

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง

Quality of Work life Management Of officers attached to Ranong provincial office
Ranong province

ณัฐธิดา วิทยาธรรฐ

Nuttida Wittayarat

นักวิชาการพาณิชย์ปฏิบัติการ สำนักงานพาณิชย์จังหวัดระนอง

Commercial Officer, Operational Level, Ranong Provincial Commerce Office

Email: nuttida2536@gmail.com

Retrieved March 15, 2023; Revised April 12, 2023; Accepted April 24, 2023

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ (1) ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ระนอง จากความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ จังหวัดระนอง การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดระนอง จำนวน 160 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า (1) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (2) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนองไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง (3) ด้านปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง

คำสำคัญ: 1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ; 2.ข้าราชการ 3. จังหวัดระนอง

Abstract

This research aimed to 1) verified quality of work life management of officers attached to Ranong provincial office Ranong province . 2) compared quality of work life management by respondents' Opinion verified by demographic factors. 3) explained correlation between affecting factors with quality of work life management. This was quantitative approached ,160 samples were officers attached Ranong provincial office Ranong province . Questionnaires were data gathering tool. Analytical statistics were mean percentages t test ANOVA F and Pearson R Findings were as follows; 1) quality of work life management were high level. 2) There were not any differences among respondents 'opinion toward quality of work life management verified by demographic factors. 3) There were positive significant cOrrelation between affecting factors with quality of work life management.

Keywords: 1. Quality of Work Life Management ; 2. Officers 3;. Ranong provincial office Ranong

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป้นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป้นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (สสพท, <https://shorturl.asia/k2tl1>)

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นสิ่งทีสำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป้นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตภาพขององค์การเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพ

ของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่งคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบันเพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์ เนื่องจากมนุษย์คือต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงานคือการทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมักถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้นเพราะเชื่อว่าทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงานถือว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดขององค์กรที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ (เพทาย สารชาติ, 2551) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำงานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กรได้ (ผจญ เณริณสาร, 2557) ดังนั้นเมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเองทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุมประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางสังคม ทางกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างยิ่ง

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยปัจจัย 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ข้าราชการ ความหมายและความสำคัญ ข้าราชการ คือ บุคคลซึ่งรับการบรรจุแต่งตั้งให้รับราชการ ปฏิบัติหน้าที่ และรับเงินเดือนในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ ของประเทศไทย ส่วนองค์กรที่บุคคลดังกล่าว ปฏิบัติงานอยู่นั้นเรียก ส่วนราชการ อาชีพ “ข้าราชการ” เป็นอีกอาชีพหนึ่งที่มีความสำคัญต่อประเทศเป็นอย่างมาก เพราะระบบราชการเป็นตัวจักรที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศ ขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาลให้บังเกิดผลสำเร็จ นำพาประเทศชาติและสังคมไปสู่ความเจริญและสงบสุข สามารถยืนอยู่บนเวทีโลกได้อย่างสง่างาม

คุณภาพชีวิตการทำงานจะเริ่มต้นจาก ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Working Satisfaction) ก็คือ ความรู้สึกในทิศทางที่ดี ตลอดจนทัศนคติในเชิงบวกที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ โดยบุคลากรได้รับการตอบสนองที่ดีจากองค์กร ซึ่งจะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน รวมถึงมีความสุขในการทำงาน ที่จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย (HRNOTE Thailand, <https://shorturl.asia/1Cp5w>) ส่วนด้าน แรงจูงใจที่เป็น พลังที่อยู่ภายในตัวของบุคคลที่คอยผลักดันให้คนมีพฤติกรรมบางอย่าง และยังเป็นสิ่งที่กำหนดทิศทางหรือเป้าหมายของพฤติกรรมนั้นด้วย กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ แรงจูงใจเป็น ความตั้งใจความต้องการจะทำบางสิ่ง หรือเหตุผลของการกระทำนั้นเองแรงจูงใจมีอิทธิพลต่อผลผลิตภาพของการทำงาน ซึ่งผลผลิตภาพของงานจะมีคุณภาพมากน้อยเท่าไร ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งแรงจูงใจของพนักงานแต่ละคนก็ไม่เหมือนกัน ฉะนั้นแล้วบริษัทต้องเข้าใจว่าอะไรคือแรงจูงใจที่จะทำให้พนักงานคนนึงทำงานอย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้ดังนี้

การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้พนักงาน เพราะพลังเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของคน ถ้าเรามีแรงจูงใจในการทำงานสูง ก็ทำให้เรามีพลัง กระตือรือร้นที่จะทำงานนั้นๆ ให้สำเร็จ การสร้างแรงจูงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้พนักงาน เพราะความพยายามทำให้เรา มีความอดทน พยายาม ไม่ท้อที่จะคิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้ได้มากที่สุด การสร้างแรงจูงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของพนักงาน เพราะการเปลี่ยนแปลงทำให้เราเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ให้ชีวิต คนที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูงจะทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย หากไม่สำเร็จก็จะหาข้อผิดพลาดเพื่อแก้ไข ซึ่งทำให้เกิดเปลี่ยนแปลงการทำงาน จนในที่สุดทำให้เจอแนวทางที่เหมาะสมที่แตกต่างไปจากแนวเดิม การสร้างแรงจูงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้พนักงาน เพราะคนที่มีแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นคนที่มุ่งมั่น ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าและงานที่ตนรับผิดชอบให้สำเร็จลุล่วง ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์แนวคิดเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ สภาพแวดล้อมภายในองค์การจะมีพลังที่มีอำนาจอย่างหนึ่งคือวัฒนธรรมองค์การอัน หมายถึงค่านิยมและบรรทัดฐานที่ยึดถือร่วมกันโดยสมาชิกขององค์การที่ได้กลายเป็นรากฐานของ ระบบการบริหารและวิธีการปฏิบัติของพนักงานและผู้บริหารภายในองค์การพลังนี้จะถูกเรียกว่า วัฒนธรรมองค์การค่านิยมร่วมของวัฒนธรรมองค์การจะเรียกร้องความสนใจต่อสิ่งที่สำคัญ

และระบุ แผนของพฤติกรรมที่กลายเป็นปทัสถานเป็นแบบแผนของการกระทำสิ่งต่าง ๆ ภายในองค์การ

1. ความหมายของวัฒนธรรมองค์การ วัฒนธรรมองค์การเป็นคำที่มีผู้ใช้อย่างกว้างขวางในปัจจุบัน แสดงให้เห็นถึงการยอมรับ ความสำคัญของวัฒนธรรมองค์การ แต่ความเข้าใจความหมายอย่างแท้จริงของคำนี้ยังมีแตกต่างกัน นักวิชาการบางท่านเปรียบเทียบวัฒนธรรมองค์การกับแต่งกายประจำชาติ บ้านเรือนไทย ดนตรีไทย อาหารไทย ดังนั้น เมื่ออยากทราบว่ามีวัฒนธรรมขององค์การเป็นอย่างไรก็พิจารณาจากการแต่งกาย ของพนักงาน การจัดอาคารสถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ การใช้สีสັນและการประดับตกแต่งสำนักงาน เป็นต้น บางท่านอธิบายว่าวัฒนธรรมองค์การคือ สิ่งที่คนในองค์การนั้นประพฤติปฏิบัติ เช่น การทำพิธีเข้ารับตำแหน่ง การแสดงการเคารพบนอบต่อผู้บังคับบัญชา ผู้อาวุโสหรือผู้มีสถานภาพสูงกว่า เป็นต้น คำอธิบายที่กล่าวไว้ข้างต้นนั้นเป็นสิ่งที่ถูกต้องแต่ยังมิได้ครอบคลุมเพียงพอ

ความเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านการเมือง และด้านเทคโนโลยีอย่างรวดเร็ว จึงส่งผลก่อให้เกิดปัญหาด้านต่าง ๆ อย่างมากมาย ในการบริหารงานของหน่วยงานภาครัฐ เช่น ปัญหาบุคลากรของรัฐมีไม่เพียงพอ และขาดทักษะ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ ปัญหาข้อจำกัดด้านงบประมาณในการบริหารงาน ปัญหาการแข่งขันทางการเมือง ปัญหาความไม่โปร่งใสในการบริหารราชการ ปัญหาด้านการบูรณาการจัดซื้อจัดจ้าง ปัญหาความไม่เท่าเทียมกันในการให้บริการประชาชน การทำงานล่าช้า การขาดการมีส่วนร่วมภาคประชาชน และปัญหาการทุจริตคอร์รัปชัน ซึ่งทำให้เกิดความเสียหายอันส่งผลกระทบต่อจังหวัดและประเทศชาติเป็นอย่างมาก และกระทบ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แม้ว่า ในเชิงมิติองค์กรระบบราชการไทยเป็นหนึ่งในองค์กรการจ้างงานที่ดีที่สุดในโลก ความมั่นคงทางตำแหน่งสูง ระบบประเมินผลงานไม่ชัดเจน การปรับตัวน้อย ถ้าข้าราชการปรับตัวไม่ได้ก็ไม่ใช่เป็นไร อยู่ได้ หรือกระทำความผิดก็ย้ายกันไปย้ายกันมา ยังไม่นับโครงสร้างความสัมพันธ์ในจารีตแบบไทย ความสัมพันธ์แบบอุปถัมภ์ ซึ่งมีโครงสร้างนายและลูกน้องที่ ดูแลกันที่ ดีมาก (วสันต์ เหลืองประภัสร์ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์การประชุมวิชาการระดับชาติ ด้านการบริหารกิจการสาธารณะ ครั้งที่ 4 (The 4th National Conference on Public Affairs Management) “การบริหารกิจการสาธารณะภายใต้ประเทศไทย 4.0” (Public Affairs Management Under Thailand 4.0)

ผู้วิจัยมีความสนใจว่าการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้อยู่ในระดับที่ส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะของการปฏิบัติราชการตามหลักการบริหารจัดการที่ดี ประกอบด้วย การบริหารราชการ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขของประชาชน การบริหารราชการเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ การบริหารราชการอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในเชิงภารกิจของรัฐ การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอำนวยความสะดวกและการตอบสนองความต้องการของประชาชน (มาตรา 52 พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2545) อย่างไร

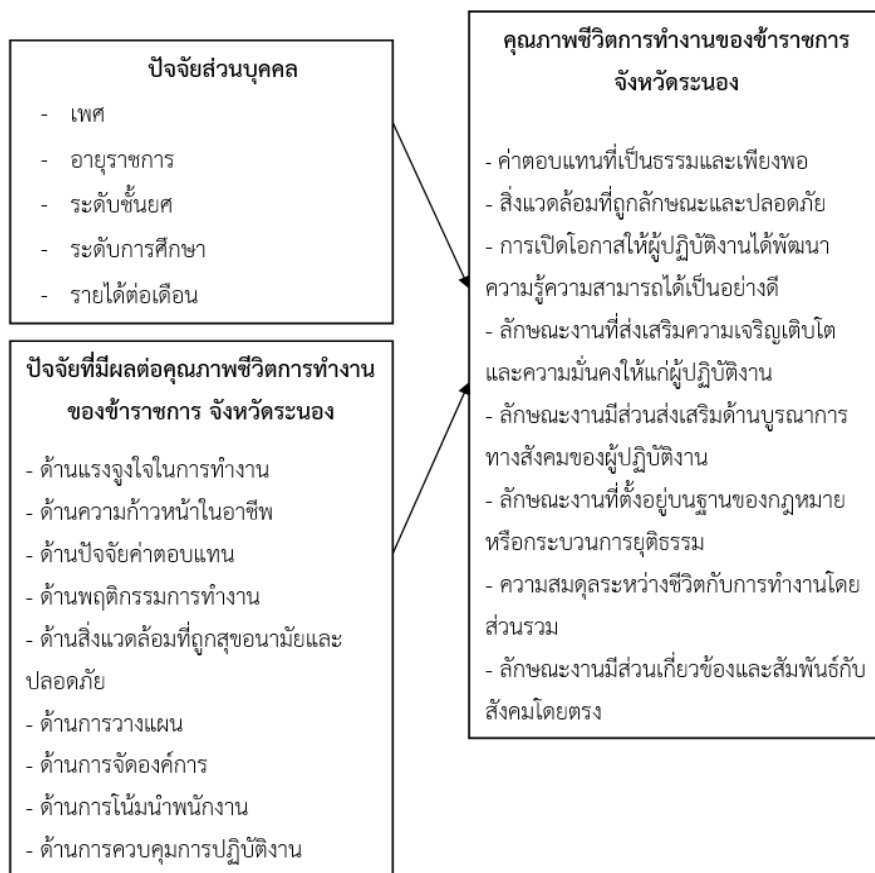
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง เป็นอย่างไร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง
3. เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนองกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนองเป็นอย่างไร

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหา การทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง ประกอบด้วย (1) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (2) แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ประเภทของข้าราชการ ของประเทศไทย (4) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (5) กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานจังหวัดระนอง จำนวน 160 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 ส่วนเพศหญิง จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 ตามลำดับ

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีอายุราชการระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 43.3 รองลงมา อายุราชการระหว่าง 16 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 รองลงมา อายุราชการระหว่าง 11-15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 และ อายุราชการระหว่าง 6-10 จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมี ปฏิบัติการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมา เชี่ยวชาญ จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 รองลงมา ชำนาญงาน จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 24.2 และ เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7 ตามลำดับ

ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง ปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมา ปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 รองลงมา อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 และ มัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้ 25,000 บาท ขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รองลงมา รายได้ 15,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 รองลงมา รายได้ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และ รายได้ 12,000-15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง อยู่ในระดับมาก (= 4.13) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก คือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (= 4.25) รองลงมา คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (= 4.22) รองลงมา คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (= 4.22) รองลงมา คือ ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (= 4.13) รองลงมา คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (= 4.09) รองลงมา คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและ

ความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (= 4.03) รองลงมา สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (= 4.03) และ ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (= 4.03) ตามลำดับ

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ จังหวัดระนอง อยู่ในระดับมาก (= 4.17) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า มีความสำเร็จอยู่ในระดับมาก คือ ด้านแรงจูงใจในการทำงาน (= 4.38) รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ (= 4.37) รองลงมา คือ ด้านพฤติกรรมการทำงาน (= 4.29) รองลงมา คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (= 4.12) รองลงมา คือ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน (= 4.09) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนองด้านการจัดการภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านที่น้อยที่สุด การนำแผนไปปฏิบัติมีสอดคล้องประสานกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 ควรที่จะพัฒนาการนำแผนลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนองด้านการโน้มน้าวพนักงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านที่น้อยที่สุด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสมสามารถลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.01 ควรมีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหมาะสมและความสามารถในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การ

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านที่น้อยที่สุด ที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตรายอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 ควรมีการจัดการที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตรายตามหลักการของ SAR และ DMHTT ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ลักษณะงานทำให้มี โอกาสในความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 ควรพัฒนานำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นกรอบความคิดในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการจังหวัดระนอง ด้านปัจจัยค่าตอบแทนภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ความพอเพียงของเงินเดือนเปรียบเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.38 ควรพิจารณา สวัสดิการข้าราชการให้ดำรง

ชีพตามสมควรโดยสนับสนุนการครองชีพที่ไม่ต้องเพิ่มเงินประจำเดือน เช่นเดียวกับกองทัพของประเทศสหรัฐอเมริกา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1 คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิภาพการดำเนินงาน รัฐบาลควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2 ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐปลอดจากการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง

3. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถดำรงตนในสังคมอย่างมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสมกับความเป็นผู้ให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยในด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการทุกหน่วยงาน

2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบประกันสังคมที่เหมาะสมเข้ามาแทนที่ระบบบำนาญเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ

3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบบำนาญออกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- กรรณิกา สุวรรณศรี. (2557). การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เอกสารประกอบการสอนรายวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม จังหวัดนครปฐม
- วรรณวิสา แยมเกษ. (2557). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาตนเองในการทำงานของพนักงานธนาคารสายบุคคลของธนาคารเอกชนแห่งหนึ่ง การค้นคว้า อิสสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
- วันทนา ชื่นฤทัย. (2553). แนวทางการพัฒนาการสื่อสารในองค์กร กรณีศึกษา : บริษัท โออิทานิ (ไทยแลนด์) วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ
- ชาญวุฒิ บุญชม. (2553). ความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษาเฉพาะกรณีบุคลากร โรงเรียนอิสลามสันติชน การศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ
- ดุสิตา เครือคำบิว. (2551). ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์การกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาล รามาธิบดี โรงพยาบาล วิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร

- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลสำนักงานตำรวจแห่งชาติ.วิทยานิพนธ์* สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพมหานคร
- สาธิต ปานอ่อน ปภาวดีมนตรีวัด และจิระ ประทีป. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. วิทยานิพนธ์* ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร
- เสน่ห์ นิติวิทยากุล. (2561). *รูปแบบการพัฒนาคุณลักษณะผู้นำที่มีความเชื่อมั่นในตนเองของนักเรียนนายสิบทหารบกเหล่าทหารราบ: โมเดลโค้งพัฒนาการที่มีตัวแปรแฝงสมการกำลัง 2 ลำดับที่ 2* วารสารศรีนครินทร์วิโรฒวิจัยและพัฒนาสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.10(19), 217-234
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). *คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทดจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาอิสระ* ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี สุรนารีจังหวัดนครราชสีมา
- สุศักดิ์ นนทพรหม.(2559). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวน สังกัด กรมกำลังพล กองกองทัพบกการศึกษาอิสระ.ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิต* มหาวิทยาลัยศรีปทุมกรุงเทพมหานคร
- รัตนา เอื้อบุญะนันท์. (2555). *ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของนายทหารสัญญาบัตรในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพบก* วารสารสหวิทยาการวิจัย ฉบับบัณฑิตศึกษา.1(1) , 69-78.
- สุรสิทธิ์ ศรีวนิชย์. (2561). *กลไกการจัดการศึกษาเพื่อสร้างอัตลักษณ์นายทหารสัญญาบัตรภายใต้ัยคุกคามในอนาคต.วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ* 9(2) , 63-73.
- ชัยยุทธ์ ชัยปัญญา. (2556). *องค์ประกอบการพัฒนาการเรียนนายสิบทหารบกสู่ความเป็นเลิศ บทความวิชาการโรงเรียนนายสิบทหารบก กองการศึกษาโรงเรียนนายสิบทหารบก*
- ดร.ณ ฤทธวงษ์สุข. (2556). *การปฏิรูประบบกำลังสำรองของกองทัพบกไทย. วารสารเกษมบัณฑิต*. 14(2) ,59-72.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน* <https://www.moe.go.th> approached 4th Oct 2019)
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การของพนักงานกลุ่มบริษัท ไทรีเซนไทย เอเยนซีจำกัด. วิทยานิพนธ์* บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยกรุงเทพ กรุงเทพมหานคร
- พิทยา โกคา. (2552). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตภัณฑ์พลาสติก จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตมหาวิทยาลัย ศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรีจังหวัดชลบุรี*

ศุสึพร จิตต์เที่ยง (2553) *ความพึงพอใจในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่*. การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย เกरिक กรุงเทพฯ

อุมาพร มุลมณี. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวส เทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด . วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวไลยอลงกรณ์ ปทุมธานี*.