

# คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สำนักงานเลขาธิการกรม

## กรมศุลกากร

### Quality of working life of personnel at Secretariat Secretariat Office

### The Customs Department.

ปณณพร งามพันธ์

สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Punnaporn Nguanphan

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University.

#### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการกรมศุลกากร โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ การได้ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

โดยในการศึกษาได้สุ่มตัวอย่างแบบง่าย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเลขาธิการกรมศุลกากรจำนวน 160 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเพื่อสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลจากการวิจัยพบว่า ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี รายได้ต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท การวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.48 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมากในทุกด้าน ซึ่งมี 8 ด้าน ได้แก่ การได้ผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้าแล้วมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน และด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น มี 4 ด้าน ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และอีก 3 ด้านที่ไม่พบความแตกต่าง ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร

### **Abstract**

The purpose of this research was to study the quality of working life of personnel at Secretariat Office The Customs Department. The research studied to personal factors such as gender, age, status, education, positions, working period, income per month and factors of quality of work life that has 8 important aspects such as adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security, aspects of constitution in the work organization, work and life balance, social relevance of work life, quality were social benefits and responsibility

The sample group included 160 personnel at Secretariat Office The Customs Department. The instrument was a self-administered questionnaire consisted of 2 parts. : personal factors and the perception of quality of work life of Secretariat Office The Customs Department. The data were analyzed by using frequencies, percentages, means and standard deviation. Whereas the statistical tests were T-Test, F-Test, and Analysis of Variance (ANOVA).

The results of the study were as follows. The samples were female, age between 31-40 years, status single working duration 3-6 years, income per month 20,001 – 30,000 baths, The study indicated that the quality of work life in 8 categories at Secretariat Office The Customs Department in this study is a good level

with the average of 3.98 and standard deviation of 0.48. When considering each category, the quality of working life was found at good level. In 8 categories aspects such as adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security, aspects of constitution in the work organization, work and life balance, social relevance of work life, quality were social benefits and responsibility. The result of competition the quality of working based on physical characteristics, the result have a significant difference at 0.05 in 4 side as follow age, status, working period and income per month. In the other 3 side sex, education and position are not significant difference.

**บทนำ** กรมศุลกากรเป็นหน่วยจัดเก็บรายได้ของรัฐทำหน้าที่จัดเก็บภาษีอากรจากของที่นำเข้าและส่งออก ไปนอกราชอาณาจักรรวมถึงการมุ่งเน้นพัฒนาส่งเสริมด้านการค้าระหว่างประเทศและการส่งออกของไทย ให้มีศักยภาพในการแข่งขันกับตลาดการค้าของโลก ควบคู่กันนั้นกรมศุลกากรจึงจำเป็นต้องมีความพร้อมในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้มีความสอดคล้องกับความเจริญก้าวหน้าทางเศรษฐกิจของประเทศ การปรับปรุงขยายหน่วยงานภายในต่างๆ รองรับกับปริมาณงานที่เพิ่มขึ้นซึ่งถ้าหากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพ มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้ความสามารถ มีความกระตือรือร้นตั้งใจและเต็มใจทำงาน องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสจะบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลได้

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัด จึงมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง คุณภาพชีวิต รวมทั้งการบริหารงานด้านบุคคลและพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้

## สมมติฐานทางการวิจัย

สมมติฐาน 1 เพศที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: เพศที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: เพศที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 2 กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มอายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 3 กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 4 กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 5 กลุ่มประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มประเภทตำแหน่งที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 6 กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐาน 7 กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H<sub>0</sub>: กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H<sub>1</sub>: กลุ่มรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า คือ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร จำนวน 150 คน และเพื่อป้องกันความผิดพลาดของการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงดำเนินการแจก จำนวน 160 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติ Independent Sample (t-test) สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และใช้สถิติ One-Way ANOVA (F-test) ในการทดสอบสมมติฐานสำหรับตัวแปรมากกว่า 2 กลุ่ม

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รัตนภรณ์ บุญมี (2558 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี และผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรสและรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่.05

เกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551, หน้า 76 – 81) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเฉพาะบุคลากรที่มี เพศ อายุสถานภาพ ประเภทบุคลากร ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ธนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร (2555, น. 60-68) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิตอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีน้อย และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ พบว่าพนักงานที่มีเพศและประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีระดับการศึกษาและระดับรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน จะมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ปริญญา ศรีประเสริฐ (2552: 82-83) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงานในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ในระดับต่ำสำหรับระดับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยแต่ละด้านพบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลางด้านลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลางและด้านสภาพแวดล้อมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สุรศักดิ์ สอกจะบก (2550:บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ณ แทนผลิดกีฬาธรรมชาติในทะเลอ่าวไทย บริษัท ปตท. จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านสิทธิลูกจ้างและกรรมนุญองค์การเป็นลำดับสุดท้าย คุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการมี คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.5

ศรินญา ปู่เต๊ะ (2552 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีพนักงานธนาคารพัฒนาวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย (สำนักงานใหญ่) ความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่มีลักษณะข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์การโดยรวม และมีความผูกพันต่อองค์การด้านความต่อเนื่องของพนักงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.01 ตามลำดับ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้ศึกษาได้ดำเนินการศึกษาโดยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งจาก ข้อมูลปฐมภูมิ และข้อมูลทุติยภูมิ การเก็บข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ด้วยการจัดทำแบบสอบถามโดยใช้ฐานข้อมูลทุติยภูมิเป็นข้อมูลในการออกแบบสอบถามและนำแบบสอบถามที่ได้จัดทำไว้เบื้องต้น ไปให้ที่ปรึกษาวิพากษ์ และแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์รวมทั้งทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือตามหลักสถิติเพื่อจัดเก็บในขั้นตอนต่อไป และ การเก็บรวบรวมข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาโดยการแจกเอกสาร สิ่งพิมพ์ ภาพถ่าย และบุคคลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และจากห้องสมุด หรือสำนักวิทยบริการของมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งนี้เพื่อสร้างความเข้าใจ และเรียนรู้ในการศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมศาลากร รวมทั้งได้นำทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับประเด็นที่ศึกษาจากนั้นจึงนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อนำไปใช้ต่อไป

**เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา** เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาความคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศาลากร แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตโดยใช้แบบสอบถามสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประเภทตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน ลักษณะคำถามปลายเปิด ให้เลือกตอบ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร แบ่งเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นตามแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามสร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) สร้างตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) ประเมินคำตอบ โดยให้เลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว และลักษณะของข้อคำถามประกอบด้วยข้อความที่เป็นเชิงบวกและเชิงลบ มีข้อคำถามทั้งหมดจำนวน 28 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน เป็นคำถามแบบปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามแนวของลิเคิร์ต (Likert) (ธานินทร์ , 2548:79)

### ผลการวิจัย และการอภิปรายผล สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

การวิจัยครั้งนี้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติตามลักษณะข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการศึกษาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย ได้แก่

1. นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ในแต่ละด้าน โดยกำหนด ค่าคะแนนสำหรับระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรในระดับต่างๆ ดังต่อไปนี้

ระดับคุณภาพชีวิตน้อยที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 1 คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตน้อย	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 2 คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตปานกลาง	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 3 คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตมาก	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 4 คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด	กำหนดให้มีค่าเท่ากับ 5 คะแนน

2. นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์และโปรแกรมสำเร็จรูป ตามวัตถุประสงค์การศึกษา

3. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้สถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ (Frequency distribution) และ ค่าร้อยละ (Percentage)

4. การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยวิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้เกณฑ์ในการคิดน้ำหนักค่าเฉลี่ยของเบสดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพอใช้
คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดี
คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00	หมายถึง	มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดีมาก

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการอธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution)

2. วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร โดยใช้วิธีหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

## อภิปรายผล

จากการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ผู้วิจัยได้ทำการอภิปรายผลการศึกษาโดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

### ปัจจัยส่วนบุคคล

จากผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุอยู่ในช่วงระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประเภทตำแหน่งเป็นข้าราชการ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 3-6 ปี และรายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วง 20,001- 30,000 บาท จะเห็นได้ว่าปริมาณเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีสถานภาพโสด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศรีนญา ปูเต๊ะ (2552) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างของพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.4 มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 34.3 มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาต่ำกว่าหรือเท่ากับปริญญาตรี มีตำแหน่งงานเป็นเจ้าหน้าที่ และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 4 ปี



### ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ผุสดี เบญจกุล (2550) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานกลาง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ อรรถพล เปี่ยมศิริ (2553) ที่ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วรวิทย์ แก้วทองใหญ่ (2550) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านของบุคลากรในสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร พบว่า

#### ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากและค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและยุติธรรมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต กล่าวคือเมื่อหน่วยงานให้ค่าตอบแทนน้อยอาจส่งผลให้ยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ทั้งนี้หน่วยงานได้มีสวัสดิการที่ดีให้แก่บุคลากรจึงส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow กล่าวถึงความต้องการทางร่างกาย ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง อยู่ในระดับมาก

#### ด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก และค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์การทำงานได้อย่างเป็นระเบียบเพื่อความปลอดภัยของคนในหน่วยงาน รองลงมา คือ สถานที่ทำงานของท่านมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติการ และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับศึกษาของ กนกวรรณ มีปลั่ง (2548) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้บรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ อยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวก

ผู้วิจัยพบว่าเนื่องจากหน่วยงานมีภารกิจที่ต้องอำนวยความสะดวกทางการค้าและส่งเสริมเศรษฐกิจของประเทศจึงต้องมีการเตรียมความพร้อมที่จะอำนวยความสะดวกในด้านสถานที่ทำงานแก่บุคลากรอย่างเต็มที่ ทั้งจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอและปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีการรักษาความสะอาดเพื่อให้ถูกสุขอนามัย เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ

#### **ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร สำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ท่านมีโอกาสได้นำความรู้ ความสามารถ ทักษะของท่านมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถโดยการฝึกอบรมหรือสัมมนา การศึกษาคุณงานที่หน่วยงานจัดขึ้น และท่านมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ในงานที่ทำอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow ในระดับความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม และสอดคล้องกับผลการศึกษาของมหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หน่วยงานสนับสนุนบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รองลงมา คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติงานอยู่มีความมั่นคงต่อตัวท่านและมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความสามารถของแต่ละบุคคล และการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความยุติธรรม ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี Maslow คือความต้องการที่ได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เกตุศักดิ์ บุญเกิด (2552, หน้า 42) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ ได้รับคำแนะนำ และช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอยู่เสมอ รองลงมา คือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรรับทราบปัญหาในการทำงานและได้แสดงความคิดเห็นเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา และที่ภายในที่ทำงานมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

เป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับการศึกษาของ ลัดดาวัลย์ สกุสุข (2550) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ หน่วยงานให้ความเสมอภาคในการทำงาน รองลงมา คือ ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในเรื่อง กฎ ระเบียบ การประเมินผล ค่าตอบแทน สวัสดิการ หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งอย่างเหมาะสม และวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และของ เสาวรส คูหาปัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาที่กล่าวมาพบว่าคุณภาพชีวิตด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับมาก

#### **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวัน**

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวันของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุดและมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุด คือ มีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน รองลงมา คือ ท่านคิดว่าการทำงานและชีวิตส่วนตัวของท่านในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดีแล้ว มีความสมดุลของการใช้เวลากับงานและเวลาที่ใช้กับครอบครัว และท่านสามารถจัดความสมดุลในชีวิตการทำงานของตนเองได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 และของ เสาวรส คูหาปัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตประจำวันอยู่ในระดับมาก

### ด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กร

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละข้ออยู่ในระดับมากที่สุด และมาก โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ มีการรณรงค์ในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน รวมทั้งลดการใช้ถุงพลาสติก รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม และหน่วยงานของท่านร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ สอดคล้องกับการศึกษาของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และของ สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอคำชะโนด จังหวัดนครราชสีมา ซึ่งผลการศึกษพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม/องค์กรอยู่ในระดับมาก

**เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้**

1.บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แสดงว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าเพศชายหรือเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวรส กุหาปัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีสวัสดิการ และปัจจัยส่งเสริมในด้านอื่นๆที่ดี จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงไม่รู้สึกถึงความแตกต่างในคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากร ที่มีอายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นิซัง (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ อธิบายได้ว่าอายุที่แตกต่างกันอาจส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน เมื่อพนักงานได้ทำงานในห้องจักรแล้วมีประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาทำให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรมากขึ้น เนื่องจากในแต่ละช่วงอายุต่างกัน อาจมีความต้องการที่แตกต่างกันไปตามช่วงเวลา และด้วยสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายคลึงกันจึงทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

3.บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่มีสถานภาพสมรส แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียนเกาะจันทร์ 2 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชลบุรี เขต 2 พบว่า สถานภาพสมรสที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน

อาจกล่าวได้ว่าสถานภาพสมรสที่ต่างกัน ส่งผลถึงการใช้ชีวิตประจำวันและค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพแตกต่างกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

4. บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน ปัจจัยที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

5. บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่ประเภทตำแหน่งแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

6. บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของร้อยตำรวจเอกหญิง ภนิดา กบรัตน์ (2557) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน: ศึกษาเฉพาะกรณี กองกำกับการ 4 กองบังคับการตำรวจสันติบาล 1 พบว่า บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

7. บุคลากรของสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส กุหาปัญญา (2552) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่า บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรม กรมศุลกากรในเชิงคุณภาพ และขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างขึ้น และในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาวิจัยในด้านอื่น ๆ ของหน่วยงาน เช่น ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร และอาจศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีภารกิจใกล้เคียงกัน

## เอกสารอ้างอิง

กิติคุณ ชื่อศักดิ์ดี (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงาน  
 ชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
 คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.

เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหาร ส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี.  
 การศึกษาระดับรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย,  
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้าง  
 แรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. การค้นคว้าอิสระ  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

ณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน  
 กรุงเทพมหานคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชนินทร์รัฐ ใจสะอาดพัฒนพร. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทผลิต  
 อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. (สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา,  
 วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.

ชนวนี ประกอบทอง. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม  
 การเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากรโรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ  
 บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

ปริญญา ศรีประเสริฐ. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน  
 ในส่วนกลาง กระทรวงแรงงาน. กรุงเทพฯ: วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

ปิยฉัตร มั่นจิตร (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู กลุ่มโรงเรียน เกาะจันทร์ 2 สังกัด  
 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาลบุรี เขต 2. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการ  
 บริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยบูรพา.

พงศ์ศักดิ์ วิ่งเร็ว. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ**. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

รองศาสตราจารย์ ดร. ทศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

### ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวปิ่นนพร จ้วนพันธ์
วัน เดือน ปีเกิด	2 พฤศจิกายน 2535
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	39/141 เดอะทรีคอนโด ลาดพร้าว 15 ซ.ลาดพร้าว 15 ถ.ลาดพร้าว แขวงจอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900
E-mail	jangpunnaporn@gmail.com
ตำแหน่งงานปัจจุบัน	นักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	กรมศุลกากร
ประวัติการศึกษา	ปริญญาตรี, บัญชีบัณฑิต สาขาการบัญชี จากมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ. 2556 - 2558	