

# คุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมการปกครอง ของจังหวัดสุพรรณบุรี

## QUALITY OF WORKING LIFE OF THE DEPARTMENT OF LOCAL ADMINISTRATION OFFICIAL IN SUPHANBURI PROVINCE

จันทร์ตน์ บุญหนัก \*

### บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ในการศึกษาสารนิพนธ์ครั้งนี้ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี หาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งผู้วิจัย ได้ออก แบบสอบถามเพื่อทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสังกัดกรมการปกครองของจังหวัด สุพรรณบุรี จำนวน ๑๖๖ คน เป็นการศึกษาประชากรทั้งหมด โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ส่วน ในส่วนที่ ๑ เป็น แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของข้าราชการ และส่วนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน ได้รับแบบสอบถามสมบูรณ์ จำนวน ๑๖๖ ชุด สถิติที่ใช้ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ (Gamma) โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ผลการวิจัยพบว่า อายุ ราชการ สุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารการเงิน สวัสดิการ และความพึงพอใจ ในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในระดับมากกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ๐.๐๕ ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างไม่มีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕

### ABSTRACT

The purpose of this study is to study the quality of working life for Government Officer in Department of Interior – Supanburi Province, to find factors that affect level of quality of working life for Government Officer in Department of Interior Supanburi Province and to recommend the guideline for development. The researcher has designed the questionnaire to collect data from Government Officers who work in the Department of Interior – Supanburi Province for 166 officers as the total population. The questionnaire is divided into 3 parts – the first part is about personal information of the sampling group, the second part is about factors that affect quality of working life of Government Officers and the third part is about quality of working life in their work place, the questionnaires were received completely for 166 sets. The statistics used are Frequency, Percentile, Chi-square and Gamma and set the significant rate of 0.05

In the study we found that working time, health, working environment , financial management , fringe benefit and attitude in working are related with quality of working life in the Department of Interior – Supanburi Province with significant rate of 0.05

\* ปลัดอำเภอ (เจ้าหน้าที่งานปกครองปฏิบัติการ) ที่ทำการปกครอง อำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี

## ความสำคัญและความเป็นมาของปัญหา

คุณภาพชีวิตมีความสำคัญทั้งต่อบุคคลและสังคม นอกจากคุณภาพชีวิตจะเป็นสิ่งที่มนุษย์กำหนดสร้างขึ้นและชวนชวายให้ได้มาด้วยตัวของมนุษย์เองแล้ว ยังเป็นเกณฑ์หรือมาตรฐานที่จะทำให้มนุษย์ได้พัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา บุคคล และครอบครัวที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมมีเป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นในทุกๆ ด้านตลอดเวลา อาทิเช่น ด้านความรู้ ความสามารถในการศึกษา อาชีพ รายได้ ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย คุณธรรมจริยธรรม ฯลฯ คุณภาพเหล่านี้ย่อมมีผลต่อความสามารถในการปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้เกิดคุณค่าหรือประโยชน์สูงสุด ปัญหาต่างๆ ในสังคมก็จะลดลงหรือหมดไปได้ เช่น ปัญหาครอบครัว ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาอาชญากรรม ปัญหาสิ่งแวดล้อม และทรัพยากรธรรมชาติ ส่วนประเทศที่มีประชากรด้อยคุณภาพมักจะประสบกับปัญหาความล่าช้าหรือความล้มเหลวในการพัฒนาประเทศ ซึ่งจะเป็นปัญหาต่อเสถียรภาพ ความมั่นคง และความปลอดภัยของประเทศ ดังนั้นประเทศทั้งหลายจึงใช้ความพยายามกันอย่างเต็มที่ในการที่จะปรับปรุงพัฒนาประชากรของงานให้มีคุณภาพชีวิตที่สูงขึ้น จนถึงระดับมาตรฐานที่สังคมต้องการ ทั้งนี้ เพื่อช่วยให้บุคคลมีการดำรงชีวิตในแนวทางที่ดี และใช้วิธีการอันชอบธรรมในการสนองความต้องการในด้านต่างๆ ของตนโดยไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อนแก่ตนเองและผู้อื่น ทำให้บุคคลมีการสร้างสรรค์ พัฒนา คิดปรับปรุงตนเอง สังคม และสิ่งแวดล้อมให้ดีขึ้นอยู่เสมอ รวมทั้งช่วยให้บุคคลแลสังคมเกิดความเจริญก้าวหน้า มีความสุขสมบูรณ์และเกิดความมั่นคง ปลอดภัยไปพร้อมๆ กัน

กรมการปกครองได้ปฏิบัติภารกิจตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบดูแลภารกิจด้านการส่งเสริมการบริหารราชการส่วนภูมิภาค การส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น รวมทั้งการป้องกันฝ่ายพลเรือนเรื่อยมาจนกระทั่งเดือนตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ รัฐบาลได้มีนโยบายพร้อมทั้งดำเนินการปฏิรูประบบราชการ กรมการปกครองจึงปรับปรุงภารกิจและโครงสร้างอำนาจหน้าที่ โดยข้าราชการบางส่วนได้โอนย้ายไปอยู่กรมการปกครองส่วนท้องถิ่น และกิจการผู้อพยพจากสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย มีการจัดทำกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อกำหนดอำนาจหน้าที่ และแบ่งส่วนราชการใหม่ให้สอดคล้องกับ

ภารกิจที่ได้มีการปรับปรุงใหม่ ทำให้กรมการปกครองภายหลังการปฏิรูประบบราชการ มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายในประเทศ อำนวยความเป็นธรรม การอาสารักษาดินแดน และการทะเบียน เพื่อให้ประชาชนมีความมั่นคงปลอดภัย ได้รับการบริการที่สะดวกและเกิดความสงบสุขในสังคมอย่างยั่งยืน

ดังนั้นเราจะเห็นได้ว่า ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้นอาจทำให้เกิดความเครียด ส่งผลให้ความพึงพอใจลดน้อยลง จากความเครียดและความเหน็ดเหนื่อยในการปฏิบัติงานดังกล่าว ทำให้มีข้าราชการสังกัดกรมการปกครองบางส่วนที่อยู่ในส่วนภูมิภาคมีความต้องการที่จะโอนย้ายไปอยู่สังกัดหน่วยงานอื่นๆ ภาวะดังกล่าวนี้แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในองค์กรลดลง หรือมีปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานจากภารกิจดังกล่าวข้างต้น จึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี จะต้องเป็นผู้ที่มีสมรรถนะที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความขยัน

อดทนและอุทิศเวลาให้กับทางราชการ รวมทั้งจะต้องมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร จึงจะสามารถทำงานในความรับผิดชอบให้ได้รับผลผลิตและผลลัพธ์ตามเป้าหมายขององค์กรได้ การที่ข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี จะสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ข้าราชการเหล่านี้จะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อน จากเหตุผลและความเป็นมาข้างต้นประกอบ ผู้วิจัยจึงมีความต้องการที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี โดยขอค้นพบจากการวิจัยนี้จะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยงานได้ และนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี ในการให้บริการประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

## วัตถุประสงค์

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ดังนี้

- ๑ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี
๒. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี

๓. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมการปกครองให้ดีขึ้น

### ขอบเขตของการศึกษา

ข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี จากข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

### นิยามศัพท์

ข้าราชการกรมการปกครอง หมายถึง ข้าราชการสังกัดกรมการปกครองกระทรวงมหาดไทยในจังหวัดสุพรรณบุรี

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. ผลของการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของข้าราชการฝ่ายปกครอง ให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

๒. ข้อมูลที่ได้จะเป็นเอกสารทางวิชาการในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

### สมมติฐานการวิจัย

๑. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำ

๒. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีอายุราชการน้อยกว่า

๓. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสุขภาพที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสุขภาพที่ด้อยกว่า

๔. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ด้อยกว่า

๕. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีการบริหารเงินที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีการบริหารเงินที่ด้อยกว่า

๖. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสวัสดิการที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสวัสดิการที่ด้อยกว่า

๗. ข้าราชการกรมการปกครองที่มีความพึงพอใจที่มากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีความพึงพอใจที่น้อยกว่า

### กรอบแนวคิดในการวิจัยและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิต เป็นแนวคิดหลักในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย โดยนำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นของนักวิชาการหลายท่านดังนี้คือ

คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย (สุจินดา อ่อนแก้ว, ๒๕๓๘ : ๑๐)

ภัทรธิดา ผลงาม (๒๕๕๒ : ๑) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ชีวิตที่มีคุณภาพหรือคุณภาพชีวิตเป็นลักษณะการดำเนินชีวิตความเป็นอยู่ให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์อย่างมีคุณค่า

เชษฐา โพธิ์ประทับ และคณะ (๒๕๔๐ : ๑๕) ได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีความสุข มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคม และประเทศชาติด้วย

แท้จริง ศิริพานิช (๒๕๔๓ : ๑๐) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตที่ดีนั้นต้องเริ่มที่ตัวเองก่อน คือ มีความพอใจในสภาพชีวิตความเป็นอยู่ของตัวเอง เมื่อตัวเองมีความสุขแล้วก็ส่งผลกระทบต่อครอบครัวด้วย

ติน ปรัชญฤทธิ์ (๒๕๓๐ : ๒๑๖) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของแต่ละบุคคลได้

จากการศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิต ซึ่งมีนักวิชาการหลาย ๆ ท่านได้ศึกษาไว้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี มีปัจจัยด้านวัตถุที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐาน มีความสมบูรณ์ทั้งด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ ด้านสังคมและด้านเศรษฐกิจ มีความมั่นคงใน

อาชีพตลอดจนมีความสุขและพึงพอใจต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบันสามารถแก้ปัญหาต่าง ๆ ได้ อีกทั้งยังทำประโยชน์ให้กับตนเอง สังคมและประเทศชาติแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

สำนักงาน ก.พ. (www.ocsc.go.th) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิต ไว้ว่า คุณภาพชีวิตและสมดุลของชีวิตมีผลกระทบต่อโดยตรงต่อสัมฤทธิ์ผลของงานและต่อความสงบสุขในชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ดังนั้น ส่วนราชการจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญในเรื่องนี้ด้วยวิธีการต่างๆ ที่แต่ละส่วนราชการจะดำเนินการตามความเหมาะสม

**กลยุทธ์ที่ ๑** พัฒนาเสริมสร้างความรู้เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เหมาะสมและจำเป็นให้กับข้าราชการ

## แนวทางปฏิบัติ

จัดทำหลักสูตรและดำเนินการพัฒนาความรู้ เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี หลักสูตรที่ควรมี ได้แก่ (๑) การคิดเชิงบวก (๒) การทำงานที่ชาญฉลาด (๓) การบริหารจัดการด้านการเงิน (๔) การบริหารเวลา (๕) การพัฒนาจิต (๖) การทำงานเป็นทีม ส่วนราชการจัดทำหลักสูตรเพื่อการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับ โดยมีการสำรวจความต้องการของข้าราชการในหน่วยงาน องค์กร และกำหนดให้มีแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามความจำเป็นที่เหมาะสม หลักสูตรในการพัฒนาความรู้และดำเนินการพัฒนาข้าราชการตามหลักสูตรที่จัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง

## ตัวชี้วัด

๑. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำหลักสูตรและมีการดำเนินการพัฒนาความรู้

เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิต เพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

๒. ร้อยละของข้าราชการที่ได้รับการพัฒนา และร้อยละความสำเร็จของการพัฒนา

**กลยุทธ์ที่ ๒** พัฒนาระบบเสริมเพื่อให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## แนวทางปฏิบัติ

๑. มีแผนส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิต และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในหน่วยงาน อาทิ การแข่งขันกีฬาภายในหน่วยงาน ศึกษาดูงานนอกสถานที่ รถรับและส่งเจ้าหน้าที่ ร้านค้าสวัสดิการเพื่อจำหน่ายสินค้าราคาถูก โครงการอาหารกลางวันให้ข้าราชการ จัดสวัสดิการบ้านพัก จัดทุนการศึกษาให้ข้าราชการและบุตร ปรับปรุงค่าตอบแทน/เงินเดือนข้าราชการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ เพิ่มเบี้ยเลี้ยงเสี่ยงภัย เงินรางวัล หรือเงินโบนัส โครงการทำงานที่บ้าน ฯลฯ

๒. มีการสำรวจการมีส่วนร่วมของข้าราชการ เปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกคนในหน่วยงานได้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมแสดงความคิดเห็นในงาน โครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้น โดยหน่วยงานจัดทำแบบสำรวจความคิดเห็นความพึงพอใจของข้าราชการ รวมทั้งจัดให้มีสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

๓. จัดทำแบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี และมีเกณฑ์ในการลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย ส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมการยกย่องเชิดชูข้าราชการ ผู้ประพฤติดีตามจรรยาข้าราชการเพื่อเป็นแรงจูงใจ และมีการกำหนด

๔. จัดทำโครงการให้การดูแล แนะนำและปรึกษาแก่ข้าราชการส่วนราชการจัดให้มีกิจกรรมที่ส่งเสริมให้ข้าราชการได้รับความรู้ ความเข้าใจในการดูแลสุขภาพ ทั้งสุขภาพร่างกายและจิตใจ โดยจัดโครงการเพื่อการให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการที่มีปัญหาความซับซ้อนใจทั้งในเรื่องการทำงานและส่วนตัว

๕. จัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดีและกิจกรรมพัฒนาให้ข้าราชการมีสุขภาพอนามัยที่ดี ส่วนราชการมีการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน มีเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัย ทำให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม มีการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี และมีการดำเนินการตามกิจกรรม ต่าง ๆ ให้แก่ข้าราชการตามแผนการส่งเสริมสุขภาพอย่างเป็นระบบ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดตั้งศูนย์ออกกำลังกาย เป็นต้น

## ตัวชี้วัด

1. ร้อยละความสำเร็จของแผนส่งเสริมความสำพันธ์อันดีในหน่วยงาน
2. ร้อยละของข้าราชการที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงาน
3. ร้อยละของความสำเร็จของการจัดทำระบบยกย่องเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี และเกณฑ์การลงโทษข้าราชการที่ไม่ประพฤติตามวินัย
4. จำนวนโครงการฯ และร้อยละความพึงพอใจของข้าราชการที่ได้รับการดูแล และคำแนะนำปรึกษาจากหน่วยงานปรึกษา EAP (Employee Assistance Programs)
5. ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำแผนส่งเสริมสุขอนามัยที่ดี และกิจกรรมพัฒนาให้ข้าราชการมีสุขอนามัยที่ดี

## บทบาทสำนักงาน ก.พ.

1. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลที่เกี่ยวข้อง เช่น ระบบเงินเดือนและค่าตอบแทน
2. จัดทำหลักสูตรกลางด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่เป็นมาตรฐาน
3. สร้างระบบการปกป้อง คัดค้านภัยให้ข้าราชการจากอิทธิพลภายนอก

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังกล่าวมา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้

### ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ระดับการศึกษา
2. อายุราชการ
3. สุขภาพ
4. สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน
5. การบริหารการเงิน
6. สวัสดิการ
7. ความพึงพอใจในการทำงาน



### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)

#### คุณภาพชีวิตของการทำงาน

1. ได้รับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน
2. ได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของข้าราชการ
3. ได้รับการเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี
4. ได้รับการดูแล แนะนำ และ คำปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน
5. ได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

## ภาพกรอบแนวความคิดในการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งเป็น 3 ส่วน ในส่วนแรกเป็นคำถามเกี่ยวกับเป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่สองเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ด้านสุขภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานด้าน การบริหารการเงิน ด้านสวัสดิการ ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนที่สามเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของข้าราชการ ด้านการได้รับการเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี ด้านการได้รับการดูแล แนะนำ คำปรึกษาทั้งเรื่องส่วนตัว และเรื่องงาน ด้านการได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี

## การสุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย(sample random sampling) โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรมการปกครองของจังหวัดสุพรรณบุรีในช่วงเวลาระหว่างเดือน พฤศจิกายน ถึง เดือนธันวาคม ๒๕๕๓ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๖๖ ราย

## วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว ได้นำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อประมวลผลข้อมูลทั้งหมดโดยสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ

ค่าความถี่ (Frequency) คือ จำนวนค่าที่ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบ ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ระดับการศึกษา อายุราชการ สุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารการเงิน สวัสดิการ และความพึงพอใจในการทำงาน

ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการศึกษา อายุราชการ สุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารการเงิน สวัสดิการ และความพึงพอใจในการทำงาน และทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติไคสแควร์ (Chi-Square) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Gamma)

## สรุปผลการศึกษา

### ๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๘๐ มีอายุ ๕๑ - ๖๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๕.๗๐ อายุราชการ มีอายุราชการ ๑๑ - ๑๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๔๓.๔๐ มีระดับเงินเดือนระหว่าง ๑๐,๐๐๐ - ๑๕,๐๐๐ บาท คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๒๐ และดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปกครองจำนวน ๙๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๒๐

### ๒. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการกรมการปกครอง

**ด้านสุขภาพ** สุขภาพร่างกายกลุ่มตัวอย่างพร้อมที่จะปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑

**ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน** กลุ่มตัวอย่างมีหน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของเครื่องใช้อย่างเป็นระเบียบ อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๙

**ด้านการบริหารการเงิน** กลุ่มตัวอย่างคิดว่าค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอต่อรายจ่ายในแต่ละเดือน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๙

**ด้านสวัสดิการ** หน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างจัดสวัสดิการเพียงพอแก่ความต้องการของกลุ่มตัวอย่าง คิดเป็นร้อยละ ๗๔.๑

**ด้านความพึงพอใจในการทำงาน** งานในหน้าที่เหมาะสมกับความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๓

## ๓. ความคิดเห็นของข้าราชการ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงาน

**ด้านการได้รับการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน** จากการสำรวจพบว่าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการจัดกิจกรรมการศึกษาดูงาน อยู่ในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๕

**ด้านการได้รับการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงาน** จากการสำรวจพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีโอกาสได้ร่วมงาน โครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ที่หน่วยงานที่จัดขึ้น อยู่ในระดับมาก

**ด้านการได้รับการเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี** จากการสำรวจพบว่าเมื่อกลุ่มตัวอย่างสร้างคุณงามความดี กลุ่มตัวอย่างจะได้รับการยกย่องที่เหมาะสม อยู่ในระดับมาก

**ด้านการได้รับการดูแล** แนะนำและให้คำปรึกษาเรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน จากการสำรวจพบว่าหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการจัดโครงการเพื่อให้คำปรึกษาแก่ข้าราชการที่มีปัญหาทั้งเรื่องส่วนตัวและเรื่องงานอยู่ในระดับมาก

**ด้านการได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี** จากการสำรวจหน่วยงานของกลุ่มตัวอย่างมีการตรวจสุขภาพประจำปีอยู่ในระดับปานกลาง

สรุปว่า ระดับการความคิดเห็นของข้าราชการเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานในเขตอำเภอบางปลาม้า จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก

## ๔. การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ ๑** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีระดับการศึกษาต่ำ

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานที่ ๑

**สมมติฐานที่ ๒** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีอายุราชการมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีอายุราชการน้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* อายุราชการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานที่ ๒

**สมมติฐานที่ ๓** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสุขภาพที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสุขภาพที่ด้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* มีสุขภาพที่แตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๓

**สมมติฐานที่ ๔** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ด้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* สภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานที่ ๔

**สมมติฐานที่ ๕** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีการบริหารเงินที่ดีกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีการบริหารเงินที่ด้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* การบริหารเงินมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานที่ ๕

**สมมติฐานที่ ๖** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีสวัสดิการที่ดีมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีสวัสดิการที่ด้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* การมีสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับ สมมติฐานที่ ๖

**สมมติฐานที่ ๗** ข้าราชการกรมการปกครองที่มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าข้าราชการกรมการปกครองที่มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่า

*ผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า :* ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง อย่างมีนัยทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ดังนั้น จึงยอมรับสมมติฐานที่ ๗

ดังนั้น จึงสรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่ ปัจจัยอายุราชการ สุขภาพ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน การบริหารการเงิน สวัสดิการ ความพึงพอใจในการทำงาน ส่วนระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรีคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี อยู่ในระดับมาก

## ๕. ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

๑. การส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน หน่วยงานควรจัดให้มีการพบปะสังสรรค์ นันทนาการประจำเดือนหรือมีการประชุมชี้แจงและให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน และเรื่องๆ อื่น

๒. การส่งเสริมการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ กรมการปกครองควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ การจัดแข่งกีฬาข้าราชการกรมการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรีกับหน่วยงานอื่นหรือจังหวัดใกล้เคียง และส่งเสริมข้าราชการมีโอกาสได้ร่วมงาน แสดงความคิดเห็นกิจกรรมต่างๆ ที่

หน่วยงานจัดขึ้นอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง จัดการฝึกอบรม ถ่ายทอดความรู้ นอกสถานที่ เพื่อศึกษาค้นคว้าพัฒนาตนเองมากขึ้น

๓. การได้รับการเชิดชูเกียรติข้าราชการที่ดี เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการเมื่อสร้างคุณงามความดี จะได้รับการยกย่องที่เหมาะสม หน่วยงานควรจัดทำโครงการข้าราชการดีเด่นประจำเดือน มีประกาศเชิดชูเกียรติสำหรับข้าราชการและครอบครัว

๔. การได้รับการดูแล แนะนำและให้คำปรึกษา เรื่องส่วนตัวและเรื่องงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริม

ข้าราชการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มที่ ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะรับฟังเพื่อนำข้อบกพร่องต่างๆ ไปแก้ไข และส่งเสริม ให้มีการสัมมนา ระหว่างข้าราชการกรมการปกครองพร้อมครอบครัว เพื่อให้ทุกคนได้พบปะสังสรรค์และผ่อนคลายจากการปฏิบัติหน้าที่ และเป็นการเปิดโอกาสให้ข้าราชการในหน่วยงาน รู้จักกันมากขึ้น

๕. การได้รับการส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดี หน่วยงานควรจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับข้าราชการพร้อมครอบครัว เพื่อให้มีสุขภาพอนามัยที่ดี จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายเพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการ

### บรรณานุกรม

กิตติมา ปรีดีดิลก. ทฤษฎีบริหารองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, ๒๕๒๔.

นิศาตร์ตัน ศิลปเดช. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. เอกสารประกอบการสอนรายวิชา ๒๕๐๕๒๐๑ ภาควิชาสังคมวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๐.

ติน ปรัชญพฤทธิ. “ตัวแปรด้านพฤติกรรมที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ” เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ ๔. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, ๒๕๓๐.

กัลยา ดิษเจริญ. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๘.