

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ

ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี

Life quality of officials in Department of Provincial Administration and
Department of Local Administration, Phetchaburi Province

สมชาย อุทัยน้อย¹

เสนาะ กลิ่นงาม²

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ การสุ่มบุคลากรข้าราชการสังกัดกรมการปกครองและบุคลากรข้าราชการสังกัดกรมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 209 คน สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
2. ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีบทบาท และปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

แนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการด้านต่างๆ อย่างพอเพียงให้แก่ ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ข้าราชการกรมการปกครอง ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น

¹สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

²อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

Abstract

the researcher was interested in doing this research aiming to: 1) study the level of quality of working life of the officials in DPA and in DLA, 2) compare the level of quality of life of the officials in DPA and in DLA, and 3) find out the guidelines for developing quality of working life of the officials in DPA and in DLA. The quantitative research approach was applied in this study. The data were collected by using the questionnaire from 209 samples randomly selected from the officials in DPA and in DLA, and were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, one-way analysis of variance, and t-test.

The research results were as follows:

1. The opinion on level of all 8 aspects of quality of working life of the officials in DPA and in DLA in Phetchaburi Province was overall at a high level.

2. The opinion of principal personnel with similar roles and basic personal information on the level of quality of life of the officials in DPA and in DLA in Phetchaburi Province was overall not different.

3. The guidelines for developing quality of working life of the officials in DPA and in DLA consisted of improvement of payroll of the officials in DPA and in DLA equivalent to the payroll of officials in other organizations, justice in evaluation for rank and position advancement to have a chance for advancement and self development, and continuity of providing the officials sufficient welfare in various aspects.

Keywords: Quality of life, officials in Department of Provincial Administration, officials in Department of Local Administration

บทนำ

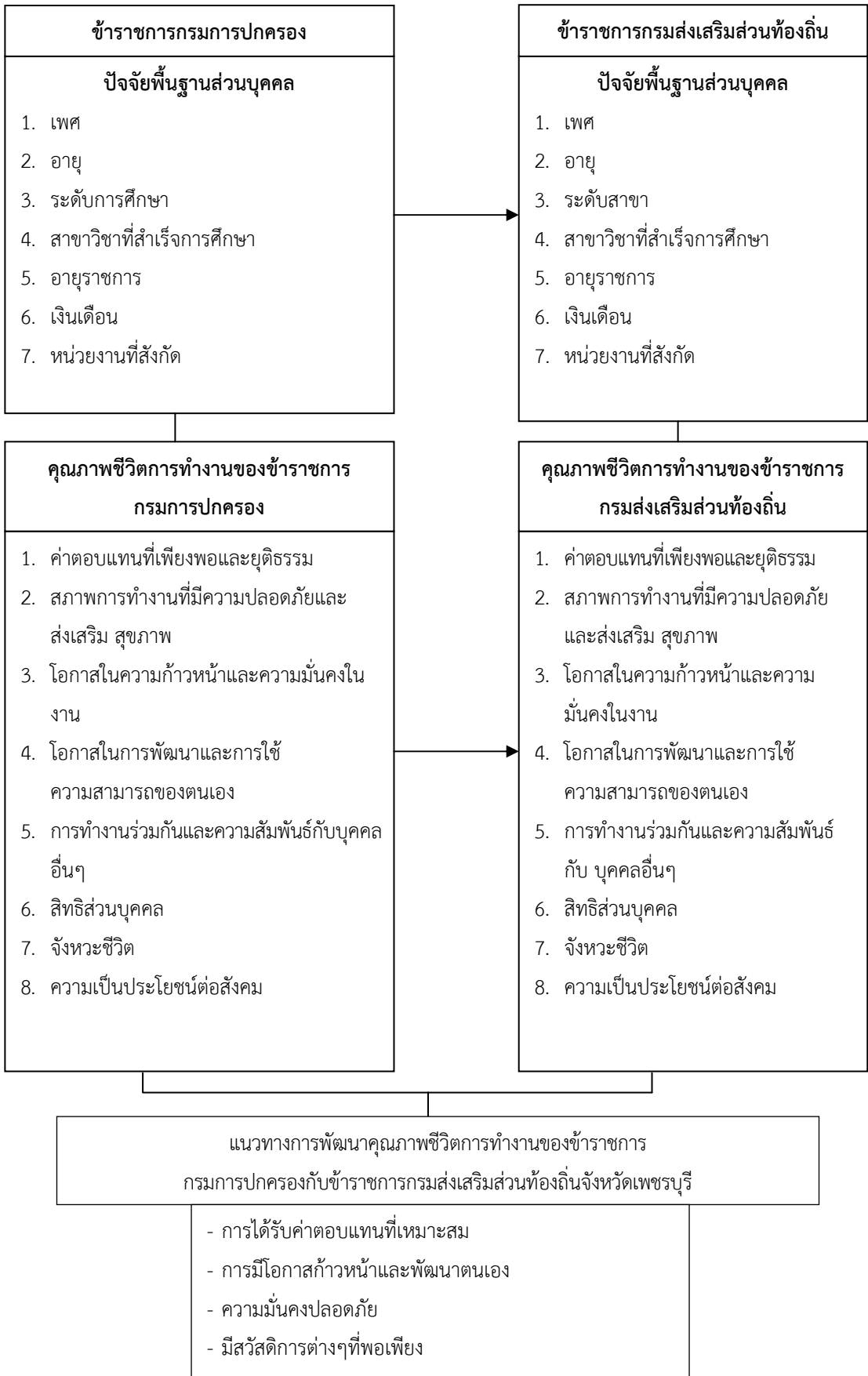
ข้าราชการกรมการปกครองต้องปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ออกตรวจตราสถานบริการต่างๆ เนื่องจากข้าราชการส่วนหนึ่งได้โอนย้ายไปสังกัดกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่นและกรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง พ.ศ. 2545 ทำให้อัตรากำลังข้าราชการกรมการปกครองน้อยลง ภาระงานและความรับผิดชอบของบุคลากรเพิ่มสูงขึ้น ส่งผลให้ความพึงพอใจลดน้อยลง ทำให้มีข้าราชการบางส่วนมีความต้องการโอนย้ายไปอยู่สังกัดหน่วยงานอื่น ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี

กรอบความคิดในการวิจัย

มีดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม ได้แก่ โดยการสุ่มบุคลากรข้าราชการสังกัดกรมการปกครองและบุคลากรข้าราชการสังกัดกรมการปกครองท้องถิ่น จำนวน 209 คน สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียว (one-way analysis of variance) และ ทดสอบค่าที

สรุปผลการวิจัย

1. ข้าราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 และเพศ ชาย จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 46.3 ส่วนใหญ่อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับปริญญาโทหรือเทียบเท่า จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 47.0 ส่วนใหญ่ มีสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษารัฐศาสตรศาสตร จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 ส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 ส่วนใหญ่ มีเงินเดือนปัจจุบัน ระหว่าง 15,000 – 20,000 บาท จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 54.7 และสำหรับข้าราชการกรมการปกครอง ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 และเพศ ชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 ส่วน ใหญ่เป็น อายุระหว่าง 41 – 50 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 53.3 ส่วน ใหญ่เป็น มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 ส่วนใหญ่เป็น มีสาขาวิชา ที่สำเร็จการศึกษา รัฐศาสตร จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 ส่วนใหญ่ มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 33 คน ส่วนใหญ่มีเงินเดือนปัจจุบัน มากกว่า 20,000 บาท ขึ้นไปจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5

2. ระดับคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่นจังหวัดเพชรบุรี พบว่า

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .43) โดยอันดับหนึ่ง พึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31$, S.D. = .76) อันดับสอง ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมดุกับงานที่ท่านทำอยู่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.26$, S.D. = .77) อันดับสาม ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$, S.D. = .70) ตามลำดับ

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพของ คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการ ปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$, S.D. = .75) โดยอันดับหนึ่งสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัย อันดับสอง ค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันสามารถมี เงินออมเพื่ออนาคต ($\bar{X} = 4.22$, S.D.=.75) อันดับสาม มีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพใช้การได้ ($\bar{X} = 4.20$, S.D. = .67) ตามลำดับ

2.3 ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = .46) โดย เรียงตามลำดับได้ดังนี้ อันดับหนึ่งในอนาคตท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$, S.D. = .47) อันดับสองท่านพึงพอใจต่อระบบการบริหารองค์การในระดับใด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, S.D. = .63) อันดับสามในอนาคตมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$, S.D. = .55) ตามลำดับ

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครอง และข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = .40)

โดยเรียงตามลำดับดังนี้ อันดับหนึ่ง ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและการดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.31, S.D. = .50$) อันดับสองท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, S.D. = .60$) อันดับสามท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D. = .43$) ตามลำดับ

2.5 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ของคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = .63$) โดยอันดับหนึ่ง ท่านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, S.D. = .70$) อันดับสองมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86, S.D. = .70$) อันดับสาม มีปัญหาธรรม คารวะธรรม สามัคคีธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70, S.D. = .73$)ตามลำดับ

2.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการ คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, S.D. = .40$) โดยอันดับหนึ่ง ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04, S.D. = .60$) อันดับสอง ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.03, S.D. = .61$) อันดับสาม ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านการพิจารณาโยกย้าย ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, S.D. = .64$) ตามลำดับ

2.7 ด้านจังหวะชีวิตของข้าราชการ คุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวม และรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = .65$) โดยอันดับหนึ่งท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ ในเรื่องนั้นหนากการ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87, S.D. = .77$) อันดับสอง ท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79, S.D. = .74$) อันดับสาม ท่านมีเวลาในการทำงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82, S.D. = .89$) ตามลำดับ

2.8 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ของคุณภาพชีวิตข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .53$) โดยอันดับหนึ่ง ท่านมีกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96, S.D. = .70$) อันดับสอง หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, S.D. = .71$) อันดับสามหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์ให้มีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, S.D. = .69$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี

3.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เพศ พบว่า เพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม อายุ พบว่า อายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม ระดับการศึกษา พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา พบว่าสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม อายุราชการ พบว่า อายุราชการต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.6 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี จำแนกตาม เงินเดือนปัจจุบัน พบว่าเงินเดือนปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษายุทธศาสตร์ และเงินเดือนปัจจุบันต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลาและ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมดุกับงานที่ท่านทำอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบุศรา กาญจ (2546 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคล ประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านมีความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคตมีอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินอย่างเพียงพอและอยู่ในสภาพใช้ได้ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8-9) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วม ในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ในโอกาสที่ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับที่สูง ท่านได้รับการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ใช้ความสามารถสูงและความพึงพอใจต่อระบบการบริหารองค์การซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของญาณิศา ลิมรัตน์ (2547:19) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์การให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้องค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับการสนับสนุนการฝึกอบรมและการดูงานนอกสถานที่และท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประภัสสร ฉันทศรีธรากร (2544 : 24) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการทำงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกของบุคคล มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้บุคคลรู้สึกว่าการมีชีวิตมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพและมีคุณค่าต่อสังคม รวมถึงการมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้า และมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับ มาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ โดยท่านมีการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในการทำงานและมีจรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงานและจรรยาบรรณต่อหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler ,1991 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสวัสดิการต่างๆ ท่านได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทนท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ดินปรัชญ พฤทธิ (2530:28) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนแปลงไปในแต่ละยุคสมัย

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านจังหวะชีวิต โดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านมีเวลาสำหรับทำกิจกรรมอื่นๆ ในเรื่องนั้นท่านมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอและ ท่านมีเวลาในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6) นิยามความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการทำงาน โดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรีด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมและรายข้ออยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ท่านมี

กิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหน่วยงานของท่านมีกิจกรรมร่วมต่อสังคม เช่น กิจกรรมประเพณี วัฒนธรรมและท่านคิดว่าประชาชนมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่าน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler ,1991 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยา และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- ญาณิศา ลิ้มรัตน์. 2547. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาล คุณภาพชีวิตการทำงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ติน ปรัชญพฤทธิ. (2530). **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์กร**. ในเอกสาร บุศรา กายี. (2546). **วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ประภัสสร ฉันทศรีธาการ. 2544). **การวิเคราะห์ตัวประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มัลลิกา เมฆรา. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย สังกัดสำนักงานเขต 21 จังหวัด เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- Dessler, Gray. (1997). **Writing Job Descriptions**. London : Prentice-Hall.