

QUALITY OF WORKING LIFE OF THE GOVERNMENT OFFICIALS OF OFFICE OF THE PERMANENT SECRETARY, THE PRIME MINISTER'S OFFICE

Oranun Gluntapura¹, Sureeshine Phollawan¹ and Wannisa Radsadornnue^{1*}

1 Faculty of Social Science, Kasetsart University, Thailand; wannisa.radsa@ku.th (Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 7 April 2025

Revised: 21 April 2025

Published: 6 May 2025

ABSTRACT

The objective of this research is to study the level of quality of working life of the government officials of office of the Permanent Secretary, the Prime Minister's Office and to compare the quality of working life of the government officials of office of the Permanent Secretary, the Prime Minister's Office by personal factors. The Prime Minister's Office of 176 people. The data were collected using a questionnaire. The statistics used for data analysis were frequency, mean, percentage, standard deviation, t-Test, One-Way ANOVA. The results of the study found that the quality of working life of the Prime Minister's Office have a high level of quality of working life. The results of the compare the quality of working life of the government officials of office of the Permanent Secretary, the Prime Minister's Office by personal factors found that personal factors such as genders, ages, marital status, education level, working period did not have different quality of working life. Different levels of current position, monthly income, and monthly expenses have different quality of working life, at a significance level of .05.

Keywords: Quality of Working Life, the Government Officials, Office of the Permanent Secretary

CITATION INFORMATION: Gluntapura, O., Phollawan, S., & Radsadornnue, W. (2025). Quality of Working Life of the Government Officials of Office of the Permanent Secretary, the Prime Minister's Office. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 20

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

อรนันท กัลณทปุระ¹, สุรีย์ฉาย พลวัน¹ และ วรณนิษา ราษฎร์เหนือ^{1*}

1 คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์; wannisa.radsa@ku.th (ผู้ประพันธ์บทความ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างคือ ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี รวมจำนวน 176 ราย การเก็บข้อมูลใช้แบบสอบถาม สถิติที่ใช้สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-Test One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ และค่าใช้จ่ายที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ข้าราชการ, สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี

ข้อมูลการอ้างอิง: อรนันท กัลณทปุระ, สุรีย์ฉาย พลวัน และ วรณนิษา ราษฎร์เหนือ. (2568). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 3(5), 20

บทนำ

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ในฐานะหน่วยงานภาครัฐ มีภารกิจปฏิบัติราชการทั่วไปของนายกรัฐมนตรีของสำนักนายกรัฐมนตรี ในเรื่องการปฏิบัติภารกิจพิเศษ การติดตาม การประเมินผล การปฏิบัติงานราชการที่ไม่ได้กำหนดราชการให้โดยเฉพาะกรมหนึ่งกรมใดในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี การเร่งรัด กำกับกับการปฏิบัติราชการตามนโยบาย แผนการปฏิบัติราชการ แนวทางของสำนักนายกรัฐมนตรีในหน่วยงานราชการ รัฐวิสาหกิจ สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี ทั้งนี้ไม่รวมหน่วยงานราชการที่นายกรัฐมนตรีเป็นผู้มีอำนาจหน้าที่บังคับบัญชาโดยตรง โดยมีอำนาจหน้าที่กำหนดแนวทางและแผนปฏิบัติราชการให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ นโยบายรัฐบาล และนโยบายของนายกรัฐมนตรีรวมทั้งติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนราชการและรัฐวิสาหกิจในสังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี อำนาจการประสานงาน กำกับ ติดตามผล การจัดงานเฉลิมพระเกียรติ งานกิจการพิเศษตามที่คณะรัฐมนตรีหรือนายกรัฐมนตรีมอบหมาย การดำเนินการเกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีที่นายกรัฐมนตรี การตรวจราชการของผู้ตรวจราชการสำนักนายกรัฐมนตรี ตรวจสอบ ติดตาม ประเมินผลสัมฤทธิ์ ส่งเสริมพัฒนาการตรวจราชการ ประสานการตรวจราชการและการจัดระบบข้อมูลส่วนราชการ รวมทั้งเร่งรัดและติดตามผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน กรณีเงินขาดบัญชีหรือเจ้าหน้าที่ทุจริตในทางการเงิน การดำเนินการตามระเบียบเกี่ยวกับการกำกับและติดตามการปฏิบัติราชการในภูมิภาค กฎหมายว่าด้วยการกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กฎหมายว่าด้วยข้อมูลข่าวสารของราชการ เป็นศูนย์บริการประชาชน โดยรับเรื่องราวร้องทุกข์ ประมวลข้อเท็จจริง ติดตามผลและเสนอความเห็นเกี่ยวกับปัญหาที่ประชาชนร้องทุกข์หรือร้องเรียน ตลอดจนปัญหาที่ประชาชนเดือดร้อน เพื่อเสนอนายกรัฐมนตรีพิจารณาสั่งการ การเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ บริหารจัดการเกี่ยวกับระบบการสื่อสาร และเทคโนโลยีสารสนเทศของสำนักนายกรัฐมนตรี และอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีหรือตามที่นายกรัฐมนตรี รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมายให้ปฏิบัติภารกิจอื่นใดตามภารกิจต่างๆ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงในการบูรณาการกลไกขับเคลื่อนการบริหารราชการแผ่นดินด้วยนวัตกรรมเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและความมั่นคงของประเทศ

ซึ่งในปี พ.ศ.2567 สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้รับพระราชทาน “ตราสัญลักษณ์งานเฉลิมพระเกียรติพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว เนื่องในโอกาสพระราชพิธีมหามงคลเฉลิมพระชนมพรรษา 6 รอบ 28 กรกฎาคม 2567” และได้รับมอบหมายภารกิจที่สำคัญ คือ เป็นหน่วยงานที่มีคณะกรรมการฝ่ายกลั่นกรองการขอใช้ตราสัญลักษณ์ มีหน้าที่และอำนาจในการพิจารณากำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาการขออนุญาตใช้ตราสัญลักษณ์ แก่ผู้ที่ประสงค์จะขออนุญาตใช้ตราสัญลักษณ์ ทั้งนี้ ได้อนุญาตให้ผู้ขอใช้ตราสัญลักษณ์งานเฉลิมพระเกียรติฯ เพื่อประดับหรือประดิษฐานบนสิ่งของอื่นๆ รวมทั้งสิ้น 456 ราย รวมจำนวน 5,951,951 รายการ อีกทั้งสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีเป็นหน่วยงานเดียวที่ได้จัดทำเข็มที่ระลึกตราสัญลักษณ์ จำนวน 500,000 เข็ม โดยนำเงินรายได้ภายหลังหักค่าใช้จ่าย เพื่อทูลเกล้าฯ ถวาย โดยเสด็จพระราชกุศลตามพระราชอัธยาศัย และได้จัดจำหน่ายเสื้อโปโลสีเหลืองประดับตราสัญลักษณ์ ให้แก่ประชาชนที่สนใจ ดังนั้นด้วยภารกิจต่างๆ ที่สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีได้รับมอบหมายล้วนมีความสำคัญอย่างมาก ทำให้ข้าราชการนอกจากจะปฏิบัติราชการตามภารกิจและหน้าที่หลักของหน่วยงานในเวลาราชการแล้ว นอกเวลาราชการและวันหยุดราชการจะได้รับมอบหมายให้ผลัดเปลี่ยนหน้าที่ในแต่ละวันเพื่อออกจำหน่ายเข็มที่ระลึกและเสื้อโปโลสีเหลืองประดับตราสัญลักษณ์ ตามสถานที่จัดงานของส่วนราชการอื่นสำหรับจำหน่ายให้แก่ประชาชนเพื่อใช้ประดับและเก็บไว้เป็นที่ระลึก ทำให้ข้าราชการที่ปฏิบัติงานจะต้องมีความตั้งใจเสียสละอย่างมากในการปฏิบัติราชการให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ ทুমเทกำลังกายใจอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้ภารกิจต่างๆ บรรลุผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจากการสำรวจข้อมูลอัตรากำลังของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีมีข้อมูลอัตราการเข้า-ออก ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563-ปีงบประมาณ 2567 ข้อมูลตามตารางที่ 1 พบว่า ในปีงบประมาณ 2567 มีอัตราการเข้าน้อยที่สุด และมีอัตราการลาออกและการโอนไปหน่วยงานอื่นมากที่สุด โดยมีจำนวนข้าราชการสิ้น

ปีงบประมาณ 2567 น้อยที่สุดอยู่ที่ 329 ราย จากข้อมูลทำให้เห็นว่ามีข้าราชการสนใจเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อยลง และมีการลาออกและการโอนมากขึ้น อาจเกิดจากการที่หน่วยงานมีภารกิจหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการที่ลดลง ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เกิดความกดดันจากการทำงาน หรือได้รับสวัสดิการหรือค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย และส่งผลต่ออัตราจำนวนของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีลดลงไปด้วย ดังมีรายละเอียดปรากฏข้อมูลตามตาราง ดังนี้

ตารางที่ 1 สถิติการเข้าออกของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีตั้งแต่ปีงบประมาณ 2563-2567

งบประมาณ	จำนวนข้าราชการ (ราย)						จำนวนข้าราชการ สิ้นปี	รวมจำนวน การลาออกและ การโอน
	ต้นปี	เข้า	ออก	เกษียณ	เสียชีวิต	ลาออก		
						ให้ออน		
2567	358	15	19	1	11	13	44	329
2566	358	24	19	-	16	5	40	342
2565	358	21	23	1	3	2	29	350
2564	358	16	12	-	9	14	35	339
2563	358	23	14	-	8	15	37	344

ที่มา: ระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม (DPIS) สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ข้อมูล ณ วันที่ 30 ก.ค. 2567

จากข้อมูลอัตรากำลังของของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีอัตราการเข้าที่ลดลง การลาออกและการโอนที่เพิ่มขึ้นดังข้อมูลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีว่าเป็นอย่างไร โดยสะท้อนความคิดเห็นกลับมาผ่านเครื่องมือในการศึกษา เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาวิเคราะห์ว่าเป็นสาเหตุที่ทำให้ข้าราชการมีจำนวนน้อยลงหรือไม่ หรืออาจเป็นปัจจัยอื่น และเพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ

- 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี
- 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อให้เกิดประโยชน์ในนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้ไปประยุกต์เป็นแนวทางนำเสนอส่วนราชการในการวางแผน ปรับปรุง สนับสนุน พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ข้าราชการมีความรัก ความผูกพัน พร้อมสร้างผลงานและปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและช่วยลดปัญหาอัตราการลาออกของข้าราชการต่อไป

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดที่ผู้วิจัยได้นำมาใช้เป็นกรอบในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ซึ่งผู้วิจัยจะอธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมถึงทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า เป็นการสนองตอบความต้องการในเรื่องการปฏิบัติงานตามแต่ละบุคคลที่ดี มีความคุ้มค่าที่จะปฏิบัติงานและส่งผลต่อผลสำเร็จของงาน

Hackman and Suttle (1977) ได้ให้ความหมายไว้ว่า เป็นสิ่งที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับคุณภาพที่ดีจากการทำงาน สร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความผูกพัน มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

สันติ บางอ้อ (2540) ให้ความหมายว่า เป็นสิ่งที่ตอบสนองความต้องการจากการทำงาน ทำให้ทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ มีความพร้อมทางด้านร่างกาย จิตใจ มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีความสุขกับการทำงาน มีความพึงพอใจในการทำงาน

ณภัทร นายแก้ว (2551) กล่าวว่า บุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญกับองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญต่อการปฏิบัติงาน หากบุคลากรในองค์กรได้รับตอบสนองตามความต้องการเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างสมดุลระหว่างเรื่องชีวิตส่วนตัวและเรื่องชีวิตการทำงาน บุคลากรจะเกิดความกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ มีความสุข มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นำไปสู่เป้าหมายที่สำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กร มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2547) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตที่ดีจะเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและองค์กร ได้แก่ ช่วยสร้างกำลังใจ สร้างขวัญที่ดีให้แก่ บุคลากร เกิดความสุขในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานลดความตึงเครียดทำให้บุคลากรมีโอกาสมองผ่อนคลายจากการทำงาน มีความรู้สึกนึกคิดที่ดีและมีความพึงพอใจต่อองค์กร ทำให้เกิดความจงรักภักดีต่อหน่วยงานและองค์กร รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร ช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กรและช่วยลดปัญหาความขัดแย้ง ลดปัญหาหยุดงาน ขาดลางาน การลาออกหรือเปลี่ยนงานใหม่ เนื่องจากบุคลากรเกิดขวัญและกำลังใจตลอดจนรู้สึกมั่นคงในชีวิต ซึ่งจะสร้างแรงจูงใจ เกิดความผูกพันกับองค์กร เพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถพร้อมทุ่มเทแรงกายแรงใจในการทำงานซึ่งจะส่งผลให้ผลผลิตที่เกิดขึ้นมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ บุคลากรมีความมั่นคงในชีวิต อันเนื่องมาจากการกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในขณะทำงานหรือเมื่อลาออกจากงาน

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการจากหน่วยงานหรือองค์กรเพื่อตอบสนองความพึงพอใจทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และสภาพแวดล้อม เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ก้าวหน้ามั่นคงและพัฒนาตนเองไปสู่เป้าหมายในการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น และส่งผลต่อการบรรลุผลสำเร็จขององค์กร

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) กำหนดทฤษฎีเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ โดยมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเป็นธรรมเหมาะสมและเพียงพอ คือ สิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานควรจะได้รับจากการปฏิบัติงานเป็นการตอบแทน อย่างเป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทน เงินเดือน ค่าจ้างซึ่งผลประโยชน์ที่ได้รับนั้นต้องเพียงพอแก่การดำรงชีวิตประจำวันในสังคมได้
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ส่งเสริมสุขภาพ คำนี้ถึงความปลอดภัย คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพดี สิ่งแวดล้อมดี เหมาะสม ปลอดภัย ไม่เกิดอันตรายต่อสุขภาพ และเอื้อต่อการส่งเสริม สุขภาพแก่บุคลากร ซึ่งปัจจัยสำคัญเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่จะบ่งชี้ถึงความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีนั้น จะพิจารณาเรื่องชั่วโมงระยะเวลาการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม เป็นไปตามมาตรฐาน มีภาวะเสี่ยงน้อยที่สุด มั่นคงปลอดภัย
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง คือ กิจการหรืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงศักยภาพความรู้ ความสามารถ และได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมทั้งโอกาสในการทำงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า ให้ความสำคัญเรื่อง พัฒนาการงาน การศึกษาอบรม ให้ผู้ปฏิบัติงานทำหน้าที่ของตนเองได้ แสดงศักยภาพเต็มความสามารถ และส่งผลให้สร้างการเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้ทักษะต่างๆ แก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม จนเป็นผลทำให้บุคคลประสบผลสำเร็จในชีวิต
- 4) ด้านความก้าวหน้า มั่นคงในการปฏิบัติงาน คือ การพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานอยู่นั้น ให้ได้รับความรู้ ทักษะใหม่ๆ เสริมสร้างความเชี่ยวชาญอยู่เสมอ หน่วยงานให้โอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น

5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกัน คือ งานที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้สร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ มีความเท่าเทียมกัน เจริญก้าวหน้าบนฐานระบบคุณธรรมปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เห็นคุณค่าของตนเอง มีสัมพันธอันดีระหว่างบุคคลในองค์กร ยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี

6) ด้านกฎหมาย กระบวนการทำงานยุติธรรม คือ วัฒนธรรมการดำรงชีวิตที่ส่งเสริมให้เคารพสิทธิซึ่งกันและกัน พิจารณาให้ผลตอบแทน รางวัลอย่างเป็นธรรมเปิดโอกาสแสดงความคิดเห็น ให้ความเท่าเทียม และร่วมมีส่วนปกครองด้วยกฎหมาย มีสิทธิพนักงานตามขอบเขตที่ได้รับ กำหนดแนวทางทำงานร่วมกัน สามารถแสดงสิทธิต่อกันและกัน

7) ด้านความสมดุลระหว่างการชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ บุคลากรไม่ได้รับความกดดันจากองค์กรมากเกินไป ความเหมาะสมเรื่องกำหนดระยะเวลาการทำงานที่จัดสรรชีวิตทำงาน ชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล เวลาพักผ่อนเหมาะสมเพียงพอ จัดสรรเวลาส่วนตัวอย่างมีความสุข

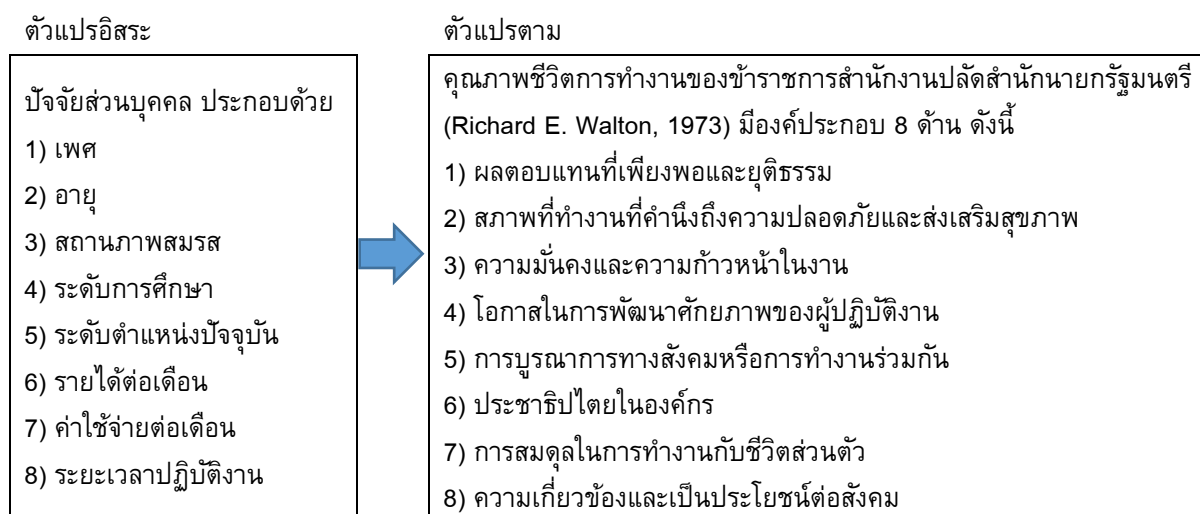
8) ด้านสร้างประโยชน์ รับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม คือ การดำเนินการที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณค่าในอาชีพ และงานที่ทำ เช่น ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรักษาสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม ธรรมชาติด้านการเมือง

จากการศึกษาทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) องค์กรประกอบ 8 ด้าน ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะนำองค์ประกอบของทฤษฎีดังกล่าวมาใช้เป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีในครั้งนี้

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีปัจจัยข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง-ปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน ระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัย คือ ข้าราชการพลเรือนที่ปฏิบัติงานสังกัดสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ปีงบประมาณ 2567 จากข้อมูลอัตรากำลังของโปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS ณ วันที่ 30 กรกฎาคม 2567 จำนวน 314 ราย จึงได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวน 176 ราย ระยะเวลาที่ใช้สำหรับการศึกษาและเก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือนกันยายน - ธันวาคม 2567 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert's Scale 5 ระดับ

การทดสอบความเชื่อมั่น (Cronbach's Alpha) โดยรวมมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไปทุกด้าน ซึ่งถือว่าแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาใช้แจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมานใช้การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยแบบอิสระ (t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี พบว่า

ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 120 ราย (ร้อยละ 68.2) มีอายุอยู่ระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 70 ราย (ร้อยละ 39.8) มีสถานภาพโสด จำนวน 105 ราย (ร้อยละ 59.7) มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 96 ราย (ร้อยละ 54.5) มีระดับตำแหน่งปัจจุบันระดับปฏิบัติการ จำนวน 67 ราย (ร้อยละ 38.1) มีรายได้ต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 80 ราย (ร้อยละ 45.5) มีค่าใช้จ่ายต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 84 ราย (ร้อยละ 47.7) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 56 ราย (ร้อยละ 31.8)

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยรวม จากตารางที่ 2 พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน ปรากฏว่า มีความคิดเห็นในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมน้อยที่สุด

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีโดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	อันดับ
1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.28	.66	ปานกลาง	8
2) ด้านสภาพที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.06	.56	มาก	2
3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.81	.63	มาก	5
4) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.86	.65	มาก	4
5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	.67	มาก	3
6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.79	.66	มาก	6
7) ด้านการสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.76	.64	มาก	7
8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.16	.62	มาก	1
รวม	3.84	.49	มาก	

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 3 พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ต่อเดือน และค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถิติที่ใช้	Sig	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1) เพศ	t-Test	.961	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
2) อายุ	One-Way ANOVA	.964	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
3) สถานภาพสมรส	One-Way ANOVA	.390	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
4) ระดับการศึกษา	One-Way ANOVA	.407	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
5) ระดับตำแหน่งปัจจุบัน	One-Way ANOVA	.001*	เป็นไปตามสมมติฐาน
6) รายได้ต่อเดือน	One-Way ANOVA	.032*	เป็นไปตามสมมติฐาน
7) ค่าใช้จ่ายต่อเดือน	One-Way ANOVA	.004*	เป็นไปตามสมมติฐาน
8) ระยะเวลาปฏิบัติงาน	One-Way ANOVA	.842	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

*นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี สามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

- 1) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือเพศหญิง ก็ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทานตะวัน คลังหิรัญ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครเขตพื้นที่ 7 ผลการศึกษาพบว่า เพศต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 2) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า แม้จะมีอายุอยู่ในระดับใดก็ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา สุขภาคกิจ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 3) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพสมรสใดก็ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จำอากาศเอก อัครเดช มั่งมี (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมพลศึกษาการทหารอากาศ ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 4) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นระดับการศึกษาใดก็ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาราวี สนธิเนตร (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 5) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีระดับตำแหน่งปัจจุบันต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าระดับตำแหน่งที่มีความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ และระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไปมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาบตำรวจ รัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวน

สอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีระดับชั้นยศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

6) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าความแตกต่างของระดับรายได้ต่อเดือน ได้แก่ รายได้ไม่เกิน 15,000 บาท รายได้ 15,001-25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 บาท รายได้ 35,001-45,000 บาท และรายได้ 45,001 บาทขึ้นไป ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของ ตาบตำรวจ ธีรวิสิทธิ์ สุวรรณจินดา (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการสืบสวนสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 9 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน สังกัดตำรวจภูธรภาค 9 ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

7) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีค่าใช้จ่ายต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่าค่าใช้จ่ายต่อเดือนที่มีความแตกต่างกันของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ค่าใช้จ่ายไม่เกิน 15,000 บาท ค่าใช้จ่าย 15,001-25,000 บาท ค่าใช้จ่าย 25,001-35,000 บาท ค่าใช้จ่าย 35,001-45,000 บาท และค่าใช้จ่าย 45,001 บาทขึ้นไป มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันไป

8) ข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีไม่แตกต่างกัน ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ กล่าวได้ว่า ไม่ว่าจะเป็นระยะเวลาปฏิบัติงานแตกต่างกันก็ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จินตนา สุขภาคกิจ (2564) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

ผลการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับที่ดีขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในแต่ละด้านดังนี้

1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เนื่องจากคำถามที่ผลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการพิจารณาทบทวนในการเพิ่มสวัสดิการอื่นๆ เพิ่มเติม เช่น การให้ค่าตอบแทนสำหรับทำงานล่วงเวลาต่างส่วนงาน สนับสนุนจัดสถานที่ตลาดภายในให้จำหน่ายสินค้าช่วยเพิ่มรายได้ โครงการข้าวกลางวันราคาประหยัด

2) ด้านสภาพที่ทำงานที่คำนึงถึงส่งเสริมสุขภาพ ความปลอดภัย เนื่องจากคำถามที่ผลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ระดับปานกลาง คือ สถานที่ปฏิบัติงานภายในมีสภาพแวดล้อมที่ดีเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เช่น ความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ อากาศถ่ายเท ฯลฯ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการสำรวจสถานที่ทำงานภายในหน่วยงานแต่ละจุดว่ามีสภาพแวดล้อมในจุดใดยังไม่เหมาะสมกับการทำงาน เช่น การสำรวจจุดติดตั้งเครื่องฟอกอากาศเพื่อให้มีสภาพอากาศดีขึ้น

3) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากคำถามที่ผลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับมาก คือ หน่วยงานมีเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานและเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรพิจารณาอย่างรอบด้านทั้งองค์ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และประสิทธิภาพการทำงานรวมถึงสังเกตและสอบถามข้อมูลพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ในการประกอบการพิจารณาผลงาน ความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่งต่างๆ เพื่อให้ทุกรายมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เกิดความเชื่อมั่นในการพิจารณา โปร่งใสเป็นธรรมและเป็นผลดีกับทุกฝ่าย

4) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากคำถามที่ผลค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ระดับมาก คือ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ ความรู้ที่เหมาะสมกับหน้าที่รับผิดชอบ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาศักยภาพของแต่ละคน การเปิดโอกาสให้ข้าราชการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ทักษะ

ความรู้ที่เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่รับผิดชอบ ซึ่งจะส่งผลให้ข้าราชการทุกตำแหน่งงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน และเห็นคุณค่าของตนเอง

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เนื่องจากคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก คือ หน่วยงานของมีกิจกรรมในการแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนข้อมูลการทำงานร่วมกัน ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการจัดกิจกรรมในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนข้อมูลในการทำงานร่วมกัน สนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีการบูรณาการร่วมกันปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เช่น การจัดสัมมนาร่วมกันเพื่อแบ่งปันข้อมูล ปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาจากการทำงาน

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร เนื่องจากคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก คือ ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ เช่น การเปิดช่องทางให้แสดงความคิดเห็นแบบ 360 องศาผ่านระบบออนไลน์ ยอมรับความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เปิดรับความคิดเห็นใหม่ๆ

7) ด้านการสมดุลในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เนื่องจากคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก คือ ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการกิจกรรมให้ความรู้ในการวางแผนและจัดสรรเวลาในการปฏิบัติงานเวลาส่วนตัวอย่างสมดุล เช่น การจัดกิจกรรมเล่นดนตรี เพลงเสียงตามสายผ่อนคลายความเครียด กิจกรรมนวดเพื่อสุขภาพบำบัดร่างกายจากความเหนื่อยล้า

8) ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก คือ งานที่ท่านปฏิบัติมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคม ข้อเสนอแนะ หน่วยงานควรมีการเพิ่มการรับรู้ประชาสัมพันธ์คุณค่าความสำคัญของการทำประโยชน์เพื่อสังคมเป็นเรื่องใกล้ตัวใครๆ ก็ทำได้ เพิ่มกิจกรรมที่เป็นการสนับสนุนให้ทุกตำแหน่งมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคมร่วมกัน การหากิจกรรมที่ทำได้ง่ายแต่ให้ประโยชน์ต่อสังคม เช่น การบริจาคปฏิบัติหน้าที่เพื่อเป็นสื่ออักษรเบรลล์ การสะสมลูกแม็กชีใช้แล้วเพื่อเก็บรวบรวมและส่งให้กับสมาคมคนพิการทางการเคลื่อนไหวสากล นำไปใช้เป็นส่วนผลิตของไม้เท้าหรืออุปกรณ์อื่นๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรีให้ครอบคลุมหลายตำแหน่ง เช่น ลูกจ้าง พนักงานราชการทั่วไป เพื่อทราบถึงระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างทั่วถึง สามารถนำข้อมูลมาพัฒนาปรับปรุงปัจจัยที่สนับสนุนให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตสำหรับการทำงานอย่างดีขึ้น

2) ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ ปัจจัยสิ่งจูงใจ ที่มีอิทธิพลหรือมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี เพื่อให้พบข้อมูลในด้านอื่นที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กองสวัสดิการแรงงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน หรือ Quality of Work Life*.

เอกสารประกอบการรายงานประจำปี 2547. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.

จินตนา สุขภาคกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. *วารสารรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*, 1(4), 1-15.

ณภัทร นายแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ดาราวิ สนธิเนตร. (2563). *คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

ทานตะวัน คลังหิรัญ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 7*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

ธัญวิสิษฐ์ สุวรรณจินดา. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสังกัดกองบังคับการสืบสวนสอบสวน ตำรวจภูธรภาค 9*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาคสังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสยาม.

สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2567). *โปรแกรมระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคลระดับกรม DPIS*.

อัครเดช มั่งมี, จำอากาศเอก. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมพลธิการทหารอากาศ*. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1977). *Improving Life at Work Behavioral Science Approaches to Organizational Change*.

Walton, R. E. (1973). Quality of Working Life: What is It?. *Sloan Management Review*, 15(Fall 1973), 11-12.

Yamane, T. (1973). *Statistics an introduction analysis*. 2nd ed. New York: Harper & Row Published.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2025 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).