

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

Working Life Quality Development Strategies for Royal Thai Air Force Officials in Donmuang District, Bangkok

ธมาดล ปิ่นทอง*
สุพจน์ แสงเงิน**
ทิวดี มณีโชติ**
ภาณุพงศ์ สามารถ**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ 2) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ 3) เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ และ 4) เพื่อประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ ใช้แบบของการวิจัยและพัฒนา โดยการผสมผสานวิธีวิจัยเชิงคุณภาพและวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ 26 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสัมภาษณ์ระดับลึกและประเด็นระดมสมอง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา และเชิงปริมาณ ประชากร ได้แก่ ข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร จำนวน 8,320 คน กลุ่มตัวอย่าง 364 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม

และแบบประเมินสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัย พบว่า

1. สภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศการ พบว่า 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่ 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสงสว่างในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน 3) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ไม่มีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีช่องทางสนับสนุนทุนการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่มีการระบุและเปิดเผยชัดเจน 6) ด้าน

*สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

**มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

ประชาธิปไตยในองค์กรการ ไม่มีการกำหนดถึงสิทธิของกำลังพลตามระเบียบอย่างชัดเจน 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีงานด่วนมารบกวนเวลาพักผ่อน 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ไม่มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อสังคม

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่าสภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับมากอยู่ 4 ด้าน ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน 4) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ และมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน ตามลำดับดังนี้ 1) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 2) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ได้ยุทธศาสตร์ประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ ทั้ง 8 ด้าน 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มี 3 กลยุทธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม

4. ผลประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ซึ่งประกอบด้วย 4 มาตรฐานย่อยคือ 1) มาตรฐานการนำไปใช้ประโยชน์ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานความเหมาะสม และ

4) มาตรฐานความถูกต้อง พบว่า ยุทธศาสตร์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานความเป็นประโยชน์ดีมาก 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ รองลงมา ยุทธศาสตร์ผ่านเกณฑ์มาตรฐานระดับดีทุกด้าน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้มาตรฐาน 2) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน 3) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 4) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม มีมาตรฐานความถูกต้อง

คำสำคัญ: ยุทธศาสตร์คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการกองทัพอากาศ

Abstract

The purposes of this research were to study (1) investigate problems of working life quality of Royal Thai Air Force officials, (2) examine the level of working life quality of RTAF officials in Donmuang District, Bangkok, (3) formulate working life quality development strategies for RTAF officers, and (4) evaluate the working life quality development strategies. The research and development methodology was applied in this study. Also, the mixed methodology was employed. As for the qualitative data, the informants were 26 RTAF officials who had been involved in working life quality development. In-depth interviews and brainstorming were used as research instruments to collect data. Then the content analysis was performed. As for the quantitative data, the population was 8,320 RTAF officials. The sample, derived through a

stratified random sampling, was 364 of them. The research instruments were a questionnaire and an evaluation form. The data were analyzed by using descriptive statistics, namely percentage, mean, and standard deviation.

The findings revealed as follows:

1. The study of problems of the RTAF officials' working life quality showed as follows.

(1) As for payment, the salary was not appropriate for their job. (2) As for safety and health concern, the office light was not bright enough for job operation. (3) As for job security and career advancement, the career advancement opportunity was limited. (4) As for the personnel's potential development, scholarship for further education was not provided. (5) As for social integration and cooperation, job assignment was not clearly stated when they worked in cooperation. (6) As for organizational democracy, the personnel's rights were not clearly stated. (7) As for the balance between working life and private life, urgent tasks occasionally interrupted their relaxation. (8) As for social concern, activities of corporate social responsibility were not organized.

2. The examination of the level of RTAF officials' working life quality revealed as follows. (1) The working life quality of RTAF officials was high. Taking individual aspects into consideration, it was clear that four aspects were high. Ranked in descending order, the results were (1) social concern, (2) safety and health concern, (3) social integration and cooperation, and (4) organizational democracy. Meanwhile, two aspects were moderate. They were the

balance between working life and private life, and the personnel's potential development.

3. The working life quality development strategies for RTAF officials were described as follows. They were composed of eight aspects and each of them had three strategies. The eight aspects were (1) salary appropriateness, (2) safety and health concern, (3) job security and career advancement, (4) potential development opportunity, (5) social integration and cooperation, (6) organizational democracy, (7) balance between working life and private life, and (8) social concern.

4. The working life quality development strategies were evaluated according to four standards, namely (1) utilization, (2) feasibility, (3) appropriateness, and (4) accuracy. The results showed that the four aspects met the utilization standard at the highest levels namely (1) safety and health concern, (2) job security and career advancement (3) potential development opportunity, and (4) organizational democracy. Moreover, four aspects met all the four standards at high levels, namely (1) salary appropriateness, (2) social integration and cooperation, (3) the balance between working life and private life, and (4) social concern.

Keywords: Strategy, Working Life Quality, Royal Air Force Officers

บทนำ

จากนโยบายตามแผนการพัฒนาระบบราชการและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มีสาระสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต โดยมี

วิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทย พร้อมก้าวสู่เศรษฐกิจ และสังคมสีเขียวบนฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ ประเทศไทยกำลังเผชิญวิกฤตการณ์ทางเศรษฐกิจ ภัยพิบัติทางธรรมชาติ ปัญหาค่าครองชีพที่ส่งผลกระทบต่อดำรงชีวิตของประชาชนเกือบทุกระดับของสังคมไทย ประชาชนขาดความมั่นคงในอาชีพ รวมถึงการที่มีรายได้ และสุขภาพจิตตกต่ำ ผลกระทบในส่วนของคุณภาพชีวิตที่เกิดขึ้นนี้เป็นประเด็นหนึ่งที่มีความสำคัญ เนื่องจากเป็นผลกระทบที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชนทั้งสิ้น โดยสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนแต่บั่นทอนสภาพจิตใจและคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งสิ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2555: 5)

การพัฒนาประเทศและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่ประเทศกำลังเผชิญอยู่ ดังกล่าวข้างต้น กองทัพอากาศ ผู้เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อการป้องกันและพัฒนาประเทศ จำเป็นต้องมีการปรับปรุงแก้ไขคุณภาพชีวิตของกองทัพอากาศ เตรียมพร้อมเผชิญหน้ากับสถานะแวดล้อมและวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เพื่อให้กองทัพอากาศเป็นกองทัพที่ได้รับการยกระดับคุณภาพชีวิตของกำลังพลและครอบครัว ให้เท่าเทียมกับสังคมภายนอก เนื่องจากปัญหาสินค้าราคาสูงขึ้นส่งผลให้ค่าครองชีพมีอัตราสูงขึ้น รายได้ไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ทำให้ต้องไปดำเนินการกู้เงินจากสถาบันแหล่งเงินกู้ทั้งในระบบและนอกระบบ ซึ่งอาจส่งผลให้เกิดการทุจริตในหน้าที่การงานได้ ทำให้ข้าราชการกองทัพอากาศขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลกระทบต่อตรงต่อการปฏิบัติงานของกองทัพอากาศ ผู้บังคับบัญชาจึงควรให้ความสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตการทำงานและการบริหารงานอย่างรู้คุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงานของหน่วย จากข้อมูลของกองกำลังพลทหารอากาศว่าในแต่ละปีมีบุคลากรของกองทัพอากาศลาออกจากการรับราชการเพื่อไปเป็นพนักงานของหน่วยงานเอกชนและนักบินพาณิชย์เป็นจำนวน 5 คนต่อปี ซึ่งล้วนแต่

เป็นบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในระดับดีและประสบการณ์สูงทั้งสิ้น โดยอาจส่งผลให้เกิดปัญหาภัยกองทัพอากาศในด้านกำลังพลได้ในอนาคต (กองกำลังพลทหารอากาศ, 2555: 25)

จากที่กล่าวมาข้างต้นผู้วิจัยในฐานะเป็นบุคลากรในกองทัพอากาศจึงเห็นสมควรสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศว่าควรมียุทธศาสตร์เช่นไรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาในการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศให้เหมาะสมเพื่อผู้บริหารจะนำไปใช้ในการพัฒนางานของข้าราชการกองทัพอากาศโดยเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับกองทัพอากาศ กำหนดนโยบายการทำงาน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ
3. เพื่อสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ
4. เพื่อประเมินยุทธศาสตร์ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาใช้แบบของการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methodologies) ระหว่างระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) และระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ประชากรได้แก่ ข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง จำนวน 8,320 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 364 คน ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ระดับลึก (In-depth Interview)

แบบกึ่งโครงสร้าง โดยผู้วิจัยเป็นผู้สัมภาษณ์ด้วยตนเอง แบบสอบถาม (Questionnaire) ประเด็นประชุมระดมสมอง (Brains storming) แบบประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

สรุปการวิจัย

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศการ พบว่า

- 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับความรับผิดชอบตามตำแหน่งหน้าที่
- 2) ด้านสภาพการทำงานที่ค้ำใจถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสงสว่างในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานคับแคบ
- 3) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ไม่มีตำแหน่งสำหรับความก้าวหน้าในการทำงานของท่านในตำแหน่งที่สูงขึ้นตามลำดับ
- 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ไม่มีช่องทางสนับสนุนทุนการศึกษาต่อได้อย่างเหมาะสม
- 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน ไม่มีการระบุและเปิดเผยชัดเจน
- 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ ไม่มีการกำหนดถึงสิทธิของกำลังพลตามระเบียบอย่างชัดเจน
- 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีงานด่วนมารบกวนเวลาพักผ่อน
- 8) ด้านการค้ำใจถึงความต้องการของสังคม ไม่มีการจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการรับผิดชอบต่อสังคม ควรมีการนำบุคลากรในหน่วยงานออกไปช่วยเหลืองานสังคมอยู่ตลอดเวลา

ผลการศึกษาแนวทางแก้ไข พบว่า ควรเพิ่มค่าครองชีพให้เหมาะสมเพียงพอ ลดขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ส่งเสริมเงินออม เพิ่มช่องทางหารายได้พิเศษ ควรกำหนดขอบเขตในการทำงานให้ชัดเจน มีการ

พัฒนาความก้าวหน้าทางราชการของข้าราชการเอง มีการปรับปรุงวุฒิเพื่อความก้าวหน้าทางหน้าที่ราชการ ผู้บังคับบัญชาตรวจสอบการทำงานของหน่วยงาน ๆ อย่างจริงจัง บรรจุข้าราชการให้กับหน่วยงานที่ขาดแคลนบุคลากรจริง ๆ พยายามสร้างขวัญและกำลังใจให้กันและกัน ควรปรับเรื่องค่าตอบแทน ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีพได้อย่างเพียงพอ และเป็นขวัญกำลังใจในการทำงานต่อไป

ผลการกำหนดชื่อยุทธศาสตร์พบว่า “ชื่อยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเขตตอนเมืองกรุงเทพมหานคร” ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านสภาพการทำงานที่ค้ำใจถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ยุทธศาสตร์ที่ 6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรการ ยุทธศาสตร์ที่ 7 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ยุทธศาสตร์ที่ 8 ด้านการค้ำใจถึงความต้องการของสังคม โดยมีวิสัยทัศน์ (Visions) พันธกิจ (Missions) เป้าหมาย (Goals) กลยุทธ์ (Tactics)

ผลการกำหนดวิสัยทัศน์ “กองทัพอากาศชั้นนำในภูมิภาค” (One of the Best Air Forces in ASEAN)

ผลการกำหนดพันธกิจ ได้แก่ 1) เตรียมกำลังกองทัพอากาศให้มีขีดความสามารถที่ทันสมัย จำเป็นและเพียงพอ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการป้องกันประเทศให้มีความพร้อมในการรักษาเอกราชอธิปไตย และบูรณาภาพแห่งดินแดน 2) รักษาความมั่นคงของรัฐจากภัยคุกคามทั้งภายนอกและภายในประเทศ 3) รักษาผลประโยชน์แห่งชาติภายในประเทศและผลประโยชน์ของประเทศไทยในต่างแดนด้วยกำลังทางอากาศ 4) สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ การช่วยเหลือประชาชน และการ

แก้ไขปัญหาลังคม

ผลการกำหนดเป้าหมาย ได้แก่ 1) สถาบันพระมหากษัตริย์ได้รับการพิทักษ์ รักษาและเทิดทูนอย่างสมพระเกียรติ 2) ประเทศมีความมั่นคงปลอดภัยจากภัยคุกคามทางอากาศโดยการเสริมสร้างขีดสมรรถนะและความพร้อมของกำลังทางอากาศและพื้นที่กำลังร่วมกับเหล่าทัพอื่น 3) ประชาชน/กลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมายมีความมั่นคง ปลอดภัย และสันติสุข 4) ผลประโยชน์แห่งชาติได้รับการคุ้มครองอย่างมีประสิทธิภาพ 5) ประชาชน / กลุ่มเป้าหมาย / พื้นที่เป้าหมาย ได้รับการพัฒนาตามยุทธศาสตร์สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า 1) สภาพคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ มีด้าน การคำนึงถึงความต้องการของสังคมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.63) รองลงมา ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย 3.58) และเกณฑ์เฉลี่ยที่อยู่ในลำดับปานกลางเป็นลำดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.35) 2) ปัญหาคุณภาพชีวิตและแนวทางแก้ไข พบว่า ข้าราชการมีรายได้น้อย ไม่เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน การทำงานที่เสี่ยงภัยไม่มีอุปกรณ์ในการป้องกัน ทำให้เกิดความเจ็บป่วยหรือการสะสมของสารพิษในร่างกาย แนวทางแก้ไขการทำงานของราชการ ควรจัดเจ้าหน้าที่หมุนเวียนกันปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความชำนาญในทุกๆด้าน3)ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่นๆ ใช้ระบบความรู้ความสามารถให้มากกว่าระบบเกื้อหนุนตอบแทนบุญคุณ เพิ่มค่าตอบแทนตามประสบการณ์เพื่อกันสมองไหล การศึกษาและงานวิจัยควรจะได้ นำมาใช้และเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบ ให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างแท้จริง แบ่งงาน

ให้ตรงกับงานของผู้ปฏิบัติ ควรมีกิจกรรมดี ๆ ที่มีกรรวมกลุ่มจัดอบรม สัมมนา เชิญวิทยากรหรือพระคุณท่าน นิมนต์มาอบรมขัดเกลาจิตใจข้าราชการให้ปฏิบัติงาน เพื่อหลุดพ้นอบายมุขทั้งหลายให้หมดสิ้นไปในข้าราชการของทหารอากาศทั้งหมดทุกคน พร้อมทั้งได้พบกับความสุขเมื่อมาปฏิบัติงานร่วมกัน สร้างจิตสำนึกความเสียสละ

3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ เขต ดอนเมือง กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 8 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ มี 3 กลยุทธ์ 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มี 3 กลยุทธ์ 3) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน มี 3 กลยุทธ์ 4) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มี 3 กลยุทธ์ 5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มี 3 กลยุทธ์ 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มี 3 กลยุทธ์ 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มี 3 กลยุทธ์ 8) ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม มี 3 กลยุทธ์

4. ผลประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร พบว่า ผ่านเกณฑ์การประเมินแผนงาน และโครงการโดยรวมทั้ง 4มาตรฐาน ได้แก่ 1) มาตรฐานการนำไปใช้ประโยชน์ 2) มาตรฐานความเป็นไปได้ 3) มาตรฐานความเหมาะสม และ 4) มาตรฐานความถูกต้อง

อภิปรายผล

การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยอภิปรายผลได้ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งสรุปผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาสภาพปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับตรงตามระยะเวลาที่กำหนด อาคารสำนักงาน สะอาดสวยงาม บรรยากาศดี มีการกำหนดให้เข้ารับ การตรวจสุขภาพประจำปี มีการรับฟังแนวทางใหม่

จากผู้ปฏิบัติงานจริงอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานแต่ละชั้นยศมีความเคารพและให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีการปลูกฝังอุดมการณ์ ประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้นำภารกิจปัญหาที่ปฏิบัติงานอยู่กลับไปทำแก้ไขต่อนอกเวลางานปกติ มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่เกิดประโยชน์กับสังคม สอดคล้องกับ ภูมิ ภาคเมธาวิ และคณะ (2552: 98) ทำการวิจัยเรื่องการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่ พบว่า แนวทางในการพัฒนาประเทศได้วางน้ำหนักสำคัญในเชิงยุทธศาสตร์ไว้ที่กลุ่มจังหวัด และพื้นที่ปฏิบัติการระดับจังหวัด โดยมีกลไกในการจัดทำแผนพัฒนา ใช้เวทีประชาคมในการประชุมปรึกษาหารือกันตั้งแต่ระดับหมู่บ้านท้องถิ่นระดับตำบลและเทศบาล รวมทั้งในระดับจังหวัด โดยมีจังหวัดและอำเภอเป็นกลไกประสานเชื่อมโยงแผน และการดำเนินงานให้สอดคล้องกันทั้งจังหวัด กลไกอำนวยการหลักในจังหวัดคือ คณะกรรมการบริหารงานจังหวัดแบบบูรณาการ ข้อเสนอแนะพบว่า เพิ่มค่าตอบแทนตามประสิทธิภาพการทำงาน ควรแบ่งงานให้ตรงกับงานของผู้ปฏิบัติ และควรปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

2. ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก อาคารสำนักงานสะอาดสวยงาม บรรยากาศดี ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการกำหนดให้เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล เกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีการรับฟังแนวทางใหม่จากผู้ปฏิบัติงานจริงอย่างเหมาะสม ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกันเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผู้ปฏิบัติงานแต่ละชั้นยศมีความเคารพและ

ให้เกียรติซึ่งกันและกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์การ เกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการปลูกฝังอุดมการณ์ ประชาธิปไตยที่ถูกต้องและเหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง หน่วยงานไม่ส่งเสริมให้นำภารกิจ / ปัญหาที่ปฏิบัติงานอยู่กลับไปทำ / แก้ไขต่อนอกเวลางานปกติ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคมเกณฑ์เฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีการสนับสนุนให้มีการทำงานที่เกิดประโยชน์กับสังคม สอดคล้องกับวอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้มีการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน การปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญอาชีพและเกิดความรู้สึกรักภูมิใจในองค์การของตนเอง

3. ผลการสร้างยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ส่งเสริมประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงความต้องการของสังคม สอดคล้องกับ อนันต์ ทองเกล็ด (2552: 110) ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลสังกัดกองบิน 41 พบว่า ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาระดับชั้นในแต่ละหน่วยงานของกองบิน ข้อเสนอทางยุทธศาสตร์ทางกำลังพลสังกัดกองบิน 41 ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ คือ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสร้างการมีส่วนร่วมอย่างบูรณาการเพื่อพัฒนาองค์การ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การส่งเสริมการศึกษาพัฒนาองค์ความรู้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างผลงานอย่างชาญฉลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกำลังพล ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างค่านิยมในระบอบประชาธิปไตย เทิดให้

พระราช และยุทธศาสตร์ที่ 5 ยุทธศาสตร์การขับเคลื่อน
รวมกัน สร้างสรรค์การพัฒนา กองบิน 41

4. ผลประเมินยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง
กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมผ่านเกณฑ์มาตรฐานความ
เป็นประโยชน์ระดับดีทุกด้าน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย
และส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า
ในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
ของบุคคล ผ่านเกณฑ์มาตรฐานความเป็นประโยชน์
ระดับดีมาก ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม
ผ่านเกณฑ์มาตรฐานความถูกต้องอยู่ในระดับดี ซึ่ง
สอดคล้องกับผลงานวิจัยของอนันต์ ทองเกล็ด (2552:
110) ทำการวิจัยเรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพล
สังกัดกองบิน 41 พบว่า สภาพแวดล้อมของการพัฒนา
กำลังพลประกอบด้วย จุดแข็ง คือ มีความมั่นคง และมี
สายการบังคับบัญชาภายในกองบินอย่างชัดเจน โดยให้
ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของผู้บังคับบัญชาระดับชั้น
ในแต่ละหน่วยงานของกองบิน จุดอ่อน คือ มีสาย
การบังคับบัญชามากเกินไปและมีกำลังพลน้อยเนื่องจาก
มีการลาออก รวมทั้งขาดหลักการบริหารราชการ
สมัยใหม่มาใช้ ด้านโอกาส สังคมมีความคาดหวังว่า
ทหารเป็นกำลังพลที่จะเป็นคนดีมีระเบียบวินัย จึงเป็น
หน่วยงานที่มีโอกาสสร้างผลงานตรงกับความต้องการ
เป็นที่พึงพอใจของประชาชน ด้านอุปสรรคประชาชน
บางส่วนขาดความรู้เกี่ยวกับระบอบประชาธิปไตยอย่าง
สร้างสรรค์จึงทำให้เกิดความแตกแยกทางสังคม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำไปใช้

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

องค์กรควรให้ความสำคัญกับการกำหนดเงินเดือนให้
เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบเพียงพอกับการ
ใช้จ่ายในครอบครัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ
และปลอดภัย องค์กรควรสร้างสภาพแวดล้อมเอื้อต่อ
การปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของ
บุคลากร องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรในสังกัด
ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
ในงาน องค์กรควรให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาส
ให้ผู้มีความสามารถได้ก้าวหน้าในการทำงานอย่างยุติธรรม
ด้านการทำงานร่วมกัน องค์กรควรลดขั้นตอนการ
ปฏิบัติงานที่ซ้ำซ้อน เพื่อทำให้เกิดการทำงานที่รวดเร็ว
ด้านธรรมเนียมในองค์กร องค์กรควรให้ความสำคัญ
กับการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นใน
การปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการ
ทำงาน องค์กรควรให้สิทธิในการหยุดพักผ่อนในวันหยุด
ราชการอย่างเพียงพอ และด้านความเกี่ยวข้องและ
เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์กรควรให้ความสำคัญกับ
การทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่ตลอดเวลา

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้าในครั้ง ต่อไป

2.1 ควรมีการวิจัยและพัฒนา แผนงาน
โครงการและกิจกรรมที่เหมาะสมกับความต้องการของ
ข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

2.2 ควรมีการวิจัยและพัฒนายุทธศาสตร์
แบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
ข้าราชการกองทัพอากาศ เขตดอนเมือง กรุงเทพมหานคร

2.3 ควรมีการวิจัยและประเมินยุทธศาสตร์
การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพ
อากาศ ในแต่ละปี นำไปปรับปรุงกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศ

บรรณานุกรม

- กองกำลังพลทหารอากาศ. (2555). **กองกำลังพลทหารอากาศ**. กรุงเทพฯ: กองกำลังพลทหารอากาศ.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2534). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา จำกัด.
- ภูมิ ภาคเมธาวิ และคณะ. (2552). **การวิจัยนำร่องขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนาสังคมและการจัดสวัสดิการสังคมเชิงพื้นที่**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัยและกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2555). **ภาวะสังคมไทย ไตรมาส 3 ปี 2555**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- อนันต์ ทองเกล็ด. (2552). **ยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังพลสังกัดกองบิน 41**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- Walton, R.E. (1973). "Quality of Working Life : What Is It?". **Sloan Management Review**. 15 (3). pp. 12-16.