

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
Human Resource Development and Quality Work Life of Civil
Servants of the Department Of Community Development
in Three Southern Border Provinces

ดาเรศ ชูยก

Dares Chooyok

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย

The Community Development Department

Ministry of Interior

Email: pencil34@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรการวิจัย จำนวน 273 คน จากการศึกษาวิจัย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความสัมพันธ์ในระดับสูง (Canonical Correlation = .794) และ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพซึ่งต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีมิติค่าตอบแทน มีดีสภาพแวดล้อม การทำงาน และมีพัฒนาความรู้ อันเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

คำสำคัญ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, 3 จังหวัดชายแดนใต้

ABSTRACT

The purposes of this study were: to study the relationship between human resource development and the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces; and to the proposed development human resources that promotes quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces. The research population of 273 people. The research study the result of hypothesis testing on the relationship between human resource development and the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces was at a high level (Canonical Correlation = .794). The quality of work life of civil servants department of community development of three southern border provinces. Organizations should focus on career development, career planning and career management, which needs to be analyzed to assess the potential capabilities and supporting personnel to develop knowledge, skills necessary to work and advance in their career that affects the quality of work life compensation dimensions, work environment dimensions and the development of knowledge-dimensional It is essential to promote the quality of work life of civil servants at the department of community development of three southern border provinces.

Keywords: Human Resource Development, The Quality Work Life, Three southern border provinces.

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life :QWL) เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อบุคลากร และองค์การ โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีอยู่ต่อบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การ เพราะทรัพยากรบุคคล ถือเป็นทรัพยากรต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ ดังนั้น การพัฒนาองค์การ จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์การทำงานอย่างมีความสุขและนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองตอบความพอใจและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอื่น ๆ เช่น ด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความ พึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ อันจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออก ลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ (Hackman and Suttle, 1977)

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้นส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาส ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ชีวิตประจำวัน อย่างความหวาดระแวง ระมัดระวังตัวอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต ไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทาง ไม่สามารถเข้าไปทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เกิดภาวะความเครียดเพิ่มขึ้นทำให้สุขภาพจิตย่ำแย่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ที่ยังส่งผลกระทบต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพราะการต้องเผชิญกับสภาวะบีบคั้นทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความกังวลต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงคนในครอบครัวเห็นได้อย่างชัดเจนจากวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนไป เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน – บ้านพักไม่แน่นอน ไม่พยายามไปไหนคนเดียว การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ จะต้องระมัดระวังมากขึ้น เกิดความหวาดระแวงขาดสมาธิที่จะสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานก็ไม่เต็มความสามารถ เกิดความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอลาออกจากราชการ จำนวน 17 คน และโอน ย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น

ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ถือเป็นบุคลากรที่สำคัญ เพราะเป็นผู้ที่จะต้องนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และต้องดำเนินการกิจกรรมร่วมกับประชาชนทุกตำบล หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้รู้สึกไม่มี

ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ เพราะองค์การจะประกอบด้วยมนุษย์ โครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ และสิ่งแวดล้อม ปัจจัยดังกล่าวถือเป็นปัจจัยหลักและสำคัญต่อองค์การ เนื่องจากบุคลากรเป็นผู้กำหนดให้มีโครงสร้างขององค์การ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งแวดล้อม การบริหารองค์การ ดังนั้น หากองค์การใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพแล้ว องค์การนั้นยากที่จะอยู่รอดและก้าวหน้าไปได้ ทุกๆ องค์การจึงให้ความสำคัญกับปัจจัยมนุษย์ ตั้งแต่ การสรรหา การคัดเลือก และการปฐมนิเทศ เพื่อให้ได้บุคลากรที่ดีที่สุดมาร่วมงานในองค์การ บุคลากรเมื่อปฏิบัติงานในองค์การมาระยะหนึ่ง ย่อมต้องการได้รับการพัฒนาเนื่องจากบุคลากรต้องการความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน เช่น ต้องการเลื่อนตำแหน่ง เลื่อนระดับ หรือต้องการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (นงนุช วงษ์สุวรรณ, 2553) เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์การ องค์การจึงหันมาให้ความสนใจกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

แนวคิดด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ โดยเฉพาะเรื่องผลกระทบของงานที่มีผลต่อผู้ปฏิบัติงาน และประสิทธิผลขององค์การปัจจุบันองค์การต่างๆ มีการออกแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงานโดยมุ่งเน้นการสร้างความแข็งแกร่งในการเรียนรู้การทำงานและช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์ มีประสิทธิภาพและคุณภาพเพื่อประโยชน์ต่อตนเอง และองค์การ (วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี,

2552) ดังนั้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาองค์การ คือ มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับความพึงพอใจในงานและชีวิต นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลิตภาพและผลการปฏิบัติงาน

ผลจากการประเมินผลประสิทธิภาพในการทำงานพัฒนาชุมชนของกรมการพัฒนาชุมชนและรายงานการวิจัยด้านกำลังคนของ กรมการพัฒนาชุมชน (2555) พบว่า กรมการพัฒนาชุมชนมีแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลกร แต่ยังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ขาดการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรให้สอดคล้องกับภารกิจและความจำเป็นในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ พบว่า ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนมีความพึงพอใจน้อยที่สุดเกี่ยวกับแผนการสร้างความรู้ความก้าวหน้าในสายอาชีพ รองลงมาเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความสมดุล ที่สำคัญขาดระบบการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการ สภาพแวดล้อมการทำงานไม่เอื้อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงาน โดยพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ซึ่งเป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ความไม่สงบ การปฏิบัติงานและการใช้ชีวิตประจำวันของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน มีความเสี่ยงต่อภาวะความเครียด ขวัญกำลังใจ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้เขียนใช้แนวทางการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods) ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการ รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 273 ฉบับ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิกอล (Canonical Correlation Analysis) วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) แล้ว นำผลที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบ โดย เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อเสนอแนะอื่น ๆ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาเชิงปริมาณเป็นข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส จำนวน 273 คน กลุ่มตัวอย่างเชิงคุณภาพเป็นผู้บริหารระดับจังหวัด จำนวน 5 คน และมีการสนทนากลุ่มกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เทคนิควิธีวิจัยที่นำมาใช้ได้แก่การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เพื่อ นามสร้าง แบบสอบถาม(Questionnaire) ประกอบด้วยข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และแบบสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) เปนคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ใช้ค่าร้อยละเพื่ออธิบายลักษณะประเภท จำนวนของผู้ให้ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป คำนวณค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งอธิบายค่าเฉลี่ยด้วยค่า Mean () แบ่งออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์และสามารถสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วยมิติสุขภาพอนามัย มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติค่าตอบแทน มิติครอบครัว มิติมนุษยสัมพันธ์ มิติการยอมรับนับถือ และ มิติการพัฒนาความรู้ ภาวรวม อยู่ในระดับสูง (มีค่าเท่ากับ .794) โดยสามารถเรียงลำดับจากสูงไปต่ำคือ การพัฒนาอาชีพ การพัฒนาองค์การ การบริหารผลการปฏิบัติงาน และการพัฒนารายบุคคล ตามลำดับ

แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า แนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนารัฐบาลในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ให้ดีขึ้น คือองค์การควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญกับ การพัฒนาอาชีพของบุคลากรทั้งในส่วนของการวางแผนอาชีพ ซึ่งเป็นความต้องการของบุคลากรที่ต้องการความก้าวหน้าไปตามสายอาชีพของตนเอง โดยองค์การต้องมีกรวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ ความสามารถของบุคลากร แผนพัฒนาความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบันและอนาคต ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสำหรับการบริหารอาชีพ นั้นจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรสามารถกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามเป้าหมายที่กำหนด องค์การเองต้องมีแผนการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ สนับสนุนให้บุคลากรลาศึกษาต่อในสาขาที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยในการสร้างขวัญ กำลังใจ และรักษาคนเก่ง คนดีไว้ในองค์การ ทั้งนี้ องค์การจะต้องให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงาน ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางจิตใจ ที่มีการปฏิบัติงานในลักษณะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ได้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รวมถึงการได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ด้านค่าตอบแทน ในส่วนของค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน องค์การต้องพิจารณาในส่วนของสิทธิพิเศษในเรื่องเบี้ยเลี้ยง การเลื่อนขั้นเงินเดือน การจัดทำ

ประกันชีวิต และการจัดสวัสดิการผลประโยชน์อื่นๆ ตามความเหมาะสม สำหรับการพัฒนาความรู้ ในส่วนของการเรียนรู้ระดับกลุ่ม และการเรียนรู้ระดับองค์การ องค์การต้องมีนโยบายและให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ มีแผนการพัฒนาความรู้อย่างชัดเจน รวมทั้งมีการจัดเวทีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การทำงานร่วมกัน

การอภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley ,Eggland and Gilley (2002) บดินทร์ วิจิราภรณ์ (2550) และ พิชัย เทพวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกลยุทธ์สำคัญที่ช่วยปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรและองค์การ ซึ่งองค์การจะต้องสร้างระบบจูงใจ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น รวมถึงการดูแลสุขภาพให้ยอดเยี่ยมดี มีสุขภาพกายใจที่ดี และเมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาอาชีพ ยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ballout (2009) ที่พบว่า ระดับเงิน ความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวหน้าในชีวิต เป็นเป้าหมายของการทำงานและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์การ เพราะความก้าวหน้าอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต (ปรีฉัตร ตู่คำและซาลี ไตรจันทร์ ,2560) และงานวิจัยของ สุชาติ ทองสระ (2553) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความก้าวหน้า

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของวงพักตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวก ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขกับการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อม

การทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Heath (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในของการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การทำงานแบบพี่สอนน้อง มีความสำคัญต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนการพัฒนาความรู้ถึงจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ แต่การพัฒนาความรู้จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งการที่องค์การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้ และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ และทบทวนผลการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (คะนิงกิจ อรุณโรจน์, 2551) ดังนั้นองค์การควรจะสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ระดับองค์การอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเรียนรู้แบบเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์การทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และความสุขในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา ธนานันท์, 2554)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะเกิดขึ้นได้นั้น องค์การมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพผ่านการวางแผนอาชีพ และการบริหารอาชีพ ด้วยสนับสนุนให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยสร้างขวัญกำลังใจ และรักษาคนเก่งคนดีไว้ในองค์การ ดังนั้นองค์การจึงต้องวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน และความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ องค์การจะต้องมีแผนการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในลักษณะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์การ สร้างบรรยากาศ และวัฒนธรรมองค์การให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแลสวัสดิการค่าตอบแทนด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรม และเหมาะสม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. องค์การควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบาย และแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจนตั้งแต่การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และเหมาะสมต่อไป
2. องค์การควรมีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากรเพื่อจัดได้ทราบถึงจุดเด่น จุดด้อยของบุคลากร อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. องค์การควรมีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจน
4. องค์การควรมีการจัดระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมายอันจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพแล้วจึงได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนางานองค์การ ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน
5. องค์การควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้ และการปฏิบัติงาน ดังเช่น การเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้า การประชาสัมพันธ์ผ่านระบบ SMS (Short Message

Service), Facebook , หรือการสร้างกลุ่มเฉพาะกิจกรรมผ่าน Line เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือและช่องทางที่บุคลากรส่วนใหญ่มี และใช้เป็นประจำจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น

6. องค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การมอบหมายงาน หรือการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงมหาดไทย กรมการพัฒนาชุมชน. (2555). กองการเจ้าหน้าที่. เข้าถึงได้จาก <http://www.cdd.go.th> เมื่อวันที่ 18 กันยายน 2555.
- คณิงนิจ อนุโรจน์. (2551). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ*. ปรัชญาคุณฐิ นิพนธ์ (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นงนุช วงษ์สุวรรณ. (2553). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักท์.
- บดินทร์ วิจารณ์. (2555). *ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.gotoknow.org>.
- ปาริฉัตร ตู่ดำ และ ซาลี ไตรจันทร์. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กร ภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. *วารสารนักบริหาร*, 33(3), 25–32.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความได้เปรียบทางการแข่งขัน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วงพัภตร์ ภูพันธ์ศรี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล*. ปรัชญาคุณฐิบัณฑิต (รัฐ ประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนานันท์. (2554). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัด ทีพีเอ็น เพรส.
- สุชาดา ทองสระ. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 5(2), 41–49.
- Ballout, H.I. (2009). Career commitment and career success: Moderating role of self- efficacy. *Career Development International*, 14(7), 655–670.
- Gilley, Jerry W., Eggland, Steve A. and Gilley, Ann M. (2002). *Principles of Human Resource Development*. New York: Addison Wesley.
- Hackman, R. J., & Suttle, J.L. (1997). *Improving life at work: Behavioral science approach to organization change*. Santa Monica, MA: Goodyear.