

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงานคณะกรรมการ  
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.)  
Quality of Work Life Officers in Central Administrative Units in Office  
of the Narcotics Control Board

ลลิตา นุ่มโพธิ์<sup>1</sup> จุฑาทิพ คล้ายทับทิม<sup>2</sup>  
Lalita Noompho, Juthatip Klaitabtim

**บทคัดย่อ (Abstract)**

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 235 คน โดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวและการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบของเพียร์สัน ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล คือ ทำงานในกอง/สำนักต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ (Keywords):** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บรรยากาศองค์การ

---

Received: 2023-03-13 Revised: 2023-03-25 Accepted: 2023-03-25

<sup>1</sup> หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: lalita.noo@ku.th

<sup>2</sup> สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences, Kasetsart University. e-mail: fsocjtk@ku.ac.th

## Abstract

The objectives of this research were to study the level of quality of work life officers in central administrative units, Office of the Narcotics Control Board and to compare quality of work life of officers classified by personal factors, and to study the relations of organizational climate and work life quality. The samples composed of 235 officers in central administrative units, Office of the Narcotics Control Board. The data were collected by using questionnaires and analyzed by using the packaging computer program. The statistics used in data analysis and presented through percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson's correlation. The level of significance for statistical testing was .05. The result showed that the officers in central administrative units, Office of the Narcotics Control Board had high level of quality of work life. The hypothesis testing showed that the officers in central administrative units had difference in personal factors; working department had caused difference in quality of work life. The result indicated that organizational climate had relations with quality of work life at significance level of .05.

**Keywords:** Quality of work life; Organizational climate.

## บทนำ (Introduction)

ภายใต้กระแสโลกาภิวัตน์ทำให้เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีสารสนเทศและวัฒนธรรม มีการเปลี่ยนแปลง ส่งผลให้องค์กรต่าง ๆ ในปัจจุบันต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และมีความผันผวน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อทั้งในทางบวกและทางลบต่อองค์กรทั้งองค์การภาครัฐ องค์การภาคเอกชน อีกทั้งในปัจจุบันเป็นยุคเศรษฐกิจการค้าแบบเสรี ซึ่งตลาดแรงงานมีการเปิดกว้าง ทำให้สามารถเคลื่อนย้ายแรงงานได้อย่างเสรีและในปัจจุบันประเทศไทยเข้าสู่สังคมสูงวัย โดยมีสัดส่วน ของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งประชากรวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญของประเทศ “เป็นวัยที่ก่อให้เกิดผลผลิต ทางด้านเศรษฐกิจและมีส่วนสำคัญต่อฐานะทางเศรษฐกิจของประเทศในสัดส่วนที่สูงกว่าวัยอื่น ๆ แต่อีกไม่กี่ปีข้างหน้าคนวัยแรงงานนี้จะค่อย ๆ ลดลงจากอัตราการเกิดที่ลดลงและก้าวเข้าสู่สังคม สูงอายุอย่างเต็มตัว” (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2557) ดังนั้น ประชากรวัยแรงงานจึงเป็นกลุ่มประชากร ที่ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนให้ความสำคัญ โดยเฉพาะองค์การภาครัฐที่ต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็น ในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทุกกลุ่มในสังคมไทยมีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยได้รับสวัสดิการและการคุ้มครอง ที่เหมาะสม มีสุขภาพร่างกายที่ดีและมีความสุข อีกทั้งสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง ตลอดชีวิต ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อชีวิตการทำงาน

ของคนในปัจจุบัน เนื่องจากในหนึ่งวันคนส่วนใหญ่ใช้เวลาไปกับการทำงานมากถึง 1 ใน 3 อยู่ในสถานที่ทำงานหรือในสำนักงาน ดังนั้นการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐที่องค์การต้องส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี นอกจากนี้บรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการทำงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน เพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน โดยบุคลากรภาครัฐที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการริเริ่มสร้างสิ่งใหม่เพื่อพัฒนาองค์การให้ดำเนินงานตอบสนองความต้องการของประชาชน รวมถึงดำเนินงานในด้านอื่น ๆ ต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์การ อีกทั้งเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

เนื่องจากในปัจจุบันสัดส่วนของประชากรผู้สูงอายุเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่ประชากรวัยแรงงานมีแนวโน้มลดลงอย่างรวดเร็ว บุคลากรจึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญและมีคุณค่าต่อองค์การ โดยเฉพาะบุคลากรภาครัฐที่ปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) จึงให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรโดยประกาศนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อมุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากร รวมถึงกำหนดแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของกรม รวมถึงจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรเพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรต่อไป จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความต้องการในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาใช้เป็นข้อเสนอแนะหรือเป็นนโยบายแก่สำนักงาน ป.ป.ส. หรือผู้ที่สนใจ ตลอดจนส่วนราชการหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพื่อให้บุคลากรภายในองค์การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน มีความภูมิใจผูกพันกับองค์การ ตลอดจนยกระดับผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐและสังคมต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

## วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษาประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) จำนวนประชากรทั้งสิ้น 559 คน (ข้อมูลจากส่วนบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงาน เลขาธิการกรม สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ณ วันที่ 9 สิงหาคม 2565) โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน จากสูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) และสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและหาสัดส่วนภูมิ (Stratified random sampling) และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) โดยทุก ๆ กอง/สำนัก หรือข้าราชการส่วนกลางทุกคนมีโอกาสถูกเลือกเท่า ๆ กัน

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นคำถามแบบเลือกตอบได้เพียงคำตอบเดียว 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส กอง/สำนัก ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) โครงสร้างองค์การ 2) มาตรฐานการปฏิบัติงาน 3) การสนับสนุนขององค์การ และ 4) ความผูกพันต่อองค์การ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย 3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร 4) โอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันในองค์การ 6) ประชาธิปไตยในองค์การ 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8) ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้คำถามแบบ Rating scale เป็นคำถามปลายปิด (Closed - ended questions) โดยใช้เกณฑ์ตามมาตรวัดของ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1967) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย  
โดยมีเกณฑ์แปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับความคิดเห็น
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

#### 4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยและเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์และขอบเขตการวิจัย เพื่อจัดทำแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างภายในสำนักงาน ป.ป.ส.
3. เก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 235 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิและหาสัดส่วนภูมิ (Stratified random sampling) ตามกอง/สำนัก และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย โดยทุก ๆ กอง/สำนัก หรือข้าราชการส่วนกลางทุกคน มีโอกาสจะถูกเลือกเท่า ๆ กัน

#### 5. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สำหรับอธิบายคุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล การทดสอบที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) และเปรียบเทียบรายคู่ (LSD) ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

#### ผลการวิจัย (Research Results)

1. คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.1) มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 38 ปี (ร้อยละ 35.7) รองลงมา คือ อายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี (ร้อยละ 34.5) และส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 67.2) รองลงมา คือ ระดับปริญญาโท (ร้อยละ 31.9) มีสถานะภาพโสด (ร้อยละ 73.2) รองลงมาเป็นสถานะภาพสมรส (ร้อยละ 31.9) และมีอัตรากำลังส่วนใหญ่อยู่ที่สำนักปราบปรามยาเสพติด (ร้อยละ 27.7) รองลงมา คือ สำนักงานเลขานุการกรม (ร้อยละ 15.7) โดยกอง/สำนักที่มีอัตรากำลังน้อยที่สุด คือ กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร (ร้อยละ 1.3) และกลุ่มตรวจสอบภายใน (ร้อยละ 1.3) โดยมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่าหรือเท่ากับ 9 ปี (ร้อยละ 34.9) รองลงมา คือ อายุ 3-8 ปี (ร้อยละ 32.8) โดยกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 25,000 บาท (ร้อยละ 58.7) รองลงมา คือ 25,001 - 35,000 บาท (ร้อยละ 18.7)

2. บรรยากาศองค์การของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. พบว่า บรรยากาศองค์การของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$  = 4.02)

**ตารางที่ 1** ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) บรรยายภาพองค์การของข้าราชการส่วนกลาง  
สำนักงาน ป.ป.ส.

(n = 235)

ปัจจัยด้านบรรยายภาพองค์การ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับบรรยายภาพ องค์การ
1. ด้านโครงสร้างองค์การ	3.89	0.67	มาก
2. ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน	3.93	0.74	มาก
3. ด้านการสนับสนุนขององค์การ	4.02	0.73	มาก
4. ด้านความผูกพันต่อองค์การ	4.31	0.63	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.02</b>	<b>0.62</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความผูกพันต่อองค์การมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.31$ ) เนื่องจากข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีความตั้งใจในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่และรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ทำประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการสนับสนุนขององค์การ ( $\bar{X} = 4.02$ ) โดยสำนักงาน ป.ป.ส. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมเพื่อนำความรู้ไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.93$ ) ของสำนักงาน ป.ป.ส. อยู่ในระดับที่ดี เนื่องจากมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และปรับปรุงระบบการปฏิบัติงานให้มีมาตรฐานและทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดขององค์การและด้านโครงสร้างองค์การ ( $\bar{X} = 3.89$ ) มีสายการบังคับบัญชา เป้าหมายและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่มีความชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน สะดวกต่อการประสานงาน เนื่องจาก สำนักงาน ป.ป.ส. มีการกำหนดโครงสร้างและภารกิจหน้าที่ไว้อย่างชัดเจน รวมถึงกำหนดนโยบายและยุทธศาสตร์ โดยถ่ายทอดลงสู่แผนปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

3. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. พบว่าข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.99$ )

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ  
ส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

(n = 235)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.87	0.75	มาก
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย	4.10	0.68	มาก
3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	4.06	0.69	มาก
4. โอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงาน	3.81	0.82	มาก
5. การบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันในองค์กร	4.10	0.64	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.89	0.82	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	3.92	0.78	มาก
8. ความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน	4.17	0.64	มาก
<b>รวม</b>	<b>3.99</b>	<b>0.61</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.17$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัยและด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.10$ ) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.92$ ) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.89$ ) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.87$ ) และด้านโอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย ( $\bar{X} = 3.81$ )

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกอง/สำนัก ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยด้านการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด ( $r = 0.842$ ) รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ( $r = 0.814$ ) ด้านโครงสร้างองค์กร ( $r = 0.786$ ) และด้านความผูกพันต่อองค์กร ( $r = 0.667$ )

ตารางที่ 3 สรุปผลทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	P	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
<b>คุณลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
1. เพศ	.658		✓
2. อายุ	.173		✓
3. ระดับการศึกษา	.718		✓
4. สถานภาพสมรส	.149		✓
5. กอง/สำนัก	.034*	✓	
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	.089		✓
7. รายได้ต่อเดือน	.262		✓
<b>บรรยากาศองค์การ</b>			
1. โครงสร้างองค์การ	.000*	✓	
2. มาตรฐานการปฏิบัติงาน	.000*	✓	
3. การสนับสนุนขององค์การ	.000*	✓	
4. ความผูกพันต่อองค์การ	.000*	✓	

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันในองค์การ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ เนื่องจากข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การที่ทำประโยชน์ต่อสังคม โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและสังคมเป็นหลักในการขับเคลื่อนงานด้านป้องกันและปราบปรามยาเสพติดของประเทศ รวมถึงบูรณาการด้านบำบัดรักษา ยาเสพติด โดยมีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกันในการแก้ไขปัญหาเสพติดรวมถึงลดความรุนแรงของปัญหาในสังคมไทย ผ่านการถ่ายถอดจากแผนสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. จึงรับรู้และรู้สึกได้ถึงเจตนาขององค์การในการแก้ไขปัญหาเสพติด มีความตั้งใจและเต็มใจ

ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญุทธ หาญชนะ และยศพนธ์ เจริญ (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รองลงมา คือ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านขอบเขตของงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของพนักงาน ด้านสิทธิของพนักงาน และด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. ที่ปฏิบัติงานอยู่ในกอง/สำนักต่างก็มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากแต่ละกอง/สำนักมีรูปแบบและลักษณะที่ต่างกันหลายประการ ยกตัวอย่างเช่น รูปแบบการดำเนินงานที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในระดับที่แตกต่างกัน รวมถึงสภาพแวดล้อม สังคมและวัฒนธรรมของแต่ละกอง/สำนักที่มีลักษณะต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับข้าราชการภายในกอง/สำนักว่ามีปฏิสัมพันธ์ในการอยู่ร่วมกันมากหรือน้อยเพียงใด นอกจากนี้ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาเป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่ทำให้แต่ละกอง/สำนักมีรูปแบบหรือลักษณะเฉพาะที่แตกต่างออกไปจากกอง/สำนักอื่น นอกจากนี้ พบว่า บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. หากพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงานและด้านการสนับสนุนขององค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับมาก เนื่องจาก สำนักงาน ป.ป.ส. ใช้เกณฑ์มาตรฐานในการวัดผลการปฏิบัติงาน อีกทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีโอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงานจึงส่งผลทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน รองลงมา คือ ด้านโครงสร้างองค์กรและด้านความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง เนื่องจาก สำนักงาน ป.ป.ส. กำหนดบทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจนตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน รวมถึงให้ความสำคัญกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้ จากผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1975) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่บุคลากรทุกคนในองค์กรพึงมีและพึงได้เพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและด้านจิตใจ ซึ่งเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

### ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส.

มีความคิดเห็นในด้านโอกาสในการเติบโตและสร้างความมั่นคงในการทำงานน้อยที่สุด ในเรื่องของการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งและหน้าที่ตามความเหมาะสม เนื่องจากข้าราชการภายในสำนักงาน ป.ป.ส. มีการโยกย้ายสับเปลี่ยนเป็นประจำทุกปีตามความรู้ความสามารถ รวมถึงความเหมาะสมของตำแหน่งงาน ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ส. จึงควรสร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรว่าการเปลี่ยนย้ายตำแหน่งหน้าที่มีดีอย่างไร อาทิ ความก้าวหน้าในการทำงาน การเลื่อนชั้น ความท้าทายในการทำงาน และประสบการณ์การทำงานที่หลากหลาย เป็นต้น

1.2 บรรยากาศองค์การ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการส่วนกลาง สำนักงาน ป.ป.ส. มีความคิดเห็นในด้านโครงสร้างองค์การน้อยที่สุด ในเรื่องของการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น สำนักงาน ป.ป.ส. จึงควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้กับผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับอย่างเหมาะสมโดยเฉพาะในงานที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ขยายขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม เช่น ข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ภาค 1-9 และกทม.

2.2 ศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาทิ ความเครียดจากการทำงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หรือแรงจูงใจในการทำงาน เป็นต้น

2.3 ศึกษาเพิ่มเติมโดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์ในลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความชัดเจนและมีความถูกต้องตรงกับความเป็นจริงมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง (References)

- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2562). *ประกาศสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด เรื่อง นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล*. สืบค้น 17 มกราคม 2565, จาก <https://www.oncb.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2563). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. 2563 - 2565)*. สืบค้น 29 มีนาคม 2565, จาก <https://www.oncb.go.th>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2564). *แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. 2564 - 2565)*. สืบค้น 10 สิงหาคม 2565, จาก <https://www.oncb.go.th>
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2557). "วัยทำงานกับการดูแลสุขภาพ..." สืบค้น 28 ธันวาคม 2565, จาก <http://service.nso.go.th/nso/web/article/test.html>
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)*. สืบค้น 28 ธันวาคม 2565, จาก [https://www.nesdc.go.th/ewt\\_news.php?nid=6420&filename=develop\\_issue](https://www.nesdc.go.th/ewt_news.php?nid=6420&filename=develop_issue)