

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกัน
และปราบปรามการฟอกเงิน**

**Quality of Life in Working of Government Officers in Operations Department,
Anti-Money Laundering Office**

ณัชชา หิรัญโชติ¹ ดร. นารีนี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและ
ปราบปรามการฟอกเงิน มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และ 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา
อายุราชการ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณหาขนาด
ตัวอย่างของ Taro Yamane ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน และใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือ
ที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดให้เลือกตอบ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา โดยแจกแจง
ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้
สถิติ t-test ในกรณีเปรียบเทียบ 2 กลุ่มและใช้สถิติ one-way ANOVA ในกรณีเปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม
เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า

1. ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีความคิดเห็น
ต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow
โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปราม
การฟอกเงิน ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ
สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน
และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : 1) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

¹นักศึกษาคณะบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²อาจารย์ที่ปรึกษาชั้นคว่ำอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

This research has the propose to 1) the quality of life in working of government officers in Operations Department, Anti-Money Laundering Office and 2) the quality of life in working of government officers in Operations Department, Anti-Money Laundering Office classified by gender, age, education background, experience, salary and affiliated agencies. The sample group in this study was 148 government officers of Operations Department, Anti-Money Laundering Office by using Taro Yamane method to determine the size of the sample group and using stratified sampling. This research used closed-ended questions to collect data and used Descriptive Statistics in data analysis by using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation and used Inferential Statistics in data analysis by using t-test average in comparing between 2 sample groups and one-way ANOVA in comparing more than 2 sample groups. If there are any significant differences at 0.05 level of significance, the comparison will be made between 2 sets of sample groups by using the LSD method.

Research results were as the followings;

1. As an overview, the opinion of government officers of Operations Department, Anti-Money Laundering Office on human's needs affecting quality of life in working according to Maslow's hierarchical of human needs is in the range of good. Also, quality of life in working of government officers of Operations Department, Anti-Money Laundering Office is in the range of good.

2. From the result of Hypothesis Testing, it identified that government officers of Operations Department, Anti-Money Laundering Office's age affects their quality of life in working. On the other hand, government officers of Operations Department, Anti-Money Laundering Office's gender, educational background, experience, salary and affiliated agencies does not affect their quality of life in working.

Keywords: 1) Quality of Life in Working 2) Anti-Money Laundering Office

บทนำ

ประเทศไทยในฐานะประเทศหนึ่งที่มีความสำคัญทางเศรษฐกิจในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ทำการค้าและการลงทุนระหว่างประเทศกับประเทศต่าง ๆ ทั้งภายในภูมิภาคเดียวกันและ

ภูมิภาคอื่น ๆ ทั่วโลก ประเทศไทยจะต้องเตรียมรับมือและปรับตัวให้ทันกับสภาพการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและรุนแรง รวมทั้งรักษามาตรฐานในด้านต่าง ๆ ให้ทัดเทียมกับมาตรฐานสากลของประชาคมโลกอยู่เสมอ เพื่อที่จะสามารถแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ และได้รับการยอมรับในระดับสากล ซึ่งการที่จะดำเนินการในเรื่องดังกล่าว ได้ย่อมต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกภาคส่วน ทั้งภาคเอกชน และ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการ ซึ่งเปรียบเสมือนแขนและขาในการขับเคลื่อนประเทศไทย การพัฒนาระบบราชการหรือหน่วยงานราชการให้มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ประเทศไทยควรให้ความสำคัญเป็นอันดับต้น ๆ

หน่วยงานราชการจะมีประสิทธิภาพหรือไม่ ขึ้นอยู่กับคุณภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการภายในหน่วยงานซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญยิ่งที่จะทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือบรรลุดุวัตถุประสงค์ที่หน่วยงานนั้น ๆ ได้ถูกจัดตั้งขึ้น โดยข้าราชการเป็นทรัพยากรมนุษย์ของหน่วยงานราชการซึ่งมีคุณค่า และมีความสำคัญของหน่วยงาน เนื่องจากการที่หน่วยงานใดจะปฏิบัติตามภารกิจของหน่วยงานได้อย่างราบรื่นนั้น ย่อมจะต้องอาศัยข้าราชการเป็นกำลังสำคัญ เปรียบเสมือนฟันเฟืองหลักที่จะขับเคลื่อนหน่วยงานไปข้างหน้า การที่จะทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นย่อมเกิดจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of working life) ของข้าราชการภายในหน่วยงานให้ดีขึ้น เนื่องจากหากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็ย่อมมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุขใจและความพึงพอใจกับการปฏิบัติงาน เกิดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความผูกพันกับหน่วยงาน ยอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงาน ปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน (ทวีศักดิ์ ชันติยะ, 2552) ท้ายที่สุดข้าราชการก็จะมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ที่จะใช้ในการปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ เปี่ยมไปด้วยศักยภาพที่จะปรับตัวให้เท่าทันและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ไม่ว่าจะด้านใดในระยะยาว

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ไม่ดี อาจส่งผลให้กระบวนการปฏิบัติราชการของหน่วยงานไม่มีประสิทธิภาพ ไม่เป็นไปตามเป้าหมายหรือแผนยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ และเกิดปัญหาขึ้นตามมาหลายประการ โดยปัญหาดังกล่าวนั้นมักเกิดมาจากข้าราชการมีทัศนคติที่ไม่ดีต่องานหรือต่อหน่วยงาน เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นไม่ทำให้ข้าราชการผู้ปฏิบัติรู้สึกมีความก้าวหน้าหรือมั่นคงในชีวิต รายได้และผลตอบแทนหรือสวัสดิการต่าง ๆ ของหน่วยงานไม่เพียงพอต่อความต้องการของข้าราชการรายนั้น ๆ ซึ่งปัญหาดังกล่าวเป็นปัญหาพื้นฐานของทุกหน่วยงานที่สามารถเกิดขึ้นได้ และยังส่งผลกระทบต่อให้มีอัตราการโอนย้ายหรือลาออกของข้าราชการสูงขึ้น ซึ่งย่อมไม่เป็นผลดีต่อหน่วยงานอย่างแน่นอน ด้วยเหตุนี้ หน่วยงานจึงต้องให้

ความสำคัญกับการรักษาข้าราชการให้อยู่กับหน่วยงานอย่างยาวนาน โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ เช่น ส่งเสริมให้ข้าราชการได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง และทำงานอย่างมีคุณภาพจนเกิดผลสัมฤทธิ์ที่ดี ใส่ใจและเข้าถึงความต้องการหรือปัญหาของข้าราชการแล้วนำมาผสมผสานเข้ากับเป้าประสงค์ของหน่วยงาน รวมถึงทำให้ข้าราชการในหน่วยงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน กล่าวคือ มีลักษณะการบริหารงานที่ดีและมีสังคมแห่งการทำงานที่ดี ข้าราชการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ รู้สึกมีความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง และเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน (Anti-Money Laundering Office--AMLO) จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พ.ศ. 2542 มีสถานะเป็นหน่วยงานราชการของรัฐบาลไทยซึ่งไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือทบวงใด โดยอยู่ในบังคับบัญชาขึ้นตรงต่อนายกรัฐมนตรี มีบทบาททั้งในฐานะหน่วยงานวางหลักเกณฑ์ (Regulator) กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการวางหลักเกณฑ์ตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ตรวจสอบวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินที่เกี่ยวข้องกับการฟอกเงิน และศึกษามาตรการในการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน และยังมีบทบาทในฐานะหน่วยงานผู้บังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement) กล่าวคือ มีอำนาจหน้าที่ในการตรวจสอบและดำเนินการเกี่ยวกับธุรกรรมหรือทรัพย์สินที่เกี่ยวข้องกับการกระทำความผิดฟอกเงิน ตามมติของคณะกรรมการธุรกรรม ตลอดจนดูแลให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องปฏิบัติตามกฎหมายว่าด้วยการป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินอีกด้วย (สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน กรุงเทพมหานคร, 2559) จะเห็นได้ว่าภารกิจต่าง ๆ ล้วนแล้วแต่ต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ทำให้หน่วยงานควรที่จะต้องให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดเป็นอย่างยิ่ง

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของหน่วยงานราชการ โดยผู้ศึกษาได้เลือกกรณีศึกษาข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ได้แก่ กองคดี 1 กองคดี 2 กองคดี 3 กองคดี 4 กองข่าวกรองทางการเงิน และกองกฎหมาย ซึ่งเป็นหน่วยงานหลักที่มีหน้าที่ปฏิบัติการกิจสำคัญของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เพื่อศึกษาว่าข้าราชการในฝ่ายดังกล่าว มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับที่ดีมากน้อยเพียงใด เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมและพัฒนาการบริหารงานของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ หน่วยงานที่สังกัด และอัตราเงินเดือน
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน

นิยามศัพท์

1. สถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างข้าราชการ ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพอใจต่อสภาพการทำงานในหน่วยงาน โดยมีองค์ประกอบสำคัญที่แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งทางด้านบุคคล สภาพแวดล้อม และสังคมที่จะส่งผลให้การทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3) สังคมสัมพันธ์ และ 4) การพัฒนาศักยภาพ
3. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow หมายถึง ทฤษฎีทางจิตวิทยาของ Abraham H. Maslow (1943) ที่ได้ตั้งข้อสังเกตถึงความต้องการของมนุษย์ที่มีลักษณะเป็นลำดับขั้น เริ่มต้นจากความต้องการขั้นพื้นฐาน คือ ความต้องการทางร่างกาย และความต้องการความปลอดภัย จนกระทั่งถึงความต้องการขั้นสูง คือ ความต้องการทางสังคม ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ และความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งผู้วิจัยทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. ขอบเขตด้านประชากร คือ ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินตามจำนวนอัตรากำลังปี พ.ศ. 2562 จำนวนทั้งสิ้น 234 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาจำนวน 148 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ที่ศึกษา คือ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ฝ่ายปฏิบัติการ ได้แก่ กองคดี 1 กองคดี 2 กองคดี 3 กองคดี 4 กองข่าวกรองทางการเงิน และกองกฎหมาย

4. ขอบเขตด้านเวลา ระหว่างเดือน กันยายน 2562 – เดือนพฤศจิกายน 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน
2. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการปฏิบัติการกิจหลักของหน่วยงาน
3. ผลการวิจัยสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาของผู้บริหารในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการพัฒนา ปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข

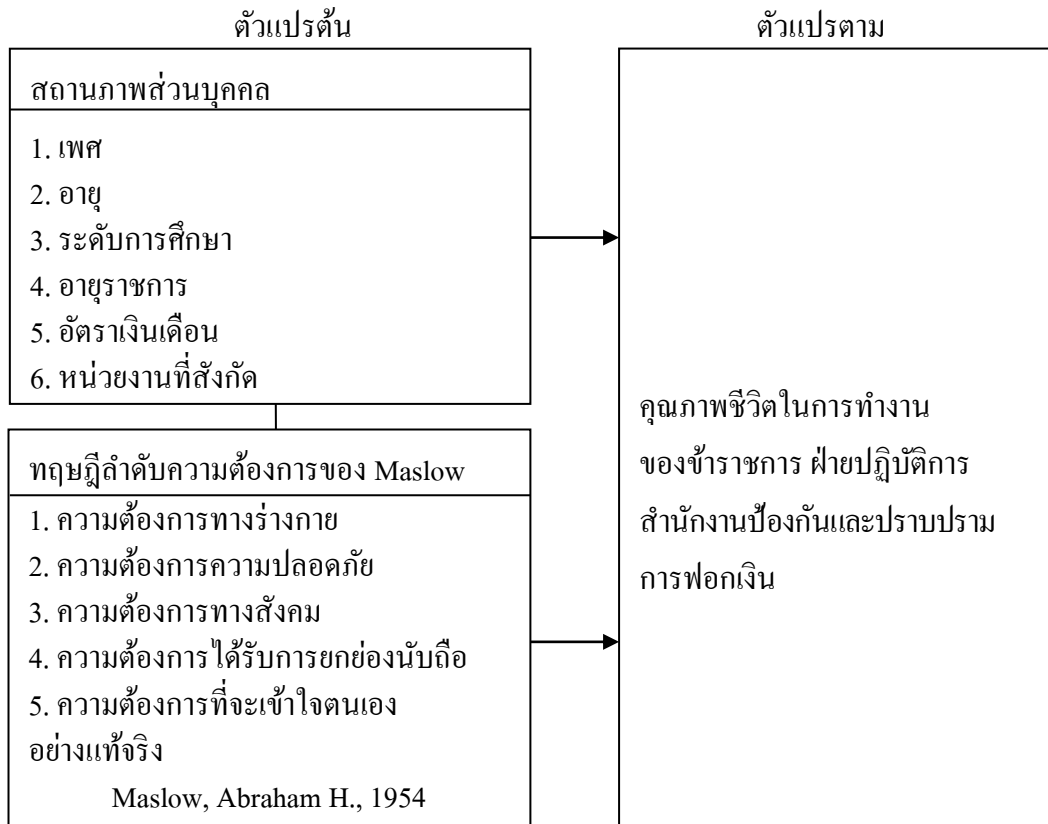
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งย่อยออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่
 - 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
 - 3) สังคมสัมพันธ์ และ 4) การพัฒนาศักยภาพ
2. ทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow แบ่งย่อยออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง
3. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับการจัดการองค์กร
4. แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์กร

สมมติฐานการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ข้าราชการในฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำนวน 234 คน และคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 หรือมีระดับความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 148 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างแบบมีชั้นภูมิ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้
 ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Check-list)

ตอนที่ 2 ความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน โดยมีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ได้แก่ ค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t - test และสถิติ one-way ANOVA

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็น ร้อยละ 52.70 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 54.73 โดยมีระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 58.78 มีอายุราชการ ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.49 มีอัตราเงินเดือน อยู่ที่ 20,000 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 49.32 และส่วนใหญ่อยู่ในกองคดี 1 คิดเป็นร้อยละ 22.30

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็น ต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 4 ด้านและระดับปานกลาง 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความต้องการทางสังคม ด้านความต้องการ ความปลอดภัย และด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 3.64 และ 3.57 ตามลำดับ แสดงในตาราง 1

ตาราง 1

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow เป็นรายด้าน

ความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
1. ด้านความต้องการทางร่างกาย	3.27	0.63	ปานกลาง	5
2. ด้านความต้องการความปลอดภัย	3.64	0.76	มาก	2
3. ด้านความต้องการทางสังคม	3.70	0.64	มาก	1
4. ด้านความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ	3.53	0.67	มาก	4
5. ด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเอง อย่างแท้จริง	3.57	0.59	มาก	3
รวม	3.54	0.52	มาก	

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก 2 ด้าน และระดับปานกลาง 2 ด้าน โดยด้านที่มีเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนา ศักยภาพ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 3.55 และ 3.30 ตามลำดับ แสดงในตาราง 2

ตาราง 2

ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน เป็นรายด้าน

	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ ความ คิดเห็น	อันดับ ที่
1.	ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.10	0.70	ปานกลาง	4
2.	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในการทำงาน	3.30	0.77	ปานกลาง	3
3.	ด้านสังคมสัมพันธ์	3.76	0.61	มาก	1
4.	ด้านการพัฒนาศักยภาพ	3.55	0.63	มาก	2
	รวม	3.42	0.55	มาก	

ตอนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน สถานภาพส่วนบุคคลที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินต่างกัน โดยผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัด พบว่า ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สรุปและอภิปรายผล

1. ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีความคิดเห็นต่อความต้องการที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็นดังนี้

1.1 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความต้องการทางร่างกาย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่น สถานที่ทำงานของท่านมีน้ำดื่มที่เพียงพอ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานมีแสงสว่างหรืออุณหภูมิที่เหมาะสมต่อการทำงาน บริเวณสถานที่ทำงานของท่านสะอาด และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีเงินเดือนที่เพียงพอต่อค่าครองชีพของตนเอง และครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูฒิมพล สกกลเกียรติ์ (2556) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรว่า ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) อยู่ลำดับต่ำที่สุด และเป็นความต้องการมากที่สุด ได้แก่ แรงผลักดันทางชีววิทยาพื้นฐาน เช่น ความต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย โดยทั่วไปความต้องการทางร่างกายจะถูกตอบสนองด้วยรายได้ที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมของงานที่ดี เช่น ความสะอาด แสงสว่าง อุณหภูมิและการระบายอากาศ เป็นต้น

1.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความต้องการความปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น หน่วยงานมีระบบประกันสุขภาพหรือประกันอุบัติเหตุที่ครอบคลุมเหมาะสมให้กับท่าน สภาพการทำงานของท่านปราศจากการคุกคามโดยภัยอันตรายใด ๆ ที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติหน้าที่ราชการ และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีกฎระเบียบต่างๆ ซึ่งเป็นกรอบที่สร้างความมั่นคงให้กับการปฏิบัติราชการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวูฒิมพล สกกลเกียรติ์ (2556) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของ Maslow ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรว่า ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs) เป็นความต้องการที่เหนือกว่าความต้องการเพื่อความอยู่รอด โดยมนุษย์มีความปรารถนาที่จะได้รับความคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ ที่มีต่อร่างกาย เช่น ถูกทำร้าย อุบัติเหตุ เป็นต้น ดังนั้น ความปลอดภัยในการปฏิบัติงานในองค์กรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของบุคคลากร เพราะฉะนั้นจะสังเกตเห็นได้ว่าองค์กรจึงมีกฎระเบียบเพื่อสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้กับบุคคลากร

1.3 ผลการศึกษาที่พบว่าด้านความต้องการทางสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น ท่านรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกถึงความผูกพันของมิตรภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน ท่านรู้สึกว่าตนได้เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานที่สังกัดและความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ที่หน่วยงานจัดขึ้นเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปราณีดิ อินทรประสิทธิ์ (2553) ซึ่งได้นำเสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Needs – Hierarchy) ซึ่งเป็นทฤษฎีที่เหมาะสมสำหรับนำมาดัดแปลงใช้ในงานบริหารบุคคลว่า ความต้องการทางด้านสังคม (Love or Social Needs)

เป็นความต้องการเพื่อให้เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งของงานและมีความสำคัญต่อหน่วยงานนั้น รวมทั้งความต้องการด้านความรักเป็นความต้องการที่จะเป็นผู้ให้ความรักและได้รับความรักจากคนอื่นด้วย

1.4 ผลการศึกษาที่พบว่าด้านความต้องการได้รับการยกย่องนับถือมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น ท่านรู้สึกได้รับความเคารพหรือความยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานมีการยกย่อง ชมเชย หรือ ประกาศให้ผู้อื่นรับทราบโดยทั่วกันด้วยการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ หรือรางวัลตอบแทนในรูปแบบต่างๆ เมื่อข้าราชการได้ปฏิบัติผลงานออกมาอย่างดีเยี่ยม และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งเมื่อมีความสามารถและคุณสมบัติที่เหมาะสม สอดคล้องกับแนวคิดของจอร์จ พาพอร์ สุวรรณสังข์ (2554) ซึ่งได้นำเสนอแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการ โดย Abraham H. Maslow ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่า ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (Esteem Needs) ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานะเด่น และประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการในขั้นนี้ในองค์กรเราสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

1.5 ผลการศึกษาที่พบว่าด้านความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น ท่านได้ใช้ความสามารถหรือพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างเต็มศักยภาพของตน ท่านมีโอกาสที่จะใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้ทำงานหรือประสบความสำเร็จในงานที่ตนใฝ่ฝันและปรารถนาสูงสุด สอดคล้องกับแนวคิดของ จอร์จ พาพอร์ สุวรรณสังข์ (2554) ซึ่งได้นำเสนอแนวความคิดลำดับขั้นของความต้องการ โดย Abraham H. Maslow ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานว่า ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย โดยบุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ เป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใด และทำสิ่งใด ได้ดีที่สุดในสิ่งที่กล่าว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์กรความต้องการด้านนี้อาจจัดการได้ด้วยการจัดงานที่ทำทนาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์กร และความสำเร็จในการทำงาน

2. ผลการศึกษาพบว่าข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยอภิปรายแยกเป็นประเด็นดังนี้

2.1 ผลการศึกษาที่พบว่าด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ท่านพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนในด้านสวัสดิการต่าง ๆ เช่น การรักษาพยาบาล รายได้อื่น ๆ เป็นต้น ท่านได้รับผลตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนหรือผลตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่รับผิดชอบ เมื่อเทียบกับข้าราชการทั่วไป และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับเงินเดือนหรือผลตอบแทน

ที่สมเหตุสมผล เมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นที่มีลักษณะงานหรือตำแหน่งใกล้เคียงกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (Walton, 1973 อ้างถึงใน ผจญ เฉลิมสาร, 2554) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ ด้วย โดยค่าตอบแทนด้านรายได้เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากบุคคลมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งที่จะได้รับผลตอบแทนต่าง ๆ อย่างคุ้มค่าหลังจากที่ทำงานนั้นไปแล้ว ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการดำเนินชีวิตในสังคมของปัจเจกบุคคล

2.2 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เช่น ท่านคิดว่าการทำงานในหน่วยงานแห่งนี้จะให้ความมั่นคงแก่ท่านตลอดไป ท่านเห็นว่าฝ่ายงานของท่านมีเกณฑ์การประเมินผลการทำงานที่ชัดเจน ยุติธรรม ทำให้มีความมั่นใจในการทำงานมากขึ้น ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นว่างานที่ปฏิบัติอยู่มีความก้าวหน้าหรือมีความมั่นคง และมีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของปิยฉัตร กุลทัพ (2550) ที่ได้อธิบายความมั่นคงทางอาชีพไว้ว่าหมายถึง ความรู้สึกที่เกิดความปลอดภัยว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน มีงานทำที่ดี ได้รับรายได้ที่แท้จริงอย่างต่อเนื่อง และได้รับการคุ้มครองป้องกันว่าจะมีอาชีพที่แน่นอน ไม่ว่าจะเกิดมูลเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ เกิดเจ็บป่วยก็ตาม รวมทั้งได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในการทำงาน และสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีพอย่างปกติสุข มีหลักประกันในการดำเนินชีวิต รวมทั้งสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยไม่มีความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สิน

2.3 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

เช่น เมื่อท่านมีปัญหาหรือข้อสงสัย ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชาได้ เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือกันในการปฏิบัติงาน ท่านให้ความไว้วางใจหรือความเชื่อใจในความสามารถของเพื่อนร่วมงาน และมีความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ฝ่ายงานของท่านมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ สอดคล้องกับที่ Huse and Cumming (อ้างถึงใน พรภิมล ปานดี, 2557) ได้กล่าวไว้ว่า สังคมสัมพันธ์ (social integration) นั้น หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

2.4 ผลการศึกษาที่พบว่า ด้านการพัฒนาศักยภาพ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เช่น ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ หรือทักษะที่ท่านมีอยู่ ในการทำงานอย่างเต็มที่ งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ทำให้ท่านได้พัฒนาทักษะหรือความรู้ความสามารถของตนเอง ท่านได้เข้ารับการอบรมหรือสัมมนาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศักยภาพ ทางด้านความรู้ ความสามารถในการทำงาน อย่างเหมาะสมและเพียงพอ และความคิดเห็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลความรู้ ข่าวสารที่ท่านสามารถค้นคว้าเพื่อพัฒนาศักยภาพของตนเองได้อย่างเพียงพอ สอดคล้องกับแนวคิดของ David C. McClelland (อ้างถึงใน จอมภัก จันทะกัต, 2557) ที่ได้กล่าวว่าศักยภาพ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายใต้ ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ในงานที่ตนรับผิดชอบ หรือกล่าวได้ว่าเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานอันโดดเด่นในองค์กร ซึ่งเป็นความสามารถสูงสุดที่คนคนหนึ่งสามารถทำได้ หรือความสามารถสูงสุดที่เป็นไปได้ของบุคคล ถ้าหากบุคคลนั้นได้รับการบำรุงส่งเสริมอย่างเต็มที่และถูกทางทั้งทางกายและทางจิตใจ

3. ผลการทดสอบสมมติฐาน

3.1 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งวิรัช หอมหมื่น (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3.3 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3.4 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของสมพร สังข์เพิ่ม (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ซึ่งผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของภาษิต ลิ้มประยูร (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ซึ่งผลการศึกษา พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.6 ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ที่มีหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของพราว ศาลิคุปต์ (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธิน ซึ่งผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการอากาศโยธินที่มีแผนกแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยแสดงให้เห็นว่าข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือน และหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน ไม่ได้ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันแต่อย่างใด ในขณะที่ข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินที่มีอายุต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ดังนั้น ผู้บริหารควรกำหนดนโยบายของสำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ให้มีความเหมาะสมกับข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน ในแต่ละช่วงอายุ ทั้งในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านการพัฒนาศักยภาพ เพื่อส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินดีมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ในด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งข้าราชการ ฝ่ายปฏิบัติการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงินมีระดับความคิดเห็น โดยรวมในด้านดังกล่าวแค่เพียงในระดับปานกลาง

บรรณานุกรม

จอมภักดิ์ จันทะศักดิ์. (2557). การศึกษาชี้ความสามารถและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาจารย์ประจำในสถาบันอุดมศึกษา จังหวัดนครราชสีมา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

- จิระพพร สุวรรณสังข์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่กรมปลัดสัตว์ในส่วนกลาง*.
 วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ ชันติยะ. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูกับประสิทธิผลของ โรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเขต 1*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ทัศนีย์ชาติไทย. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต*.
 รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ปราณีต อินทรประสิทธิ์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมบัญชีกลางใน
 ส่วนกลาง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปิยฉัตร กุลทัฬห. (2550). *การสร้างความมั่นคงทางอาชีพในทัศนะของพนักงานธนาคาร พัฒนา
 วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตร์
 มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นเมื่อ 9 กันยายน 2562, จาก [http://www.m.society.go.th/
 document/article/article-3489.doc](http://www.m.society.go.th/document/article/article-3489.doc)
- พรกมล ปานดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานยุติธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา*.
 ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พรราว ศาลิกูปต. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการ หน่วยบัญชาการ
 อากาศโยธิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภายิต ลิ้มประยูร. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนใน
 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. วิทยานิพนธ์
 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งวิกรัย หอยอมแหยม. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด*.
 ชลบุรี : วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วุฒิพล สกตเกียรติ. (2556). *แรงจูงใจ*. เอกสารประกอบการสอนวิชาการเรียนรู้ผู้ใหญ่ และผู้เรียน
 ผู้ใหญ่ (Adult Learning and Adult Learners). กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาทรัพยากร
 มนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน
 กรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักงานป้องกันและปราบปรามการฟอกเงิน. (2559). *ความเป็นมาเกี่ยวกับสำนักงาน ปปง*.
 ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2562, จาก <http://www.amlo.go.th/index.php/th/about/2016-05-04-04-54-33#>