

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน

กรมสรรพสามิต รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ

Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization;
personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise

Division Ministry of Finance.

¹ปิ่นพงศ์ พิศพัทตร์

¹Pinphong Phitsaphak

¹สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต

¹E-mail: patiwat_ac_6@hotmail.com

Retrieved 30-03-2023; Revised 19-04-2023; Accepted 22-04-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ จากความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร (3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ (4) เพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบและป้องกันกรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำนวน 157 นาย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ ผลการวิเคราะห์พบว่า

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

(2) ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐไม่มีความแตกต่างกันเมื่อพิจารณาจากลักษณะประชากรของกลุ่มตัวอย่าง

(3) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญ

(4) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์จัดการคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐได้ร้อยละ 65.4

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการ, สำนักงานป้องกันและปราบปราม, กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง

Abstract

This Article aimed to study 1) explore Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization; personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement Excise Division Ministry of Finance. 2) compare attitude of respondent toward Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization via demographic factors. 3) explain correlation between critical success factors with Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization. 4) forecast Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization variation by critical success factors. This was quantitative approached; sample were 157 personnel attached to Bureau of Audit Prevention and Enforcement. Analytical statistics were percentages standard deviation mean t test ANOVA F and Pearson correlation Multiple regression. Major results were

1) Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization; personnel attached to Bureau of Audit Prevention were high level.

2) attitude of respondent toward Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization via demographic factors were not difference.

3) correlation between critical success factors with Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization were positive statistical correlation.

4) critical success factors could forecast Quality of work life transformation to Digital Era of Public Organization at 65.4 percent.

Keywords: Quality of work life transformation, Digital Era of Public Organization, Bureau of Audit Prevention and Enforcement, Excise Division Ministry of Finance.

บทนำ

ประเทศไทยมีระเบียบบริหารราชการแผ่นดินที่แบ่งส่วนราชการ ตามความรับผิดชอบ และพันธกิจตามระบุไว้ในรัฐธรรมนูญของประเทศไทย ประกอบด้วย ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนกลาง ระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน ส่วนภูมิภาค ระเบียบบริหารราชการแผ่นดินส่วนท้องถิ่น ระเบียบบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ระเบียบบริหารราชการ กรุงเทพมหานคร และเมืองพัทยา โดยมีทรัพยากรบุคคล ที่รับการบรรจุเข้ารับราชการในฐานะข้าราชการพลเรือน พนักงานและลูกจ้าง ตามลักษณะงานและสัญญาการจ้างเป็นองคคัพพสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจทั้งปวง ให้บรรลุวัตถุประสงค์ และเนื่องจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญได้แก่การจัดการให้มนุษย์ในองค์การ หรือ ทรัพยากรมนุษย์หลักของ หน่วยงานภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ ที่จะต้องได้รับการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีองค์ประกอบหลัก ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานมีลักษณะสำคัญประกอบที่ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและความมั่นคงแก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Richard E Walton, 1975)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคง และความปลอดภัย ในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในอาชีพ รวมถึงการพัฒนาทางสมรรถภาพของมนุษย์ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่มีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันเนื่องมาจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่าง ๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิด ความพึงพอใจในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีสุขภาพจิตดี นำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การ (Thamjinda, 2007; Boonlorn, 2008) ปัจจุบันเกิดสภาวะการแพร่ระบาดของโคโรนาไวรัส 19 ทั่วโลกและประเทศไทยได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าวทุกภาคส่วนจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อรองรับกับความเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ข้าราชการ ต้องมีการปรับตัวอย่างมาก ให้สามารถปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพดังเดิมแต่ต้องได้รับการจัดการคุณภาพชีวิตให้เหมาะสมกับการที่ต้องประยุกต์ใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เข้ามาช่วยการปฏิบัติหน้าที่ โดยที่ยังคงต้องรักษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้เหมาะสม

กรมสรรพสามิต เป็นหน่วยงานในสังกัดกระทรวงการคลัง มีหน้าที่และความรับผิดชอบในการจัดเก็บภาษี สรรพสามิต เพื่อเป็นรายได้ของรัฐและดำเนินการป้องกันและปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมายสรรพสามิต รวมทั้งรับผิดชอบในด้านบริการงานของรัฐวิสาหกิจ อีก 2 หน่วยงาน คือ 1. องค์การสุรา มีหน้าที่ผลิตและจำหน่ายแอลกอฮอล์แต่เพียงผู้เดียว และผลิตภัณธ์จากวัตถุดิบพลอยได้ ที่ได้จากการผลิตสุรา 2. โรงงานไฟ มีหน้าที่ผลิตและจำหน่ายไฟที่ทำในประเทศแต่เพียงผู้เดียว และจัดเก็บ สินค้าและบริการที่ต้องเสียภาษี

สรรพสามิตได้แก่ น้ำมันและผลิตภัณฑ์น้ำมัน เครื่องไฟฟ้า แก้วและคริสตัล และแก้วคริสตัลอื่น ๆ รถจักรยานยนต์ น้ำหอมและหัวน้ำหอม หินอ่อนหรือหินแกรนิต สุรา ไฟ่ สถานอาบน้ำหรืออบตัวและนวด รายรับจากการออกสลากกินแบ่ง กิจการโทรคมนาคม เครื่องดื่ม แบตเตอรี่ รถยนต์ เรือยอชต์ และยานพาหนะทางน้ำที่ใช้เพื่อความปลอดภัย พรหมหรือสิ่งทอปูพื้นทำด้วยขนสัตว์ สารทำลายชั้นบรรยากาศ ประเภทอนุพันธ์ ชนิดฮาโลเจนเต็ด ของไฮโดรคาร์บอน ยาสูบหรือยาเส้น ไนต์คลับและดิสโก้เธค สนามแข่งม้า สนามกอล์ฟ

ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์จะวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ
- 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ จากความคิดเห็นของ กลุ่มตัวอย่างที่มีต่อเมื่อจำแนกด้วยลักษณะประชากร
- 3) เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ
- 4) เพื่อพยากรณ์คุณภาพชีวิตของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ

การทบทวนวรรณกรรม

การทบทวนวรรณกรรมประกอบด้วย แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาการทำวิจัยและเป็นแนวทางในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ประกอบด้วย (1) แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (2) แนวคิดและทฤษฎีด้านแรงจูงใจ (3) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนาร่องทางการไปสู่ความเป็นองค์การดิจิทัล (4) แนวคิดและทฤษฎีการพัฒนารัพยากรมนุษย์ (5) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และ (6) กรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องสรุปข้อมูลได้ ดังนี้

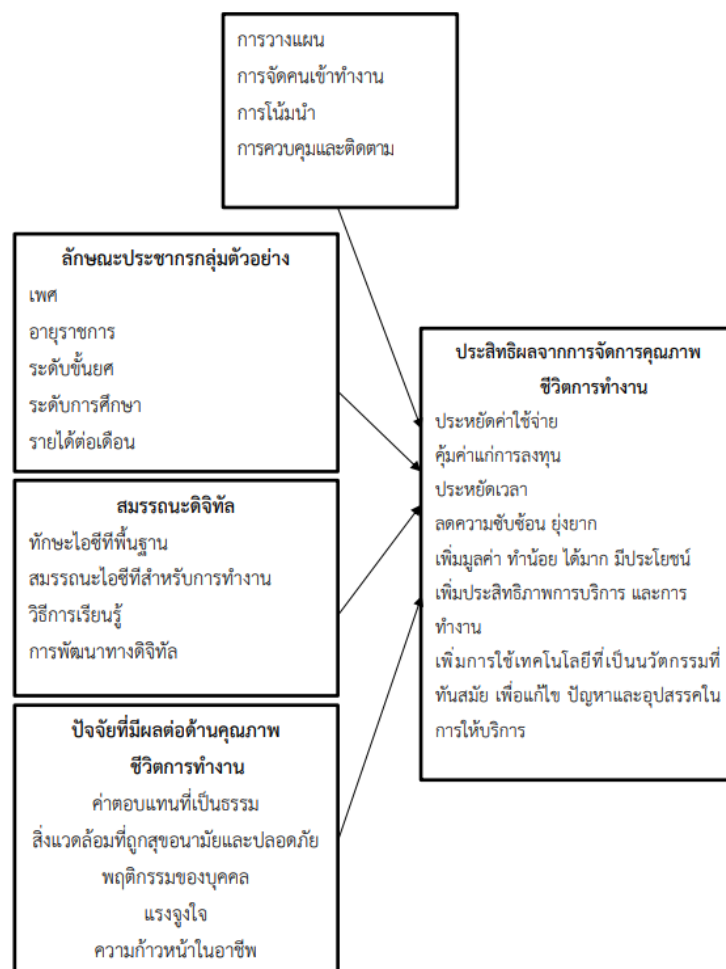
ณิศภัทร มวงคำ (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกุญแจ มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตน์ราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจัยองค์กรโดยรวม อยู่ในระดับสูง โดยด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง สวนด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในลำดับสุดท้าย

วรารัตน พูลสวัสดิ์ (2550) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท น.วาสิกิจ จำกัด จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับสูง คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการเกี่ยวข้องของสัมพันธ์กับสังคม สวนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม

ลัดดาวิณัย สกุลสุข (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ สำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต ประชากร คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต กลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานป้องกันและปราบปรามกรมสรรพสามิต จำนวน 157 คน นำข้อมูลเชิงปริมาณมาวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่าที่ การวิเคราะห์ความเบี่ยงเบน สหสัมพันธ์เพียร์สัน และสมการถดถอยเชิงพหุ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาค้นคว้าตามวิธีการดำเนินการศึกษาดังกล่าวมาในข้างต้น สามารถนำเสนอผลการศึกษาค้นคว้า รายละเอียดดังต่อไปนี้ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีดังนี้

เพศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมา คือ เพศหญิง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

อายุราชการ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ ราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาคือ อายุราชการ 16 ปีขึ้นไปจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 13.4 กลุ่มตัวอย่างที่มีจำนวนน้อยที่สุด คือ อายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.5 ตามลำดับ

ระดับชั้นยศ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับชั้นยศ ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 35.7 รองลงมาระดับชั้นยศ เชี่ยวชาญ จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 กลุ่มตัวอย่างที่น้อยที่สุดในระดับชั้นยศ เชี่ยวชาญพิเศษจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในปริญญาตรี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 49.0 รองลงมามีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาโทขึ้นไป จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 44.6 ระดับ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 5.7 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ตามลำดับ

รายได้ต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 - 20,000 บาทจำนวน 58 คน เป็นร้อยละ 36.9 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 25,000 บาทขึ้นไป จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 50.3 รายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 และ ตั้งแต่ 12,000 - 15,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

วัตถุประสงค์ที่ 1. ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า เพิ่มประสิทธิภาพการบริการประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.25 รองลงมา การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อยู่ในระดับ

มากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.22 รองลงมา สามารถแก้ปัญหาและอุปสรรคการให้บริการประชาชนอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.20 รองลงมา เพิ่มมูลค่าการผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.13 รองลงมา การใช้นวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้าปฏิบัติงานมีความคุ้มค่ากับการลงทุนจัดซื้ออุปกรณ์ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.09 รองลงมา สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายของสำนักงาน และลดความซ้ำซ้อนของการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 4.03 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 2. ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา ด้านพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมา ด้านการโน้มนำพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา ด้านการทำงานเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.71

วัตถุประสงค์ที่ 3. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.12 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากระดับค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลงไปหาน้อยสุดตามเกณฑ์การประเมิน พบว่า ด้านแรงจูงใจในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.38 รองลงมา ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.37 รองลงมา ด้านพฤติกรรมการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.29 รองลงมา ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.12 รองลงมา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.11 รองลงมา ด้านการจัดองค์การ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.10 รองลงมา ด้านการควบคุมการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.08 รองลงมา ด้านการโน้มนำพนักงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.06 รองลงมา ด้านการทำงานเกี่ยวกับสมรรถนะดิจิทัล อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.00 และ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.71

วัตถุประสงค์ที่ 4. ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถพยากรณ์จัดการคุณภาพชีวิตของ ข้าราชการสำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐได้ร้อยละ 65.4

ข้อเสนอแนะ

1. จากผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐด้านการจัดการการภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.10 ด้านที่น้อยที่สุด การนำแผนไปปฏิบัติมีสอดคล้องประสานกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 ควรที่จะพัฒนาการนำแผนลงสู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิผลมากที่สุด

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐด้านการโน้มนำพนักงานภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.06 ด้านที่น้อยที่สุด ผู้บริหารมีภาวะผู้นำเหมาะสม สามารถลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กรอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.01 ควรจะมีการพัฒนาการเสริมสร้างภาวะผู้นำเหมาะสมและความสามารถในการลดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์กร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขอนามัยและปลอดภัย ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.12 ด้านที่น้อยที่สุด ที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตรายอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.02 ควรมีการจัดการที่ทำงานปราศจากเชื้อโรคอันตรายตามหลักการของ SAR และ DMHTT ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข

4. ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ลักษณะงานทำให้มีโอกาสในความก้าวหน้าในการเลื่อนขั้นหรือตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.09 ควรพัฒนานำหลักการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาเป็นกรอบความคิดในการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่ง

5. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ สำนักงานตรวจสอบและป้องกัน กรมสรรพสามิต กระทรวงการคลัง รองรับการเข้าสู่ยุคดิจิทัลขององค์การภาครัฐ ด้านปัจจัยค่าตอบแทน ภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ด้านที่น้อยที่สุดได้แก่ ความพอเพียงของเงินเดือนเทียบกับค่าครองชีพปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.38 ควรพิจารณา สวัสดิการข้าราชการให้ดำรงชีพตามสมควรโดยสนับสนุนการครองชีพที่ไม่ต้องเพิ่มเงินประจำเดือน เช่นเดียวกับกองทัพของประเทศสหรัฐอเมริกา

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญของประสิทธิผลการดำเนินงาน รัฐบาลควรให้ความสำคัญในนโยบายด้านสวัสดิการสังคมทุกภาคส่วนมีว่าภาครัฐ ภาคเอกชน หรือชุมชน

2. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้หน่วยงานภาครัฐปลอดจากการแทรกแซงของฝ่ายการเมือง

3. ภาครัฐต้องมีนโยบายที่ชัดเจนในการทำให้ข้าราชการในหน่วยงานภาครัฐสามารถดำรงตนในสังคมอย่างมีเกียรติยศและศักดิ์ศรีสมกับความเป็นผู้ให้บริการประชาชน

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

1. วิจัยในด้านความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการทุกหน่วยงาน
2. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบประกันสังคมที่เหมาะสมเข้ามาแทนที่ระบบบำนาญเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ
3. วิจัยความเป็นไปได้ในการนำระบบบำนาญออกจากสมาชิกสภาผู้แทนราษฎรเพื่อลดภาระงบประมาณของประเทศ

เอกสารอ้างอิง

- จิตราวรรณ ถาวรวงศสกุล. (2554). ปัจจัยกระทบทัศนคติต่อการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานระดับ 2-7 ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี .สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาตรี สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- Boonlorm, W. (2008). *The Relationship between quality of work life, organizational commitment and organizational citizenship behavior among teachers at technical colleges in the Three Southern Border Provinces. Independent Study of the Degree of Master of Science Program in Organizational and Industry Psychology*. Chiangmai University: Chiangmai University. (in Thai)
- Walton, R. (1975). *Criteria for Quality of work life*. New York: Free Press.
- Thamjinda, C. (2007). Personnel Management and Human Resource Management. *Journal of Dhamrongrachanupab*, 6(22), 7-16. (in Thai)