

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง
กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย*

Quality of working life of government officials in central administration bureaus,
Community Development Department, Ministry of Interior

นายเฉลิมวิทย์ เตื่อนกลาง**

Chalermwit Duanklang

6514830038@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานใน ส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ในประเด็นต่อไปนี้ 1) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ศึกษาระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ 3) แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ในการรวบรวมข้อมูลจากข้าราชการกลุ่มตัวอย่างจำนวน 228 คน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันของข้าราชการ ส่งผลต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยในองค์การซึ่งจำแนกออกเป็นปัจจัยเชิงจิตและ ปัจจัยค้ำจุน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวง มหาดไทย อยู่ในระดับปานกลาง และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงาน ในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาด้านรายได้และ สวัสดิการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การจัดหาอุปกรณ์ในการทำงาน และการพัฒนาสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้เหมาะสม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ปัจจัยในองค์การ; กรมการพัฒนาชุมชน

Keywords: Quality of working life; Organizational factors; Community Development Department

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

**นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

บทบาทที่สำคัญของหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต้องพิจารณาให้ความสำคัญ คือ การบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้า มีสภาพความเป็นอยู่ที่เหมาะสมมีความรู้ ความสามารถ สติปัญญา และทักษะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ให้มีความพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลงในหลากหลายมิติ เพื่อช่วยให้องค์กรสามารถพัฒนาการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

กรมการพัฒนาชุมชน มีการกำหนดตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2552 ระบุว่า กรมการพัฒนาชุมชน มีภารกิจในการส่งเสริมพัฒนาการเรียนรู้แก่ประชาชน ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของข้าราชการและภาคีเครือข่าย ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากในชุมชนให้มีการหมุนเวียนและประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี และการกระตุ้นให้มีการจัดทำข้อมูลสารสนเทศ เพื่อใช้ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย เพื่อการสร้างยุทธศาสตร์ของชุมชน นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมผู้นำชุมชน และประชาชน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวข้องในด้านการพัฒนาชุมชน เพื่อสร้างเสริมให้ชุมชนมีความเข้มแข็งอย่างยั่งยืน

จากที่ได้กล่าวถึงภารกิจและอำนาจของกรมการพัฒนาชุมชนที่ได้รับมอบหมายจากรัฐบาลและกระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชนได้มีการกำหนดกลยุทธ์สำหรับขับเคลื่อนแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้วิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ใน 4 ประเด็น ประกอบด้วย 1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการและพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืน 2. ส่งเสริมและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อสร้างความเป็นมั่นคงในชีวิตแก่ประชาชนและชุมชน 3. สร้างความร่วมมือและส่งเสริมบทบาทเครือข่ายการพัฒนาชุมชน เพื่อยกระดับงานพัฒนาชุมชนให้ได้รับการยอมรับทั้งในและต่างประเทศ และ 4. พัฒนาองค์กรให้ทันสมัย มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล บุคลากรมีอุดมการณ์และเชี่ยวชาญในงานพัฒนาชุมชน

ในส่วนของโครงสร้างหน่วยงานสังกัดกรมการพัฒนาชุมชน ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ กรมการพัฒนาชุมชน ได้มีการแบ่งหน่วยงานออกเป็น 1. ราชการบริหารส่วนกลาง และ 2. ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยหน่วยงานในส่วนกลางประกอบไปด้วยหน่วยงานที่มีการบริหารงานในรูปแบบสำนักหรือกอง จำนวน 14 หน่วย ซึ่งมีบทบาทและภารกิจในการกำหนดนโยบาย การกำกับและติดตามภารกิจของรัฐบาล และกระทรวงมหาดไทย การบริหารทรัพยากรบุคคล รวมถึงการบริหารงบประมาณ สำหรับหน่วยงานในส่วนภูมิภาคประกอบไปด้วยสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัด และสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอ ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ จากภารกิจ อำนาจหน้าที่ และโครงสร้างของกรมการพัฒนาชุมชน

ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลางของกรมการพัฒนาชุมชน จึงมีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน เพื่อศึกษาถึงความสัมพันธ์ของปัจจัยต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องและมีอิทธิพลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เพื่อศึกษาและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีและมีความเหมาะสมมากขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานใน ส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยเพื่อศึกษา ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ โดยการเก็บข้อมูลด้วยวิธีการทางสถิติ เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ในการวิเคราะห์ข้อมูล สำหรับเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

สมมติฐานการวิจัย

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานใน ส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีสมมติฐานการวิจัย จำนวน 2 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานใน ส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
2. ปัจจัยในองค์การส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงาน ในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ทฤษฎีสองปัจจัยของ Frederick Herzberg (1966, หน้า 370 – 396) ซึ่งหลักการเบื้องต้นของทฤษฎี นี้ได้อธิบายถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน และองค์การของพนักงานกับปัจจัยที่ช่วยเสริมแรงจูงใจให้ พนักงานมีประสิทธิภาพในการทำงานที่สูงขึ้น และ มีความพึงพอใจในงานที่สูงขึ้น 2 ประเภท ได้แก่

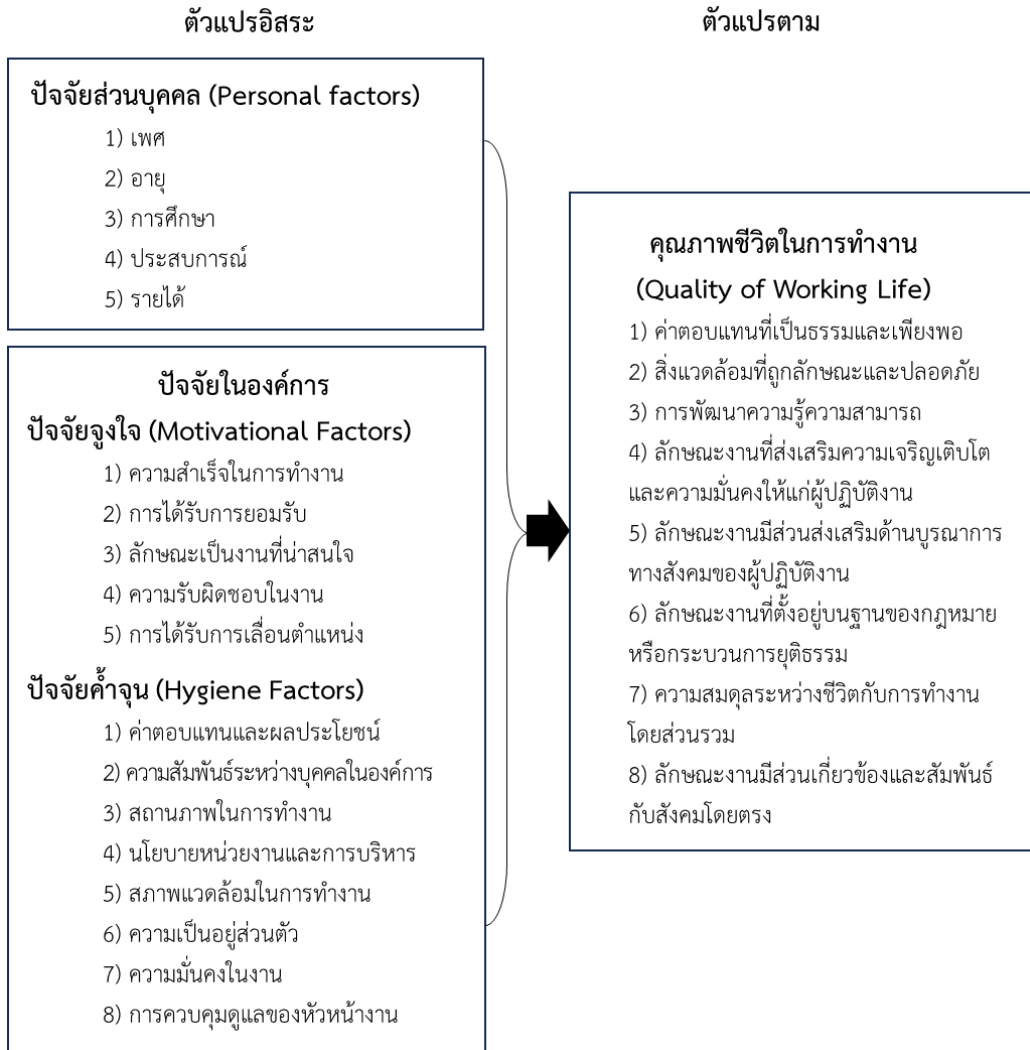
1. ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) คือ ปัจจัยที่ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุข มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และมีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่งผลทำให้พนักงานเกิดความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น
2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) คือ ปัจจัยที่องค์กรขาดไม่ได้ หากบุคลากรและเจ้าหน้าที่ได้รับการตอบสนองด้านนี้ไม่เพียงพอ พนักงานมีแนวโน้มที่จะเกิดความไม่พึงพอใจมากขึ้น อย่างไรก็ตามการเพิ่ม ระดับปัจจัยนี้อาจจะไม่ได้ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจต่องานหรือองค์การเพิ่มมากขึ้น

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Richard E. Walton (1973, หน้า 11-21) เสนอทฤษฎีที่มีการแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีการแบ่งองค์ประกอบที่สำคัญไว้จำนวน 8 ด้าน มีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life of Space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

กรอบแนวคิดการวิจัย



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ประชากรของการวิจัยคือ ข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย จำนวน 530 คน (ข้อมูลจากกองการเจ้าหน้าที่ กรมการพัฒนาชุมชน) โดยผู้วิจัยได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามสูตร ของ Taro Yamane (1967) ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 โดยผลการคำนวณตามสูตร เท่ากับ 227.96 คน ผู้วิจัยจึงกำหนดให้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้มีจำนวน 228 คน

การทดสอบเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการทดสอบคุณภาพของแบบสอบถามในการวิจัย ด้านความน่าเชื่อถือ (Reliability) ด้วยการนำแบบสอบถามที่ได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างภายนอกหน่วยงานที่มีความใกล้เคียงกัน โดยผู้วิจัยได้ทำการทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างจากข้าราชการกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 30 คน เพื่อปรับปรุงให้แบบสอบถามมีความสมบูรณ์ก่อนนำไปใช้จริง จากการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ มีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.936 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือในระดับค่อนข้างสูง สามารถนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างได้

การแปลผลค่าเฉลี่ย

การแปลผลค่าเฉลี่ยของเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้กำหนดค่าคะแนนสำหรับตัวเลือกเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างตอบคำถามในส่วนตัว 2 ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

สำหรับคะแนนเฉลี่ยที่ใช้เป็นเกณฑ์กำหนดในการแปลความหมาย (นครชัย ชามูโร, 2559, หน้า 257) คือ

- คะแนนอยู่ระหว่าง 1.00 – 1.49 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับน้อยที่สุด
- คะแนนอยู่ระหว่าง 1.50 – 2.49 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับน้อย
- คะแนนอยู่ระหว่าง 2.50 – 3.49 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง
- คะแนนอยู่ระหว่าง 3.50 – 4.49 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับมาก
- คะแนนอยู่ระหว่าง 4.50 – 5.00 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. การตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามที่ได้รับการตอบแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง และได้ดำเนินการลงรหัส (Coding) ในแต่ละคำถามตามข้อมูลจากแบบสอบถาม
2. การประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) จากนั้นได้ตรวจสอบข้อมูลจากการคำนวณของโปรแกรม โดยนำข้อมูลมาตรวจสอบระดับนัยสำคัญทางสถิติเพื่อทำการตรวจสอบสมมติฐาน
3. การสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ (SPSS) และจากการตอบแบบสอบถามในส่วนตัว 4 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับความคิดเห็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงานส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

1. **ปัจจัยส่วนบุคคล** จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 146 คน (ร้อยละ 64.00) และเป็นเพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 36.00) ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30 – 40 ปี จำนวน 91 คน (ร้อยละ 39.90) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน (ร้อยละ 44.70) มีประสบการณ์ในการรับราชการ 10 – 20 ปี จำนวน 85 คน (ร้อยละ 37.30) และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 76 คน (ร้อยละ 33.30) รายละเอียดโดยสรุปตาราง

ตารางที่ 1 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ (n = 228)

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	82	36.00
หญิง	146	64.00
รวม	228	100.00

ตารางที่ 2 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ (n = 228)

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	23	10.10
30 – 40 ปี	91	39.90
40 – 50 ปี	68	29.80
50 – 60 ปี	46	20.20
รวม	228	100.00

ตารางที่ 3 ค่าความถี่และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา (n = 228)

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อนุปริญญา	21	9.20
ปริญญาตรี	102	44.70
ปริญญาโท	100	43.90
ปริญญาเอก	5	2.20
รวม	228	100.00

2. **ปัจจัยในองค์กร** จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อปัจจัยในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยค่าเฉลี่ยของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน โดยมีข้อมูลความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่าง สรุปดังนี้

ปัจจัยจูงใจ (Motivational Factors) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = .501) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = .501) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าปัจจัยจูงใจด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดเรียงลำดับได้ดังนี้ 1. ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.77$, S.D. = .994) 2. ด้านการได้รับการยอมรับ ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = .973) 3. ด้านความรับผิดชอบในงาน ($\bar{x} = 2.90$, S.D. = .791) 4. ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 2.89$, S.D. = .746) และ 5. ด้านลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ($\bar{x} = 2.83$, S.D. = .746)

ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.20$, S.D. = .418) ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าปัจจัยค้ำจุนด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดไปจนถึงน้อยที่สุดเรียงลำดับได้ดังนี้ 1. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.58$, S.D. = 1.097) 2. ด้านสถานภาพในการทำงาน ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = .760) 3. ด้านนโยบายหน่วยงานและการบริหาร ($\bar{x} = 3.39$, S.D. = 1.270) 4. ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ($\bar{x} = 3.35$, S.D. = .870) 5. ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = .765) 6. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\bar{x} = 3.05$, S.D. = .713) 7. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ($\bar{x} = 2.88$, S.D. = .717) และ 8. ด้านความมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 2.82$, S.D. = .806)

3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ Independent-Samples t-test และ One-way ANOVA พบว่า ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนชุมชน กระทรวงมหาดไทย ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยจูงใจ จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยจูงใจจำนวน 3 ด้าน ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 2) ด้านลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ และ 3) ด้านความรับผิดชอบในงาน

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยค้ำจุน จากการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ One-way ANOVA พบว่า ปัจจัยค้ำจุนจำนวน 7 ด้าน ส่งผลต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 2) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร 3) ด้านสถานภาพในการทำงาน 4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 5) ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว 6) ด้านความมั่นคงในงาน และ 7) ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน

6. ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
1.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.38	.570	ปานกลาง
2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.67	.407	มาก

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{x}	S.D.	การแปลผล
3.ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.44	.701	ปานกลาง
4.ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.41	.412	ปานกลาง
5.ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	3.00	.538	ปานกลาง
6.ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	3.32	.479	ปานกลาง
7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	2.97	.509	ปานกลาง
8.ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.03	.806	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.28	.389	ปานกลาง

การประมวลผลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ของกลุ่มตัวอย่าง โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.28$, S.D. = .389) ซึ่งมีระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน โดยสามารถจัดลำดับตามค่าเฉลี่ยมากที่สุดถึงน้อยที่สุด ดังนี้ 1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\bar{x} = 3.67$, S.D. = .407) 2. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{x} = 3.44$, S.D. = .701) 3. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.41$, S.D. = .412) 4. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.38$, S.D. = .570) 5. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ($\bar{x} = 3.32$, S.D. = .479) 6. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ($\bar{x} = 3.03$, S.D. = .806) 7. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x} = 3.00$, S.D. = .538) และ 8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ($\bar{x} = 2.97$, S.D. = .509)

7. ปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

7.1 ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ประกอบด้วย

1) ปัญหาด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการ ได้แก่ ข้าราชการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในเขตกรุงเทพและปริมณฑล มีภาระหนี้สินเยอะ ค่าครองชีพไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าอาหาร ค่าเช่าห้องพักราคาสูง และหน่วยงานขาดการจัดสวัสดิการเพื่อสนับสนุนการทำงานและพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นต้น

2) ปัญหาด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ คอมพิวเตอร์และเครื่องมือในสำนักงานสำหรับการทำงานมีประสิทธิภาพไม่ทันสมัยเท่าที่ควร อุปกรณ์การสื่อสารไม่เพียงพอแก่ข้าราชการ เครื่องปริ้นท์และเครื่องถ่ายเอกสารไม่เพียงพอและมีการชำรุด เป็นต้น

3) ปัญหาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การโอน/ย้ายกลับ ภูมิลาเนาทำได้ค่อนข้างยาก การปรับและเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นมีขั้นตอนที่ยุ่งยากและใช้ระยะเวลาาน การรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชามีน้อย ผู้บริหารระดับสูงเปลี่ยนแปลงบ่อย ความแตกต่าง ด้านทัศนคติต่อการทำงานของข้าราชการแต่ละช่วงวัย เป็นต้น

4) ปัญหาด้านเกี่ยวกับลักษณะในการทำงาน ได้แก่ ปริมาณงานเยอะไม่เหมาะสม กับจำนวนข้าราชการ การกลางานทำได้ยาก การที่ต้องขับเคลื่อนตามนโยบายมีความไม่ต่อเนื่อง กฎหมายและ ระเบียบที่เกี่ยวข้องในการทำงานมีความยุ่งยากและซับซ้อน เป็นต้น

5) ปัญหาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การเดินทางไปทำงานลำบาก มีสภาพการจราจรติดขัด สถานที่ทำงานมีความไม่ปลอดภัยในบางช่วงเวลา โรงอาหารในที่ทำงานไม่สะอาด ตามสุขอนามัย มีหนูและแมลงสาปเป็นจำนวนมาก

7.2 แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการ

1) การพัฒนาด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการ ได้แก่ การปรับอัตรา เงินเดือนให้สูงขึ้นหรือมีเงินช่วยเหลือสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น การเพิ่มค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยง แก่ข้าราชการ การลดความยุ่งยากและขั้นตอนในการขอรับสวัสดิการ การจัดสวัสดิการแก่ข้าราชการที่ดี มีความเหมาะสม และมีความเท่าเทียมกัน การสนับสนุนสวัสดิการรถรับส่งระหว่างที่พักกับสำนักงาน และการ เพิ่มอัตราค่าเช่าบ้านให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

2) การพัฒนาด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ได้แก่ การเพิ่มอุปกรณ์การ ทำงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสำรวจความต้องการและจัดสรรคอมพิวเตอร์ให้แก่ หน่วยงานที่มีความต้องการ และการจัดหาครุภัณฑ์ยานพาหนะที่เหมาะสม

3) การพัฒนาด้านการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ได้แก่ การมีนโยบายเพื่อ เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้โอน/ย้าย กลับภูมิลำเนา การพิจารณาแต่งตั้งโยกย้ายอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม การเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ การปรับเพิ่มปริมาณจำนวนข้าราชการให้มากขึ้น การส่งเสริมให้ กำลังใจแก่ข้าราชการจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ การพัฒนาความสัมพันธ์ระหว่างข้าราชการในทุกระดับ การมีกิจกรรมหรือจัดให้มีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ของผู้บังคับบัญชาและข้าราชการ และการเพิ่มตำแหน่ง งานประเภททั่วไปในระดับอาวุโส การจัดสอบเลื่อนระดับให้แก่ข้าราชการประเภทอาวุโสที่มีอายุราชการมาก และการจัดอบรม พัฒนาศักยภาพของข้าราชการทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

4) การพัฒนาด้านเกี่ยวกับลักษณะในการทำงาน ได้แก่ การกำหนดยุทธศาสตร์ และนโยบายที่มีความเหมาะสมและตรงกับความต้องการของประชาชน การพัฒนาและออกแบบระบบงานที่มี ความเหมาะสมและไม่ซ้ำซ้อนกัน การลดปริมาณงานให้เหมาะสม การปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงานให้มีความ ยืดหยุ่น และการปรับเวลาในการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการเดินทางในกรุงเทพ

5) การพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ การจัดสำนักงานให้มี สภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน และการดูแลความสะอาดของสำนักงาน

อภิปรายผล

การวิจัยในหัวข้อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย สามารถอภิปรายผลการวิจัยตามสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ได้ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ - ปัจจัยส่วนบุคคลเพศที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า เพศเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) โดยได้อธิบายว่า พนักงานของบริษัทเอกชนที่มีเพศต่างกัน มีทัศนคติต่อการปฏิบัติงานและประสิทธิภาพในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

อายุ - ปัจจัยส่วนบุคคลอายุที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า อายุเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาริกา สระทองคำ (2563) โดยได้อธิบายว่า บุคลากรบริษัทเอกชนที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ระดับการศึกษา - ปัจจัยส่วนบุคคลระดับการศึกษาที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ระดับการศึกษาเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทาริกา สระทองคำ (2563) โดยได้อธิบายว่า บุคลากรบริษัทเอกชน ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับการศึกษา โดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประสบการณ์ในการรับราชการ - ปัจจัยส่วนบุคคลประสบการณ์ในการรับราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประสบการณ์ในการรับราชการเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2564) โดยได้อธิบายว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทยที่มีประสบการณ์ในการรับราชการต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน - ปัจจัยส่วนบุคคลรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ไม่แตกต่างกัน โดยไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า รายได้เฉลี่ยต่อเดือนเป็นปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครเดช ไม้จันทร์ (2560) โดยได้อธิบายว่า พนักงานของบริษัทเอกชนในจังหวัดสงขลาที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่ต่างกัน

โดยสรุป ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการรับราชการ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ส่งผลต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2. การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ จำแนกตามปัจจัยในองค์การโดยจำแนกออกเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน

ปัจจัยจูงใจในภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจในภาพรวม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) โดยได้อธิบายว่าปัจจัยสิ่งแวดล้อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา

ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับ ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ หน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะเป็นงานที่น่าสนใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อารียา การดี (2562) โดยได้อธิบายว่าปัจจัยด้านองค์การซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะของการทำงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาในจังหวัดยะลา

ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยจูงใจ ด้านความรับผิดชอบในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ปัจจัยจูงใจ ด้านการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เทนุรักษ์ (2563) ซึ่งเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน มีรายละเอียด ดังนี้

ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เทนุรักษ์ (2562) โดยได้อธิบายว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับค่าครองชีพที่มีความยุติธรรมต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมการปกครอง

ปัจจัยค้ำจุน - ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา โมระภรณ์ (2560) โดยได้อธิบายว่าความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและความผูกพันต่อองค์การ ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานในหน่วยงานภาครัฐและเอกชน

ปัจจัยค้ำจุน - ด้านสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ปัจจัยคำจูน - ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสัจจร (2560) โดยได้อธิบายว่าสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

ปัจจัยคำจูน - ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ

ปัจจัยคำจูน - ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสัจจร (2560) โดยได้อธิบายว่าความมั่นคงในชีวิตและความมั่นคงในงานส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน

ปัจจัยคำจูน - ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ปัจจัยคำจูน ด้านการควบคุมดูแลของหัวหน้างาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พงศธร ชัยเสน (2563) โดยได้อธิบายว่าการทำงานร่วมกันระหว่างหัวหน้างานและพนักงานที่ดี ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน

โดยสรุป ปัจจัยในองค์การซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ส่งผลต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสอดคล้องกับสมมติฐานที่ได้ตั้งไว้

3. ความคิดเห็นต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

ความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 7 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ 3) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านลักษณะงาน มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 5) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 7) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

โดยสรุป ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กันทมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) โดยได้อธิบายไว้ว่า ข้าราชการสังกัดของรัฐ มีความพึงพอใจต่อระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีความเห็นต่อปัจจัยในองค์การถึงความสัมพันธ์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น กรมการพัฒนาชุมชน สามารถนำความรู้และผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้ในการปรับปรุงเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ ดังนี้

1. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรกำหนดนโยบายเพื่อการพัฒนาด้านรายได้และสวัสดิการของข้าราชการ ด้วยการพิจารณาปรับเพิ่มเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

2. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรดำเนินการจัดหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ให้มีความเพียงพอกับจำนวนข้าราชการและตรงกับความต้องการของข้าราชการ รวมถึงมีการวางแผนในการจัดหาครุภัณฑ์ล่วงหน้าให้เพียงพอับความต้องการใช้งาน

3. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรพัฒนารูปแบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและมีความยืดหยุ่น ซึ่งเป็นการทำให้ข้าราชการมีความพึงพอใจ นอกจากนี้ การเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพยังเป็นอีกกระบวนการหนึ่งที่ข้าราชการมีความต้องการ

4. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงลักษณะในการทำงานให้มีความชัดเจน และมีการสื่อสารทำความเข้าใจให้แก่ข้าราชการในทุกระดับได้รับรู้อย่างเท่าเทียมกัน

5. กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับการทำงาน มีอุปกรณ์อำนวยความสะดวก และมีการดูแลความสะอาดของสำนักงานให้ได้มาตรฐาน

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในกลุ่มของพนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เพิ่มเติม หรือศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่น ๆ ระดับเทียบเท่ากรม ในกระทรวงมหาดไทย

2. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย เช่น ปัจจัยด้านสถานภาพ ปัจจัยด้านการคมนาคม ปัจจัยด้านคุณภาพสิ่งแวดล้อม เป็นต้น เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย ต่อไป

3. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในช่วงระยะเวลาอื่น ๆ ของปีงบประมาณ เนื่องจากในแต่ละช่วงเวลามีปริมาณงานและรูปแบบการทำงานที่แตกต่างกัน การศึกษาในมิติของระยะเวลาที่แตกต่างกันจะทำให้หน่วยงานได้ข้อมูลของระดับคุณภาพชีวิต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสมดุลเพิ่มมากยิ่งขึ้น

4. ผู้วิจัยควรมีการศึกษาวิจัยสนาม (Field Research) โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความถูกต้องและมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

อ้างอิง

- ชนิษฐา โมระกรานต์. (2562). *คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน: กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่างสำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์*. รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมกริช เทนุรักษ์. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง*. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ทาริกา สระทองคำ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กรกรณีศึกษา บริษัท พลัส พร็อพเพอร์ตี้ จำกัด*. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. ปีที่ 6 ฉบับที่ 3 (2563): กันยายน-ธันวาคม.
- นครชัย ชาญอุไร. (2559). *วิจัยทางการศึกษา*. อุตรธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรธานี.
- ปัจจัยญา ปุสัญจร. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พงศธร ชัยเสน. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน*. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อัครเดช ไม้จันทร์. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานอุตสาหกรรม ดัดตั้งเครื่องจักรสายการผลิตในจังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อารีญา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, คณะวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg F. (1966). *Work and the Nature of Man*. World Publishing, Ohio. (p. 2–203)
- Richard E. Walton. (1973). "Quality of Working Life : What is it? Sloan". *Management Review*. 15, (p.11-21)
- Taro Yamane. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis. 2nd Edition*, Harper and Row, New York.