

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม
QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS AT DEFENSE BUDGET OFFICE

จุไรรัตน์ ทรแก้ว

สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Churairat Sonkaew

E-mail: ChurairatSonkaew@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงาน และสร้างเสริมสุขภาพ ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเสมอภาคเท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน ด้านการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม ให้ความสำคัญเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเสมอภาคเท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ,ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ,ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ข้าราชการสำนักงบประมาณกลาโหม

ABSTRACT

There research has an objective to study the quality of working life of Officials the Defense Budget for salaries and wages, fair Workplace with a safe environment and health promotion Management of knowledge and competency of personnel solid foundation and advancement in social Knowledge Management or Collaboration. equality equality, there is democracy in the organization Life balance in the time of work and energy after work Operations for the Public Interest Classified by personal factors, including status, education level average monthly income length of work The population in this research is government officials from the Defense Budget Office. The sample group who responded to the questionnaire were 160 people. The tool used for data collection was a questionnaire. The data were analyzed using a computer program to find percentage, mean standard deviation.

The research showed that the study on the Quality of work life of Officials at Defense Budget Office There were 160 total respondents, most of them were females, 123 people , representing 76.90 percent, aged 31-40 years, 67 people, representing 41.90 percent, were single, 90 people, representing 56.30 percent, had a degree. Bachelor, 91 people, representing 56.90 percent, having an average monthly income of 20,001 baht or more, 104 people, representing 65.00 percent

The results of the research revealed that government officials from the Defense Budget Office. The overall level is moderate. when considering each side, it was found that The aspect with moderate opinions was the operation for the public benefit. The workplace provides a safe working environment and promotes health. Life balance during work and after work Social knowledge management or collaboration ,In order of part, the opinions were moderate. In terms of equality, there is democracy in the organization. Management of knowledge and competency of personnel in terms of stable foundations and progress in work Salary and fair wages , respectively.

Keywords: quality of work life, of officials at Defense Budget Office

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในการใช้ชีวิตในปัจจุบันนี้ ซึ่งในหนึ่งวันเราใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ที่ทำงานด้วยภาวะเศรษฐกิจและเทคโนโลยีที่ทันสมัยขึ้น ทำให้เราต้องทำงานมากขึ้นเวลาส่วนใหญ่เลยอยู่กับที่ทำงาน เพื่อหารายได้ให้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว ในปัจจุบันนี้โลกมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้นมีการแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ทำให้การใช้ชีวิตหรือรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปเป็น นวัตกรรม การที่สังคมเราเข้าสู่การใช้ดิจิทัลเต็มรูปแบบ ตั้งแต่ช่วงที่คนเริ่มเวิร์ค ฟรอมโฮมผู้คนเริ่มคุ้นเคยกับการประชุมออนไลน์มากขึ้น การทำงานร่วมกันระยะไกลมากขึ้นทำให้สังคมการทำงานนำไปสู่โลกดิจิทัลที่ทันสมัยขึ้น

ในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ไม่เพียงพอในการพัฒนา ศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดี วางวัตถุประสงค์เพื่อความสำเร็จอย่างมีคุณภาพของการทำงานและมีความสุขจาก การทำงานขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตก็มีความสำคัญ ซึ่งในหน่วยงานของสำนักงานงบประมาณกลาโหม มีหน้าที่พิจารณา เสนอนโยบาย รวมทั้งควบคุมกำกับดูแลการปฏิบัติงานของส่วนราชการในกระทรวงกลาโหม ให้เป็นไปตามนโยบายด้าน งบประมาณที่กระทรวงกลาโหมกำหนด

ผู้บังคับบัญชาควรใส่ใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งแต่ละบุคคลจะมีความแตกต่าง กันจะมีผลต่อการปฏิบัติงานผู้บังคับบัญชาควรมอบหมายงานให้เหมาะสม คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมี ความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและ สำนักงานงบประมาณกลาโหม

ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าจากงานวิจัยที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เพื่อสามารถนำ ข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผน การพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วน สำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการ ทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหมและนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและ พัฒนารูปแบบการบริหารด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม

ขอบเขตของงานวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหมมีขอบเขตการวิจัย ดังนี้
ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม ได้แก่ ด้าน เงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและส่งเสริม สุขภาพ ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้าน การจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม จำนวน 260 คน (ที่มา : กำลังพล สำนักงานงบประมาณกลาโหม เดือนกุมภาพันธ์ 2566) กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทำการคำนวณหากลุ่ม ตัวอย่างโดยการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความ คลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% ผลการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 158 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้อยู่ที่ จำนวน 160 คน จากประชากร ทั้งหมด 260 คน เพื่อ ป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามที่ไม่ถูกต้องครบถ้วน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูลและการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ เริ่มตั้งแต่เดือนมกราคม 2566 ถึง เดือน มีนาคม 2566

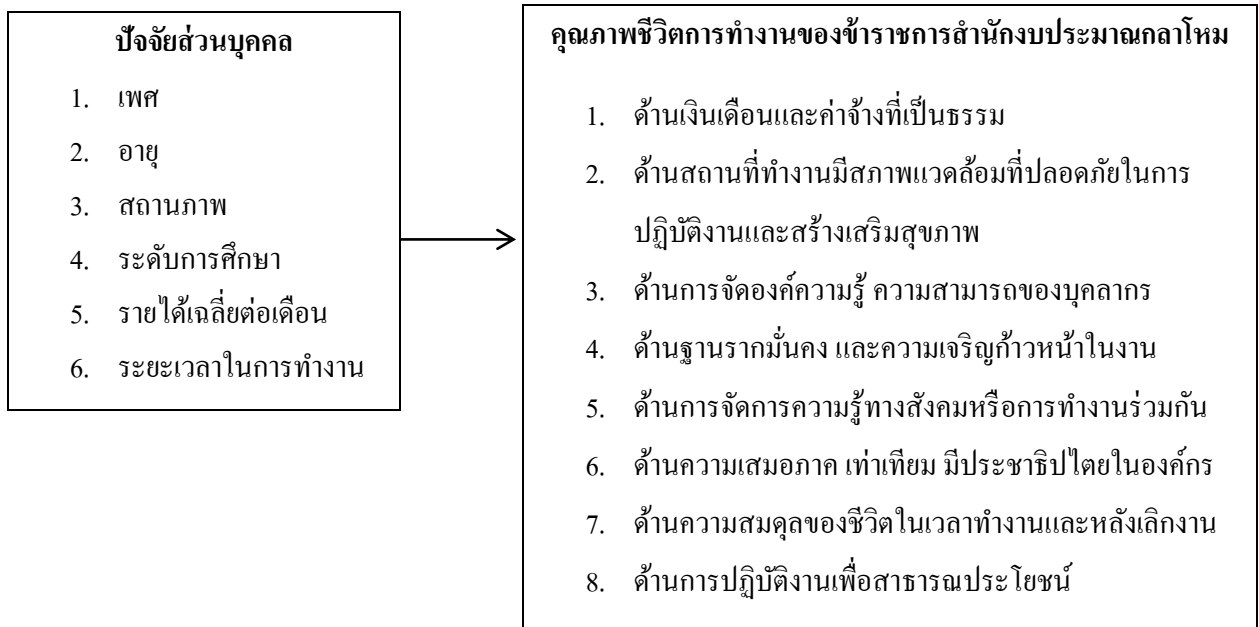
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับการวิจัย

1. สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการจัดทำแผน การพัฒนาทักษะแก่ผู้บังคับบัญชา ซึ่งมีส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนารูปแบบการบริหารงานด้านทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นองค์ความรู้ และแนวทางให้แก่ผู้ที่สนใจจะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton 1973 ได้แนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพอใจในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย มีความสุขทั้งด้านร่างกายและจิตใจ มีค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความเจริญก้าวหน้าที่การทำงานต่าง ๆ มีความมั่นคงในอนาคตและเวลาทำงานไม่ไปกระทบต่อครอบครัวเป็นที่ยอมรับในสังคม

เฮาส์ และคัมมิงส์ (House & Cummings, 1985) ได้สรุปลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ซึ่งมีลักษณะต่าง 8 ด้าน ดังนี้ คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพการพัฒนา

ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงสัมพันธภาพ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระ
จากงานความภาคภูมิใจในองค์กร

ข้อมูลเกี่ยวกับ สำนักงานประมาณกลาโหม

สำนักงานประมาณกลาโหม ตั้งอยู่ที่ กระทรวงกลาโหม ถ.สนามไชย เขตพระนคร กทม. 10200
สำนักงานประมาณกลาโหมมีหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์และเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไขแผนงานและ
โครงการทหาร พิจารณาเสนอโยกย้าย วางแผน อำนาจการ จัดทำ จัดสรรและบริหารงบประมาณดำเนินการ
ทางด้านสถิติตรวจสอบและประเมินผลความก้าวหน้าของการจัดการ การพัสดุ การบริหารทรัพยากร และการ
กำหนดการวิจัย พัฒนาและเสนอแนะการปรับปรุงการจัดการ การงบประมาณ การพัสดุและการบริหาร
ทรัพยากร รวมทั้งดำเนินการฝึกอบรมในเรื่องดังกล่าว และปฏิบัติงานอื่น ตามที่ได้รับมอบหมาย มีผอ.สงป.กท.
เป็นผู้บังคับบัญชารับผิดชอบสังกัดหน่วยงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปราณีสา พรหมจามอญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของธนาคารเกียรตินาคินภัทร
จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ มีความประสงค์เพื่อศึกษา ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้าน
สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้
ความสามารได้เป็นอย่างดี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ
ทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต
ส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ
อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ
พนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณา
เป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์และรับผิดชอบ
ต่อสังคม

อมราพร แยมขจร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน โดยใช้
แบบสอบถามในการเก็บรวบรวม ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวม อยู่ใน
ระดับปานกลาง ปรากฏว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและที่ความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด

สุภารัตน์ สีสั่ง (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัด
ฉะเชิงเทรา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 นาย พบว่า 1.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปาน
กลาง คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ชรรมนูญ ในองค์กรการบูรณาการทางสังคม 2. ระดับประสิทธิภาพ
ในการทำงานอยู่ในระดับดี 3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ.05 พบว่าระดับชั้น และสายงาน มี
อิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ชรรมนูญในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิภาพในการทำงาน 4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่
เป็นธรรมและเพียงพอความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

สมชาย อุทัยน้อย (2559) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา เก็บข้อมูลจำนวน 209 คน สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียวและ ทดสอบค่าที่ผลการวิจัยพบว่า 1.โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีบทบาทและปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบุรี โดยรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองและ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อน ระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่ม โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการ ด้านต่างๆอย่างพอเพียงให้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

สายชล คงทิม, (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการตรวจเงินแผ่นดิน จำนวน 355 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการ คิดเห็นว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และ สถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

มัลลิกา กวงแหวน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอัยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชั้นอุทธรณ์ พิเศษ พ.ศ.2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปิยาภรณ์ ประทุมสังข์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรกับการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการของพนักงานออมสิน ภาค 16-18 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ในการวิจัย ได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

วิธีดำเนินการวิจัย

วิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานประมงกลาง จำนวน 260 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับร้อยละ 5 (Taro Yamane, 1973) ผลจากการคำนวณ ขนาด

ของกลุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ต้องไม่ต่ำกว่า 158 คน ผู้วิจัยจึงจะเก็บกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ อยู่ที่จำนวน 160 คน จากประชากรทั้งหมด 260 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน มีจำนวน 6 ข้อเป็นคำถามประเภทแบบปิด กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียง 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม การประเมินเป็น 5 ระดับจากน้อยไปมาก ได้แก่ น้อยที่สุด=1, น้อย=2, ปานกลาง=3, มาก=4, มากที่สุด=5

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม จากการศึกษา แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม และงานวิจัยอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง จากนั้นผู้วิจัยได้นำความรู้ ความเข้าใจที่ได้จาก

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.05 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.05 ต้องปรับปรุง เนื่องจากยังใช้ไม่ได้

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้เก็บรวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม เพื่อใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่างที่ได้กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการแจกแบบสอบถามผ่านทางออนไลน์โดยใช้ Google Form
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม เพื่อความเข้าใจในข้อคำถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้วเพื่อนำมาจัดทำ และเตรียมวิเคราะห์ผลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูล
3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : SD) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 160 คน การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 76.90 และเพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23.10 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 รองลงมาคือ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 23.80 , 41 – 50 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 20.60 , 25 – 30 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30 ,ต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 และรองลงมาคือ สมรส จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 36.90 , หย่าร้าง จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.90 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 , ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และรองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 , 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00, น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่ สรุปผลการวิจัยได้ ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 และรองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 26.60 , ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 17.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00 และรองลงมาคือ 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 18.80 , 10,001 – 15,000 บาท จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00, น้อยกว่า 10,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.30 ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงานประมงกลางใหม่ได้แก่ ด้านเงินเดือน และค่าจ้างที่เป็นธรรม ด้านสถานที่ทำงานกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเสมอภาค เท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน ด้านการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ประชากรในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 160 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หากำร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางใหม่ มีผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 160 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน

คิดเป็นร้อยละ 76.90 มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 56.30 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 56.90 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 65.00

ผลการวิจัยพบว่าข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการปฏิบัติงาน เพื่อสาธารณประโยชน์ ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ ส่วนด้านที่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเสมอภาค เท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร , ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน , ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์ ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเสมอภาค เท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการจัดการองค์ความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานประมงกลางโหม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อที่ความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง สามารถเรียงลำดับได้ดังนี้ ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินกู้สวัสดิการ การรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือบุตร สวัสดิการอื่น ๆ ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ ท่านพึงพอใจเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานรัฐอื่น ๆ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าจ้างเพียงพอต่อการดำรงชีพ ท่านได้รับเงินเดือนและค่าจ้างเพียงพอกับครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธารัตน์ สีสิง, (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 310 นาย พบว่า 1.ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ธรรมเนียม ในองค์กรการบูรณาการทางสังคม 2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับดี 3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่าระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงาน 4. แนวทางการ

บริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

2. **ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือข้อสถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัย ท่านมีการเตรียมความพร้อมการป้องกันมาตรการกรณีฉุกเฉิน หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ สะอาด สะดวก สบายเหมาะสม หน่วยงานของท่านมีกิจกรรมการออกกำลังกายเพื่อส่งผลให้สุขภาพแข็งแรง สุขภาพจิตดี ตามลำดับส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง คือข้อสถานที่ทำงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกอย่างเพียงพอ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมชาย อุทัยน้อย, (2559) วัตถุประสงค์เพื่อศึกษา** เก็บข้อมูลจำนวน 209 คน สถิติใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนทางเดียวและ ทดสอบค่าที่ผลการวิจัย พบว่า 1. โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก 2. ผู้ปฏิบัติงานหลักที่มีบทบาทและปัจจัยข้อมูลพื้นฐานใกล้เคียงกัน มีความคิดเห็นต่อระดับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัด เพชรบุรีโดยรวมไม่แตกต่างกันแนวทางการพัฒนาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น คือ ควรมีการพิจารณาปรับปรุงบัญชีเงินเดือนของข้าราชการกรมการปกครองและ ข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น เพื่อให้เทียบเท่ากับข้าราชการอื่นๆ ความเป็นธรรมในการสอบเลื่อน ระดับหรือเลื่อนตำแหน่งเพื่อเพิ่มโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาตนเองและควรมีสวัสดิการ ด้านต่างๆอย่างพอเพียงให้แก่ข้าราชการอย่างต่อเนื่อง

3. **ด้านการจัดการองค์ความรู้ ความสามารถของบุคลากร** โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลางคือข้อหน่วยงานของท่านสนับสนุนค่าใช้จ่ายในเรื่องการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างเสมอ องค์การของท่านส่งเสริมความรู้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ องค์การของท่านเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี ท่านมีโอกาสได้รับสนับสนุนให้ก้าวหน้าขึ้นจากผู้บังคับบัญชา ตามลำดับ **ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการตรวจเงินแผ่นดิน** จำนวน 355 คน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินใน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อันดับแรกคือ ด้านลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ ต่อสังคม เป็นด้านที่ข้าราชการคิดเห็นว่า ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินกับปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าข้าราชการที่มีเพศอายุ ระดับการศึกษาสูงสุด ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4. **ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน** โดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง คือข้อแนะนำการวางแผนให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการเพื่ออนาคตได้อยู่อย่างมีความสุข ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น องค์การส่งเสริมให้ออมเงินสำรองเลี้ยงชีพตามอายุงาน องค์การของท่านมีสวัสดิการสินเชื่อที่อยู่อาศัย องค์การของท่านผู้บังคับบัญชามีการวางแผนในการจัดตำแหน่งให้อย่างเป็นธรรม องค์การสามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งได้ตามถนัด ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (อมราพร แยมขจร (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์เวิร์ก จำกัด เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 272 คน โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ปรากฏว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและมีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ถัดมาเป็นด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพและศักยภาพของบุคคล ด้านเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสุดท้ายด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

5. ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือข้อองค์กรของท่านมีเป้าหมายในการทำงานอย่างชัดเจน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดีในสายงานนั้น ๆ ในการทำงานจัดเป็นทีมงานโดยได้รับความร่วมมืออย่างดีตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ข้อองค์กรของท่านมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้มากพอในปัญหาต่าง ๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ปิยาภรณ์ ประทุมสังข์ (2560) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรกับการลาออกก่อนเกษียณอายุราชการของพนักงานออมสิน ภาค 16-18 เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน ในการวิจัยได้ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

6. ด้านความเสมอภาค เท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับปานกลาง คือข้อ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน องค์กรของท่านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัวกัน องค์กรของท่านรับฟังความคิดเห็นของเสียงข้างมาก ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังคำแนะนำจากลูกน้องตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ (มัลลิกา กวงแหวน (2562) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอัยการประจำศาลอุทธรณ์คดีชำนานูพิเศษ พ.ศ.2562 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก คือท่านสามารถจัดสรรเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม องค์กรมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ (ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน วิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ในการจัดลำดับความสำคัญของตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

8. ด้านการปฏิบัติงานเพื่อสาธารณประโยชน์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ระดับมาก วิจัยนี้ คือ พนักงานธนาคารเกียรตินาคินภัทร จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 350 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลการวิจัยพบว่า 1) ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 174 คน โสด จำนวน 166 คน หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 10 คน ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 187 คน ปริญญาตรี 155 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี 8 คน ส่วนมีรายได้ต่อเดือน 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 115 คน มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 96 คน รายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 60 คน ต่ำกว่า 20,000 บาท จำนวน 47 คน รายได้ต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 32 คน ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 5-10 ปี จำนวน 145 คน มากกว่า 10 ปี จำนวน 119 คน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 86 คน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เพื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับ ได้ดังนี้ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านการเปิดโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1. ด้านเงินเดือนและค่าจ้างที่เป็นธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ เช่น เงินกู้สวัสดิการการรักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี เงินช่วยเหลือบุตร สวัสดิการอื่น ๆ ปัจจุบันท่านได้รับเงินเดือนและค่าจ้างที่เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ภาระงานควรพิจารณาปริมาณที่ได้รับจัดสรรให้เหมาะสมตรงกับตำแหน่งหน้าที่และประสิทธิภาพการทำงาน ท่านพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ เช่น คนที่ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ปริมาณงาน และความรับผิดชอบ สูงขึ้นตามเงินเดือนและค่าจ้างที่ได้รับ

2. ด้านสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานและสร้างเสริมสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบการรักษาความปลอดภัยที่มีการตรวจสอบอุปกรณ์อยู่เสมอ ท่านมีการเตรียมความพร้อมการป้องกันมาตรการกรณีฉุกเฉิน เช่น ที่ผ่านมาช่วงสถานการณ์โควิด-19 หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะอาด สะดวก สบายเหมาะสม การเดินทางสะดวก มีรถประจำทาง ต้นไม้ร่มรื่น ย่อมส่งผลให้เกิดความพึงพอใจทำให้สภาพจิตใจและการทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ด้านการจัดการองค์ความรู้ ความสามารถของบุคลากร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ หน่วยงานของท่านสนับสนุนค่าใช้จ่ายในเรื่องการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ องค์การของท่านส่งเสริมความรู้พัฒนาความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ทำให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวดเร็ว ตรงตามวัตถุประสงค์บรรลุเป้าหมาย หน่วยงานของท่านมีการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

4. ด้านฐานรากมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ แนะนำการวางแผนให้ผู้ที่เกษียณอายุราชการ ว่าหลังเกษียณแล้วจะใช้ชีวิตอย่างไรให้มีความสุข ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตามลำดับขั้นยศตามอาวุโส และองค์กรมีการรณรงค์ ทุกเดือนส่งเสริมด้านการออมเงินสมทบ กบข. ตามอายุงาน ควรเพิ่มองค์กรส่งเสริมให้ออมเงินสำรองเลี้ยงชีพ

5. ด้านการจัดการความรู้ทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมนั้นร่วมกันอยู่เป็นประจำ เพื่อเป็นการเชื่อมความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาควรปรับลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานในส่วนที่ไม่ใช่ประเด็นสำคัญของงานออก เพื่อเป็นการลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานและบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

6. ด้านความเสมอภาค เท่าเทียมมีประชาธิปไตยในองค์กร

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บังคับบัญชาให้เกียรติซึ่งกันและกัน องค์การของท่านผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานไม่ละเมิดสิทธิส่วนตัว องค์การของท่านรับฟังความคิดเห็นของเสียงข้างมาก มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น งานเลี้ยงปีใหม่ในการจัดเป็นทีมงานโดยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีในสายงานนั้น ๆ ท่านสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้มากพอในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

7. ด้านความสมดุลของชีวิตในเวลาทำงานและหลังเลิกงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านสามารถจัดสรรเวลางานกับเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม องค์กรมีเวลาพักผ่อนในวันหยุดต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม ให้ความสำคัญระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวไม่ให้กระทบเวลากัน เพื่อคำนึงถึงชีวิตส่วนตัวและไม่ส่งผลเสียภายหลัง ซึ่งบุคคลจะต้องจัดความสมดุลเพื่อให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องปรับเข้าหาเพื่อให้สมดุลได้แก่ องค์กรให้ไปดำรงตำแหน่งใหม่แต่สถานที่อาจจะไกลกว่าเดิมทำให้ครอบครัวลำบากขึ้น อาจจะต้องดูแลตำแหน่งงานกับสถานที่พักด้วย องค์การของท่านมีความยืดหยุ่น เวลา เข้า - ออก ในการปฏิบัติงานขององค์กรควรมีเวลาให้เลือกเข้าปฏิบัติงาน เพื่อให้เข้ากับการใช้ชีวิตของแต่ละคน ในองค์กรของท่านมีการจัดวันลาพักผ่อนและวันหยุดตามเทศกาลต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสม ให้ข้าราชการพักผ่อนระหว่างวันได้อย่างเต็มที่

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ท่านมีความภาคภูมิใจในองค์กรของท่านสามารถบอกคนอื่นว่าเป็นข้าราชการในองค์กรนี้ องค์กรของท่านมีกิจกรรมที่ดี มีความรับผิดชอบต่อสังคมเป็นที่รักใคร่ของชุมชน มีการจัดกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวม มีการจัดกิจกรรมทำความดีด้วยหัวใจอย่างสม่ำเสมอ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการปรับเปลี่ยนหรือเพิ่มตัวแปรต่าง ๆ ในการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่รอบด้านและกลุ่มตัวอย่างที่เพิ่มมากขึ้น
2. การวิจัยในครั้งนี้ มีขอบเขตในด้านพื้นที่การศึกษาวิจัยประชากรเฉพาะข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม แต่ก็ยังถือไม่ได้ว่าผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นตัวแทนของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม ทั้งหมด จึงควรระบุนขอบเขตการศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหมทั้งหมด เพื่อจะได้ทราบว่าโดยภาพรวมแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานงบประมาณกลาโหม เป็นอย่างไร ซึ่งจะได้นำไปปรับปรุงให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชาเหลา. (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายปกครอง : กรณีศึกษาสำนักงานเขตพญาไท
- ทัศนีย์ ชาดิไทย.(2559) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : กรุงเทพฯ.
- ปราณีสา พรหมจามอญ. (2564) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของธนาคารที่ดินคินภัทร จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่.
- ปิยาภรณ์ ประทุมสังข์. (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรกับการลาออก
ก่อนเกษียณอายุของพนักงานธนาคารออมสิน ภาค 16-18 มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- มัลลิกา กวางแหวน. (2562) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักอัยการ ประจำศาลอุทธรณ์
คดีชำนัญพิเศษ พ.ศ.2562 มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมชาย อุทัยน้อย. (2559) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองและข้าราชการ
กรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี
- สายชล คงทิม. (2562) งานวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงาน
ตรวจเงินแผ่นดิน มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุดารัตน์ สีลิ่ง. (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธร
จังหวัดฉะเชิงเทรา.
- อมราพร แยมขจร. (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัท กลุ่มแอดวานซ์ริ์ช มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- House & Cummings.(1985) ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (อ้างถึงใน) กนกวรรณ ชาเหลา (2560).
- Walton,R.E.(1973). “Quality of Work Life ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน (อ้างถึงใน) สายชล คงทิม (2562)
- Yamane, T. (1973). Statistics : an introductory analysis (3rded). New York : Harper and Row.