

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 และ 2) เปรียบเทียบผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม จำนวน 95 คน ซึ่งได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของยามานะ สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) ในแต่ละชั้นภูมิใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปคอมพิวเตอร์ทางสถิติ สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานโดยใช้การทดสอบที (t - test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) กรณีพบความแตกต่างทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe's Multiple Contrast)

### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

**ตอนที่ 1** ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า 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 ส่วนใหญ่มีระดับ

ปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการ 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 โดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านโดยเรียงลำดับตามค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการศึกษาเป็นรายชื่อในแต่ละด้าน ปรากฏผลดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อนคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ การจัดสรรสวัสดิการมีความยุติธรรมแก่บุคลากรทุกระดับชั้น รองลงมาคือ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสม ส่วนลำดับสุดท้ายคือค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อการจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อนคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ท่านมีความภาคภูมิใจที่ในปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ รองลงมาคือ หน่วยงานติดตั้งเครื่องมือป้องกันภัย และสภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ส่วนลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงานโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อนคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ท่านได้ความเป็นธรรมในการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน รองลงมาคือ ท่านเชื่อมั่นว่าหากปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ต่อไปจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถสูง

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อนคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ท่านได้แสดงความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมาคือ ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบ และผู้บังคับบัญชาสอน หรือชี้แนะ การทำงานแก่ท่าน ส่วนลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา เช่น การศึกษาต่อ การเข้ารับการฝึกอบรมฯ

5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ หน่วยงานท่าน มีการยกย่องผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงาน รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านมีการทำงานเป็นทีม และเพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงานโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ท่านได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ รองลงมาคือ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพสิทธิส่วนบุคคลไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว และท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านสามารถแสดงความคิดเห็นต่อบังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานได้

7. ด้านจังหวะชีวิตโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก คุณค่าอย่างหนึ่งในชีวิต รองลงมาคือ ท่านมีเวลาสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน และท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว ส่วนลำดับสุดท้ายคือการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิต

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ท่านมีภาพลักษณ์ที่ดีในสายตาประชาชนและหน่วยงานอื่น ๆ รองลงมาคือ ท่านเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม และประชาชนมีความพึงพอใจต่อการทำงานของ ท่าน ส่วนลำดับสุดท้ายคือท่านปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

**ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน** ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แตกต่างกัน สรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มากกว่าเพศหญิง ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

2. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีอายุต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล

เรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้าน ไม่แตกต่างกันเช่นเดียวกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

3. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านจังหวัด และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาโท ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มากกว่าข้าราชการที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือต่ำกว่า ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

4. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีประเภทตำแหน่งต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

5. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับตำแหน่งต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

6. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีอายุราชการต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และด้านจังหวัดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า

โดยรวม ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี และข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่า 21 ปี ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ด้านจังหวะชีวิต พบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีเงินเดือนต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนด้านอื่น ๆ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้

ผลการเปรียบเทียบเป็นรายคู่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้าราชการที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,001 บาทได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีเงินเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

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

## การอภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ผู้วิจัยได้อภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 โดยรวมมีผลกระทบอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมมีผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นภายหลังจาก การใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 โดยมีผลกระทบในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการฯมีความรู้สึกว่าตนเองและหน่วยงานมีภาพลักษณ์ที่ดีใน

สายตาประชาชนและหน่วยงานอื่น ส่วนผลกระทบในที่รองลงมาคือ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ข้าราชการมีความรู้ดีกว่าได้รับความเสมอภาคในด้านโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ส่วนด้านที่มีผลกระทบน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ค่าตอบแทนที่ข้าราชการฯ ได้รับไม่เพียงพอต่อการจัดสรรเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต สอดคล้องกับผลการวิจัยของ เรืองอุไร อมรชัย (2550) ศึกษา ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านย่อยทุกด้านของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง ผลการวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่าข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยของ ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547: 71-73) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับสุขภาพจิตของผู้ช่วยเหลือคนไข้โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการวิจัยพบว่า ผู้ช่วยเหลือคนไข้ของโรงพยาบาลนพรัตนราชธานีมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. การเปรียบเทียบผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีเพศต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 บัญญัติให้ข้าราชการทุกคนมีความเท่าเทียมกัน โดยไม่แบ่งแยกเพศ ทำให้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นไม่ได้ส่งผลกระทบต่อเพศชายและเพศหญิงที่แตกต่างกันมากนัก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ บุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546) พบว่า พนักงานสาขานาการออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และมฆวรรณ ชูสุวรรณ (2545) ศึกษาทัศนคติของข้าราชการที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการ ศึกษากรณี : กรมโรงงานอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม พบว่า ทัศนคติของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามเพศไม่มีผลต่อทัศนคติของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2.2 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีอายุต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล

เรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า อายุไม่ได้เป็นตัวกำหนดความสำเร็จของบุคคล แต่ขึ้นอยู่กับ การปรับตัวและความสามารถในการปฏิบัติงานบุคคลนั้น ๆ มากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ มฆวรรณ ชูสุวรรณ (2545) พบว่า ทักษะคติของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามอายุไม่มีผลต่อทักษะคติของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2.3 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไม่ได้ขึ้นอยู่กับการศึกษาที่จบมา เพราะวุฒิการศึกษาไม่ได้เป็นสิ่งที่รับประกันว่า บุคคลนั้น ๆ จะประสบความสำเร็จและมีคุณภาพชีวิตที่ดีเสมอไป ทั้งนี้ความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอาจขึ้นอยู่กับความสามารถในการปฏิบัติงานและการปรับตัวให้เข้ากับองค์กรนั้น ๆ มากกว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546) พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ฟ้าใส พุ่มเกิด (2547) พบว่า ระดับการศึกษาไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ให้ความสำคัญกับข้าราชการในทุกตำแหน่งที่เท่าเทียมกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นำชัย โชติประยูร (2541) พบว่า พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และบุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546) พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่งงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

2.5 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีระดับตำแหน่งชำนาญงานหรือชำนาญการหรืออาวุโสหรือชำนาญการพิเศษมีจำนวนน้อย เมื่อนำไปเปรียบเทียบกับข้าราชการในระดับปฏิบัติงานหรือปฏิบัติการจึงอาจไม่พบความแตกต่างกันได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ มฆวรรณ ชู

สวรรค์ (2545) พบว่า ทักษะของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรมที่มีต่อการปฏิรูประบบราชการ จำแนกตามระดับตำแหน่งไม่มีผลต่อทักษะของข้าราชการกรมโรงงานอุตสาหกรรม

2.6 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีอายุราชการต่างกันได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 แตกต่างกัน โดยข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปี ได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปีมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากเนื่องจากเพิ่งได้รับการบรรจุ และจบการศึกษาใหม่ ๆ จึงคาดหวังว่าจะได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนมาก ๆ ในทางตรงกันข้ามเมื่อถึงเวลาในการพิจารณาความดีความชอบข้าราชการกลุ่มนี้อาจไม่ได้รับการพิจารณาเท่าที่ควรซึ่งต่างกับข้าราชการที่มีอายุราชการ 6 – 10 ปีซึ่งมีผลการปฏิบัติงานที่น้อยกว่าแต่กลับได้รับการพิจารณาให้เลื่อนขั้นเงินเดือนที่สูงกว่า ทำให้ข้าราชการที่มีอายุราชการต่ำกว่า 5 ปี เกิดความรู้สึกลึกถึงความไม่เป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของบุญเรือน สัจธรรมนุกูล (2546) พบว่า พนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน ฟ้าไส พุ่มเกิด (2547) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ช่วยเหลือคนไข้ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี และสมพล ประดับผล (2547) พบว่า อายุราชการมีผลต่อการมีคุณภาพชีวิตของข้าราชการทหารชั้นประทวน

2.7 ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมที่มีเงินเดือนต่างกันได้รับผลกระทบต่อได้รับผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานหลังจากการใช้พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากว่าบุคคลากรส่วนใหญ่มียอดเงินคงเหลือจากการถูกหักชำระเงินกู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์และสถาบันการเงินอื่น ๆ ไม่ถึงครึ่งหนึ่งของยอดเงินเดือนของตนเอง ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลจึงไม่ได้ขึ้นอยู่กับเงินเดือนมากหรือน้อย แต่ขึ้นอยู่กับพฤติกรรมการใช้จ่ายในชีวิตประจำวันมากกว่า กล่าวคือ คนที่มีเงินเดือนน้อย แต่ใช้จ่ายอย่างประหยัด และอดออมอาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าผู้ที่มีเงินเดือนมากแต่ใช้จ่ายฟุ่มเฟือยและมีภาระหนี้สินเกินตัว สอดคล้องกับผลการศึกษาของนำชัย โชติประยูร (2541) พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ สำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ จำแนกตามระดับเงินเดือนมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำไปใช้และข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาค้นคว้าและการวิจัยเกี่ยวกับ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กรมการปกครองควรส่งเสริมให้ข้าราชการจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายไว้ใช้ในยามที่จำเป็น โดยไม่เดือดร้อน และไม่ต้องกู้เงินทั้งในและนอกระบบ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กรมการปกครองควรจัดหาเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการในสังกัด เช่น ระบบคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผู้บริหารควรมอบหมายให้ข้าราชการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความสามารถสูงบ้างในบางครั้ง เพื่อให้ข้าราชการนั้น ๆ ได้แสดงศักยภาพของตนเอง และใช้เป็นผลงานในการประเมินเพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง กรมการปกครองควรส่งเสริมและสนับสนุนให้ข้าราชการพัฒนาตนเองตลอดเวลา เช่น สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตนเอง เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หน่วยงานต้นสังกัดของข้าราชการควรส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างจากผู้บริหาร หรือนโยบายจากหน่วยงานในระดับที่สูงขึ้น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ผู้บังคับบัญชาในแต่ละหน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้บริหารก็ตาม
7. ด้านจังหวะชีวิต กรมการปกครองควรจัดสรรเวลาในแต่ละวันและแต่ละสัปดาห์ให้เหมาะสม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมีประสิทธิภาพ
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม กรมการปกครองควรจัดการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับสาธารณประโยชน์เป็นประจำ เช่น การร่วมกิจกรรมงานบุญประเพณีในท้องถิ่น การร่วมบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือการกุศล เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะระดับปฏิบัติ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรจัดสรรค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นเงินออมไว้ใช้เพื่ออนาคต เพื่อให้มีค่าใช้จ่ายไว้ใช้ในยามที่จำเป็นโดยไม่เดือดร้อน และไม่ต้องกู้เงินทั้งในและนอกระบบ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรแสวงหาความรู้เพิ่มเติมเกี่ยวกับเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรแสดงศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อใช้เป็นผลงานในการประเมินเพื่อเลื่อนในระดับที่สูงขึ้น
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรพัฒนาตนเองตลอดเวลา เช่น ศึกษาต่อ หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ในวิชาชีพของตนเอง เป็นต้น เพื่อนำความรู้ที่ได้มาเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานและใช้ในการประเมินเลื่อนระดับที่สูงขึ้น
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ โดยไม่ปิดกั้นความคิดที่แตกต่างจากผู้บริหาร หรือนโยบายจากหน่วยงานในระดับที่สูงขึ้น
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาในเรื่องเกี่ยวกับงานถึงแม้จะมีความคิดเห็นที่แตกต่างกับผู้บริหารก็ตาม
7. ด้านจังหวะชีวิต ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรจัดสรรเวลาในแต่ละวันให้ลงตัว เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานได้ไม่เต็มที่ หรือใช้เวลาในราชการใช้ในการทำกิจกรรมส่วนตัวจนมากเกินไป
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ข้าราชการพลเรือนสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐมควรปฏิบัติกิจกรรมสาธารณประโยชน์บ้าง เช่น การร่วมกิจกรรมงานบุญประเพณีในท้องถิ่น การร่วมบริจาคเงินเพื่อช่วยเหลือการกุศล เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลกระทบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กร และบรรยากาศขององค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง  
ของบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรมการปกครองในจังหวัดนครปฐม