

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
Quality of work life of Personnel
in the Office of the Civil Service Commission

กุลธิดา มาลัยแก้ว¹
Koontida Malaikaew¹

Received : June 7, 2024; Revised : August 3, 2024; Accepted : November 4, 2024

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. 2) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างครั้งนี้ คือ บุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำนวน 230 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยสูตรของ Taro Yamane และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความ แปรปรวนทางเดียว โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า ในสายงาน ด้านความภาคภูมิใจ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงในงาน ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่ง งาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ (Keywords) : คุณภาพชีวิตการทำงาน, สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, ปัจจัยส่วนบุคคล

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; Faculty of Social Sciences, Kasetsart University; e-mail : Koontida.m@ku.th

Abstract

The objectives of this study are 1) to study the quality of working life of personnel of the Office of the Civil Service Commission. 2) to compare the quality of working life of personnel of the Office of the Civil Service Commission Classified by personal factors. The samples used in this research consisted of 230 personnel in the Office of the Civil Service Commission by determining the sample size using Taro Yamane's formula and the data were collected by questionnaire and analyzed by a statistical software. The descriptive statistics are percentage, mean, standard deviation while t-test, one-way ANOVA are the inferential statistics used in this study at the .05 level of significance.

The results of the study found that personnel in the Office of the Civil Service Commission have the Quality of work life at a high level in 5 aspects consisted of 1) relations with coworkers 2) safe working environment 3) advancement in the career path 4) organizational pride 5) fair compensation. However, aspect is job security was revealed at a moderate level for hypothesis testing, the results of the comparison of Quality of work life of Personnel in the Office of the Civil Service Commission found that the Civil Service Commission personnel there was no statistically significant effect of personal factors, namely gender, age , marital status, education level, job position, tenure, average monthly income on quality of working life of personnel of the Office of the Civil Service Commission.

Keywords : Quality of work life, The Office of the Civil Service Commission, personal factor

บทนำ (Introduction)

ทรัพยากรมนุษย์นั้นถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญอย่างยิ่งในทุกองค์กรไม่ว่าจะเป็นองค์กรภาครัฐหรือภาคเอกชน และปัจจัยทางด้านคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นส่วนหนึ่งในการกำหนดโอกาสการเจริญเติบโตขององค์กรและการบริหารองค์กรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ทรัพยากรมนุษย์นั้นล้วนแล้วแต่มีความรู้ มีความสามารถ สติปัญญา อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้และพัฒนาได้ตลอดชีวิต แม้ในปัจจุบันที่โลกเปลี่ยนแปลงมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามากมายแต่ก็ยังไม่มีความรู้หรือเทคโนโลยีใดที่สามารถมาทดแทนมนุษย์ได้อย่างแท้จริง ดังนั้นความสุขที่เกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงานย่อมส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดและเกิดปัญหาน้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรนั้นมีศักยภาพเพิ่มขึ้นนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างความ

ได้เปรียบต่อองค์กรอื่น สร้างความมั่นคงแข็งแกร่งให้กับองค์กรและนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย ฉะนั้นการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ (ธัญญธรณ์ วิฑูรกร, 2560)

ในปัจจุบันมีหลายหน่วยงานได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร อีกทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันยังสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุขในการทำงาน เพราะคนนั้นถือเป็นทุนมนุษย์ที่สำคัญและมีประสิทธิภาพต่อความก้าวหน้าของประเทศ คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นปัจจัยที่จะพัฒนาให้บุคลากรให้รู้จักปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข ประกอบไปด้วยปัจจัยภายในและภายนอกอันได้แก่ เงินเดือน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ เพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น (นทีรีย เกรียงชัยพร และอุทัย เลาหวิเชียร, 2562)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนั้นเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทสำคัญในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในภาครัฐ การรับผิดชอบในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลในข้าราชการพลเรือนให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและการพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐและเป็นที่ปรึกษาให้กับหน่วยงานราชการ และด้วยความรับผิดชอบที่สำคัญเช่นนี้ทำให้บุคลากรสำนักงาน ก.พ. มีภารกิจงานที่มากและอยู่ในสภาวะความเครียดสูง เนื่องจากบางภารกิจมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอน ก่อให้เกิดภาวะกดดันต่อบุคลากรและบุคลากรขาดความสมดุลระหว่างชีวิตทำงานกับชีวิตส่วนตัว การมีเวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอภาระงานที่มาก หน่วยงานมีอัตรากำลังคนไม่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอในการดำรงชีวิตและการมีหนี้สินของข้าราชการ อีกทั้งการแข่งขันระหว่างบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทำให้เกิดความเครียดในการทำงาน ความเบื่อหน่ายและท้อแท้ ขาดแรงจูงใจและไม่มีความสุขในการทำงานส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยจึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญและสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการพัฒนาและแก้ไขปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลรวมทั้งจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในอนาคตให้สามารถเชื่อมโยงการสร้างแรงจูงใจ รักษา พัฒนาทุนมนุษย์ภายในองค์กร รวมไปถึงการเสนอแนะปรับปรุงแผนงานให้เหมาะสมต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ มีความสุข และเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน นำไปสู่การคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สามารถปฏิบัติงานไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล สามารถนำพาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามที่วางไว้ ส่งผลดีต่อทั้งตัวผู้ปฏิบัติงานและ

องค์กรเอง และเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552)

วัตถุประสงค์การวิจัย (Research Objectives)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้าง ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. มีประชากรทั้งสิ้น 542 คน (รายงานประจำปี, 2566)
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงาน ก.พ. กำหนดกลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ ทาโรยามาเน (1973) ที่ระดับความคลาดเคลื่อนทางสถิติที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 230 คน
3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการวิจัย โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ส่วนคือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 6 ด้าน จากแนวคิดของ Huse and Cumming (1985), Bruce & Blackburn, (1992) และ Casio, (2003) ได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ด้านความภาคภูมิใจ และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยผู้วิจัยได้ดำเนินการนำแบบประเมินที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยการวัดความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) ผู้วิจัยได้นำแบบทดสอบที่ปรับปรุงแล้ว หลังจากนั้นนำไปทำการทดสอบ (Try out) กับกลุ่มที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำนวน 30 คน จากนั้นนำมาวิเคราะห์แบบสอบถามเพื่อหาความเชื่อมั่นเป็นรายข้อ จำนวน 19 ข้อ โดยการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่นของครอนบาค (Cronbach's Reliability Coefficient Alpha) นั้นมีค่าความน่าเชื่อถืออยู่ที่ 0.966 ซึ่งมากกว่า 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบชุดนี้มีค่าที่น่าเชื่อถือ สามารถนำไปศึกษาในกลุ่มตัวอย่างจริง
4. การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 230 ชุด จากบุคลากรสำนักงาน ก.พ. ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลช่วงเดือนพฤศจิกายน 2566 - มกราคม 2567 และตรวจคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำข้อมูลไปประมวลผลทางสถิติต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน โดยการทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (Analysis of Variation : ANOVA) หรือ F-test เพื่อหาความแตกต่างของค่าเฉลี่ยหลังจากนั้นทำการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยวิธีของ Scheffé โดยกำหนดให้มีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 122 คน คิดเป็นร้อยละ 53.04 อายุ 30-40 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 42.61 สถานภาพสถานะโสด จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 47.39 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 44.35 ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นผู้ปฏิบัติงาน จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 46.52 ระยะเวลาในการทำงานอยู่ที่ 3-5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 36.96 และส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000-20,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 49.57

กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 3.99 ด้านความก้าวหน้าในสายงาน มีค่าเฉลี่ย 3.94 ด้านความภาคภูมิใจ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าเฉลี่ย 3.92 โดยทุกด้านอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ย 3.36 ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยการวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบสอบถาม แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปรผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่า ๆ กัน ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็น 5 ระดับ โดยค่าเฉลี่ย 4.21 -5.00 หมายถึง มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.41 -4.20 หมายถึง ระดับมาก ค่าเฉลี่ย 2.61 -3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 1.81 -2.60 หมายถึง ระดับน้อย ค่าเฉลี่ย 1.00 -1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ด้านความมั่นคงในงาน	3.36	.51	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	4.01	.67	มาก
3. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	3.92	.69	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	3.94	.82	มาก
5. ด้านความภาคภูมิใจ	3.93	.64	มาก
6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.99	.71	มาก
รวม	3.86	.60	มาก

ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. สามารถพิจารณาแยกตามรายด้านได้ ดังนี้

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง

ด้านความมั่นคง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการเลื่อนขั้นตำแหน่งงานที่ชัดเจน	2.09	.90	น้อย
2. ท่านจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น	4.05	.59	มาก
3. การโยกย้ายเปลี่ยนแปลงตำแหน่งหน้าที่ขององค์กรมีความ	3.96	.72	มาก
รวม	3.36	.51	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. เมื่อท่านเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านมักไม่ได้รับการช่วยเหลือ	3.93	.73	มาก
2. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายได้เป็นอย่างดี	4.10	.75	มาก
3. ท่านสามารถพูดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติการทำงานกับหัวหน้างานได้ตลอดเวลา	4.02	.77	มาก
รวม	4.01	.67	มาก

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.01 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายได้เป็นอย่างดี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 4 ผิดพลาด! ไม่มีข้อความของสไลด์ที่ระบุในเอกสาร ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิต	3.98	.70	มาก
2. ความเหมาะสมของค่าตอบแทนกับหน้าที่และตำแหน่งงานที่ได้รับผิดชอบ	3.78	.78	มาก
3. ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียน	4.01	.80	มาก
รวม	3.92	.69	มาก

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.92 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในสายงาน

ด้านความก้าวหน้าในสายงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	3.97	.89	มาก
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในด้านการพัฒนาทักษะ ฝึกอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้	3.87	.93	มาก
3. หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเสมอภาคกัน	3.99	.75	มาก
รวม	3.94	.82	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในสายงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเสมอภาคกัน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจ

ด้านความภาคภูมิใจ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ ความคิดเห็น
1. ท่านมีความภูมิใจในอาชีพของท่าน	3.92	.79	มาก
2. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถ	3.90	.75	มาก
3. ท่านมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน	3.95	.74	มาก
4. ท่านยินดีที่จะพูดถึงหน่วยงานของท่านต่อผู้อื่นในแง่ดีเมื่อมี	3.93	.75	มาก
รวม	3.93	.64	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภาคภูมิใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.93 และเมื่อพิจารณา เป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม
การทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย			ระดับ
	$\bar{X}$	S.D.	ความคิดเห็น
1. สิ่งอำนวยความสะดวกที่หน่วยงานจัดเตรียมให้	3.91	.68	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีระบบป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัยและระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี	3.97	.78	มาก
3. สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน	4.08	.86	มาก
รวม	3.99	.71	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.99 และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานของท่านส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 8 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามเพศ

เพศ	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	3.82	0.59	1.011	0.856
หญิง	3.90	0.61		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 8 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามอายุ

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.242	0.414	1.157	0.327
ภายในกลุ่ม	226	80.878	0.358		
รวม	299	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 9 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามสถานภาพสมรส

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.186	0.093	0.258	0.773
ภายในกลุ่ม	227	81.934	0.361		
รวม	229	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 10 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามระดับการศึกษา

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.082	0.041	0.114	0.892
ภายในกลุ่ม	227	82.037	0.361		
รวม	299	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 11 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	0.981	0.490	1.372	0.256
ภายในกลุ่ม	227	81.139	0.357		
รวม	229	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 12 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3	1.089	0.363	1.012	0.388
ภายในกลุ่ม	226	81.031	0.359		
รวม	229	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 14 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกรายได้ต่อเดือน

ความแปรปรวน	df	SS	MS	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2	3.66	0.183	0.508	0.602
ภายในกลุ่ม	227	81.754	0.360		
รวม	229	82.120			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

จากตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแต่ละด้านปรากฏผล ดังนี้

1. ผลจากการศึกษาพบว่าด้านความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าความคิดเห็นบุคลากรจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในหน่วยงานนี้ตลอดไปโดยไม่คิดลาออกหรือย้ายไปหน่วยงานอื่น เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรู้สึกมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมองเห็นอนาคตที่จะสามารถปฏิบัติงานในหน่วยงานต่อไปจนถึงเกษียณอายุราชการและการที่สำนักงาน ก.พ. ให้ความสำคัญกับผู้ใกล้เกษียณอายุราชการ สำหรับข้าราชการที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป ได้จัดทำแผนเตรียมกำลังคนภาครัฐซึ่งอยู่ในวัยสูงอายุให้มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงานทั้งในระหว่างที่ยังรับราชการอยู่ ให้ความสำคัญพร้อมในการปฏิบัติงานและเตรียมความพร้อมสำหรับการดำรงชีวิตหลังเกษียณในฐานะที่เป็นผู้สูงอายุที่มีศักยภาพ (Active Aging) และมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยสำนักงาน ก.พ. ได้มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาศักยภาพกำลังคนภาครัฐให้พร้อมเข้าสู่สังคมสูงอายุและมาตรการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐเพื่อรองรับสังคมสูงอายุและได้มีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ พิชชาภา เกาะเต้น (2563) กล่าวว่าองค์กรต้องรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรให้นานมากขึ้นเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร การให้ความสำคัญกับบุคลากรคือข้อได้เปรียบขององค์กร โดยจะแสดงผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นเมื่อพวกเขายินยอมที่จะอุทิศทุ่มเทแรงกายแรงใจในการจัดการและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในกระบวนการทำงาน

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลจากการศึกษาพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าความคิดเห็นบุคลากรสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานต่างฝ่ายได้เป็นอย่างดีเป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. มีบรรยากาศในการทำงานที่มีปฏิสัมพันธ์กันอย่างจริงจัง ได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานทั้งในฝ่ายและต่างฝ่าย ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือและมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเสริมสร้างความรัก ความสามัคคีของคนในองค์กร เช่น กีฬาสี กิจกรรม 5ส รวมถึงจัดโครงการ OCSC Campus และ OCSC Connect Day ตามแนวทางพัฒนาทรัพยากรบุคคลของสำนักงาน ก.พ. ด้วยการสร้างความสุข (Well-being) ให้กับบุคลากรสำนักงาน ก.พ. สอดคล้องกับ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (2552) ที่ได้กำหนดมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life) เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของ คนทำงานในองค์การที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม สุขภาวะทางจิตวิญญาณ

3. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ผลจากการศึกษาพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความคิดเห็นบุคลากรได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงาน ก.พ. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีพในชีวิตประจำวันสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงสวัสดิการที่เหมาะสม เช่น สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร และค่าเช่าบ้านได้ ช่วยแบ่งเบาภาระรายจ่ายให้กับตัวบุคลากรเอง สิทธิการลา ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ตามที่หน่วยงานจัดให้ เช่น เงินช่วยเหลือกรณีแต่งงาน เป็นต้น มีความเหมาะสมเมื่อมีการเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่เป็นประเภทเดียวกัน สอดคล้องกับ สมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558) กล่าวว่า ความเหมาะสมของ ค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ ผลการปฏิบัติงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน

4. ด้านความก้าวหน้าในสายงาน ผลจากการศึกษาพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความคิดเห็นหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเสมอภาคกัน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สำนักงาน ก.พ. มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถอย่างเสมอภาค มีการสับเปลี่ยนการทำงานภายในฝ่ายทุก 4 ปี เพื่อให้ทุกคนได้เรียนรู้งานที่หลากหลายสร้างความเข้าใจในงานมากขึ้น ได้รับมอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อเตรียมพร้อมในการรับตำแหน่งที่มีระดับสูงขึ้น สอดคล้องกับ อริยา การดี (2562) กล่าวว่าผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคลและพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต

5. ด้านความภาคภูมิใจ ผลจากการศึกษาพบว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความคิดเห็นบุคลากรมีความเต็มใจและยินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้กับงานในหน่วยงานของท่าน เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรสำนักงาน ก.พ. มียินดีที่จะทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจให้ทั้งงานและองค์กร ภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรขององค์กร รู้สึกภูมิใจที่จะบอกกับผู้อื่นว่าเป็นข้าราชการขององค์กรแห่งนี้ องค์กรให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์และองค์กรมีชื่อเสียงที่ดีประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อองค์กรในแง่บวกและอยากจะทำให้องค์กรให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ร่วมกัน สอดคล้องกับ เดชพงศ์ โพธิ์สุวรรณ (2560) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจต่อองค์กรเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่เห็นด้วยกับจุดมุ่งหมายที่องค์กรกำหนดไว้ ทำให้มีความรู้สึกยินดีรวมถึงมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งหรือเป็นสมาชิกขององค์กร องค์กรเป็นที่รู้จักและมีชื่อเสียงในด้านดีในมุมมองของบุคคลทั่วไป

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ผลจากการศึกษาพบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ความคิดเห็นสภาพแวดล้อมการทำงานของบุคลากรส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานที่ดี เป็นข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่า สำนักงาน ก.พ. มีสภาพแวดล้อมการที่ดี มีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพต่อชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด อากาศถ่ายเท มีแสงสว่างเพียงพอและเอื้อต่อการทำงาน และบรรยากาศ และสถานที่ทำงาน โดยภาพรวมผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด อุปกรณ์ที่เพียงพอและทันสมัย ซึ่งสอดคล้องกับ มารวย วิชาญยุทธนากุล (2560) กล่าวว่าพนักงานมีความรู้สึกสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศ สถานที่ที่มีความเหมาะสมพนักงานมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน ก.พ. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นความพึงพอใจ ความรู้สึกนึกคิดส่วนบุคคลไม่เกี่ยวข้องกับเพศสภาพแต่อย่างใด สอดคล้องกับงานวิจัยของ วัชรเนตร วุฒานุสรณ์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า เพศ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2 บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่าในองค์กรนั้นกลุ่มที่มีอายุที่แตกต่างกัน สามารถทำงาน พุดคุย แลกเปลี่ยนทัศนคติการทำงานกันได้ทุกเวลา การปรับตัวเข้าหากันของบุคลากรแต่ละช่วงวัยทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น ไม่มีปัญหาและ

อุปสรรคในการสื่อสาร ซึ่งสอดคล้องกับ วชิรเนตร วุฒานุสรณ์ (2561) ที่ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา พบว่า อายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสถานภาพสมรสนั้นเป็นสิ่งที่กำหนดหนดสถานภาพทางสังคมเท่านั้น เป็นสถานะที่บ่งบอกความผูกพันระหว่างชายกับหญิงในการเป็นสามีภรรยา ไม่ได้มีความเกี่ยวข้องส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานแต่อย่างใด อีกทั้งบุคลากรไม่ว่าสถานภาพไหน โสด สมรสหรืออยู่ยาร้างแล้วแต่มีเวลาว่างไปทำธุระส่วนตัว ได้พักผ่อน กล่าวคือเรื่องงานไม่มาปะปนกับเรื่องส่วนตัวทำให้บุคลากรได้ใช้เวลาพักผ่อน

4. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน อาจเนื่องมาจาก สำนักงาน ก.พ. เปิดโอกาสให้บุคลากรนำวุฒิการศึกษาไปใช้ในการสอบแข่งขันเพื่อปรับค่าตอบแทน หรือเพื่อปรับขั้น ตำแหน่ง และเปิดโอกาสให้เกิดการพัฒนาความรู้ความสามารถ และการสมัครทุนการศึกษาในต่างประเทศ เพื่อเพิ่มขีด ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ ๆ

5. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน แสดงให้เห็นว่า งานที่บุคลากรได้รับมอบหมาย มีความเหมาะสมต่อตำแหน่งหน้าที่ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดช่องทางรับฟังข้อเสนอแนะ รวมถึงข้อร้องเรียนต่างๆ ผ่านระบบ OCSC Intranet ช่องทางโอเดียซึ่งรอการระบายที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ เสนอโอเดียเพื่อแก้ไขปัญหาผ่านช่องทางส่วนตัว (MS Form) ถึงผู้บริหารโดยตรงและแบบเปิดกว้าง (Padlet) รวมถึงคอลล์มก่อนจันทร์ จะมา ที่เป็นช่องทางพูดคุยการทำงานจากเลขานุการ ก.พ. เพื่อให้บุคลากรสำนักงาน ก.พ.ได้รับฟังภารกิจงาน ซึ่งช่องทางต่างๆเหล่านี้ทำให้ไม่มีกำแพงระหว่างระดับผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ได้กล่าวว่า การได้รับยอมรับในสังคมที่ทำงานไม่ว่าระดับไหน การมีส่วนร่วมกับทีมงานในการวางแผนงานปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน

6. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เป็นเพราะว่า บุคลากรตั้งแต่แรกบรรจุไปจนถึงบุคลากรใกล้เกษียณอายุราชการมีความรู้สึกรักงานดีและภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และบุคลากรได้รับสวัสดิการ ค่าตอบแทน สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกันภายในองค์กร

7. บุคลากรสำนักงาน ก.พ. ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก การได้รับเงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามค่าครองชีพในปัจจุบัน เพียงพอต่อการดูแลครอบครัว บุตร และไม่มีการปฏิบัติงานที่มอบหมายเกินความรับผิดชอบ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนบุพผ์ (2558) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงิน ที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านความมั่นคง โดยจากการหาค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความมั่นคงเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้เลื่อนขั้นตำแหน่งงานชัดเจนมากขึ้น สำนักงาน ก.พ. ควรจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในงาน (Career Path) เช่น จัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRD Plan) ให้สอดคล้องกับ Workforce Planning หรือการบริหารอัตรากำลังคน ซึ่งช่วยจัดการกำลังคนทั้งด้านปริมาณและคุณภาพให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับโครงสร้างหน่วยงาน มีการ Training & Development Road Map หรือกำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมและพัฒนาของตำแหน่งงาน หรือเส้นทางการพัฒนาบุคลากรรายตำแหน่ง ซึ่งจะเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรตั้งแต่วันแรกที่เข้ามาทำงาน จนถึงก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดจากทั้งหมด 6 ด้าน ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการเพิ่มเติมการพัฒนาระบบการสอนงาน on the job training ของบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือการถ่ายโอนความรู้จากผู้ที่เกี่ยวข้องอายุราชการอย่างมีแบบแผน โดยเฉพาะองค์ความรู้ในภารกิจหลักและรวบรวมเป็นข้อมูลองค์ความรู้เป็นประโยชน์ในการเรียนรู้ของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในรุ่นต่อไปและสามารถแก้ไขปัญหาเบื้องต้นได้ด้วยตนเองเมื่องานประสบปัญหา รวมทั้งนำแนวทางของ OKR มาใช้ในการบริหาร โดยนำ CFRs ซึ่งได้แก่ การพูดคุยสื่อสารในองค์กรทั้ง เรื่องงานและส่วนตัว (Conversation) การชื่นชมด้วยความจริงใจตรงไปตรงมา เพื่อการพัฒนางาน (Feedback) และยกย่องชมเชยเพื่อให้งานสำเร็จ (Recognition) มาใช้เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการทำงานและผลักดันความสำเร็จของงานให้มากขึ้น ผู้บังคับบัญชามีการแสดงความคิดเห็นให้ Feedback ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกี่ยวกับทักษะ สมรรถนะที่จำเป็นของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อพัฒนาผลการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

3. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการแสดงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ประกอบจากการเลื่อนระดับเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน พร้อมทั้งปรับปรุงการโยกย้ายให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับความสามารถและตำแหน่ง นอกจากนี้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำที่ไม่เหมาะสม เพื่อเพิ่มความเป็นธรรม ควรจัดให้มีการจัดทำระบบส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานที่มองเห็นการพัฒนาได้ นำเทคโนโลยี หรือ AI มาใช้ในกระบวนการตัดสินใจ

ช่วยลดความลำเอียงและสร้างความเท่าเทียมในการประเมินความเหมาะสมของคำตอบเทียบกับตำแหน่งให้มีความสอดคล้องกันมากยิ่งขึ้น

4. ความก้าวหน้าในสายงาน เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลหรือ IDP เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการเรียนรู้จากผู้บริหาร ฝึกอบรมทั้งรูปแบบออนไลน์ และออนไลน์ครอบคลุมทั้งกรอบความคิด (Mindsets) กรอบทักษะ (Skillsets) เปิดโอกาสให้บุคลากรที่ได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มสมรรถนะ และสนับสนุนให้บุคลากรในระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับชำนาญการให้เข้าสู่ระบบข้าราชการผู้มีผลสัมฤทธิ์สูง (HIPPS) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากร

5. ด้านความภาคภูมิใจ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมการเพื่อประโยชน์สาธารณะ เช่น โครงการเก็บขยะ ทำความสะอาดสถานที่สาธารณะเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กร กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และวินัยข้าราชการ จัดกิจกรรมสันทนาการให้บุคลากรได้คลายเครียดอย่างน้อยปีละ 3 ครั้ง

6. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้มีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสภาพแวดล้อมขององค์กร จัดทำแบบสำรวจความต้องการและข้อเสนอแนะของบุคลากรจากบุคลากรทั้งเก่าและใหม่ เพิ่มวงเงินงบประมาณทั้งนี้ดำเนินไปด้วยความประหยัดรอบคอบและบุคลากรทุกคนได้ใช้ประโยชน์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลเท่านั้น การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เช่น ทักษะคติในการทำงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมด้วย
2. การวิจัยครั้งต่อไปควรมีเพิ่มเติมการศึกษาในเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย เช่น อาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการศึกษาตัวแปรแทรกอื่น ๆ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง (References)

- เดชพงศ์ โพธิสุวรรณ. (2560). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อความจงรักภักดีต่อองค์กรของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในองค์กรภาคเอกชน ในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การบริหารธุรกิจ) มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญญธรณ์ วิฑูรกร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันองค์กรของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นทีรีย เกรียงชัยพร และอุทัย เลาหิเชียร. (2562). “ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตงาน ความผูกพันต่อองค์กรและพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานการประปาส่วนภูมิภาค.” **วารสารรัชต์ภาคย์**. 13(30) : 71 - 82.

พิชชาภา เกาเต้น. (2563). ผลกระทบของการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและ การรับรู้ การสนับสนุนจากองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพัน และประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของ พนักงาน บริษัท โตโยต้านครพนม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

มารวย วิชาญยุทธนากุล. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ พนักงานโรงแรม ระดับ 5 ดาว. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม การบริการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

วัชรินทร์ วุฒานุสรณ์. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). สร้างคุณภาพชีวิตในองค์กรเพื่อความสุขในการทำงานที่มากกว่าด้วย MS-QWL Step by Step. นนทบุรี : หินหยางการพิมพ์.

สมพงศ์ รัตนพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ศูนย์ข่าว SMM. ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อริยา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของและบุคลากรทางการ ศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน- ศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: a Guide for Human Resource Professionals**. Westport : Quorum Books.

Casio, W. F. (2003). **Managing human resources : Productivity, quality of work life, profits**. New York : McGraw-Hill.

Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. 3rd ed. West Saint Paul, Minnesota West.