คุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัด กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

โดย

ปนัดดา คำเพชร

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

ปีการศึกษา 2566



QUALITY OF LIFE OF DEFENCE INFORMATION AND SPACE TECHNOLOGY DEPARTMENT

BY

PANADDA KAMPETCH

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT

OF THE REQUIREMENTS FOR

THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC ADMINISTRATION

INSTITUTE OF PUBLIC ADMINISTRATION AND PUBLIC POLICY

GRADUATE SCHOOL, RANGSIT UNIVERSITY

ACADEMIC YEAR 2023

ใบรับรองการศึกษาค้นคว้าอิสระ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยรังสิต

เรื่อง **คุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัด กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม**
QUALITY OF LIFE OF DEFENCE INFORMATION AND SPACE TECHNOLOGY DEPARTMENT

โดย ปนัดดา คำเพชร

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต อนุมัติให้นับวิชาการศึกษาค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ประจำปีการศึกษา 2566

.....

(ดร.เฉลิมพร เย็นเยือก)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

.....ประธานกรรมการสอบ

รศ.ดร.จุมพล หนิมพานิช

.....กรรมการ

รศ.ดร.ปธาน สุวรรณมงคล

.....กรรมการและอาจารย์ที่ปรึกษา

รศ.ดร.จีระ ประทีป

ลิขสิทธิ์ของหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยรังสิต

6508903 : ปนัดดา คำเพชร
ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : คุณภาพชีวิตของบุคลากร สังกัด กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม
หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ. ดร.จีระ ประทีป

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่สังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำนวน 120 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาคือ ค่าจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในทุกด้าน ได้แก่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ควรส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการพัฒนาในตนเอง และการพัฒนาในวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้สอดคล้องตามบริบทเฉพาะของหน่วยงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

(การศึกษาค้นคว้าอิสระมีจำนวนทั้งสิ้น 78 หน้า)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

6508903 : Panadda Kampetch
Independent Study Title : Quality of Life of Defence Information and Space Technology Department
Program : Master of Public Administration
Independent Study Advisor : Assoc.Prof. Chira Prateep, Ph.D.

Abstract

The objective of this study were to study 1) level of quality of work life of Defence Information And Space Technology Department, and 2) comparison the quality of work life of Defence Information And Space Technology Department classified according to individual factors. This study employed a quantitative research approach. Data were gathered from personnel of Defence Information And Space Technology Department for 120 samples. The descriptive statistics used in the data analysis included percentage, mean, and standard deviation. Furthermore, the t-test and F-test were used for the hypothesis testing.

The results revealed that the overall level of quality of work life of Defence Information And Space Technology Department were at the highest level. All individual factors of personnel of Defence Information And Space Technology Department aspect including ; gender, age, status, education and length of work their not different to the quality of work life of personnel of Defence Information And Space Technology Department at the statistically significant level of 0.05. Therefore, executive or related departments should be established guidelines for promoting and develop the quality of work life to accordance with the specific context of the Defence Information And Space Technology Department under available resources to ensure quality and sustainable efficiency to maintain the quality of work life of personnel as value sustainable.

(Total 78 pages)

Keywords: Quality of Work LIfe, Defence Information and Space Technology Department

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษากรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

Quality of Work life : A case study of Defence Information And Space Technology Department

ปนัดดา คำเพชร[1] และ เฉลิมพร เย็นเยือก[2]

สถาบันรัฐประศาสนศาสตร์และนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยรังสิต[1,2]

Panadda Kamphetch[1] and Chalermporn Yenyuak[2]

Institute of Public Administration and Public Policy, Rangsit Univetsity[1,2]

E-mail : panadda.k@rsu.ac.th[1]

E-mail : chalermporn.y@rsu.ac.th[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม และ 2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำแนกตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรที่สังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำนวน 120 คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาคือ ค่าจำนวน ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐานความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่า t-test และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลในทุกด้าน ได้แก่ด้านเพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมไม่ต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชา หรือ ผู้ที่เกี่ยวข้องในทุกระดับ ควรส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตตามแนวปฏิบัติที่สอดคล้องกับบริบทและความต้องการพัฒนาในตนเอง และการพัฒนาในวิชาชีพ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาองค์การให้สอดคล้องตามบริบทเฉพาะของหน่วยงานภายใต้ทรัพยากรที่มีอยู่ เพื่อรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้มีคุณค่าอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

Abstract

The objective of this study were to study 1) level of quality of work life of Defence Information And Space Technology Department, and 2) comparison the quality of work life of Defence Information And Space Technology Department classified according to individual factors. This study employed a quantitative research approach. Data were gathered from personnel of Defence Information And Space Technology Department for 12 0 samples. The descriptive statistics used in the data analysis included percentage, mean, and standard deviation. Furthermore, the t-test and F-test were used for the hypothesis testing.

The results revealed that the overall level of quality of work life of Defence Information And Space Technology Department were at the highest level. All individual factors of personnel of Defence Information And Space Technology Department aspect including ; gender, age, status, education and length of work their not different to the quality of work life of personnel of Defence Information And Space Technology Department at the statistically significant level of 0 .0 5. Therefore, executive or related departments should be established guidelines for promoting and develop the quality of work life to accordance with the specific context of the Defence Information And Space Technology Department under available resources to ensure quality and sustainable efficiency to maintain the quality of work life of personnel as value sustainable.

Keywords: Quality of Work LIfe, Defence Information And Space Technology Department

บทนำ

การบริหารจัดการทั้งในองค์การภาครัฐและภาคเอกชน มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันประการหนึ่งคือ ต้องการสร้างความสามารถในการแข่งขันขององค์การหรือหน่วยงาน ที่จะส่งผลต่อความเข้มแข็งของประเทศ ซึ่งการดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าวได้นั้น กลไกการบริหารงานของทุกองค์การ ต้องมีสมรรถนะการจัดการที่เข้มแข็ง มีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ เพื่อให้ดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมาย สามารถขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวหน้า มีการใช้เทคโนโลยีสนับสนุนต่างๆ มาใช้ แต่อย่างไรก็ตาม ไม่ว่าองค์การจะมีทรัพยากรอื่นที่เข้มแข็งเพียงพออย่างไร ก็ไม่เทียบเท่าทรัพยากรบุคคลในองค์การได้ และยิ่งทรัพยากรบุคคลในองค์การนั้นเป็นผู้มีคุณภาพชีวิตที่ดี คือ ได้รับการสนับสนุนและได้รับปฏิบัติที่ดีจากผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในทุกระดับ รวมถึงได้รับการสนับสนุนทรัพยากรในการทำงานในหน้าที่ที่เหมาะสมเพียงพอ จะส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีคุณค่า เป็นไปตามแนวคิดของ Davis (1977) ที่กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของบุคคลเป็นการแสดงถึงคุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์การกับสภาพแวดล้อมโดยรวมในที่ทำงาน โดยเฉพาะ ซึ่งหากบุคลากรรับรู้ได้ถึงระดับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน ก็จะส่งผลต่อความพึงพอใจที่จะเกิดขึ้นจากการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตนนั้น ก็ถือเป็นคุณภาพชีวิตประการหนึ่ง (Dubrin, 1981)

คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของผู้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารทุกระดับในองค์การที่ต้องตระหนักถึงความสำคัญที่จะสามารถขับเคลื่อนให้องค์การเกิดคุณค่าในผลการทำงาน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างเป็นรูปธรรม และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ในประเทศไทยได้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตมากำหนดเป็นค่านิยมและแนวทางการบริหารจัดการในองค์การภาครัฐอย่างเป็นรูปธรรมเมื่อปี พ.ศ.2523 ในสมัยรัฐบาลภายใต้การนำของพลเอก เปรม ติณสูลานนท์ โดยมีการกำหนดแนวทางการบริหารที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานราชการอาทิ การวางแผนอัตรากำลัง 3 ปี เพื่อปรับปรุงโครงสร้างและระบบงานให้เหมาะสมรวดเร็วขึ้น ลดงานซ้ำซ้อน กำหนดอัตรากำลังให้เหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบตามภารกิจส่วนราชการ และการปรับปรุงระบบงบประมาณให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจ (ปกรณ์ ศิริประกอบ, 2560)

กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม (ทสอ.กห.) เป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่มีหน่วยขึ้นตรง 3 หน่วยงาน คือ ศูนย์ไซเบอร์ ศูนย์กิจการอวกาศ และ ศูนย์ดิจิทัล เป็นหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้นโดยมีหน้าที่สำคัญในการสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีทั้งปวง ประกอบด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลสารสนเทศและการสื่อสาร การรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ กิจการอวกาศเพื่อพัมนาศักยภาพทางทหารให้ทัดเทียมกับประเทศในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ในปี พ.ศ.2570 โดย ทสอ.กห. ได้มีการดำเนินงานในหน้าที่รับผิดชอบมาอย่างต่อเนื่อง โดยบุคลากรของ ทสอ.กห.ทุกระดับ ได้มีความพยายามดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้การประเมินผลการปฏิบัติราชการ ทั้งมิติภายในองค์การและภายนอกองค์การให้ประสบความสำเร็จ โดยเฉพาะมิติด้านการพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจและแผนปฏิบัติราชการประจำปีมาอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพและสมรรถนะ พัฒนาขีดความสามารถ ให้สอดคล้องกับภาระกิจภายใต้การบริหารจัดการสมัยใหม่ และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาทุกระดับ โดยดำเนินการผ่านกิจกรรมในรูปแบบต่างๆ อาทิ การจัดการเรียนการสอนภายในหน่วยงาน (Unit School) ซึ่งเป็นการถ่ายทอดความรู้ระหว่างกำลังพลภายในหน่วย เพื่อสร้างองค์ความรู้ และให้สามารถนำความรู้นั้นไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานตามภารกิจให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อย่างไรก็ตามในการดำเนินงานที่ผ่านมา ทสอ.กห. ได้เผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้นที่ส่งผลต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย อาทิ ขั้นตอนการดำเนินงานตามระเบียบข้อบังคับและคำสั่งต่างๆ ทำให้เกิดความล่าช้า เสียเวลากับงานด้านเอกสารจำนวนมาก ระบบการจัดเก็บเอกสารต่าง วัฒนธรรมองค์การ การโยกย้ายหมุนเวียนตำแหน่ง ระบบอุปถัมภ์ ทำให้ขาดการดำเนินงานและการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ระบบสื่อสารข้อมูล ระดับรักษาความปลอดภัยที่รวดเร็วที่ครอบคลุมทุกหน่วยงาน จำนวนบุคลากรที่ดูและระบบ ผู้ใช้งานที่เข้าใจและใช้งานได้อย่างจริงจัง รวมถึงปัญหาการบริหารจัดการกำลังพล คุณสมบัติและจำนวนของกำลังพลส่วนหนึ่ง ยังขาดความสอดคล้องกับภารกิจของหน่วย (แผนปฏิบัติราชการประจำปี

งบประมาณ 2564 กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม) ยังเป็นประเด็นปัญหาสำคัญขององค์การ แต่ทั้งนี้ ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ได้รับทราบถึงปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น อันจะส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และระดับความพึงพอใจในการดำเนินงานของบุคลากร จึงได้มีความพยายามในพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานให้เป็นผู้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณค่า อันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้สำเร็จอย่างมีคุณค่าและมีความสุขเพิ่มขึ้นอีกด้วย ดังปรากฏชัดเจนในยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2565 – 2570 พัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของ กระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร จากที่มาและความสำคัญดังกล่าวข้างต้น จึงเป็นที่มาให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม เพื่อให้ได้องค์ความรู้ให้สามารถนำไปใช้ประยุกต์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

การทบทวนวรรณกรรม

ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล : ความหมายและความสำคัญ

ลักษณะส่วนบุคคลในการศึกษาครั้งนี้ มุ่งเน้นศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างในด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส รวมถึง ความแตกต่างในการได้รับมอบหมายหน้าที่ตำแหน่งรับผิดชอบในการทำงาน ซึ่งลักษณะส่วนบุคคลถือว่ามีความสำคัญต่อการดำเนินการของหัวหน้างาน รวมถึงหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันอาจมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นความท้าทายของผู้บริหารในองค์การที่ต้องทำความเข้าใจในความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน และ ความสามารถของทรัพยากรที่มีอยู่ในการที่จะตอบสนองต่อความต้องการที่แตกต่างของบุคลากรในในองค์การตามลักษณะส่วนบุคคลให้ได้มากที่สุด โดยมีนักวิชาการให้ความหมายและความสำคัญกับปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลหลายท่าน อาทิ Schiffman & Kanuk (2007) ได้ให้ความหมายว่าปัจจัยส่วนบุคคล เป็นการเสนอถึงข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา เป็นต้น ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลทั้งในชีวิตประจำวัน และ ในการปฏิบัติงาน ส่วน Belch (2005) เสนอว่า ในความแตกต่างของบุคคลสามารถนำมาเชื่อมโยงกับความต้องการ พฤติกรรม และรูปแบบการตัดสินใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ หากหน่วยงานได้เข้าใจในความแตกต่างและตอบสนองต่อความต้องการนั้นได้อย่างเหมาะสม ก็จะส่งผลให้เกิด

พฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์การหรือหน่วยงานได้มากที่สุด และ Schemehorn, Hunt & Osborn (1991) ได้เสนอเพิ่มเติมว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ซึ่งความแตกต่างของแต่ละบุคคลจะสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ และ ลักษณะทางจิตวิทยาของแต่ละบุคคล และหากผู้บังคับบัญชาหรือผู้นำ มีการบริหารจัดการ ให้การสนับสนุนที่เหมาะสมสอดคล้องกับความแตกต่างของบุคคลนั้น ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคคลมากขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ได้มุ่งศึกษาถึงความแตกต่างในลักษณะส่วนบุคคล เพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัด กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมต่อไป

คุณภาพชีวิตการทำงาน: ความหมาย และ ความสำคัญ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ของบุคลากรในองค์การมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์การ เนื่องจากบุคคลากรถือเป็นกำลังขับเคลื่อนสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์การได้บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด ดังนั้นองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ โดยการพัฒนารักษาและพัฒนาระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การไว้อย่างต่อเนื่อง ดังปรากฏในผลงานวิชาการจำนวนที่ได้เสนอถึงความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ อาทิ องค์การอนามัยโลกให้ความหมายโดยสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตเป็นมิติที่แสดงผ่านการรับรู้ของบุคคลในด้านร่างกาย จิตใจ สังคม สิ่งแวดล้อมของแต่ละบุคคล Walton (1973) เสนอว่าเป็นสภาพการรับรู้ของบุคคลที่ปรากฏในระยะเวลาหนึ่งๆ ของการทำงาน ที่มีผลต่อความรู้สึกนึกคิดทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ อันจะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคลตามความรู้สึกที่เกิดขึ้นนั้น จึงกล่าวได้ว่าพฤติกรรมการทำงานอาจมีการเปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมการทำงานที่รับรู้ได้ในช่วงเวลานั้น ส่วน House & Cumming (1985) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน กับ ความคาดหวังในผลลัพธ์จากการปฏิบัติงานในองค์การทั้งจากผู้บังคับบัญชาและบุคลากรในองค์การ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลากรที่เพิ่มมากขึ้น และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ กระตุ้นให้เกิดความรัก สามัคคี ผูกพันธ์ระหว่างบุคคลากรทุกระดับอีกด้วย ดังนั้น จึงอาจกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรับรู้ของบุคลากรในองค์การถึงองค์ประกอบที่ได้รับตามความต้องการและความคาดหวังของบุคคล ซึ่งเมื่อบุคคลได้รับการปฏิบัติหรือได้รับการสนับสนุนในทรัพยากรจำเป็นในการดำเนินงาน รวมถึงองค์ประกอบในด้านสังคมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ หรือความผูกพันระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น ผลที่เกิดขึ้นคือความสำเร็จขององค์การในการดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้นั่นเอง โดยนักวิชาการได้เสนอองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกัน อาทิ Walton (1974) Bruce & Blackburn (1992) และ Huse & Cumming (1985) ที่ได้เสนอองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการที่สรุปได้ คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อม 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม 6) ด้านรูปแบบการบริหารงาน 7) ด้าน

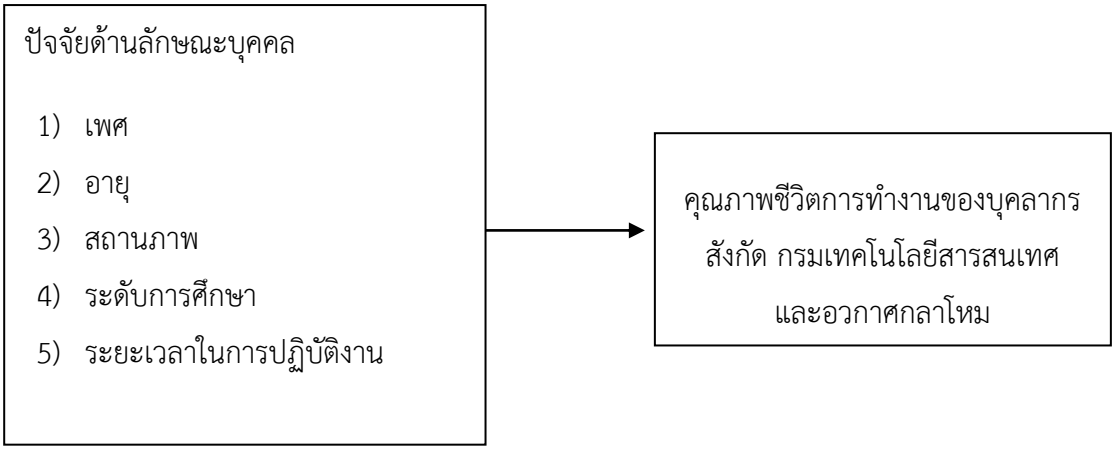
ความมีอิสระในงาน และ 8) ด้านการได้รับการยอมรับ ซึ่งผลจากการที่ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจัง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นนอกจากประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มมากยิ่งขึ้นแล้ว จะส่งผลต่อสภาพจิตใจ ความพึงพอใจแก่บุคลากรในองค์การถือเป็นแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมที่พึงปรารถนาขององค์การ ช่วยลดความตึงเครียด ความขัดแย้ง แต่ช่วยสร้างความจงรักภักดี ความผูกพัน ขวัญและกำลังใจที่ดี และบุคคลากรจะมีความภาคภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ

ทั้งนี้ ผู้วิจัยสามารถสรุปแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อประยุกต์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ว่า เป็นการสร้างเสริมการรับรู้ของบุคลากรในองค์การให้ตระหนักถึงองค์ประกอบที่รับ รวมถึงการปฏิบัติต่อกันระหว่างบุคลากรในกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ทุกระดับเพื่อเพิ่มคุณค่าในผลการปฏิบัติงานของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงกลาโหมที่มุ่งให้บุคลากรได้มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐานคุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงในศตวรรณที่ 21 และกำหนดให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การเป็นสำคัญ

สมมติฐานการวิจัย

บุคลากรในหน่วยงานกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดการศึกษา



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ เก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรที่เป็นบุคลากรทุกระดับในสังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ได้แก่ ข้าราชการทหารตามกฎหมายว่าด้วยระเบียบ ข้าราชการทหาร ข้าราชการพลเรือนกลาโหม เจ้าหน้าที่ทางทหาร พนักงานราชการ ลูกจ้างในสังกัด และ บุคคลที่ทำหน้าที่ทหารตามที่กระทรวงกลาโหมกำหนด ที่ปฏิบัติหน้าที่ในส่วนกลาง จำนวน 230 คน และใช้วิธีการคำนวณ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ G*power กำหนดระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 จากการคำนวณตามโปรแกรม ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 111 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้เก็บเพิ่มเติมอีกจำนวน 9 คน รวมเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างรวมทั้งสิ้น 120 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างตามความน่าจะเป็นแบบง่าย เพื่อให้ประชากรที่เป็นบุคลากรสังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมทุกคน ที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานมีโอกาสที่จะได้รับเลือกให้ตอบแบบสอบถามอย่างเท่าเทียมกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นบุคลากรนอกสังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำนวน 30 นาย แล้วนำมาคำตอบที่ได้มาวิเคราะห์ โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α = coefficient) ของ Cronbach (1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้นำเอกสารขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากมหาวิทยาลัยรังสิต เพื่อนำเสนอต่อผู้บังคับบัญชา กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ตามลำดับ เมื่อได้รับอนุญาตแล้ว จึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ในช่วงเดือนธันวาคม 2566 แล้วนำมาตรวจสอบก่อนนำไปวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณา ได้แก่ค่าจำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยส่วนบุคคลด้วยสถิติอนุมาน t-test และ F-test

ผลการศึกษา

ตารางที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	82	68.09
	หญิง	38	31.91
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	4	3.55
	25 - 45	77	63.83
	มากกว่า 45 ปี	39	32.62
สภานภาพ	โสด	48	39.72
	สมรส	71	58.87
	ม่าย / หย่าร้าง	2	1.42
การศึกษา	น้อยกว่าปริญญาตรี	29	24.11
	ปริญญาตรี	62	51.77
	สูงกว่าปริญญาตรี	29	24.11
ระยะเวลาทำงาน	น้อยกว่า 10 ปี	35	29.08
	10 – 25 ปี	52	43.26
	มากกว่า 25 ปี	33	27.66

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 50.4) มีอายุระหว่าง 25 – 45 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 63.83) มีสถานภาพสมรส จำนวน 71 คน (ร้อยละ 58.87) มีระดับการศึกษาสูงสุดอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน (ร้อยละ 51.77) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 10 – 25 ปี จำนวน 52 คน (ร้อยละ 43.26)

ผลการศึกษาความคิดเห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในส่วนกลาง ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Walton, 1973)	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล	อันดับ
ด้านการได้รับค่าตอบแทนการทำงานที่เพียงพอ ยุติธรรม	4.42	0.777	มากที่สุด	3
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	4.10	0.737	มาก	8

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	4.39	0.735	มากที่สุด	4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	4.45	0.763	มากที่สุด	2
ด้านการบูรณาการทางสังคมร่วมกัน	4.38	0.753	มากที่สุด	5
ด้านประชาธิปไตยในองค์การ	4.14	0.839	มาก	7
ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว	4.19	0.741	มาก	6
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.55	0.683	มากที่สุด	1
ภาพรวม	4.34	0.744	มากที่สุด	

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ทั้ง 8 ด้านภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยกลุ่มตัวอย่างเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะที่งานทำเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถของตนได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านประชาธิปไตยในองค์การ ซึ่งจะขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การที่มีการกฎ ระเบียบ ข้อปฏิบัติเพื่อธำรงไว้ซึ่งวินัยในหน้าที่ของบุคลากร ทั้งนี้ พบว่าค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานด้านประชาธิปไตยในองค์การมีค่าสูงที่สุดแสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายมากหมายความว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมากที่สุด และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานน้อยที่สุด แสดงถึงความคิดเห็นมีการกระจายน้อย ความคิดเห็นแตกต่างกันน้อย

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม		ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	t	Sig.
เพศ	ชาย	4.29	0.737	.257	0.863
	หญิง	4.34	0.743		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม		SS	df	MS	F	Sig.
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	.909	3	0.303	2.761	0.067
	ภายในกลุ่ม	12.738	116	0.110		
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	.006	1	0.006	0.055	0.814
	ภายในกลุ่ม	13.642	118	0.116		
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	.184	2	0.092	0.801	0.451
	ภายในกลุ่ม	13.464	117	0.115		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	.395	4	0.099	0.857	0.492
	ภายในกลุ่ม	13.253	115	0.115		

*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม กับปัจจัยส่วนบุคคลไม่แตกต่างกันในทุกด้าน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลได้แก่ด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรสังกัดกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมที่ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกันในทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจกล่าวได้ว่า ถึงแม้บุคลากรของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม จะมีความแตกต่างกันในลักษณะส่วนบุคคล แต่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน อันเนื่องจากแนวทางการปฏิบัติตนของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา หรือ การปฏิบัติที่มีต่อกันระหว่างบุคลากรในกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหมทุกระดับเป็นไปด้วยความรัก สามัคคี ช่วยเหลือ เกื้อกูลกัน ไม่คำนึงถึงความแตกต่างกันในลักษณะบุคคล แต่ให้ความสำคัญในความเท่าเทียมกันของเพื่อนร่วมงาน มุ่งหวังในผลลัพธ์การปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันอย่างมีคุณค่า จึงทำให้บุคลากรทุกคนสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบ และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลระหว่างงานร่วมกัน โดยเฉพาะในลักษณะงานที่มีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกัน จนทำให้งานสำเร็จลงได้ด้วยดี ส่งผลต่อระดับการรับรู้ถึงความสัมพันธ์ที่ดี อันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ตามแนวคิดของ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันส่วนหนึ่งเกิดจากการสนับสนุนของผู้บังคับบัญชา และบุคลากรที่เป็นเพื่อนร่วมงานในหน่วงานที่ได้มีการช่วยเหลือสนับสนุนกัน มีการแลกเปลี่ยน แบ่งปัน (share) ทรัพยากรร่วมกัน มีการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อยกระดับคุณภาพ

การปฏิบัตงานในหน่วยงานกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ลดขั้นตอนการทำงาน สามารถทำงานได้อย่างรวดเร็วขึ้น เกิดความคล่องตัวมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Belch (2005) ที่เสนอว่าหากผู้บังคับบัญชาตระหนักถึงความความแตกต่างของบุคลากรในองค์การ รับรู้ได้ถึงความต้องการของบุคคลากร และสามารถตอบสนองต่อความแตกต่างนั้นได้อย่างเหมาะสม จะทำให้บุคคลหรือผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดพฤติกรรมการทำงาน และสามารถตัดสินใจทำงานในหน้าที่ตามหลักเหตุผลได้อย่างเหมาะสม หน่วยงานจะได้พฤติกรรมที่พึงปรารถนาของบุคลากรที่เป็นไปตามต้องการ และยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้กับบุคลากรในหน่วยงานอีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ พันตรี นภดล รักกลัด (2558) ที่ทำการวิจัยเรื่องแนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม ที่ผ่านการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานทุกด้านอยู่ในระดับมาก และขวัญและกำลังใจนั้นมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของข้าราชการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับตัวแปรด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานมากที่สุด กล่าวได้ว่า บุคลากรที่ได้รับขวัญและกำลังใจจากเพื่อนร่วมงานทุกระดับ ถือเป็นผู้ที่มีความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน จึงส่งผลให้ผลลัพธ์จากงานที่เกิดขึ้นนั้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

จากผลการศึกษาที่พบว่าบุคลากรของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศ ได้ตระหนักถึงความสำคัญในหน้าที่ที่ปฏิบัติของตนเองนั้น ว่าเป็นงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) ซึ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญประการหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) กล่าวได้ว่า บุคลากรของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศ ได้ตระหนักว่างานในความรับผิดชอบของตนนั้น เป็นงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม แสดงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งเกิดภาคภูมิใจที่กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญในอาชีพการปฏิบัติงานของบุคคลากร อันจะก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความรู้สึกมีเกียรติ มีความพึงพอใจในงานและในหน่วยงานนี้ ถือได้ว่าบุคคลากรของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศเป็น ผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ที่ศึกษาถึงคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย โดยผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวม อยู่ในระดับมากระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยภาพรวม อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และยังพบอีกว่า คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มี คุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และด้านการติดต่อสัมพันธ์ สามารถร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปร ตามความผูกพันองค์กรได้สูงถึงร้อยละ 81.00 โดยได้เสนอแนะว่ากรมอนามัยควรสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข โดยให้

บุคลากรในหน่วยงานร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติ เพื่อจะส่งผลระยะยาวต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรต่อไป

ข้อค้นพบจากผลการศึกษาดังกล่าวข้างต้น ที่พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศไม่ต่างกัน โดยกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศเป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีนโยบาย ข้อบังคับ ระเบียบการปฏิบัติงานที่เป็นทางการ ชัดเจนและเป็นสารสนเทศที่บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานได้รับทราบร่วมกัน และมีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ประกอบการปฏิบัติงานในหน้าที่ ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการสนับสนุนทรัพยากรสำคัญที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน จึงอาจส่งผลทำให้บุคลากรของกรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไม่แตกต่างกัน ผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรสร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานร่วมกันในหน่วยงานในทุกระดับอย่างต่อเนื่องให้เป็นบุคลากรของหน่วยงานได้พัฒนาศักยภาพของตนให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะ มีความพร้อมและมีความสุขในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ให้มีคุณค่าตอบสนองต่อลูกค้าหรือประชาชนผู้รับบริการเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดของชุมชน เพื่อคุณภาพชีวิตของประชาชนที่ดีขึ้นอย่างยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ผู้บังคับบัญชา ผู้บริหารหรือผู้เกี่ยวข้องทุกระดับ รวมถึงหน่วยงานหลักและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญและสนับสนุนในการนำนโยบายด้านบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรของกระทรวงกลาโหม พ.ศ.2565 – 2570 มาปฏิบัติอย่างเข้มแข็ง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่มุ่งให้บุคลากรของกระทรวงกลาโหมเป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติภารกิจอย่างมืออาชีพบนพื้นฐาน คุณธรรม จริยธรรม มีส่วนร่วมในการต่อต้านการทุจริต มีความสุขในการดำรงชีวิต พร้อมก้าวทันการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล และศตวรรษที่ 21 ตามวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ที่ได้กำหนด โดยมุ่งพัฒนาในด้านต่าง ๆ ได้แก่ การสร้างบุคลากรของกระทรวงกลาโหม ให้มีความพร้อมในการปฏิบัติภารกิจในศตวรรษที่ 21 การเสริมสร้าง คุณธรรม จริยธรรม การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ การพัฒนาเสริมสร้างทักษะด้านดิจิทัล บุคลากรของกระทรวงกลาโหม และพัฒนาคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานของบุคลากรของกระทรวงกลาโหม เพื่อเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์กร รวมทั้งการสนับสนุนให้กำลังพลพัฒนาตนเอง อย่างต่อเนื่อง และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกกระทรวงกลาโหม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวทางปฏิบัติที่ดี

นอกจากนี้ ในระดับหน่วยงานแต่ละหน่วยงาน ควรสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดทุกระดับได้มีการพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพในการปฏิบัติงาน ให้เป็นผู้มีความรู้ ความเข้าใจ และทัศนคติที่ดีกับหน้าที่รับผิดชอบใน

หน่วยงาน และ ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้เป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ มีความพยายามในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ สามารถบูรณาการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างคุ้มค่า เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับในหน่วยงานได้มีเวทีเพื่อแสดงถึงปัญหาและอุปสรรคต่างๆจากการปฏิบัติงาน โดยผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับความคิดเห็นนั้นอย่างจริงใจ และ นำไปปรับปรุงพัฒนาเพื่อแก้ไขปัญหานั้นร่วมกัน อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การผูกพันของสมาชิกในองค์การต่อหน้าที่รับผิดชอบ และต่อองค์การ รวมถึงศึกษาระดับความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน กับ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ และนำผลมาเปรียบเทียบเพื่อพิจารณาหาแนวปฏิบัติที่ดีที่สุด (Best Practice) มาเป็นแนวทางในการบูรณาการการเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความเข้มแข็ง ที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีคุณค่าต่อองค์การอย่างยั่งยืน อันจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม และ หน่วยงานอื่นๆ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม. (2564). *แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2564*. สืบค้นจาก https://dist.mod.go.th/PDF/actplandist64.aspx

ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *รายงานการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงาน ต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย.* กรุงเทพฯ : กรมอนามัย

ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2540). การปฏิรูประบบราชการสู่สภาพที่พึงปรารถนา: ทำอย่างไร ใครรับผิดชอบ. *วารสารข้าราชการ, 42*(2), 24-43.

นภดล รักกลัด. (2558) *แนวทางในการพัฒนาขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรมเทคโนโลยีสารสนเทศและอวกาศกลาโหม สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม* . โรงเรียนเสนาธิการทหารบก/ กรุงเทพฯ. DOI : https://doi.nrct.go.th/ListDoi/listDetail?Resolve_DOI=10.14457/CGSC.the.2015.4

ปกรณ์ ศิริประกอบ. (2560). *3 พาราไดม์ทางรัฐประศาสนศาสตร์ แนวคิด ทฤษฎี และการนำไปปฏิบัติจริง. พิมพ์ครั้งที่ 6*, กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561. สืบค้นจากhttps://www.cpd.go.th/cpdth2560/images/document/text_yutasad_2.pdf. 6 กันยายน 2566.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่สิบสอง พ.ศ.2560 – 2564.

Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill Inc.

Belch,H.A. (2005). Retention and Students with Disabilities. Journal of College Student Retention, 6, 3-22. http://dx.doi.org/10.2190/MC5A-DHRV-1GHM-N0CD

Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quaorum Books.

Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). New York : Harper Collins Publishers.

Davis, L. E. (1977). Enhancing the Quality of Working Life: Developments in the United States. *International Labour Review*, 116, 1, 53-65, Jul-Aug 77

Dubrin, A.T. (1981). *Human Relation : A Job Oriented Approach*. Verginia : RestonPublishing.

Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organi-zational Change. Santa Monica, California : Goodyear Publishing

Huse, E. F. & Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change*. West Publishing: Minnesota.

Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996). Human Resource Management. New York: Prentice-Hall Inc.

Morarit, S. (2014). Quality of work life and Organization Commitment of Health Promotion Center 10 Chiang Mai. Regional Health Promoting Center 10Chiang Mai, Department of Health.

Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G. & Osborn, R.N. (1991). Managing. Organizational Behavior (4 th ed.). New York: John Willey and Sons.

Schiffman, L.G. & Kanuk,L.L. (2007). Consumer behavior (9th ed.) New Jersey: Pearson Prentice.

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift: What Is It?. Stone Management Review. 15 (September 1973): 12-16