คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

QUALITY OF WORKING LIFE OF GOVERNMENT OFFICERS IN THE DEPARTMENT OF SKILL DEVELOPMENT

อัญชลิตา วิชัย* | **UNCHALITA VICHAI**

กมลวรรณ วรรณธนัง** | **KAMONWAN WANTHANANG**

ABSTRACT

The purposes of the research are to: 1) study levels of working life quality of government officers in the Department of Skill Development, the Ministry of Labor; and 2) compare levels of their working life quality classified by personal factors. The subjects are 100 government officers working in the Department of Skill Development, the Ministry of Labor. The instrument used for the study is a questionnaire. The statistical tools used for data analysis are frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, and LSD with the significant level at .05. The results indicate that: 1) overall, the quality of working life of the government officers in the Department of Skill Development is at a high level, ranked from highest to lowest as follows: fair and sufficient payment, human resources development, work-life balance, career growth and security, and working conditions; and 2) differences in gender, age, educational levels, working

* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

** อาจารย์สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

experience, and monthly income do not significantly affect the quality of working life of the government officers as a whole.

Keywords: quality of working life, government officer, Department of Skill Development

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน และ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ 2) ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการ, กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

การมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ เป็นการตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากรในด้านต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการเพิ่มศักยภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบสำคัญคือมีการให้โอกาสบุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และการนำความคิดไปปฏิบัติเพื่อปรับปรุงองค์การ มีการสื่อสาร แลกเปลี่ยนความรู้หรือทักษะระหว่างบุคลากรภายในองค์การ มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และมีระบบการให้รางวัลและสิ่งจูงใจเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจ มีการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร พร้อมมีระบบในการพัฒนา (เนตร์พัณณา ยาวิราช, 2558: 251) ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงาน และสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน (ลัดดาวัณย์ สกุลสุข, 2550:14) ทั้งนี้คุณภาพชีวิตกรทำงานที่ดี มีผลทำให้ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหารเป็นไปในทางที่ดี และมีความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นแนวคิดที่ถูกนำมาใช้เพื่อปรับปรุงเงื่อนไขเกี่ยวกับงาน เป็นลักษณะความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อองค์การ อันเป็นผลให้บุคคลเต็มใจที่จะทำงาน เพื่อความก้าวหน้าและประโยชน์ขององค์กร ตลอดจนมีความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์การตลอดไป (จิราภรณ์ น้อยนคร, 2551:15)

ในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของข้าราชการบุคลากร ในหน่วยงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของข้าราชการในหน่วยงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพของข้าราชการมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น ข้าราชการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญ

และคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุขใจ ความพึงพอใจ และสนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงานยอมเสียสละแรงกายแรงใจอุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เป็นหน่วยงานสังกัดกระทรวงแรงงาน มีพันธกิจ ได้แก่ จัดทำและพัฒนามาตรฐานฝีมือแรงงานให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล พัฒนาศักยภาพกำลังแรงงานและผู้ประกอบกิจการให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดโลกและส่งเสริมการมีส่วนร่วมและสร้างเครือข่ายการพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยมีเป้าประสงค์เพื่อยกระดับกำลังแรงงานของประเทศให้เป็นแรงงานฝีมือตามมาตรฐานฝีมือแรงงานในระดับสากล เพิ่มผลิตภาพแรงงานและยกระดับรายได้ของกำลังแรงงาน องค์กรมีขีดความสามารถสูงในการพัฒนาฝีมือแรงงาน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศซึ่งการทำให้เป้าประสงค์ของหน่วยงานบรรลุผล ทรัพยากรมนุษย์เป็นกลไกที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อน อย่างไรก็ตามพบว่ากรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังมีอัตรากำลังข้าราชการไม่สอดคล้องกับภารกิจ ทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ต้องปฏิบัติหน้าที่แทนตำแหน่งที่ถูกย้ายไปและยังไม่มีคนมาบรรจุ นอกจากนี้โอกาสการพัฒนาขีดความสามารถก็ไม่ค่อยมีการอบรมที่หน่วยงานจัดขึ้นมีน้อย อีกทั้งเจ้าหน้าที่ก็ได้เข้ารับการอบรมไม่ทั่วถึงกันทุกคน บางคนแทบไม่มีโอกาสได้เข้ารับการอบรมเลย และมีเรื่องงบประมาณประจำปีของ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานซึ่งยังมีไม่เพียงพอต่อความต้องการในการดำเนินงาน

จากสภาพปัญหาดังกล่าว ทำให้ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานยังคงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีเช่นเดิมแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์นั้นยังไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเพียงพอ ทำให้ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานไม่มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถและไม่มีความรักความผูกพันต่อองค์กร ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจ ที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในฐานะที่เป็นบุคลากร กรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานนี้ เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในองค์กร ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้ดี

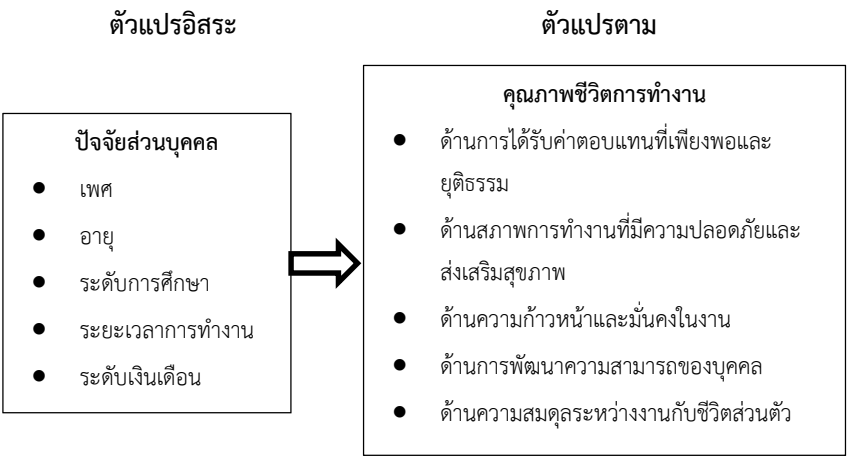
ขึ้นเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานของกรมพัฒนาฝีมือแรงงานให้มีประสิทธิภาพและสามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนผู้มาใช้บริการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

4. สมมติฐานของการศึกษา

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 1,278 คน และกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานที่ปฏิบัติงานในส่วนกลาง จำนวน 100 คน โดยการสุ่มแบบเจาะจง

5.2 ขอบเขตด้านเวลา

ดำเนินการศึกษาตั้งแต่เดือนกันยายน 2557 ถึง เมษายน 2558 รวมระยะเวลา 8 เดือน

5.3 ขอบเขตด้านพื้นที่

ศึกษาเฉพาะ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน เขตดินแดง จังหวัดกรุงเทพมหานคร

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่สามารถตอบสนองต่อความจำเป็นขั้นพื้นฐานได้ตามมาตรฐานของสังคม ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

6.2 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่พนักงานได้รับจากการปฏิบัติงาน เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานและการปฏิบัติงาน

6.3 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่จะทำให้สุขภาพไม่ดี ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น การรบกวนทางสายตา

6.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงานและโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในการงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

6.5 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การให้โอกาสแก่บุคคลได้ใช้ฝีมือ พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า

6.6 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม

6.7 ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน หมายถึง ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานอยู่ในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในส่วนกลาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน กระทรวงแรงงาน

7.2 ทำให้ทราบถึงผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

8. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาผลการทำงาน และระดับเงินเดือน

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ด้านละ 5 ข้อ รวม 25 ข้อ ได้แก่ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency), ร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard Deviation) การทดสอบด้วยค่าสถิติที (t-test), การทดสอบด้วยค่าสถิติเอฟ (F-test) และการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีแอลเอสดี (LSD) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

10. ผลการวิจัย

10.1 ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย และหญิงเท่ากันคือร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.0 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 78.0 มีอายุการทำงาน 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 41.0 และมีระดับเงินเดือน 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 40.0

10.2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวม รายด้าน และรายข้อโดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงรายละเอียดในตารางด้านล่าง

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	4.29	0.56	มากที่สุด
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.25	0.68	มากที่สุด
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.87	0.53	มาก
4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	4.12	0.57	มาก
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.11	0.46	มาก
รวม	**3.93**	**0.38**	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.93 และ S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X}$=4.29 และ S.D.=0.56) รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ($\bar{X}$=4.12 และ S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$=3.25 และ S.D.=0.68)

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. บัญชีอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	4.17	0.73	มาก
2. ได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ	4.25	0.64	มากที่สุด
3. รายได้จากเงินเดือนและค่าตอบแทนพิเศษอื่นเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	4.29	0.64	มากที่สุด
4. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่แล้ว ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีความเหมาะสม	4.38	0.65	มากที่สุด
5. ได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน	4.38	0.65	มากที่สุด
รวม	**4.29**	**0.56**	**มากที่สุด**

จากตาราง 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$=4.29 และ S.D.=0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพในหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่แล้ว ได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นมีความเหมาะสม ($\bar{X}$=4.38 และ S.D.=0.65)

รองลงมาได้รับความยุติธรรมในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน ($\bar{X}$=4.38 และ S..= 0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ คิดว่าบัญชีอัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}$=4.17 และ S.D.=0.73)

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. ได้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสมกับงาน	3.47	0.89	มาก
2. สถานที่ทำงานมีความสะดวก สะอาด สวยงาม อากาศถ่ายเทสะดวก และแสงสว่างเพียงพอ	3.26	0.77	ปานกลาง
3. ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่ออันตราย	3.02	0.82	ปานกลาง
4. ได้รับความรู้หรือการอบรมเพื่อตระหนักถึงสภาพการทำงานให้ปลอดภัยเพื่อป้องกันอุบัติเหตุและส่งเสริมสุขภาพที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน	3.19	0.77	ปานกลาง
5. มีความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน	3.31	0.87	ปานกลาง
รวม	**3.25**	**0.68**	**ปานกลาง**

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$=3.25 และ S.D.=0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ได้ใช้เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์และสื่อต่าง ๆ อย่างเพียงพอเหมาะสมกับงาน ($\bar{X}$=3.47 และ S.D.=0.89) รองลงมามีความรู้สึกปลอดภัยในขณะที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน ($\bar{X}$=3.31 และ S.D.=0.87) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความเสี่ยงต่ออันตราย ($\bar{X}$=3.02 และ S.D.=0.82)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดโอกาสให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า	3.87	0.65	มาก
2. มีโอกาสได้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นไป	3.84	0.65	มาก
3. ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น	3.83	0.65	มาก
4. มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา	3.86	0.73	มาก
5. คิดว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง	3.94	0.74	มาก
รวม	**3.87**	**0.53**	**มาก**

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =3.87 และ S.D.=0.53) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ งานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ($\bar{X}$=3.94 และ S.D.=0.74) รองลงมากรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดโอกาสให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า ($\bar{X}$=3.87 และ S.D.=0.65) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น ($\bar{X}$=3.83 และ S.D.=0.65)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน	4.04	0.67	มาก
2. สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนและสามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้	4.13	0.68	มาก
3. ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่ท่านสามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก	4.19	0.68	มาก
4. ได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ	4.15	0.69	มาก
5. ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเดิม	4.11	0.74	มาก
รวม	**4.12**	**0.57**	**มาก**

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.12 และ S.D.=0.57) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ในหน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่ท่านสามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก ($\bar{X}$=4.19 และ S.D.=0.68) รองลงมาได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ($\bar{X}$=4.15 และ S.D.=0.69) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X}$=4.04 และ S.D.=0.67)

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ระดับคุณภาพชีวิต		
	($\bar{X}$)	(S.D.)	แปลความ
1. มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ	4.08	0.68	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	4.10	0.58	มาก
3. ทุกคนในที่ทำงานจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน	4.14	0.59	มาก
4. สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม	4.13	0.66	มาก
5. สามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง	4.12	0.66	มาก
รวม	**4.11**	**0.46**	**มาก**

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=4.11 และ S.D.=0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ทุกคนในที่ทำงานจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน ($\bar{X}$=4.14 และ S.D.=0.59) รองลงมาสามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}$=4.13 และ S.D.=0.66) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ ($\bar{X}$=4.08 และ S.D.=0.68)

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับเงินเดือน ผลการศึกษาพบว่า

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (Sig. > .05)

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. > .05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แต่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) ข้าราชการที่มีอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับที่มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31 - 40 ปี (0.3391) และ 2) ข้าราชการที่มีอายุ 51-60 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในระดับที่มากกว่าข้าราชการที่มีอายุ 31 - 40 ปี (0.5212)

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. > .05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่แตกต่างกัน แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ ข้าราชการที่มี

ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในระดับที่มากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี (0.3954)

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีอายุการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (Sig. > .05) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่แตกต่างกัน แต่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของ Fisher's LSD ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จำแนกตามอายุการทำงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธี Fisher's LSD พบว่า มีคู่ที่แตกต่างกัน ได้แก่ 1) ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 1-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในระดับที่มากกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (0.6206) และ 2) ข้าราชการที่มีอายุการทำงาน 11-20 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ในระดับที่มากกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี (0.5768)

ข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ที่มีระดับเงินเดือนแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน (Sig. > .05)

11. อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อภิปรายผลได้ดังนี้

11.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากข้าราชการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นที่มีความเหมาะสมกับ

ตำแหน่ง และความรับผิดชอบ รวมทั้งในการประเมินผลเพื่อประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการเป็นไปด้วยความยุติธรรม เสมอภาค ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชลอ พารารักษ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้าด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมอยู่ในระดับมาก

11.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากสถานที่ทำงานอาจมีความคับแคบ ไม่เป็นสัดส่วน สอดคล้องกับงานวิจัยของจันทัปพา วิเศษโวหาร (2552: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของชลอ พารารักษ์ (2550: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว พบว่าด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับต่ำ

11.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์แยกตามรายละเอียด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมากทุกข้อ คือ กรมพัฒนาฝีมือแรงงานเปิดโอกาสให้เสนอผลงานเพื่อความก้าวหน้า มีโอกาสได้เลื่อนขั้นและเลื่อนตำแหน่งการทำงานที่สูงขึ้นไป ได้รับมอบหมายงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้น มีโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในงาน เช่น ได้ไปศึกษาดูงาน อบรม สัมมนา คิดว่างานที่ทำเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ซึ่งสอดคล้องกับการงานวิจัยของซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศรีนาย คุเณนทราศัย (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

11.4 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์แยกตามรายปัจจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน อยู่ในระดับมากทุกรายข้อ คือ ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนเปิดโอกาสให้ท่านไปอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อนำมาพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอนและสามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้ ในหน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ ข้อมูลข่าวสารใหม่ ๆ ที่ท่านสามารถค้นหาและศึกษาได้อย่างสะดวก ได้มีอิสระที่จะใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถมากกว่าเดิม ทั้งนี้โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล เป็นการที่หน่วยงานให้โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการการทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

11.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ทุกคนในที่ทำงานของท่านจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสม และข้าราชการสามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยศรีนาย คุเณนทราศัย (2552: บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร พบว่า คุณภาพชีวิตด้านความสมดุลของชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของอาจารย์อยู่ในระดับมาก

12. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

12.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการจ่ายค่าตอบแทนตามความเหมาะสมกับค่าครองชีวิตและสภาพเศรษฐกิจ โดยยึดความรู้ความสามารถของข้าราชการ

12.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรสถานที่ทำงานหรือกิจกรรมที่เป็นการออกกำลังกายเพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดีแก่ข้าราชการ

12.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรใช้วิธีการสื่อสารในทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อให้ข้าราชการทราบถึงความก้าวหน้าในสายงานอาชีพของตนเอง เพื่อให้ข้าราชการรู้สึกถึงความมั่นใจและความมั่นคงในงาน รวมทั้งมีความกระตือรือร้นเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง

12.4 ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น การสัมมนา การประชุมปฏิบัติการ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อ เป็นต้น เพื่อพัฒนาพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

12.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรให้ความสำคัญกับข้าราชการโดยส่งเสริมให้ข้าราชการได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ตามความรู้ความสามารถ กรณีมีการทำงานนอกเหนือจากภาระหน้าที่ประจำ ควรให้รางวัลหรือสินน้ำใจเพื่อให้ข้าราชการเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองที่ได้ทำเพื่อองค์การ

13. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

13.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

13.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานประจำปีของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

13.3 ควรศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมพัฒนาฝีมือแรงงาน

เอกสารอ้างอิง

เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

จันทัปพา วิเศษโวหาร. (2552). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา, โครงการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ในนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์.

ชลอ พารารักษ์. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้า: กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคภายในจังหวัดสระแก้ว**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เนตร์พัณณา ยาวิราช. (2558). **การพัฒนาองค์การและการเปลี่ยนแปลง**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ บริษัท ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.

ลัดดาวัณย์ สกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ศรีนาย คุเณนทราศัย. (2552). **รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร**. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.