

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่  
3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE  
OF CIVIL SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT  
IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

ดาเรศ ชูยก

Vol. 15 No. 2 April-September

CHIANGMAI  
RAJABHAT  
UNIVERSITY

# การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT AND QUALITY OF WORK LIFE OF CIVIL  
SERVANTS OF THE DEPARTMENT OF COMMUNITY DEVELOPMENT  
IN THREE SOUTHERN BORDER PROVINCES

ดาเรศ ชูยก\*

## บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) ศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และ 4) เสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประชากรการในการวิจัยมีทั้งหมด จำนวน 273 คน จากจังหวัดยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ 1) แบบสอบถาม 2) แบบสัมภาษณ์เชิงลึก 3) การสนทนากลุ่ม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสหสัมพันธ์คานอนิคอล (Canonical Correlation) และการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

จากการศึกษาวิจัย พบว่า 1) แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย การบริหารผลการปฏิบัติงาน การพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์กร และการพัฒนาอาชีพ มีความเหมาะสมกับข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยรวมและรายมิติอยู่ในระดับมาก ยกเว้นมิติสุขภาพอนามัยอยู่ในระดับปานกลาง 3) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีอยู่ในระดับสูง ( $r=.794$ ) และ 4) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพโดยการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถ และสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าตอบแทน มีสภาพแวดล้อมการทำงาน และมีพัฒนาความรู้ อันจะเป็นส่วนสำคัญที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

**คำสำคัญ:** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน

\* รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต วิทยาลัยนวัตกรรมการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## ABSTRACT

The purposes of this study were to study: 1) Human Resource Development of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, 2) The Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, 3) The Relationship between Human Resource Development and The Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces, and 4) to propose approaches toward the development of human resources that promotes Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces. The research population is 273 people form Yala, Pattani and Narathiwat Provinces. Tools used in the research are: 1) questionnaires 2) an in-depth interview 3) a focus group interview. Statistics used in the analysis of data are percentage and standard deviation. The relationship between used variables is carried out by Canonical Correlation and Path Analysis.

The research study 1) The development of human resources deemed appropriate for Civil Servants of the Department of Community Development in The three southern border Provinces are composed of Career development, Organization development, Performance management and Individual development. 2) The Quality of Working Life of Civil Servants within the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is at a high level except health dimensions at a medium level. 3) The result of hypothesis testing on the relationship between Human Resource Development and the Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is at a high level ( $r = .794$ ) and 4) It is proposed that the development of human resources to improve the quality of working life of civil servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces is as follows: Organizations should focus on career development, career planning and career management, which need to be analyzed to assess the potential capabilities and supporting personnel to develop the knowledge and skills necessary to work and advance their career that affects the quality of working life compensation dimensions, work environment dimensions and the development of knowledge-dimensions It is essential to promote the Quality of Working Life of Civil Servants of the Department of Community Development in Three Southern Border Provinces.

**Keywords:** Human Resource Development, The Quality Work Life

## บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เป็นแนวคิดที่สำคัญต่อบุคลากรและองค์กร โดยเฉพาะในเรื่องผลกระทบของงานที่มีอยู่ต่อบุคลากรซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร เพราะทรัพยากรบุคคลถือเป็นทรัพยากรที่เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีความสำคัญ ดังนั้น ในการพัฒนาองค์กร จึงมุ่งให้ความสนใจไปยังคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (Productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่สนองตอบความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์กร การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านอื่นๆ เช่น

ด้านสังคม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ เป็นต้น และสิ่งสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรได้ อันจะช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกลดน้อยลง เกิดประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ (Hackman and Suttle, 1977)

กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย มีการแบ่งส่วนราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และ ราชการบริหารส่วนภูมิภาค โดยเฉพาะพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ซึ่งเป็นพื้นที่ที่มีปัญหาความไม่สงบที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงมากขึ้น ส่งผลกระทบต่อข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ทั้งด้านการปฏิบัติหน้าที่และการใช้ชีวิตประจำวันอย่างหวาดระแวง หมดหวังด้วยอยู่ตลอดเวลา ไม่มีอิสระในการดำรงชีวิต ไม่มั่นใจในความปลอดภัยในการเดินทาง ไม่สามารถเข้าไปทำงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยง เกิดภาวะความเครียดเพิ่มขึ้น ทำให้สุขภาพจิตย่ำแย่ส่งผลต่อการปฏิบัติหน้าที่

นอกจากนี้ สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่ยังส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน เพราะการต้องเผชิญกับสภาวะบีบคั้นทั้งด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตประจำวัน ทำให้เกิดความกังวลต่อสวัสดิภาพและความปลอดภัยของตนเองระหว่างการปฏิบัติหน้าที่รวมถึงคนในครอบครัว เห็นได้อย่างชัดเจนจากวิถีการดำเนินชีวิตประจำวันที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น การเดินทางไปกลับจากที่ทำงาน-บ้านพักไม่แน่นอน ไม่ออกไปไหนโดยไม่จำเป็น ไม่พยายามไปไหนคนเดียว การออกกำลังกาย การจัดกิจกรรมวันสำคัญต่างๆ จะต้องระมัดระวังมากขึ้น เกิดความหวาดระแวง ขาดสมาธิที่จะสร้างสรรค์ผลงาน การปฏิบัติงานก็ไม่เต็มความสามารถ เกิดความวิตกกังวลต่อสถานการณ์ความไม่สงบที่เกิดขึ้น กลายเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติหน้าที่ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ ขอลาออกจากราชการและโอนย้ายออกจากพื้นที่ ทำให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ยังคงปฏิบัติหน้าที่อยู่ในพื้นที่ต้องรับภาระงานมากขึ้น

ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นบุคลากรที่สำคัญ เนื่องจากเป็นผู้นำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติระดับพื้นที่ ทำงานใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และต้องร่วมมือกิจกรรมกับประชาชนทุกตำบล หากข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ รู้สึกไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ขาดขวัญกำลังใจ ขาดความมั่นคง ย่อมส่งผลต่อความสำเร็จของการนำนโยบายรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งมีความสำคัญต่อการทำให้ประชาชนอยู่ดีกินดี มีความสุข ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ในการส่งเสริมให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลการนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติ

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
2. เพื่อศึกษาสถานการณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้
4. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้

## ระเบียบวิธีวิจัย

### ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนารายบุคคล การพัฒนาองค์การ การพัฒนาอาชีพ และการบริหารผลการปฏิบัติงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน 7 มิติ ประกอบด้วย มิติสุขภาพอนามัย มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน มิติค่าตอบแทน มิติครอบครัว มิติมนุษยสัมพันธ์ มิติการยอมรับนับถือ และมิติการพัฒนาความรู้
2. ขอบเขตด้านพื้นที่ และระยะเวลา พื้นที่ทำการศึกษาค้นคว้า ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ดำเนินการตั้งแต่ตุลาคม 2555- ตุลาคม 2557

3. ขอบเขตด้านประชากร เป็นข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้คือ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี และจังหวัดนราธิวาส ทั้งหมดจำนวน 273 คน

**วิธีการดำเนินการวิจัย** ผู้วิจัยใช้แนวทางการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการแบ่งการวิจัยออกเป็น 2 ขั้นตอน คือ

**ขั้นตอนที่ 1** รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยแบบสอบถามผ่านการวิเคราะห์คุณภาพและหาความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญด้วยการหาค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าตัวชี้วัดของดัชนี (Item Variable Congruence Index: IVC) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) พบว่า แบบสอบถามมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.981 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามจำนวน 273 ฉบับ ได้รับแบบสอบถามกลับคืนและมีความสมบูรณ์ทั้ง 273 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติทดสอบสมมติฐานหาความสัมพันธ์ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์คาโนนิคัล (Canonical Correlation Analysis) วิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis)

**ขั้นตอนที่ 2** นำผลการวิจัยที่ได้มาพิจารณาตรวจสอบโดยการสัมภาษณ์ ประกอบด้วย ผู้บริหารระดับจังหวัด จำนวน 5 คน และการสนทนากลุ่มกับข้าราชการและการสนทนากลุ่มกับข้าราชการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 30 คน เพื่อทราบความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ และข้อเสนอแนะอื่นๆ และนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เนื้อหาและสรุปผลเขียนเป็นความเรียง

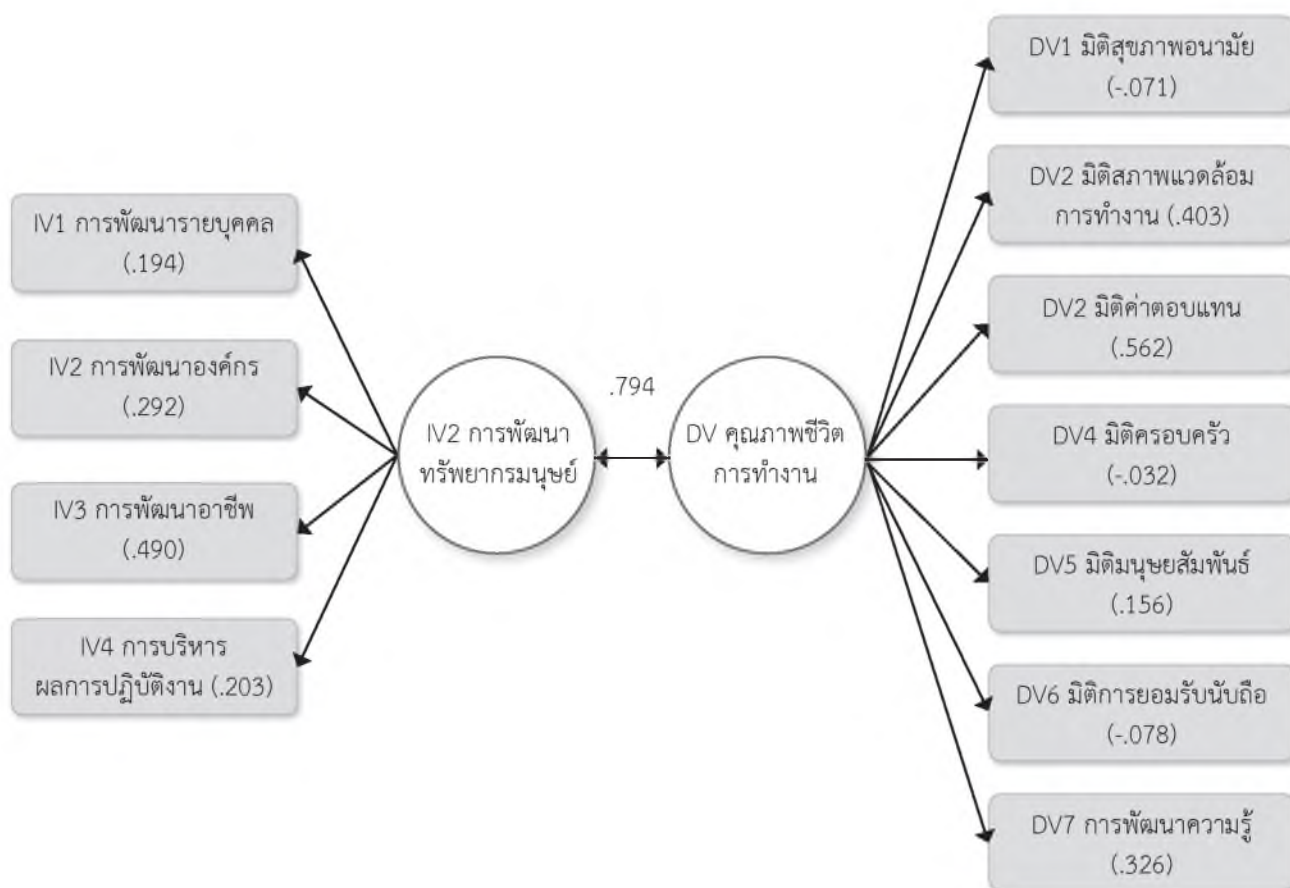
## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จำนวน 273 คน ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ในช่วง 46-55 ปี สถานภาพสมรสแล้ว มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า 20,000 บาทต่อเดือน มีประสบการณ์การทำงานพัฒนาชุมชนอยู่ในช่วง 5-10 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในช่วง 5-10 ปี และดำรงตำแหน่งประเภทนักวิชาการระดับตำแหน่งชำนาญการ
2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภาพรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารผลการปฏิบัติงาน ( $\mu=3.75$ ) การพัฒนารายบุคคล ( $\mu=3.74$ ) การพัฒนาองค์การ ( $\mu=3.63$ ) และการพัฒนาอาชีพ ( $\mu=3.61$ )
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่า มีความพึงพอใจในระดับมากทุกองค์ประกอบ เรียงจากมากไปหาน้อย ได้แก่ มิติมนุษยสัมพันธ์ ( $\mu=4.03$ ) มิติครอบครัว ( $\mu=3.92$ ) มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $\mu=3.78$ ) มิติการพัฒนาความรู้ ( $\mu=3.71$ ) มิติการยอมรับนับถือ ( $\mu=3.63$ ) และมิติค่าตอบแทน ( $\mu=3.61$ ) ยกเว้นมิติสุขภาพอนามัย ( $\mu=3.23$ ) อยู่ในระดับปานกลาง



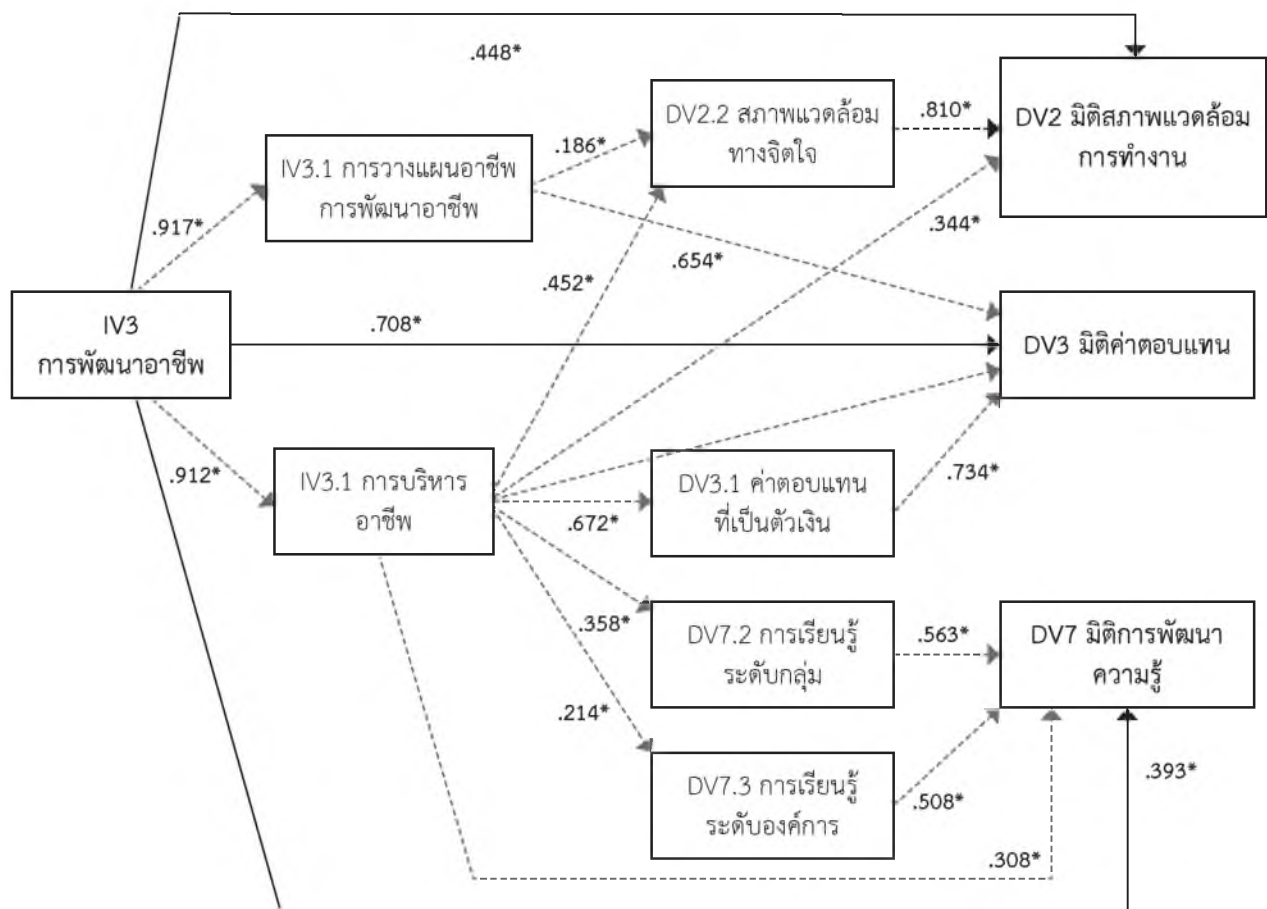
4. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ อยู่ในระดับสูง ( $r=.794$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .01 ตามตัวแบบที่ 1

**ตัวแบบที่ 1** ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



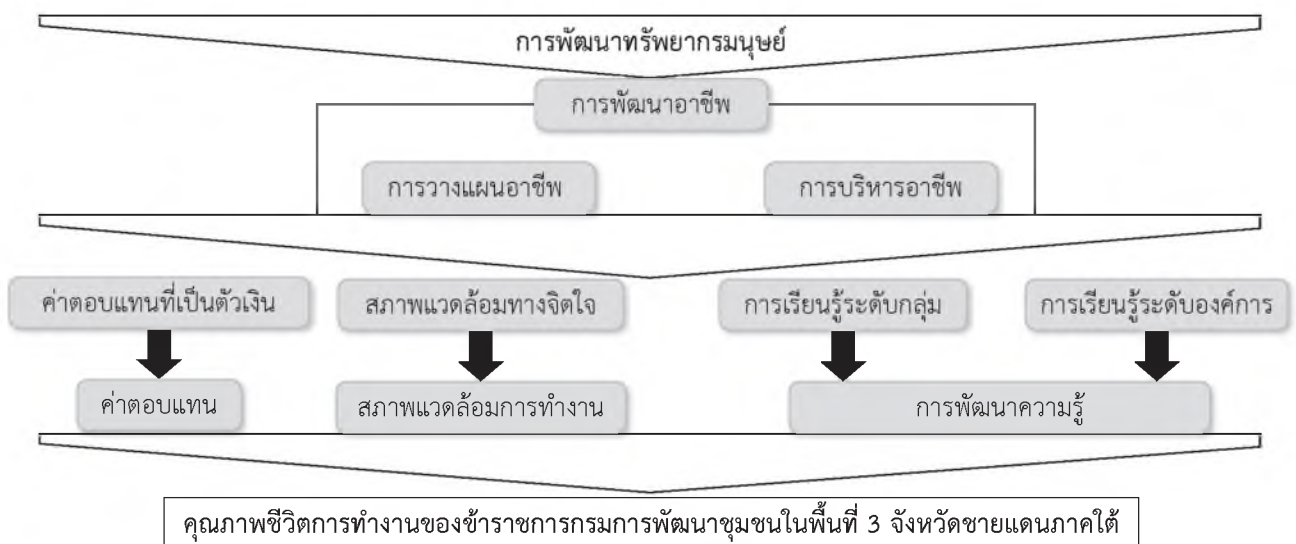
5. แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ จากการวิเคราะห์เส้นทาง Path Analysis ด้วยการวิเคราะห์การถดถอย (Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ การพัฒนาอาชีพ มีอิทธิพลทางตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมิติค่าตอบแทน (0.708) อยู่ในระดับสูง มิติสภาพแวดล้อมการทำงาน (0.448) อยู่ในระดับปานกลาง และมิติการพัฒนาความรู้ (0.393) อยู่ในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ตามตัวแบบที่ 2

**ตัวแบบที่ 2** การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



จากเส้นทางการสัมพันธ์ทางคณิตศาสตร์ สามารถนำมาสรุปเป็นตัวแบบความสัมพันธ์ทางสังคมศาสตร์ได้ดังนี้ ตามตัวแบบที่ 3

**ตัวแบบที่ 3** แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้



## การอภิปรายผล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ โดยเฉพาะการพัฒนาอาชีพเป็นตัวแปรสำคัญที่สุดที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับแนวคิดของ Gilley, Eggland and Gilley (2002) บดินทร์ วิจารณ์ (2550) และ พิชิต เทพวรรณ (2555) ที่กล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กลยุทธ์สำคัญที่จะช่วยปรับปรุงสมรรถนะของบุคลากรและองค์กร ซึ่งองค์กรจะต้องสร้างระบบจิตใจ สภาพแวดล้อมการเรียนรู้ และการสร้างความสุขให้กับบุคลากร เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน การจัดสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน รายได้เหมาะสม กับความรู้ความสามารถ การรักษาพยาบาลและสวัสดิการ เป็นต้น รวมถึงการดูแลบุคลากรให้อยู่ดีกินดี มีสุขภาพกายและใจที่ดี เมื่อพิจารณาตัวแปรย่อยของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การพัฒนาอาชีพ เป็นตัวแปรสำคัญที่มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ballout (2009) ที่พบว่า ระดับเงินเดือน ความพึงพอใจในชีวิต และความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นเป้าหมายของการทำงานและมีความสำคัญต่อผู้ปฏิบัติงานและองค์กร เพราะความก้าวหน้า ในอาชีพมีความสัมพันธ์กับรายได้ สถานะทางสังคมและความพึงพอใจในชีวิต (ปาริฉัตร ตู่ดำ และชาลี ไตรจันทร์, 2556) และ งานวิจัยของสุชาติ ทองสระ (2553) พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานในองค์กร

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้อง กับงานวิจัยของวงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี (2552) พบว่า ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานทางบวก ทำให้ บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขต่อการทำงาน สำหรับสภาพแวดล้อมการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Heath (2006) พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานโดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายใน ของการทำงาน เช่น การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา การมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถของบุคลากร การทำงานแบบพี่สอนน้อง มีความสำคัญต่อแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร ส่วนการพัฒนาความรู้ถึงจะมีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ แต่การพัฒนาความรู้จะทำให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ และความสามารถในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น ซึ่งการที่องค์กรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความรู้และสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และทบทวนผลการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน (คณินิจ อรุณโรจน์, 2551) ดังนั้นองค์กรควรจะต้องสนับสนุนให้เกิด การเรียนรู้ระดับองค์กรอย่างต่อเนื่อง เพราะเป็นการเรียนรู้แบบเชิงสร้างสรรค์ มีวิสัยทัศน์ร่วมกัน เกิดความผูกพันต่อองค์กร ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจและมีความสุขในการปฏิบัติงาน (สุจิตรา ธนานันท์, 2554)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้จะเกิดขึ้นได้นั้น องค์กรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพผ่านการวางแผนอาชีพและการบริหารอาชีพ ด้วยสนับสนุนให้ข้าราชการกรมการพัฒนาชุมชน ในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะมีส่วนช่วยสร้างขวัญกำลังใจและรักษาคนเก่งคนดี ไว้ในองค์กร ดังนั้น องค์กรจึงต้องมีการวิเคราะห์ประเมินศักยภาพความรู้ความสามารถของบุคลากร ให้การสนับสนุน ส่งเสริม ให้บุคลากรได้พัฒนาตนเอง พัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานและความก้าวหน้าในสายอาชีพ นอกจากนี้ องค์กร จะต้องมีการพัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรในลักษณะการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กร สร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรให้เกื้อหนุนต่อการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน รวมถึงการดูแล สวัสดิการค่าตอบแทนด้านต่างๆ อย่างเป็นธรรมและเหมาะสม



## ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้เป็นนโยบายและแนวทางไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์การสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาบุคลากรไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและเหมาะสมต่อไป
2. องค์กรควรมีการเผยแพร่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพและทำความเข้าใจถึงหลักการ กฎเกณฑ์ และคุณลักษณะของแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่อง มีการประเมินศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อจะได้ทราบถึงจุดเด่นจุดด้อยของบุคลากร อันจะนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าในสายอาชีพอย่างมีประสิทธิภาพ
3. องค์กรควรมีการกำหนดโปรแกรมการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะที่จะส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ ซึ่งจะต้องครอบคลุมทุกกลุ่มตำแหน่งตามสายงานอย่างชัดเจน
4. องค์กรควรมีการจัดระบบสิ่งจูงใจที่เหมาะสมกับภารกิจของงานที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งจะทำให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจจากการพัฒนาตนเอง การพัฒนาอาชีพแล้วยังได้นำความรู้มาพัฒนางาน พัฒนางานองค์กร ซึ่งผู้บริหารต้องให้ความสำคัญสนับสนุนให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ การได้รับสิทธิประโยชน์ด้านสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน
5. องค์กรควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการเรียนรู้และการปฏิบัติงาน ดังเช่นการเรียนรู้ผ่านระบบอินเทอร์เน็ต การติดตาม การรายงานผลความก้าวหน้า การประชาสัมพันธ์ผ่านระบบ SMS (Short Message Service) Facebook หรือการสร้างกลุ่มเฉพาะกิจกรรมผ่าน Line เป็นต้น ซึ่งเป็นเครื่องมือและช่องทางที่บุคลากรส่วนใหญ่มีและใช้เป็นประจำ จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีความรวดเร็วยิ่งขึ้น
6. องค์กรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรม 5 ส (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ และสร้างนิสัย) ซึ่งเป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในที่ทำงาน การมอบหมายงานหรือการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถ การจัดกิจกรรมพัฒนาทีมงาน

## เอกสารอ้างอิง

- คณินิจ อรุณโรจน์. 2551. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กองทัพอากาศ**. ปรัชญาดุษฎีนิพนธ์ สาขาการพัฒนทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บดินทร์ วิจารณ์. 2555. **ความหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (ออนไลน์). แหล่งที่มา <http://www.gotoknow.org> (24 ธันวาคม 2555).
- ปาริฉัตร ตู่คำ และชาติ ไตรจันทร์. 2556. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของผู้บริหารสตรีในองค์กรภาครัฐ: การทบทวนวรรณกรรม. **วารสารนักบริหาร**. 33(3), 25-32.
- พิชิต เทพวรรณ. 2555. **การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์: แนวคิดและกลยุทธ์เพื่อความสำเร็จในการแข่งขัน**. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- วงพักรตร์ ภูพันธ์ศรี. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจนครบาล**. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุจิตรา ธนาคันต์. 2554. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: ห้างหุ้นส่วน ทีพีเอ็นเพรส จำกัด.
- สุชาติ ทองสระ. 2553. ปัจจัยที่มีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในเขตนิคมอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. **วารสาร 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**. 4(7). pp. 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: Good year.
- Heath, V. 2006. **Workplace Environment and Its Impact on Employee Performance Published**. (online). From <http://www.leader-Values.com> (9 October 2012).