

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี

The Working Life Quality of the Officials of Ubon Ratchathani Provincial Land Office

นงครัตน์ กนิษฐพยาขร^{*1} และ จตุรงค์ ศรีวังษ์วรรณะ^{**2}

^{*} บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

^{**} ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ : อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

E-mail : nongkharat@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี และ 2) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากร คือ ข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี จำนวน 161 ราย กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 115 คน ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ .96 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test

ผลการวิจัยพบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.45$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.09$) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.80$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการ สำนักงานที่ดิน

Abstract

The research aimed to study and compare the quality of the working life of the officials of Ubon Ratchathani Provincial Land Office as classified by the personal factors. The population was 161 officials of the Office of Ubon Ratchathani Provincial Land. The samples were 115 officials of the provincial land office under study. They were derived by the proportionate random sampling. A research instrument was the questionnaire whose confidence value was equivalent to .96. Statistics were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test.

The research findings were as follows:

The working life quality of the subjects was overall moderate ($\bar{X} = 3.25$). As for individual aspects, they can be arranged in a descending order of significance: personal right ($X=3.69$), teamwork and relations with others ($\bar{X}=3.69$), work useful to society ($\bar{X}=3.45$), opportunities for advancement and security ($\bar{X}=3.41$), safe working conditions and health promotion ($\bar{X}=3.32$), opportunity for potential development ($X=3.09$), balance between work life and personal life ($\bar{X}=2.80$), and sufficient and fair payment ($\bar{X}=2.56$).

With the work life quality compared as classified by the personal factors, that is, sex, age, status, educational levels, length of tenure and positions, it was found that the work life quality was different with a statistical significance. Considering the different monthly incomes, there was no difference found in the work life quality.

Keywords: Work Life Quality, Officials, Land Office.

บทนำ

ในสังคมยุคปัจจุบัน บุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีบทบาทสำคัญที่สุดต่อองค์กรที่ควรจะต้องได้รับการดูแลและพัฒนาอยู่เสมอ เนื่องจากถ้าไม่มีการพัฒนาบุคลากรแล้ว การพัฒนาขององค์กรหรือประเทศก็จะเป็นไปด้วยความยากลำบาก ดังนั้น ถ้าหากต้องการให้บุคลากรและปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ หน่วยงานจึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยเฉพาะอย่างยิ่งคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เนื่องจากบุคลากรต้องปฏิบัติงานเป็นประจำและต่อเนื่องเพื่อได้รับค่าตอบแทนเป็นของรายได้ในการดำรงชีวิต และการปฏิบัติงาน คือ คุณค่าของชีวิต เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ก็จะส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งยังเป็นการพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพและศักยภาพอีกด้วย (วิลาวรรณ รพีพิศาล 2554 : 8)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นแนวคิดในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแนวคิดหนึ่งซึ่งงานและชีวิตจะเกี่ยวข้องผสมกลมกลืน มีความรู้สึกพอใจในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินชีวิตที่มีความสุข รวมทั้งมีการปฏิบัติงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ซึ่งความสำเร็จขององค์กรส่วนใหญ่ขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในองค์กรเป็นสำคัญ ปัจจุบันสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานีมีความประสงค์และต้องการให้ข้าราชการในสังกัดได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่าง ข้าราชการและหน่วยงาน เพื่อให้หน่วยงานสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด ซึ่งที่ผ่านมาหลายๆ หน่วยงานยังมีความขัดแย้ง มีการหยุดงานเพื่อประท้วงหรือเรียกร้องสิทธิอันพึงมีพึงได้ของผู้ใช้แรงงานอยู่เสมอ หรือเหตุการณ์ในบางองค์กรที่มีการประท้วงจนเกิดเรื่องราวใหญ่โตขึ้นนั้นเป็นเพราะผู้ใช้แรงงานมีความรู้สึกว่าการกีดกันสิทธิ คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลที่ตามมาคือ ความเสียหายอย่างใหญ่หลวงที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของผลการปฏิบัติงานที่ขาดประสิทธิภาพ การทำงานเข้าขามเย็นขาม จนมีผลทำให้ไม่สามารถดำเนินการไปตามเป้าหมายได้ ซึ่งนอกจากหน่วยงานจะขาดคุณภาพแล้ว ข้าราชการเองก็ต้องประสบความลำบากและทำงานหนักทั้งในเรื่องงานเอกสาร งานในหน้าที่อื่นๆ ที่รับผิดชอบ และยังขาดรายได้ อีกทั้งส่งผลกระทบต่อสังคมและประเทศชาติโดยรวมด้วย จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานที่ดินจังหวัดอุบลราชธานี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน ในจังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน ในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร คือ ข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานที่ดินจังหวัด/สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา/สำนักงานที่ดินส่วนแยก/สำนักงานที่ดินอำเภอ จำนวน 161 ราย

กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (1973 : 1089) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 115 คน ใช้การเลือกสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิแบบเป็นสัดส่วน (Proportionate Stratified Sampling) จากสำนักงานที่ดินจังหวัด/สำนักงานที่ดินจังหวัดสาขา/สำนักงานที่ดินส่วนแยก/สำนักงานที่ดินอำเภอ จำนวน 20 แห่ง

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และตำแหน่ง
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ t-test, F-test เพื่อทดสอบความแปรปรวนด้วยวิธี One Way ANOVA เมื่อพบแปรปรวนจึงทำการทดสอบเป็นรายคู่ โดยใช้ Post Hoc ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจการครองชีพในปัจจุบัน และค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับตำแหน่งหรืองานที่ท่านทำในปัจจุบัน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล นภาภาส (2554 : 41-58) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองคาย ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองคายมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ลักษณะงานที่ท่านทำในปัจจุบันมีผลเสียต่อสุขภาพ และอุปกรณ์ต่างๆ ไม่เพียงพอและอยู่ในสภาพที่ไม่ค่อยพร้อมใช้งานได้ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพโรจน์ วงศ์ชนะภัย (2553 : 89) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศโดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า การให้โอกาสข้าราชการใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานไม่เต็มที่ และควรให้มีแสดงความคิดเห็นหรือมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ภัสสิรากุล (2551 : 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ตำแหน่งหน้าที่การทำงานที่ทำในปัจจุบันไม่เป็นไปตามระบบที่กำหนดไว้ และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดไม่เป็นไปตามเป็นไปตามระบบเท่าที่ควร ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ภัสสิรากุล (2551 : 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ข้าราชการในกรมที่ดินมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และมีการแบ่งงานในหน่วยงานออกชัดเจนตามหน้าที่และความรับผิดชอบ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีเราะ เราะห์ฮูมา (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ข้าราชการทุกท่านได้รับความเสมอภาคในด้านสิทธิต่างๆ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ และมีสิทธิและเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ มุนีเราะ เราะห์ฮูมา (2550 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทโตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทยจำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ข้าราชการมีเวลาในการพักผ่อนและกิจกรรมอื่นๆ ในเรื่อนันทนาการต่างๆ ไม่เพียงพอ และมีเวลาให้กับครอบครัวน้อยในช่วงเวลาวันหยุด หรือวันพักผ่อน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร (2551 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

8. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ข้าราชการได้ร่วมกิจกรรมต่างๆ ไม่เท่าที่ควรนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และมีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปณิชา ภัสสิรากุล (2551 : 89) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้วเขต 1 อยู่ในระดับปานกลาง

9. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นเช่นนี้เพราะว่า ลักษณะการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน ต้องทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายของกระทรวงมหาดไทยและการทำงานจะต้องทำงานด้วยความระมัดระวัง และรอบคอบเพราะมีความเกี่ยวข้องกับผลประโยชน์ของประชาชน ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ จักรวาล นภาภาศ (2554 : 41-58) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) การบูรณาการทางด้านสังคม 6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีความเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบต่อสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุราชการ และตำแหน่งงาน สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศพบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า เพศชายและหญิงมีความคล่องตัวในการทำงานที่แตกต่างกันจึงทำให้ภาระงานมากจนทำให้เกิดความแตกต่างค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมที่ได้รับ ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิตา กบรัตน์ (2556 : 35 - 47) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีเพศต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่มีช่วงอายุมากกว่าน้อยๆ อาจจะเป็นเหตุให้ได้รับค่าตอบแทนที่สูง โดยมีการพัฒนาความสามารถก็จะได้รับโอกาสเป็นลำดับแรกในการพิจารณา จึงให้ข้าราชการดังกล่าวมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวและได้รับโอกาสในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภณิตา กบรัตน์ (2556 : 35 - 47) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีอายุต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่มีสถานภาพสมรส หย่า และหม้าย/แยกกันอยู่ อาจมีภาระความรับผิดชอบทางครอบครัวมากกว่าผู้ที่มีสถานภาพโสด จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สาธิต ปานอ่อน (2556 : 95 - 106) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเรือนจำแต่ละแห่งในกลุ่มเรือนจำเขต 7 3) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 มีคุณภาพชีวิตที่ความแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าข้าราชการกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาที่สูงจะทำให้มีทักษะ วิธีการในการปฏิบัติงานได้ดีแล้วจึงส่งผลให้เกิดความสุขในการปฏิบัติงานตามที่รับผิดชอบได้ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556 : 35 - 47) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีระดับการศึกษาต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าข้าราชการกรมที่ดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการกรมที่ดินได้รับค่าตอบแทนเป็นไปตามเกณฑ์ที่กระทรวงมหาดไทยกำหนด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทรงศักดิ์ ทองพันธ์ (2555 : 55 - 81) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือน ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

6. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามอายุราชการ พบว่าข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่ได้ปฏิบัติงานในระยะเวลาสูงชันจะได้รับโอกาสหรือมีทักษะในการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภณิดา กบรัตน์ (2556 : 35 - 47) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 ผลการเปรียบเทียบข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานีที่มีอายุราชการแตกต่างกัน กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

7. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่าข้าราชการกรมที่ดินที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะว่า ข้าราชการที่มีตำแหน่งที่สูงจะได้รับหน้าที่การปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตามความรู้ ความสามารถ จึงทำให้เกิดความสุขและสมดุลในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ แก้วสมนึก (2550 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของครู โดยจำแนกตามตัวแปรที่ศึกษา พบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติตามตัวแปร ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ ส่วนตัวแปรเพศและอายุไม่แตกต่างกัน

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาทั้งหมด ทั้งหมด 115 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.3 อายุ ส่วนใหญ่ 30 – 40 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 62.6 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 71.3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่วนใหญ่ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 52.2 อายุราชการส่วนใหญ่มากกว่า 10 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 70.4 ตำแหน่งส่วนใหญ่นายช่างรังวัด จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 33.0 ตามลำดับ

จากผลการวิจัยผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งสามารถสรุปเป็นรายด้านและภาพรวมดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวม

ลำดับ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดิน ภาพรวมทั้ง 8 ด้าน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.56	.72	ปานกลาง
2	ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.32	.65	ปานกลาง
3	ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ	3.09	.56	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	3.41	.51	ปานกลาง
5	ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.69	.67	มาก
6	ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน	3.69	.75	มาก
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	2.80	.86	ปานกลาง
8	ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.45	.58	ปานกลาง
ภาพรวม		3.25	.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X} = 3.69$) ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.45$) ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.41$) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X} = 3.32$) ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ($\bar{X} = 3.09$) ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.80$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.56$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี โดยการใช้การทดสอบค่า t และ F เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

จำแนกตามเพศ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามอายุราชการ พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการกรมที่ดินที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ และด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับ .01 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์เพื่อให้ข้าราชการกรมที่ดินมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยดังนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานควรพิจารณาค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันตามภาระงานที่ทำนอกเหนือจากภาระหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงานให้มีความทันสมัย เพียงพอ และพร้อมใช้งานอยู่ตลอดเวลา
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ หน่วยงานควรส่งเสริม สนับสนุนข้าราชการทุกระดับชั้นเข้ารับการฝึกอบรมในเนื้อหาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำและการดูงานนอกสถานที่ตามระยะเวลาที่เหมาะสม
4. ด้านโอกาสความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน หน่วยงานควรมีการระบุดูกรอบอัตราตำแหน่งต่างๆ ไว้ตามระบบที่กำหนดอย่างชัดเจนและส่งเสริมข้าราชการทุกระดับชั้นให้ได้รับการศึกษาต่อในด้านต่างๆ เพื่อรับรองความก้าวหน้าและตำแหน่งในการทำงานที่สูงขึ้น
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ข้าราชการทุกระดับควรให้การช่วยเหลือแนะนำ เมื่อเพื่อนร่วมงานพบปัญหาในงานและช่วยกันหาทางแก้ไขปัญหอย่างเต็มที่และจริงจัง

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน หน่วยงานควรให้ความเท่าเทียมทั้งในเรื่องสวัสดิการต่างๆ และไม่ควรถ่วงเรื่องส่วนตัวของแต่ละคนมาเกี่ยวข้องกับงานที่งานทำ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรให้ข้าราชการได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอและไม่ควรมอบหมายงานต่างๆ ให้ในช่วงเวลาพักผ่อน

8. ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการทุกระดับร่วมรณรงค์การมีส่วนร่วมต่อการรับผิดชอบต่อสังคม ร่วมกิจกรรมประเพณีต่างๆ ทางวัฒนธรรมตามวันเวลาที่สำคัญๆ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาสภาพและปัญหาการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี
2. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพการทำงานของข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี

กิตติกรรมประกาศ

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จตุรงค์ ศรีวงศ์วรรณะ ที่คอยให้คำปรึกษา ตรวจสอบ แนะนำและให้กำลังใจแก่ผู้วิจัย จนงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จได้อย่างสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณข้าราชการกรมที่ดินในจังหวัดอุบลราชธานี ที่เสียสละเวลาในการให้ข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัย ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากงานวิจัย ผู้วิจัยขอขอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณบิดามารดา และครูอาจารย์ที่ให้ความปรารถนาดีแก่ผู้วิจัยตลอดมา

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล นภาภาส. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจ นครบาลหนองคายพลผลการวิจัย. วารสารวิทยบริการ. 22, 1 (มกราคม-เมษายน 2554): 41-58.
- ทรงศักดิ์ ทองพันธ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรบ้านตาขุน จังหวัดสุราษฎร์ธานี. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยทักษิณ, 2555.
- ทัศนีย์ แก้วสมนึก. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษาในภาคตะวันออก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550.
- ธนาสิทธิ์ เพิ่มเพียร. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ในเขตนิคมอุตสาหกรรมนวนคร จังหวัดปทุมธานี. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ, 2551.
- ปณิชา ภัทธีรากุล. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา, 2551.
- ไพโรธ วงศ์ชนะภัย. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมส่งเสริมการค้าระหว่างประเทศ. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2553.
- ภณิดา กบรัตน์. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก, 2556.
- มูนิธิเราะ เราะหู่มา. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้ามอเตอร์ประเทศไทย จำกัด. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย, 2550.
- วิลาวรรณ รพีพิศาล. ความรู้พื้นฐานในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: วิจิตรทัศน์, 2554.

สาธิต ปานอ่อน. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. วารสารการจัดการสมัยใหม่. 11, 1 (มกราคม – มิถุนายน 2556): 95 – 106.

Yamane, Taro. *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row, 1973.