

## คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปราม ยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 \*

กัญญารัตน์ แก้วแท้ \*\*

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน/ประเทศไทย 4.0

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันรัฐบาลไทยโดยนายกรัฐมนตรี พลเอกประยุทธ์ จันทร์โอชา ให้ความสำคัญ  
ต่อนโยบายประเทศไทย 4.0 มาใช้ในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก โดยการนำโมเดล  
การขับเคลื่อนเศรษฐกิจด้วยนวัตกรรม เพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของประเทศไทยตามกรอบ  
ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ที่ว่า “ประเทศมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน  
เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เพื่อนำไปสู่  
การพัฒนาคุณภาพชีวิต สร้างรายได้ระดับสูง เป็นประเทศพัฒนาแล้ว และสร้างความสุขของ  
คนไทย สังคม มีความมั่นคง เสมอภาคและเป็นธรรม ประเทศสามารถแข่งขันได้ในระบบ  
เศรษฐกิจ (สำนักงาน ก.พ., 2560) ดังนั้น จึงจำเป็นต้องมีการปฏิรูประบบราชการเพื่อให้สอดรับ  
กับนโยบายดังกล่าว

จากอดีตภาครัฐไทยมักถูกมองว่ามีการจัดการที่ไม่เท่าทันการเปลี่ยนแปลง ไม่ยืดหยุ่น  
ไม่คล่องตัว ให้ความสำคัญกับความถูกต้องของกระบวนการมากกว่าผลสัมฤทธิ์ของงาน  
การบริหารงานยึดติดกับกรอบอำนาจตามกฎหมาย การประสานงานกับภาคส่วนต่างๆ ติดขัด  
ไม่เป็นกระบวนการเดียวกัน การปฏิบัติงานล่าช้าไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม และ  
ไม่สามารถแก้ไขปัญหาของประชาชนได้อย่างแท้จริง (สำนักงาน ก.พ., 2560) ทั้งนี้ การปฏิรูประบบ  
ราชการ ตามระบบราชการ 4.0 จะเกิดขึ้นได้นั้น ภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวก  
ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัล ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง  
ที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ  
(Agenda - Based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการสู่รัฐบาล 4.0 ให้ได้ ดังนั้น  
ข้าราชการที่มีหน้าที่ปฏิบัติซึ่งเป็นฟันเฟืองและกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายรัฐบาล  
จะต้องสามารถปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับทิศทางการบริหารของประเทศ และเร่งปรับตัวให้เท่าทัน  
ต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นให้ได้ (สำนักงาน ก.พ., 2560)

---

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน  
คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0  
โดยมีรองศาสตราจารย์อนงค์ทิพย์ เอกแสงศรี เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา

\*\* นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการงานสาธารณะ คณะรัฐศาสตร์  
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

“ข้าราชการยุคดิจิทัล” จะต้องมีทักษะที่หลากหลาย เน้นเป้าหมายผ่าน 5 มิติการทำงาน ดังนี้ 1. รู้เท่าทันการใช้เทคโนโลยี 2. เข้าใจกฎหมายและมาตรฐาน 3. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาการทำงาน 4. ใช้ดิจิทัลในการวางแผนบริหารจัดการองค์กร 5. นำดิจิทัลเข้ามาสร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานอย่างสร้างสรรค์ภายในปี 2565 ทั้งนี้ ภาครัฐต้องมีแผนการปรับโครงสร้างข้าราชการไทยไว้ว่าจะต้องมีจำนวนและการใช้งบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรข้าราชการลดลงสัดส่วน 30 % ของงบประมาณประจำปีที่มีมูลค่า 3 ล้านล้านบาท ภายในปี 2565 จากเดิมที่ใช้งบประมาณสัดส่วน 40 - 50 % ของงบประมาณประจำปี โดยงบประมาณด้านบุคลากรภาครัฐปัจจุบันอยู่ที่ 1.05 ล้านล้านบาท ตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี จะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายให้เหลือเพียง 10 - 20 % ซึ่งนั่นเท่ากับว่าจำนวนพนักงานของรัฐลดลง แต่จะต้องทำงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่สำคัญจะต้องพัฒนาระบบที่เอื้อให้คนดีและคนเก่งป้องกันปัญหาสมองไหล โดยเฉพาะคนรุ่นใหม่ให้สามารถเข้ามาอยู่ในระบบภาครัฐมากขึ้น เพื่อพัฒนาประเทศต่อไป (กรุงเทพธุรกิจ, 2561)

เมธินี เทพมณี เลขาธิการ ก.พ. ปาฐกถาพิเศษ เรื่อง “ความสุขราชการไทย 4.0” เมื่อวันที่ 5 กันยายน 2560 กล่าวว่าข้าราชการไทยจะก้าวไปสู่ 4.0 ได้นั้นสิ่งสำคัญจะต้องทำงานอย่างมีความสุข ต้องยึดถือรัฐธรรมนูญเป็นหลัก ในมาตรา 258 ข.ด้านการบริหารราชการแผ่นดิน (4) กำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงเข้ามาทำงานในหน่วยงานภาครัฐ และสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถ (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2560) โดยดำเนินการดังต่อไปนี้ 1. มีการทำงานร่วมกันอย่างบูรณาการ ไม่ใช่การทำงานคนเดียว โดยเฉลี่ยการทำงานทั้งสุขและทุกข์ในรูปแบบต่างๆ 2. มีการพัฒนาองค์ความรู้ที่เป็นนวัตกรรมในการทำงาน ไม่จำเป็นต้องเป็นเรื่องเทคโนโลยีเพียงอย่างเดียวเสมอไป แต่เมื่อทำงานอะไรแล้วต้องดีขึ้นกว่าเดิมเพื่อทำให้เกิดผลเบ่งบานเหมือนดอกบัวที่พุดน้ำเป็นที่ประจักษ์ต่อสายตาของประชาชน 3. ส่วนราชการต้องมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานโดยให้ความรู้สึกเป็นเสมือนบ้านหลังที่สอง นำอยู่ นำทำงาน และเงินไม่ใช่คำตอบทั้งหมดของการทำงาน 4. การก้าวสู่ยุคดิจิทัล ข้าราชการไทยสามารถทำงานที่ไหนก็ได้ (คม ชัด ลึก, 2560)

ศิริเชษฐ์ สังขะมาน หัวหน้าโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานเสริมสร้างศักยภาพองค์กรภาครัฐในระยะเปลี่ยนผ่านสู่การเป็นองค์กรสุขภาวะ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กล่าวว่า ปี 2560 ได้เก็บข้อมูลคนในองค์กรภาครัฐจำนวน 1,912 คน พบว่าข้าราชการไทยมีแนวโน้มโรคออฟฟิศซินโดรมจากอาการภูมิแพ้ที่มีความถี่สูงขึ้น มีภาวะเหนื่อยง่าย ออกกำลังกายน้อย และ 1 ใน 5 มีภาวะความเครียดจากการทำงานในระดับที่สูง (สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ, 2560)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญในการทำงานของบุคลากรในองค์กรอย่างมีความสุข มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นปัจจัยสำคัญในการพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างมาก โดย กองสวัสดิการแรงงาน (2547, หน้า 18-19

อ้างอิงใน ปวีณา หัตถุนทต, 2557, หน้า 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทรัพยากรมนุษย์เป็นต้นทางสังคมที่มีคุณค่าอย่างยิ่ง เพราะการที่คนจะเข้ามาสู่ระบบการทำงานเพื่อดำรงชีวิตของตนเองให้อยู่ได้นั้น จะต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง ดังนั้นคนที่ทำงานให้กับองค์กรควรมีความสุขทั้งทางกายและทางใจโดยอยู่ในสภาวะที่เหมาะสม คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยส่งผลกระทบต่อองค์กร คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจ รวมถึงสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) เป็นหน่วยงานที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการป้องกัน การปราบปราม การบำบัดรักษา และการบริหารจัดการ รวมทั้งการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศการสื่อสารเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในการสนับสนุนภาครัฐบาล ภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานการแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยสำนักงาน ป.ป.ส. ได้ให้ความสำคัญกับการนำนโยบายไทยแลนด์ 4.0 มาใช้ภายในองค์กร โดยเฉพาะได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติการดิจิทัลสำนักงาน ป.ป.ส. พ.ศ. 2560 - 2564 ซึ่งมีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคมของประเทศ (Digital Thailand) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาข้อมูลสารสนเทศด้านยาเสพติดที่ทันสมัย รวดเร็ว และถูกต้อง มุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางข้อมูลด้านยาเสพติดของอาเซียน ทั้งนี้เป้าหมายของแผนดังกล่าวเพื่อนำ สำนักงาน ป.ป.ส. ไปสู่แนวคิด ป.ป.ส. 4.0 (สำนักงาน ป.ป.ส., 2560) ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่าข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. กำลังปรับตัวโดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีมาเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานขององค์กร ทำให้วิธีการทำงานและกระบวนการต่างๆ เปลี่ยนไปจากเดิม การปฏิบัติงานทุกอย่างมีความรวดเร็ว วิถีชีวิตเปลี่ยนไปโดยมีเทคโนโลยีเข้ามามีบทบาทในการทำงานมากขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายประเทศไทย 4.0 ของรัฐบาล

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ส. อยู่ในระดับใด และมีปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ตลอดจนนำข้อมูลมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 เพื่อใช้เป็นประโยชน์และเป็นข้อมูลแก่ผู้ที่สนใจหรือสำนักงาน ป.ป.ส. ตลอดจนส่วนราชการของภาครัฐเพื่อสามารถนำไปใช้ในการรับมือความท้าทายต่อการเปลี่ยนแปลงของระบบการทำงานในรูปแบบประเทศไทย 4.0 ทั้งนี้ เพื่อส่งผลต่อการทำงานอย่างมีความสุขของผู้ปฏิบัติงานขององค์กร ตลอดจนการปฏิบัติงานที่ดีต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

### วิธีการดำเนินการศึกษา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ครั้งนี้ ใช้วิธีการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ที่ปฏิบัติงานในพื้นที่เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร โดยเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและระดับปฏิบัติการ และข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานและระดับปฏิบัติงาน จำนวน 366 คน โดยใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 191 คน โดยวิธีการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณจากสูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และนำมาสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) จากระดับตำแหน่ง และดำเนินการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ผลตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ - มีนาคม 2562

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา มีดังนี้

#### 1. ตัวแปรอิสระ มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน เป็นต้น

1.2 ปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 (สำนักงาน ก.พ., 2560) จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน 2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ 3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ 4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Huse and Cummings (1989, p. 255 อ้างถึงใน นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557, หน้า 21-22) กล่าวว่า สามารถแบ่งแยกออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านการมีสภาพ

การทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความภูมิใจในองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยคำนวณหาค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง หาค่าที (T-test) และค่าความแปรปรวน (One - Way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากผลการศึกษารูปได้ว่า

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 มีอายุ 30 - 34 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 มีระดับตำแหน่งอยู่ในประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 47.1 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 35.1 มีสถานภาพโสด จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 - 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4

#### ส่วนที่ 2 ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 พบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนี้ อันดับสูงสุดคือ การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อันดับ 2 การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อันดับ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาล

ดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอันดับต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

### ส่วนที่ 3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีอยู่ 6 ด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ได้แก่ อันดับสูงสุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 อันดับ 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 อันดับ 3 ด้านการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 อันดับ 4 ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และอันดับ 6 ด้านลักษณะงานการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ อันดับ 7 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และอันดับต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05

### ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากผลการทดสอบที่ปรากฏคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นอายุที่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคืออายุที่ต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0

ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.700 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.655 และด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.580 ด้านการสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.528 และด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่า  $r$  เท่ากับ 0.513 ดังนั้น ผลการทดสอบจึงเป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งการทดสอบในภาพรวมและรายด้านของปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0

## อภิปรายผล

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ผู้วิจัยนำมาอภิปรายผลดังนี้

### 1. ข้อมูลปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0

การศึกษาปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ (1) การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน (2) การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ (3) การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ (4) การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ดังนี้ อันดับสูงสุดคือ การส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 อันดับ 2 การสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 อันดับ 3 การปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 และอันดับต่ำสุดคือ การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 จากผลการศึกษาจะเห็นว่าผลที่ปรากฏทั้งในภาพรวมและรายด้านนั้น กลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญต่อปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 อยู่ในระดับมาก ซึ่งหมายความว่ากลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. ให้ความสำคัญและมีลักษณะงานที่สอดคล้องกับการทำงานที่มีลักษณะพร้อมที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นระบบราชการ 4.0 เพื่อรองรับนโยบายประเทศไทย 4.0 โดยภาครัฐต้องปรับตัวให้สามารถอำนวยความสะดวก

ในการดำเนินกิจกรรมทางเศรษฐกิจและสังคมยุคดิจิทัลท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องมุ่งเน้นความคล่องตัวเพื่อขับเคลื่อนภารกิจพิเศษ (Agenda - Based) และนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาพลิกโฉมระบบราชการสู่ Government 4.0 (ปริญญา บุญดี สุกุลโชค, 2559 อ้างถึงใน สำนักงาน ก.พ., 2560)

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีอยู่ 6 ด้าน ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (1) ด้านความภูมิใจในองค์กร (2) ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (3) ด้านการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (4) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (5) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (6) ด้านลักษณะงานการบริหารงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน 2 ด้าน ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยดังนี้ (7) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (8) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

จากผลการศึกษาจะเห็นว่าผลที่ปรากฏในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าข้าราชการ สำนักงาน ป.ป.ส. มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก หากแปลความหมายตาม Walton (1975 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อยู่คง, 2558, หน้า 20) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงแค่บุคลากรในภาคเอกชนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรในองค์กรภาครัฐอีกด้วย ทั้งนี้ การจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นได้นั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากร อย่างการกำหนดเวลาในการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น แต่ต้องมองในภาพรวมถึงสภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร โดยองค์กรต้องมีหน้าที่ในการกำหนดกระบวนการการทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำงานและการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นขององค์กรอีกด้วย ดังนั้น การที่คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. อยู่ในระดับมาก สามารถอธิบายได้ว่าองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรในระดับมาก โดยหากพิจารณาเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ซึ่งอยู่ในระดับมาก หากแปลความหมายตาม Huse and Cummings (1989, p. 255 อ้างถึงใน นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557, หน้า 21-22) ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นอำนวยความสะดวกและมีส่วนในการรับผิดชอบต่อสังคม อย่างเช่นการมีส่วนร่วมในการรณรงค์เกี่ยวกับการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม หรือการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต



การทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งอยู่ในระดับมาก หากแปลความหมายตาม Huse and Cummings (1989, p. 255 อ้างถึงใน นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557, หน้า 21-22) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของการใช้ชีวิตระหว่างช่วงที่ปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากการทำงาน คือมีช่วงเวลาที่ได้ออกกำลังกายหรือลดความตึงเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบในการทำงาน โดยการมีเวลาส่วนตัวกับตนเอง ครอบครัวและสังคม

### 3. การทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานที่ 1** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 อยู่ในระดับปานกลาง จากผลการทดสอบสามารถอภิปรายดังนี้

ผลการทดสอบ พบว่า ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน โดยผลที่ปรากฏคือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามารถอธิบายได้ว่าองค์การสามารถตอบสนองความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การในระดับมาก ตามความหมาย Walton (1975 อ้างถึงใน ปรียาภรณ์ อยู่คง, 2558, หน้า 20) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การดีขึ้น ซึ่งไม่ได้จำกัดเพียงแค่บุคลากรในภาคเอกชนเท่านั้น แต่ยังรวมถึงบุคลากรในองค์การภาครัฐอีกด้วย ทั้งนี้ การจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นได้นั้นไม่ได้เป็นเพียงแค่ระยะเวลาในการทำงานของบุคลากร อย่างการกำหนดเวลาในการทำงาน 40 ชั่วโมงต่อสัปดาห์เท่านั้น แต่ต้องมองในภาพรวมถึงสภาพคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การ โดยองค์การต้องมีหน้าที่ในการกำหนดกระบวนการการทำงานเพื่อให้สมาชิกในองค์การมีส่วนร่วมในการทำงานและการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นขององค์การอีกด้วย

**สมมติฐานที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ที่แตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ที่แตกต่างกัน จากผลการทดสอบสามารถอภิปรายดังนี้

ผลการทดสอบ พบว่า เพศ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพสมรส และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นอายุที่เป็นไปตามสมมติฐาน กล่าวคืออายุที่แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่าง ที่มีช่วงอายุ 25 - 29 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด และกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด จากผลการศึกษานี้สามารถอภิปรายได้ว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 25 - 29 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด เนื่องจากมีอายุน้อย ช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้น ระดับ

ตำแหน่งงานยังอยู่ในระดับที่มีภาระความรับผิดชอบในการทำงานยังไม่มาก โดยยังไม่มีผู้ใต้บังคับบัญชา และบางส่วนยังไม่มีครอบครัว ทำให้ภาวะเครียดในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวมีน้อย ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด และหากพิจารณากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด เนื่องจาก เป็นวัยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานและประสบการณ์ทำงานมาเป็นเวลานาน มีระดับตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูง และมีผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องควบคุมดูแล รวมถึงได้รับความกดดันในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ด้วยการทำงานในยุคปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และกระบวนการงานที่เน้นผลสัมฤทธิ์ของงานมากขึ้น ท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและไม่สามารถคาดเดาได้ จึงต้องปรับตัวไปพร้อมกับคนรุ่นใหม่อยู่ตลอดเวลา ทำให้เกิดภาวะเครียดในการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัวที่สูง ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรียาภรณ์ คงอยู่ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และค่าทหารที่สังกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ยกเว้น เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับชั้นยศ ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และ ณิชนิชดา ทันทา (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**สมมติฐานที่ 3** ปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 จากผลการทดสอบสมมติฐานนี้

ผลการทดสอบ พบว่า เป็นไปตามสมมติฐาน ทั้งในการวิเคราะห์ผลในภาพรวมและรายด้าน กล่าวคือ ปัจจัยลักษณะงานในระบบราชการ 4.0 มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับค่อนข้างสูง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้นโยบายประเทศไทย 4.0 ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงเป็นบูรณาการ และสร้างจิตสำนึกรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการสร้างพันธมิตรและการส่งเสริมการทำงานแบบประชารัฐ และด้านการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ธรรมนูญแห่งเชจรนนันท์ (2551, หน้า 109 อ้างถึงใน รัตนาภรณ์ บุญมี, 2558, หน้า 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะของงานในลักษณะต่างๆ

ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตของบุคคลกับชีวิตการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานนี้จะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อตัวบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ รวมถึงความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นงชนก ผิวเกลี้ยง (2556) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม พบว่า ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากร มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรสำนักงานประกันสังคม สำนักงานใหญ่และสำนักงานประกันสังคมจังหวัดนนทบุรี โดยมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ( $r = 0.672$ ) ปริยาภรณ์ คงอยู่ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี พบว่า สภาพแวดล้อมภายในองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับค่อนข้างสูงและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.6597$ ) และ สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรีในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ( $r = 0.5418$ ) และ ณัชฌิมา ทันทธา (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ โดยเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยขององค์การ พบว่า ความพอใจต่อนโยบายการบริหาร ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้ต้นนโยบายประเทศไทย 4.0

1. องค์การควรมีการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ โดยให้ข้าราชการมีส่วนร่วม เปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็นในการคิดค้น ออกแบบ และร่วมสร้างสรรค์ นโยบาย แนวคิด วิธีการกระบวนการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการสร้างวัฒนธรรมองค์การร่วมกันและให้เขารู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน เช่น จัดเวทีให้มีการนำเสนอแนวคิดวิธีการทำงาน หรือโครงการใหม่ๆ เพื่อให้เกิดความท้าทาย โดยให้มีการติดตามงาน เพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และสนับสนุนงานที่สร้างสรรค์ให้เกิดการต่อยอดและนำไปใช้ได้จริง ทั้งนี้ องค์การต้องจัดการกระบวนการ บรรยากาศที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์ให้เกิดความคล่องตัว ทันสมัย และเข้าถึงง่าย เนื่องจากผลวิจัยพบว่าการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและการคิดสร้างสรรค์มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ค่อนข้างสูง

2. องค์การควรมีให้ความสำคัญกับเวลาในการปฏิบัติงาน โดยให้ข้าราชการมีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม สร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อให้มีเวลา

ที่ผ่อนคลายและลดความตึงเครียดจากการทำงาน เช่น ใช้เวลาในวันหยุดราชการหรือเวลาหลังเลิกงานกับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม หรือหากมีความจำเป็นในการทำงานนอกเวลาราชการ ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาควรนำภาระงานนี้ไปพิจารณาในการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือเลื่อนขั้นเงินเดือน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานหรือลดการเบื่อหน่ายในงาน

3. องค์กรควรส่งเสริมและปรับสวัสดิการต่างๆ ที่เหมาะสม เช่น สวัสดิการด้านอาหาร การรักษาพยาบาล รวมถึงการกำหนดแนวทางในการปรับเงินเดือน ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้หากมีความจำเป็นในการทำงานนอกเวลาราชการ ควรมีค่าตอบแทนล่วงเวลาที่เหมาะสม และหากมีการเสี่ยงภัยในการทำงาน ควรให้มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม

4. การกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม หรือการปฏิบัติงาน ควรคำนึงถึงเกณฑ์ช่วงอายุมาเป็นข้อพิจารณา เช่น การกำหนดกิจกรรมระหว่างผู้ที่มีอายุ 25 - 29 ปี กับ อายุ 55 ปี ขึ้นไป อาจกำหนดกิจกรรมที่เหมาะสมกับช่วงอายุ เนื่องจากประสบการณ์ทำงาน วิทยุ ความสามารถทางเทคโนโลยี และทัศนคติของคนในแต่ละกลุ่มช่วงอายุมีไม่เหมือนกัน โดยเฉพาะผู้ที่มีอายุ 55 ปีขึ้นไป ผลวิจัยพบว่าเป็นช่วงอายุที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุด ดังนั้นควรให้ความสำคัญกับกลุ่มคนในช่วงอายุนี้

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 ในทุกระดับตำแหน่ง และกอง/สำนักทุกสังกัด ทั้งส่วนกลางและต่างจังหวัด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งองค์กรให้ดีขึ้น

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการใน สำนักงาน ป.ป.ส. ภายใต้ นโยบายประเทศไทย 4.0 โดยจำแนกตามพื้นที่ และจำแนกตามตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ เนื่องจากลักษณะงานมีความแตกต่างกันในแต่ละสายงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางที่หลากหลายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและสามารถตอบสนองได้ตรงตามความต้องการของผู้ปฏิบัติตามพื้นที่หรือตามตำแหน่งงานได้

3. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก โดยการสัมภาษณ์เก็บข้อมูลจากผู้บริหาร เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองของผู้ที่กำหนดนโยบายขององค์กร รวมถึงข้อมูลจากผู้อำนวยการกอง/สำนัก และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อให้ได้ข้อมูลในมุมมองของผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย และนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงาน ป.ป.ส. ต่อไป

4. ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เป็นต้น โดยเลือกใช้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันและสังคม

## เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ทองคำ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณี เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานครและทัณฑสถานหญิงกลาง. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กรุงเทพธุรกิจ. (2561). ปฏิรูปข้าราชการดิจิทัล บ่มเพาะ “ทัพไทยแลนด์ 4.0”. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2562, จาก <http://www.bangkokbiznews.com/news/detail/817537>
- กรมปกครองส่วนท้องถิ่น. (2560). ระบบราชการ 4.0. ค้นเมื่อ 5 กุมภาพันธ์ 2562, จาก [http://www.dla.go.th/upload/document/type14/2017/10/18835\\_1\\_1507193523864.pdf?time=1509744492582](http://www.dla.go.th/upload/document/type14/2017/10/18835_1_1507193523864.pdf?time=1509744492582)
- คม ชัด ลึก. (2560). “ข้าราชการไทย 4.0” อาจมีสิทธิเลือกชีวิตทำงานเอง. ค้นเมื่อ 29 มกราคม 2562, จาก <http://www.komchadluek.net/news/edu-health/294464>
- จินตนา นาคพิน. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรนนท์ ศรีจรีต. (2554). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ หาดใหญ่. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ฉัฐชัย มีชั้นช่วง. (2553). คุณภาพชีวิต คุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาข้าราชการนายทหารประทวนในสังกัดกรมทหารปืนใหญ่ที่ 3. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี
- ณัฐพันธุ์ เขจรนนท์. (2551). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: เทพนิมิตการพิมพ์.
- ณัชฉนิชดา ทนนทา. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. สารนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทุลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- นงชนก ผิวเกลี้ยง. (2556). ปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานประกันสังคม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (การจัดการทั่วไป), มหาวิทยาลัยรามคำแหง

- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปวีณา หัดขุนทด. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรียาภรณ์ อยู่คง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในจังหวัดเพชรบุรี. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เปรมฤดี ธรรมฤาษ. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อัตราบุคลากรกรมศุลกากร. ภาคนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ. (2540). การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริการการพัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิมลนันท์ จิระถาวรพัฒน์. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับการสนับสนุนทางสังคมของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาพัฒนาการ), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุรสา อัสวากาญจน์. (2560). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- สุทธิพงศ์ อ่อนจันทร์อบ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรกรมทรัพยากรน้ำ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์), มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุธินี เดชะตา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ปูนซีเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.). (2560). ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0 ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยไทย พุทธศักราช 2560. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/download/2560/>

ประเทศไทยในบริบทไทยแลนด์-40-ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย-พศ-2560

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.). (2560). ข้าราชการไทยกับการขับเคลื่อนสู่ประเทศไทย 4.0. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/node/3535>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน(สำนักงาน ก.พ.). (2560). ระบบราชการไทยในบริบทไทยแลนด์ 4.0. ค้นเมื่อ 28 มกราคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/document/thai-gov-system-context-thailand-4-0.pdf>
- สำนักข่าว Hfocus เจาะลึกระบบสุขภาพ. (2560). ก.พ. เล็งพัฒนาความสุขข้าราชการไทย ด้านสุขภาพพบ 1 ใน 3 เสี่ยง ‘ความดัน-ไขมัน-เบาหวาน’. ค้นเมื่อ 29 มกราคม 2562, จาก <https://www.hfocus.org/content/2017/09/14537>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.). (2562). วิสัยทัศน์พันธกิจ. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2562, จาก <https://www.oncb.go.th/Home/Pages/vision.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.). (2562). การแบ่งส่วนราชการของสำนักงาน ป.ป.ส. กระทรวงยุติธรรม. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2562, จาก <https://www.oncb.go.th/Home/Pages/job1.aspx>
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด(สำนักงาน ป.ป.ส.). (2560). แผนปฏิบัติการดิจิทัล สำนักงาน ป.ป.ส. พ.ศ.2560 – 2564. ค้นเมื่อ 27 มกราคม 2562, จาก [https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/ONCBDigitalPlan\\_2560\\_2564.pdf](https://www.oncb.go.th/Home/PublishingImages/Pages/ProgramsandActivities/ONCBDigitalPlan_2560_2564.pdf)
- อินมาแอล มะลี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.