในด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ มีรายละเอียดดังนี้

1. เพศ พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขามที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นเพศหญิง
2. อายุ พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม ที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุในช่วงอื่น ๆ
3. ระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม ที่มีวุฒิมัธยมศึกษา ระดับปริญญาตรี คุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาอื่น ๆ
4. สถานภาพในการทำงาน พบว่า บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม ที่เป็นพนักงานราชการ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว

## อภิปรายผล

จากการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี จากการวิเคราะห์ข้อมูลมีประเด็นที่สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี พบว่า ในภาพรวมบุคลากร คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับดีมาก ทั้งนี้อาจเพราะเป็นหน่วยงานที่มีศักยภาพสูง มีการพัฒนาองค์กร บุคลากรได้เป็นอย่างดี มีความพึงพอใจการทำงาน ในสังคมร่วมกันและสามารถแบ่งเวลางานและเวลาส่วนตัว อีกทั้งได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี มีความภาคภูมิใจในตำแหน่งและผลสำเร็จของงาน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จึงสามารถอภิปรายผลดังนี้

1.1 ด้านอำนาจและการสร้างสรรค้งานที่รับผิดชอบได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานที่ปฏิบัติของกรมการปกครองมีอำนาจในการตัดสินใจกับสถานการณ์เฉพาะหน้า จากการทำงานที่รับผิดชอบ และยังสามารถแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างในการดำเนินงานที่ตนได้รับ มอบหมายได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการศึกษาของทัศนาศวกศักดิ์ (2549) ได้วิจัยถึง “คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี” คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและหลายด้าน อยู่ในระดับมีมาก ยกเว้นด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับมีมากที่สุด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Duncan (2003 อ้างถึงใน ณีฎฐา บัวหลวง, 2551) พบว่า พนักงานในประเทศเคนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่ม

1.2 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอแม่ขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรของกรมการปกครองรู้สึกพอใจกับสิทธิประโยชน์ที่ได้รับ มีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร อีกทั้งยังได้ปรับขึ้นเงินเดือนอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสมเดช พยัคฆ์สังข์ (2548) ได้ศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูโดยรวม และรายได้อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับชัยรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน ด้านความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

### 1.3 ด้านสามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้ พบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันงานตรงตามตำแหน่งงานของท่านที่รับผิดชอบ ท่านสามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้ มีความตรงต่อเวลา สามารถส่งงานที่รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา อิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และสามารถทำงานที่รับมอบหมายได้ด้วยตนเอง สอดคล้องกับผลการศึกษาของพัชรภากร เทวกุล (2550) ได้ศึกษาพัฒนาตัวเองและนโยบาย การเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย พบว่า ร้อยละ 84 คิดว่าชีวิตมีความสมดุลของงานและชีวิต มีตัวแบบแยกส่วนจากกัน มากที่สุด ร้อยละ 36 และโดยสรุปข้าราชการจะเห็นว่า ตนเองมีการะรับผิดชอบทั้งในงานและชีวิตอยู่มาก แต่ข้าราชการก็ยังคงมีความสุขทั้งในงานและชีวิต ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับและการมีส่วนร่วมในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

### 1.4 ด้านการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของ

บุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะห้องทำงานมีแสงพอเหมาะในการปฏิบัติงาน ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบ เรียบร้อย อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน ห้องทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน และห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย

สอดคล้องกับผลการศึกษาของธีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับความภูมิใจในองค์กรที่สร้างประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้ามั่นคงในตำแหน่งงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของธัญญรัตน์ เข้มวงษ์ (2552) การศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับ คือ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการศึกษาของวรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2540) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา ข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหารความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนอีก 3 องค์กรประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกละเลย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้าและความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร

#### 1.5 ด้านโอกาสในการเรียนรู้และเจริญก้าวหน้าปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานเปิดโอกาสให้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม เช่น การฝึกอบรม การศึกษาระดับปริญญาตรีและปริญญาโท สนับสนุนให้เลื่อนระดับให้สูงขึ้น เลื่อนขึ้นเงินเดือนตามผลงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของ บมจ.ธนาคารกรุงไทย ในภาพรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน จะเห็นว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านการพัฒนาตนเอง ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนวรรตน์ ณ วันจันทร์ (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน อยู่ในระดับปานกลาง สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ระดับปานกลาง

#### 1.6 ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม พบว่า คุณภาพชีวิต

ในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี อยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับเวลาส่วนตัวของท่านได้อย่างเหมาะสม

มีเวลาหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรมกับเพื่อนร่วมงานและสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของกัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า คุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง มี 1 ข้อ คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพ ในการทำงาน

ในการศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพในการทำงาน ซึ่งพบว่าบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ ที่เป็นเพศชาย มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศหญิง อายุระหว่าง 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าช่วงอื่น ๆ การศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับการศึกษาอื่น ๆ สถานภาพการทำงาน พนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าตำแหน่งอื่น ๆ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ที่เป็นเพศชาย มีการปรับตัวได้มากกว่าเพศหญิง ยอมรับในสภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ได้ และในช่วงอายุ 51-60 ปี เป็นช่วงอายุที่ที่ไม่มีการแข่งขันกับสังคม มีความชำนาญในการทำงาน จึงทำให้ไม่ต้องปรับตัวตามสถานการณ์ในปัจจุบันมากเกินไป และพบว่าการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับอื่น เพราะเงินเดือนจะปรับตามระดับการศึกษา พนักงานราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าระดับอื่น อาจเป็นเพราะความรับผิดชอบในหน้าที่ไม่เทียบเท่ากับข้าราชการ อีกทั้งยังสามารถปรับตัวกับสถานการณ์ในปัจจุบันได้ดี

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพในการทำงาน อยู่ในระดับมากทุกด้าน

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอชะอำ จังหวัดจันทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผลการวิจัยพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม บุคลากรมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีนโยบายในด้านนี้เป็นหลัก โดยการจัดสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อช่วยลดรายจ่ายบุคลากร

2. ผลการวิจัยพบว่า ด้านการใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้เหมาะสม บุคลากรมีความคิดเห็นเป็นอันดับรองสุดท้าย ผู้วิจัยเห็นว่าควรมีนโยบายในเรื่องของเวลาในการทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ควรเผยแพร่ประชาสัมพันธ์เรื่องสิทธิและสวัสดิการให้บุคลากรได้นำไปพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง

2. ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรในการให้ความรู้และทักษะการปฏิบัติงาน ตลอดจนการพัฒนาทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ในการทำงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ส่งผลต่อการนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบ

3. ผู้บังคับบัญชาควรใช้มาตรฐานเดียวกันในการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ทั้งนี้เพื่อไม่ให้เกิดความลำเอียงและเกิดความยุติธรรมในการปฏิบัติงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. ควรศึกษาวิจัยในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม เซึ่งคุณภาพ

2. ควรศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม โดยรวมถึง กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ผู้ช่วย สารวัตรกำนัน ที่ปฏิบัติงานในสังกัดกรมการปกครอง เพื่อให้ได้ผลการศึกษาค้นคว้าชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้นต่อไป

3. ควรศึกษารูปแบบมาตรการสิ่งจูงใจมาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยศึกษาจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่าย เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการจูงใจให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาการปฏิบัติงานได้ดียิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กลินทร์ วิเศษสินธุ์. (2551). *ปฏิทินสาธารณสุข 2551*. กรุงเทพฯ: นิติบุคคล สหประชาพาณิชย์.
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จำลองชัย ขุนพลแก้ว. (2552). *สร้างคนสู่ผู้มีผลิตภาพสูง*. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเพื่อผลิตผลแห่งชาติ.
- ชลอ พารักษ์. (2551) *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณภัทร์ มาเฟิง. (2553). *ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา สถาบันวิชาการป้องกันประเทศ กองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ณัฐฐา บัวหลวงง. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ณัฐฐา บัวหลวงง. (2551). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทัศนาศาสตร์ สว่างศักดิ์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี*. *วารสารศึกษาศาสตร์*, 18(1), 47.
- ที่ว่าการอำเภอมะขาม. (2557). *ทะเบียนบุคลากร*. จังหวัดจันทบุรี: ที่ว่าการอำเภอมะขาม.
- ธัญญารัตน์ แยมวงษ์. (2552) *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครู โรงเรียนเมืองพัทยา 8 จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. ( 2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิทยาการสังคมและการจัดการระบบสุขภาพ, คณะเภสัชศาสตร์, มหาวิทยาลัยศิลปากร.



- นงลักษณ์ พูลทรัพย์. (2549). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลค่ายนวมินทราชินี ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- นภา จันทร์ตรี, เอกชัย กิจเกษมเจริญ, วงธรรม สรณะ และราตรี พิงกุศล. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอวังจันทร์ จังหวัดระยอง, จันทบุรี: คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.*
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2548). *ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*
- นุชจิรา ติยะสุ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในสังกัดสำนักปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- พัชรภากร เทวกุล. (2550). *เอกสารรายงานประกอบการฝึกอบรมพัฒนาตัวแบบและนโยบายการเสริมสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตที่เหมาะสมกับสังคมไทย. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.*
- มงคล ตาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- ลัดดาวัลย์ สกุดสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- วนิดา เหลืองสัจจุกุล. (2552). *การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันของพนักงานที่มีต่อ บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาส่วนบริการลูกค้าจังหวัดราชบุรี. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- วรวรรณ ตอวิวัฒน์. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาข้าราชการกรมศุลกากร ที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.*

- สภาคณาจารย์และข้าราชการ. (2552). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่*.  
เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สมเดช พยัคฆ์สังข์. (2548) *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรี เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง. (2551) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สำนักนโยบาย และแผนสาธารณสุข. (2550). *ข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข*. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์วิศวกรรมมหาบัณฑิต, สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.*
- สุพจน์ งามสง่า. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 2 (ศรีราชา).* ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารงานท้องถิ่น, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุเมฆ นุชขงค์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวน ในหน่วยจังหวัดทหารบกสระแก้ว. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อเนก สุวรรณบัณฑิต และภาสกร อุดลพัฒน์กิจ. (2550). *จิตวิทยาบริการ*. กรุงเทพฯ: อุดลพัฒน์กิจ.
- Kossen, S. (1991). *The human side of organization* (5<sup>th</sup> ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Feldman, D. C., & Arnold, H. J. (1983). *Managing individual and group behavior in organizations*. Singapore: McGraw-Hill.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloane Management Review*, 15(1), 12-18.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organization Behavior And Human Performance*, 4, 75-142.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

### คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา จึงขอความร่วมมือจากท่านกรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง ผู้วิจัยจะเก็บแบบสอบถามไว้เป็นความลับ ไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ท่านสามารถตอบข้อคำถามได้อย่างอิสระและสอดคล้องกับความเป็นจริงมากที่สุด แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นรายละเอียดข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 เป็นระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

ตอนที่ 1 ลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) ที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

( ) 1. ชาย ( ) 2. หญิง

2. อายุ

( ) 1. 20-30 ปี ( ) 2. 30-40 ปี  
( ) 3. 41-50 ปี ( ) 4. 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

( ) 1. ต่ำกว่า ม.6/ ปวช. ( ) 2. ปวช./ ปวส./ อนุปริญญา  
( ) 3. ปริญญาตรี ( ) 4. สูงกว่าปริญญาตรี

4. สถานภาพการปฏิบัติงาน

( ) 1. ข้าราชการ ( ) 2. ลูกจ้างประจำ  
( ) 3. ลูกจ้างชั่วคราว ( ) 4. พนักงานราชการ

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ที่ว่าการอำเภอ  
มะขาม จังหวัดจันทบุรี

โปรดเขียนเครื่องหมาย  ลงในช่อง  ที่ตรงกับความคิดเห็น

ข้อที่	ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	ดี มากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดี น้อยที่สุด (1)
	<b>อำนาจและการสร้างสรรคงานที่รับผิดชอบ</b>				
1.	ท่านมีอำนาจตัดสินใจในการดำเนินงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเหมาะสม				
2.	ท่านสามารถคิดวิธีการดำเนินงานที่แตกต่างไปจากเดิม				
3.	ความคิดเห็นของท่านมักได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา				
4.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสิทธิที่ตนพึงมีพึงได้ในที่ทำงานอย่างเสรี				
5.	ผู้บังคับบัญชาให้การยอมรับการทำงานของท่าน				
	<b>ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม</b>				
6.	ท่านคิดว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการรับราชการคุ้มค่ากับความเล็งที่อาจเกิดจากการทำงาน เช่น การถูกฟ้องร้อง				
7.	ท่านได้รับค่าตอบแทนตรงตามวุฒิการศึกษา				
8.	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมในการปรับขึ้นเงินเดือน				
9.	ท่านคิดว่าสิทธิประโยชน์จากการเป็นข้าราชการที่ได้รับมีความเหมาะสม เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร				

ข้อที่	ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	ดี มากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดี น้อยที่สุด (1)
	<b>สามารถควบคุมตนเองและงานที่รับผิดชอบได้</b>				
10.	ท่านมีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่				
11.	ท่านได้รับมอบหมายงานตรงตามตำแหน่งงานของท่านที่รับผิดชอบ				
12.	ท่านมีความตรงต่อเวลาสามารถส่งงานที่ได้รับมอบหมายได้ตามกำหนดเวลา				
13.	ท่านสามารถแยกแยะเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวได้				
14.	ท่านสามารถทำงานที่รับผิดชอบได้ด้วยตนเอง				
	<b>มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>				
14.	ห้องทำงานมีความเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วน				
15.	ห้องทำงานอากาศถ่ายเทสะดวก ไม่มีกลิ่นรบกวน				
16.	ห้องทำงานมีแสงพอเหมาะในการปฏิบัติงาน				
17.	ห้องน้ำถูกหลักสุขอนามัย				
18.	อุปกรณ์ทำงานมีความเพียงพอในการใช้งาน				
19.	อุปกรณ์เครื่องใช้ในที่ทำงานมีสภาพดี เหมาะสมกับการใช้งาน				
	<b>มีโอกาสนในการเรียนรู้และก้าวหน้า</b>				
20.	หน่วยงานของท่านมีการจัดแผนพัฒนาบุคลากรให้กับบุคลากรทุกคนอย่างเหมาะสม				
21.	หน่วยงานของท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				
22.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากร โดยให้ได้รับการอบรม การศึกษาต่อและ/หรือดูงานนอกสถานที่				

ข้อที่	ที่ว่าการอำเภอมะขาม จังหวัดจันทบุรี	ดี มากที่สุด (4)	ดีมาก (3)	ดีน้อย (2)	ดี น้อยที่สุด (1)
23.	หน่วยงานของท่านมีการพิจารณาการปรับเลื่อน ตำแหน่งงานของพนักงานอย่างยุติธรรม				
	<b>การใช้เวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้ เหมาะสม</b>				
24.	ท่านสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงานกับ เวลาส่วนตัวของท่านได้อย่างเหมาะสม				
25.	ท่านสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวได้อย่าง เหมาะสม				
26.	ท่านมีเวลาหลังจากการทำงานในการทำกิจกรรม กับเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม				

**ตอนที่ 3** ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

1. ท่านคิดว่าหน่วยงานของท่านสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือไม่ อย่างไร

.....

.....

.....

.....

.....

2. ในหน่วยงานของท่านควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านใดบ้าง

.....

.....

.....

.....

.....

★ ขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม ★