

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และเปรียบเทียบผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย มีผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับดังนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	40	42.11
หญิง	55	57.89
2. อายุ		
ต่ำกว่า 30 ปี	49	51.58
30 – 40 ปี	29	30.53
41 – 60 ปี	17	17.89

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรีหรือต่ำกว่า	75	78.95
ปริญญาโท	20	21.05
4. ประเภทตำแหน่ง		
ทั่วไป	81	85.26
วิชาการหรืออำนวยการ	14	14.74
5. ระดับตำแหน่ง		
ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ	88	92.63
ชำนาญงานหรือชำนาญการหรืออาวุโสหรือชำนาญการพิเศษ	7	7.37
6. อายุราชการ		
ต่ำกว่า 5 ปี	39	41.05
6 – 10 ปี	31	32.63
11 – 20 ปี	13	13.69
มากกว่า 21 ปี	12	12.63
7. เงินเดือน		
ต่ำกว่า 15,000 บาท	60	63.16
15,0001 – 20,000 บาท	19	20.00
มากกว่า 20,000 บาท	16	16.84
รวม	95	100

จากตารางที่ 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง อายุราชการ และเงินเดือน การศึกษาครั้งนี้พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 เพศชาย จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 42.11 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 51.58 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 78.95 ส่วนใหญ่มีประเภทตำแหน่งทั่วไป จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 85.26 ส่วน

ใหญ่มีระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 92.63 มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 41.05 และมีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.16

ตอนที่ 2 ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551

ผลกระทบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับที่
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.51	0.57	มาก	8
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.65	0.36	มาก	3
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.54	0.51	มาก	6
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถ ของบุคคล	3.63	0.44	มาก	4
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.53	0.47	มาก	7
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.69	0.43	มาก	2
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.63	0.47	มาก	5
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.82	0.43	มาก	1
รวม	3.63	0.33	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 โดยรวมได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.33) เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.43) ด้าน

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.36) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.44) ด้านจังหวะชีวิต ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.47) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.51) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.47) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.57)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับ ที่
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3.53	0.78	มาก	2
2. ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต	3.38	0.83	ปานกลาง	4
3. ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม	3.52	0.67	มาก	3
4. การจัดสรรสวัสดิการมีความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับชั้น	3.61	0.70	มาก	1
รวม	3.51	0.57	มาก	

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การจัดสรรสวัสดิการมีความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับชั้น ($\bar{X} = 3.61$, S.D. = 0.70) รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.78) และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.67) ส่วนผลกระทบลำดับสุดท้ายคือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต ($\bar{X} = 3.38$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านสภาพการทำงานที่มีความ
ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับ ที่
1. สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความปลอดภัย ในการปฏิบัติงาน	3.67	0.68	มาก	3
2. หน่วยงานติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัย	3.69	0.73	มาก	2
3. หน่วยงานมีนโยบายส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	3.53	0.74	มาก	4
4. หน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน	3.51	0.73	มาก	5
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ในปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	3.86	0.66	มาก	1
รวม	3.65	0.36	มาก	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน
สังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล
เรือน พ.ศ.2551 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.36) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ ท่านมีความ
ภาคภูมิใจที่ในปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ($\bar{X} = 3.86$, S.D. = 0.66) รองลงมาคือ หน่วยงานติดตั้ง
เครื่องมือป้องกันภัย ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.73) และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความปลอดภัย
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.67$, S.D. = 0.68) ส่วนลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.51$, S.D. = 0.73)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับ ที่
1. ท่านเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไป จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ	3.53	0.73	มาก	2
2. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ ความสามารถสูง	3.46	0.65	ปานกลาง	3
3. ท่านได้ความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน	3.63	0.64	มาก	1
รวม	3.54	0.51	มาก	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ในด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$, S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ ท่านได้ความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.51) รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีผลกระทบลำดับสุดท้ายคือท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.65)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลกระทบ	อันดับที่
1. ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ	3.68	0.64	มาก	2
2. ท่านได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.73	0.71	มาก	1
3. หน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมฯ	3.46	0.67	ปานกลาง	4
4. ผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะ การทำงานแก่ท่าน	3.66	0.63	มาก	3
รวม	3.63	0.44	มาก	

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ ท่านได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.73$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.68$, S.D. = 0.64) และผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะ การทำงานแก่ท่าน ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 0.63) ส่วนลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมฯ ($\bar{X} = 3.46$, S.D. = 0.67)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	$\bar{X}$	S.D.	ระดับผลกระทบ	อันดับที่
1. หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม	3.56	0.70	มาก	2
2. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.52	0.67	มาก	3
3. หน่วยงานท่าน มีการยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน	3.59	0.57	มาก	1
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่	3.47	0.63	ปานกลาง	4
รวม	3.53	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.53$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ หน่วยงานท่านมีการยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.59$, S.D. = 0.57) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.70) และเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\bar{X} = 3.52$, S.D. = 0.67) ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ($\bar{X} = 3.47$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับ ที่
1. ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.69	0.64	มาก	3
2. บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว	3.69	0.59	มาก	2
3. ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่	3.75	0.71	มาก	1
4. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อบังคับบัญชา ในเรื่องเกี่ยวกับงานได้	3.63	0.69	มาก	4
รวม	3.69	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.59) และท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 0.64) ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อบังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.69)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านจังหวะชีวิต

ด้านจังหวะชีวิต	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
ผลกระทบ				
1. ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว	3.56	0.71	ปานกลาง	3
2. ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน	3.65	0.70	ปานกลาง	2
3. การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต	3.82	0.60	มาก	1
4. การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต	3.48	0.63	มาก	4
รวม	3.63	0.47	มาก	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ การทำงานเป็นคุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ มีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.65$, S.D. = 0.70) และท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว ($\bar{X} = 3.56$, S.D. = 0.71) ส่วนลำดับสุดท้ายคือการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต ($\bar{X} = 3.48$, S.D. = 0.63)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ผลกระทบ	อันดับที่
1. ท่านปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.79	0.60	มาก	4
2. ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและ หน่วยงานอื่น ๆ	3.89	0.47	มาก	1
3. ประชาชนมีความพึงพอใจต่อการทำงานของท่าน	3.79	0.52	มาก	3
4. ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม	3.81	0.62	มาก	2
รวม	3.82	0.43	มาก	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมได้รับผลกระทบอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบมากที่สุด คือ ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ ($\bar{X} = 3.89$, S.D. = 0.47) รองลงมาคือ ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 0.62) และประชาชนมีความพึงพอใจต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.52) ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.79$, S.D. = 0.60)

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามเพศ

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย (n = 40)		หญิง (n = 55)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.49	0.61	3.52	0.55	-0.204	0.839
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.61	0.39	3.69	0.33	-1.105	0.272
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.63	0.53	3.48	0.48	1.398	0.165
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	3.68	0.49	3.60	0.41	0.878	0.382
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.69	0.50	3.42	0.40	2.968	0.004*
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.71	0.44	3.68	0.42	0.392	0.696
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.63	0.48	3.63	0.43	-0.070	0.944
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.85	0.46	3.80	0.41	0.558	0.578
รวม	3.66	0.36	3.61	0.30	0.764	0.447

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($t = 764$, $p = 0.447$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้าน

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.12 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามอายุ

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	0.975	2	0.488	1.504	0.228
	ภายในกลุ่ม	29.831	92	0.324		
	รวม	30.807	94			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.047	2	0.024	0.181	0.835
	ภายในกลุ่ม	12.049	92	0.131		
	รวม	12.097	94			
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.889	2	0.445	1.767	0.177
	ภายในกลุ่ม	23.150	92	0.252		
	รวม	24.040	94			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.396	2	0.198	1.001	0.371
	ภายในกลุ่ม	18.205	92	0.198		
	รวม	18.601	94			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.269	2	0.135	0.618	0.541
	ภายในกลุ่ม	20.057	92	0.218		
	รวม	20.326	94			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.360	2	0.180	0.970	0.383
	ภายในกลุ่ม	17.072	92	0.186		
	รวม	17.432	94			

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
7. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.762	2	0.381	1.799	0.171
	ภายในกลุ่ม	19.471	92	0.212		
	รวม	20.233	94			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.758	2	0.379	2.105	0.128
	ภายในกลุ่ม	16.575	92	0.180		
	รวม	17.333	94			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.106	2	0.053	0.485	0.617
	ภายในกลุ่ม	10.012	92	0.109		
	รวม	10.118	94			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม ที่มีอายุต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($F = 0.485, p = 0.617$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.13 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามระดับการศึกษา

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดนครปฐม	ปริญญาตรี หรือต่ำกว่า		ปริญญาโท		t	p
	(n = 75)		(n = 20)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.49	0.60	3.59	0.47	-0.698	0.487
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.64	0.36	3.69	0.36	-0.522	0.603
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.53	0.48	3.58	0.59	-0.426	0.671
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	3.62	0.38	3.70	0.65	-0.743	0.460
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.52	0.46	3.60	0.54	0.406	0.479
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.65	0.44	3.84	0.37	-1.717	0.089
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.57	0.45	3.86	0.47	-2.611	0.011*
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.76	0.43	4.05	0.37	-2.778	0.007*
รวม	3.60	0.32	3.74	0.34	-1.741	0.085

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.13 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.741$, $p = 0.085$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจังหวะชีวิต และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มากกว่าข้าราชการที่มี

การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.14 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดนครปฐม	ทั่วไป		วิชาการหรือ อำนวยการ		t	p
	(n = 81)		(n = 14)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.54	0.55	3.34	0.66	1.196	0.235
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.68	0.37	3.49	0.26	1.912	0.059
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.56	0.48	3.43	0.63	0.895	0.373
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	3.63	0.46	3.64	0.38	-0.078	0.938
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.53	0.48	3.54	0.38	-0.013	0.990
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.70	0.43	3.64	0.45	0.461	0.646
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.64	0.43	3.57	0.62	0.389	0.703
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.85	0.42	3.64	0.44	1.698	0.093
รวม	3.65	0.33	3.54	0.32	1.138	0.258

จากตารางที่ 4.14 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม ที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.138$, $p = 0.258$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.15 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
 ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้
 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดนครปฐม	ปฏิบัติงาน หรือ ปฏิบัติการ (n = 88)		ชำนาญงานหรือ ชำนาญการหรือ อาวุโสหรือ ชำนาญการพิเศษ (n = 7)		t	p
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.49	0.58	3.71	0.39	-0.991	0.324
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	3.65	0.37	3.63	0.24	0.183	0.855
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.49	0.46	4.19	0.63	-3.755	0.001*
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	3.63	0.45	3.68	0.43	-0.273	0.786
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	3.52	0.48	3.68	0.40	-1.509	0.161
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน	3.69	0.44	3.68	0.40	0.086	0.932
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.62	0.46	3.79	0.51	-0.928	0.356
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.81	0.43	4.00	0.38	-1.148	0.254
รวม	3.62	0.33	3.78	0.20	-1.234	0.220

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม
 ที่มีระดับตำแหน่งต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติ
 ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($t = 1.234$, $p = 0.220$) เมื่อพิจารณารายด้าน
 พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05
 ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.16 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามอายุราชการ

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	4.914	3	1.638	5.756	0.001*
	ภายในกลุ่ม	25.893	91	0.285		
	รวม	30.807	94			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.550	3	0.183	1.445	0.235
	ภายในกลุ่ม	11.547	91	0.127		
	รวม	12.097	94			
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.501	3	0.500	2.020	0.117
	ภายในกลุ่ม	22.539	91	0.248		
	รวม	24.040	94			
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	1.253	3	0.418	2.190	0.095
	ภายในกลุ่ม	17.349	91	0.191		
	รวม	18.601	94			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.541	3	0.180	0.830	0.481
	ภายในกลุ่ม	19.785	91	0.217		
	รวม	20.326	94			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.572	3	0.857	5.250	0.002*
	ภายในกลุ่ม	14.860	91	0.163		
	รวม	17.432	94			
7. ด้านจังหวะชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	3.228	3	1.076	5.757	0.001*
	ภายในกลุ่ม	17.005	91	0.187		
	รวม	20.233	94			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.219	3	0.073	0.389	0.762
	ภายในกลุ่ม	17.114	91	0.188		
	รวม	17.333	94			

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.912	3	0.304	3.003	0.035*
	ภายในกลุ่ม	9.206	91	0.101		
	รวม	10.118	94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม ที่มีอายุราชการต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F = 3.003$, $p = 0.035$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านจังหวะชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามอายุราชการเป็นรายคู่

ผลกระทบต่อ	อายุราชการ	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)	(4)
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สังกัดกรมการปกครอง ในจังหวัดนครปฐม						
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ต่ำกว่า 5 ปี (1)	3.28	-	0.40*	0.12	0.61*
	6 – 10 ปี (2)	3.69		-	0.28	0.21
	11 – 20 ปี (3)	3.40			-	0.49
	มากกว่า 21 ปี (4)	3.90				-
ด้านสิทธิส่วนบุคคลใน สถานที่ทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี (1)	3.51	-	0.38*	0.18	0.24
	6 – 10 ปี (2)	3.90		-	0.20	0.15
	11 – 20 ปี (3)	3.69			-	0.06
	มากกว่า 21 ปี (4)	3.75				-
ด้านจังหวะชีวิต	ต่ำกว่า 5 ปี (1)	3.50	-	0.31*	0.13	0.35
	6 – 10 ปี (2)	3.81		-	0.45*	0.04
	11 – 20 ปี (3)	3.37			-	0.06
	มากกว่า 21 ปี (4)	3.85				-
รวม	ต่ำกว่า 5 ปี (1)	3.54	-	0.20*	0.00	0.20
	6 – 10 ปี (2)	3.74		-	0.19	0.00
	11 – 20 ปี (3)	3.54			-	0.19
	มากกว่า 21 ปี (4)	3.74				-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามอายุราชการ เป็นรายคู่ พบว่า

โดยรวม ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 21ปีมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามเงินเดือน

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.418	2	1.209	3.918	0.023*
	ภายในกลุ่ม	28.388	92	0.309		
	รวม	30.807	94			
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	ระหว่างกลุ่ม	0.767	2	0.383	3.113	0.049*
	ภายในกลุ่ม	11.330	92	0.123		
	รวม	12.097	94			
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.225	2	0.612	2.469	0.090
	ภายในกลุ่ม	22.815	92	0.248		
	รวม	24.040	94			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการ ปกครองในจังหวัดนครปฐม	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	ระหว่างกลุ่ม	0.225	2	0.113	0.564	0.571
	ภายในกลุ่ม	18.376	92	0.200		
	รวม	18.601	94			
5. ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	ระหว่างกลุ่ม	0.245	2	0.122	0.561	0.573
	ภายในกลุ่ม	20.082	92	0.218		
	รวม	20.326	94			
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.929	2	0.465	2.590	0.080
	ภายในกลุ่ม	16.502	92	0.179		
	รวม	17.432	94			
7. ด้านจรรยาชีวิต	ระหว่างกลุ่ม	0.803	2	0.401	1.901	0.155
	ภายในกลุ่ม	19.430	92	0.211		
	รวม	20.233	94			
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.357	2	0.179	0.968	0.384
	ภายในกลุ่ม	16.976	92	0.185		
	รวม	17.333	94			
รวม	ระหว่างกลุ่ม	0.280	2	0.140	1.309	0.275
	ภายในกลุ่ม	9.838	92	0.107		
	รวม	10.118	94			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม ที่มีเงินเดือนต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ($F = 1.309, p = 0.275$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้
พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่

ผลกระทบต่อ	เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	(1)	(2)	(3)
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม					
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่า 15,000 บาท (1)	3.40	-	.21	.42*
	15,001–20,000 บาท (2)	3.61		-	.21
	มากกว่า 20,001 บาท (3)	3.81			-
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ต่ำกว่า 15,000 บาท (1)	3.68	-	.19*	.09
	15,001–20,000 บาท (2)	3.48		-	.28*
	มากกว่า 20,001 บาท (3)	3.76			-

จากตารางที่ 4.19 การเปรียบเทียบความแตกต่างของผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามเงินเดือน เป็นรายคู่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้าราชการที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือน ต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาทมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท และข้าราชการที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือน 15,001 – 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05