

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน  
: กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม\*  
The Quality of Working Life of the Officer  
: A Case Study of Agricultural Land Reform Office

พรพิมล ปานเงิน\*\*

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเอกสารและแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลักของผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนกลาง จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน มีดังนี้ 1) รายได้และประโยชน์ตอบแทนเป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีน้อย 3) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมบูรณาการทางสังคมให้ผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานยังไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมน้อย 8) ลักษณะงานเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง ในส่วนปัญหา อุปสรรคของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับปัญหา มากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะ ห้องสุขาไม่พอใช้งานไม่สะอาด อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ รายได้และประโยชน์ตอบแทนเพียงพอแต่ต้องใช้ชีวิตด้วยความประหยัด ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้ใช้ชีวิตไม่สะดวกสบาย ลักษณะงานยังไม่ตั้งอยู่บนพื้นฐานกระบวนการยุติธรรมการพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งไม่เป็นธรรม บ่อยครั้งต้องทำงานนอกเวลา งานลักษณะงานที่ยังไม่ส่งเสริมด้านการกำกับติดตามงาน และการถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาไม่เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้เลือกหลักสูตรการพัฒนาความรู้ แนวทางการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ เพิ่มจำนวนห้องสุขา และปรับปรุงให้สะอาดขึ้น ปรับเพิ่มฐานเงินเดือน เพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มสวัสดิการ ประเมินผลการเลื่อนเงินเดือนเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ความสามารถ มอบหมายงานให้ชัดเจน จัดกิจกรรมถ่ายทอดความรู้จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดแผนการอบรมตามลักษณะงานและให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกหลักสูตรที่สนใจเองได้

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

\*\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

สถานการณ์โลกปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยีที่ก้าวหน้าและทันสมัยมากขึ้น ส่งผลให้มนุษย์ต้องมีการปรับตัวไปตามสภาพแวดล้อม ภาครัฐจึงต้องมีการปฏิรูประบบราชการ (Reinventing) เพื่อให้สามารถปรับตัวให้เข้ากับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป สามารถเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานได้ โดยการปฏิรูประบบราชการเมื่อปี พ.ศ. 2545 ส่งผลให้มีการปรับเปลี่ยนกระบวนการ บริหารงานและการปรับปรุงโครงสร้างส่วนราชการในทุกกระทรวง ทบวง กรม มีผลมาจากพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2545 ที่มุ่งเน้นให้การบริหารราชการแผ่นดินต้องเป็นไปเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ เกิดการปรับโครงสร้างระบบราชการ ระบบงบประมาณ ระบบบุคลากรมาตรฐานทางคุณธรรม และจริยธรรม ค่าตอบแทนบุคลากร

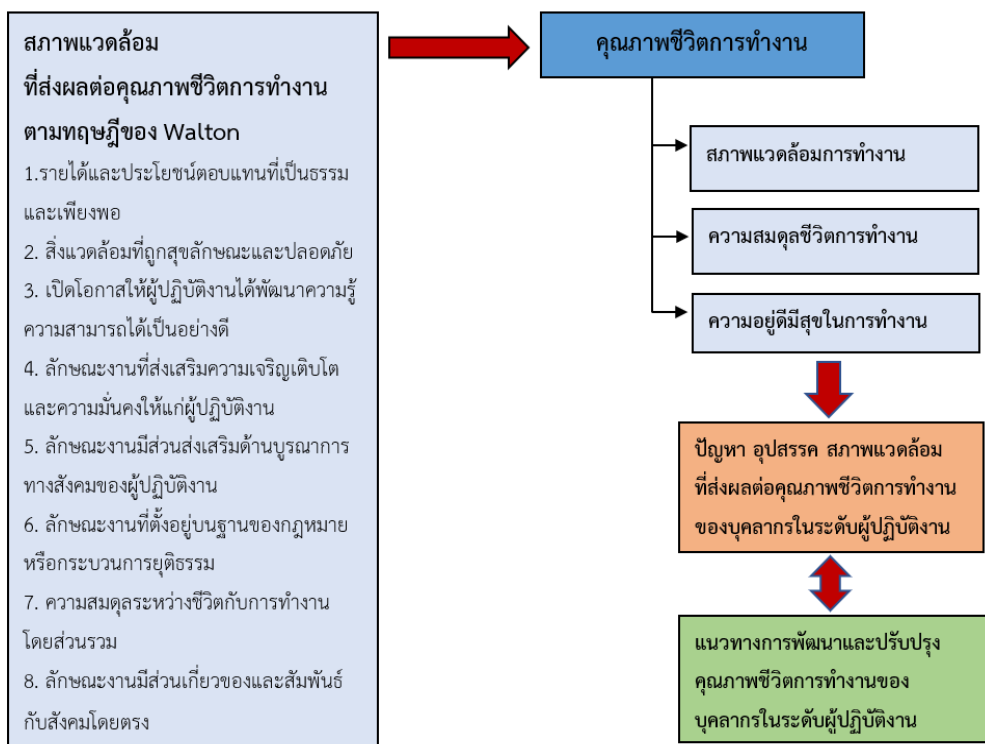
ในการปฏิบัติงานตามภารกิจงานขององค์การให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ กำลังหลักที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การก็คือ บุคลากร (Man) เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในหน่วยงานภาครัฐก็คือบุคลากร ภาครัฐ ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประเภทต่าง ๆ ชลิตา ศรมณี (2564, หน้า 27) อธิบายว่า การบริหารงานในทุกองค์การนั้นจะต้อง มี “คน” เป็นผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับกันว่า “คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการ บริหาร” โดยมีเหตุผลที่ว่า คนนั้นเป็นผู้ควบคุม และกำหนดปัจจัยด้านอื่นๆ ทั้งหมดในองค์การ ไม่ว่าจะปัจจัย นั้นจะมีความสำคัญมากน้อยต่อองค์การอย่างไร หากว่า “คน” กำหนดทรัพยากรหรือปัจจัยส่วนอื่นๆ ได้ดี การบริหารก็มีประสิทธิภาพดีได้ การศึกษาค้นคว้าวิจัยจึงให้ความสนใจคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ต้องปฏิบัติงานภายในระบบราชการและเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดขององค์การ มีหน้าที่ความรับผิดชอบตามภารกิจงานที่ได้รับมอบหมายของหน่วยงาน

ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) กำหนดให้ สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มีหน้าที่ ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ให้ผู้บังคับบัญชาพิจารณาเลื่อนเงินเดือนให้ตามสมควรแก่กรณี จะให้บำเหน็จความชอบอย่างอื่นซึ่งอาจเป็นคำชมเชย เครื่องเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลด้วยก็ได้ โดยผู้บังคับบัญชามีหน้าที่ประเมินผลการปฏิบัติราชการของผู้อยู่ใต้บังคับบัญชา ใช้ประกอบการพิจารณาแต่งตั้ง และเลื่อนเงินเดือน ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ประกอบกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานในลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายให้เป็นผู้ปฏิบัติงานควรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายภารกิจขององค์การ

ดังนั้น บุคลากรจะปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ  
 กรวรรณ จันทรแสง (2563, หน้า 49) อธิบายว่า ปัจจัยที่ส่งเสริมให้บุคลากรภาครัฐสามารถทำงานได้  
 อย่างเต็มที่และมีประสิทธิภาพ คือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งในการ  
 ทำงานปัจจุบัน เพราะคนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงาน  
 จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ หากไม่เป็นอย่างนั้นแล้วอาจกลายเป็น  
 หนึ่งในปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการมีแนวโน้มลาออกและโอนย้าย ตามที่ กรรณิกัร เกตทอง (2559, หน้า 66)  
 ได้ศึกษาสาเหตุ และแนวโน้มการลาออกและการโอนย้ายของข้าราชการ มีสาเหตุสำคัญ คือการจ่าย  
 ค่าตอบแทน ลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายและความอิสระในการทำงาน หัวหน้างานและผู้บังคับบัญชา  
 ความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ บรรยากาศในการทำงานและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับอีกทั้ง  
 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
 เพื่อเป็นแบบแผนดำเนินการชัดเจน

จากความเป็นมาข้างต้นนั้น ทำให้ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม  
 (ส.ป.ก.) มีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงาน ตามทฤษฎีของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์,  
 2557, หน้า 14 - 15) ปัญหา อุปสรรค ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการ  
 พัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของ  
 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร ต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย



## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจาก เอกสารวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ แผนปฏิบัติการ ระเบียบ เอกสารของทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในระดับผู้ปฏิบัติงาน

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูป ที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนกลาง

2. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนด คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูล จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติจากลักษณะงาน เป็นบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานในสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนกลาง ดังต่อไปนี้

2.1 ข้าราชการระดับผู้ปฏิบัติงาน ปฏิบัติงานด้านธุรการภายในสำนักงาน จำนวน 2 คน ลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านรับ-ส่ง หนังสือราชการ งานอำนวยความสะดวก และการปฏิบัติการด้านการประสานงานระหว่างภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน 6 เดือนขึ้นไป

2.2 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสำนักงาน จำนวน 4 คน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาการเบื้องต้น และ ระยะเวลาประสบการณ์การทำงานใน ตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป

2.3 ข้าราชการระดับชำนาญการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสำนักงาน จำนวน 2 คน ลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาการที่ซับซ้อน และสามารถตัดสินใจงานที่ยากได้ และ ระยะเวลาประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ 6 เดือนขึ้นไป

2.4 พนักงานราชการ ปฏิบัติงานด้านวิชาการภายในสำนักงาน จำนวน 2 คน ผู้วิจัย เลือกผู้ถูกสัมภาษณ์จากลักษณะงานที่ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ด้านวิชาการหรือปฏิบัติงานตามลักษณะ ของตำแหน่ง และระยะเวลาประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติหน้าที่ 1 ปี ขึ้นไป

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือวิจัย ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมี โครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อคำถามแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน ตามที่ สุภาภักดิ์ จันทวานิช, (2563, หน้า 75) ได้แบ่งประเภทการสัมภาษณ์ไว้ดังนี้ และการสัมภาษณ์

จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง และนอกจากนี้ผู้วิจัยยังใช้วิธีการสังเกต (Observation) ร่วมกับการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง โดยใช้การสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non Participant Observation) สุภาคี จันทวานิช, (2563, หน้า 48) อธิบายว่าเป็นการสังเกตที่ผู้สังเกตหรือผู้วิจัยจะเฝ้าสังเกตอยู่ภายนอกในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารเป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง แผนปฏิบัติการราชการ เป็นต้น

2. วิธีเก็บการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือก วิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการ สัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยที่ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์ แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงหรือแตกต่างของ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง

2. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม โดยใช้นำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

## ผลการวิจัยและการอภิปราย

### ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม จากแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม วาระแรก 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 ในส่วนของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาองค์การ เป้าหมายที่ 4 การสร้างและพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งตามแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ของ ส.ป.ก. ดังกล่าว ในแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาองค์การ มีเพียงเรื่องการสร้างและพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การเพียงอย่างเดียว ไม่มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

1.1 ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานมีรายได้เพียงพอสำหรับใช้ในการดำรงชีวิต แต่ต้องต้องรู้จักจัดสรรเงินเดือนที่ได้รับให้ใช้ได้ อย่างเพียงพอ ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย หากมีภาระค่าใช้จ่ายจำเป็นเนื่องจากค่าครองชีพในปัจจุบันสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีภาระงานเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีน้อย กล่าวคือ 1) สิ่งแวดล้อมภายในอาคารไม่ได้รับการปรับปรุงให้ดูทันสมัย ขาดการดูแลความสะอาดอย่างทั่วถึง ไม่มีลิฟต์อำนวยความสะดวกให้บุคลากร สภาพภายในห้องทำงานบางห้องคับแคบ ชั้นบนสุดของอาคารฝ้าเพดานมีสภาพเก่า ห้องสุขามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากรและไม่สะอาด สุขภัณฑ์ชำรุด อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อการใช้งานกับจำนวนบุคลากรและระบบปฏิบัติการไม่ทันสมัย ปริ้นเตอร์ใช้งานไม่มีประสิทธิภาพ เก้าอี้นั่งทำงานชำรุดนั่งทำงานได้ไม่สะดวกสบาย 2) สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคาร โครงสร้างเก่ามีความแข็งแรง มีการปรับปรุงภายนอกตัวอาคาร ช่วงฝนตกท่อระบายน้ำด้านล่างอาคาร ระบายน้ำไม่ดี สถานที่จอดรถยนต์มีไม่เพียงพอ บุคลากรต้องนำรถยนต์ไปจอดบริเวณถนนหน้าสำนักงาน ไม่มีความปลอดภัย มีพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) บริเวณทางเข้าออกประตูสำนักงาน คัดกรองบุคคลภายนอกได้ดีเพื่อไม่ให้เข้ามาขายสินค้าและมีกลุ่มผู้ชุมนุมหน้าสำนักงานบ่อยครั้ง ทำให้รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร แต่บุคลากรไม่สามารถเลือกหลักสูตรการอบรมตาม

ความต้องการได้ ส่วนทักษะการทำงานนั้นเกิดจากการประสบการณ์การทำงานและความรู้ที่ศึกษาเพิ่มเติม และการอบรมสามารถช่วยพัฒนาความรู้การทำงานได้เพียงบางส่วนเท่านั้น

1.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1) ข้าราชการประเภทวิชาการ ลักษณะงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การเป็นสายงานหลักมีโอกาสความก้าวหน้าสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ถึงระดับชำนาญการ แต่โอกาสขึ้นระดับหัวหน้างาน หรือตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ขึ้นอยู่กับการได้รับประเมินเลื่อนตำแหน่ง 2) ข้าราชการประเภททั่วไป ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแต่ในความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งยังมีน้อยกว่าข้าราชการประเภทวิชาการ แต่ก็สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ถ้ามีโอกาสอยากสอบเปลี่ยนเป็นตำแหน่งประเภทวิชาการจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานมากขึ้น 3) พนักงานราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงแต่การเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานมีน้อยกว่าข้าราชการเพราะไม่สามารถเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้ และต้องการสอบรับราชการเพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน มีสวัสดิการดีขึ้น โดยภาพรวมลักษณะของงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีทั้งหมด แต่สามารถนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มีมาประยุกต์ใช้ได้ การมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยสอนงาน การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชามากกว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ

1.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือลักษณะ

งานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วง 1) ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน มีปัญหาด้านการสื่อสารการทำงานแต่พูดคุยทำความเข้าใจได้ มีทั้งการไม่คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาในงานและไม่กำกับติดตามงานและให้คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาและกำกับติดตามงานทำให้ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานดี 2) เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ดีมาก ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานไว้วางใจซึ่งกันและกัน ทำงานกันเป็นทีมช่วยให้งานประสบความสำเร็จ 3) สมาชิกในหน่วยงานปฏิสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานช่วยให้รู้จักสมาชิกในหน่วยงานเพิ่มขึ้น 4) กิจกรรมในหน่วยงานจัดให้บุคลากรร่วมบูรณาการกัน ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม 5 ส. (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) กิจกรรมงานครบรอบวันสถาปนา ส.ป.ก. กิจกรรมงานถวายผ้าพระกฐินพระราชทานประจำปี กิจกรรมงานเลี้ยงวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมจัดนิทรรศการร่วมกันกับหน่วยงานอื่นเผยแพร่ภารกิจให้ประชาชนรับรู้

1.6 ลักษณะงานยังไม่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริง กล่าวคือ

1) การพิจารณาให้ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเป็นไปตามขั้นตอน แต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคลมากกว่าผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ที่ตั้งใจทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง 2) การให้รางวัลสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเชิงประจักษ์ มีกระบวนการขั้นตอนยุติธรรมชัดเจน

รางวัลเป็นโล่เชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร 3) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมาก แต่การตัดสินใจส่วนมากเป็นของผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมมีน้อย กล่าวคือ มีความสมดุลช่วงไม่มีภาระงานเร่งด่วน หลังเลิกงานมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ส่งผลให้สุขภาพจิตดี สุขภาพดี และไม่มีความสมดุลช่วงที่มีงานเร่งด่วนหรือมีปริมาณงานจำนวนมากบ่อยครั้งต้องทำงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอเกิดการเจ็บป่วยหมดกำลังใจในการทำงาน

1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องของและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กล่าวคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน แม้เป็นเพียงบางส่วนของภารกิจแต่ผู้ปฏิบัติงานมีการประสานเชื่อมโยงกันทุกส่วนงานขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

2. ปัญหา อุปสรรค ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

2.1 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ปลอดภัย สถานที่ทำงานโดยรวมทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน ได้แก่ จำนวนห้องสุขาไม่เพียงพอต่อการใช้งานไม่สะอาด ท่อระบายน้ำระบายน้ำได้ไม่ดี สถานที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ไม่มีลิฟต์อำนวยความสะดวก อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ไม่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน ปริ้นเตอร์ใช้งานได้ไม่มีประสิทธิภาพ แก้อั้วนั่งทำงานชำระนั่งทำงานได้ไม่สะดวกสบาย

2.2 ปัญหาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแต่ต้องใช้ชีวิตด้วยความประหยัด ด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้สะดวกสบาย

2.3 ปัญหาด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การประเมินผล การปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งยังไม่เป็นธรรม ไม่ได้พิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง

2.4 ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การมอบหมายงานบางครั้งไม่ปฏิบัติตามโครงสร้างหน่วยงาน ทำให้มอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน จนปริมาณภาระงานมีมากทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานหรือช่วงวันหยุด

2.5 ปัญหาด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์ของระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ที่ยังไม่ส่งเสริมกันด้านการกำกับติดตามดูแลงานที่มอบหมาย ไม่มีระบบการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน

2.6 ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่เป็นไปตามความต้องการ ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเลือกหลักสูตรการอบรมได้ตรงลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดหลักสูตรการอบรมของหน่วยงานไม่มีการวางแผนที่ชัดเจน



3. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

3.1 ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร สำนักงาน เช่น เพิ่มห้องสุขาเพียงพอต่อการใช้งาน มีลิฟต์สำหรับอำนวยความสะดวก จัดหาสถานที่จอดรถยนต์ให้บุคลากร ปรับปรุงท่อระบายน้ำ จัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์สำนักงานที่ให้เพียงพอ

3.2 ปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรนอกจากเงินเดือนเพื่อเป็นแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้มีสวัสดิการดีขึ้น

3.3 พิจารณาผลการประเมินตามผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน/การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นธรรมมากขึ้น ปฏิบัติตนต่อบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ควรจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

3.4 ปรับการมอบหมายงานให้เป็นไปตามโครงสร้าง ตามภารกิจงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น

3.5 เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงานให้มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงานเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และกิจกรรมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้ได้รู้จักกันมากขึ้น

3.6 กำหนดแผนหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปี สามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกหลักสูตรการอบรมได้อย่างเหมาะสมตามความสนใจ

## อภิปรายผล

จากผลการวิจัยที่ค้นพบดังกล่าวนี้ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีประเด็นนำมาอภิปราย ดังนี้

จากแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม วาระแรก 3 ปี พ.ศ. 2563 - 2565 ในส่วนของแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาองค์กร เป้าหมายที่ 4 การสร้างและพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ มีแนวทางการพัฒนา คือ 1) ปรับปรุงกลไกในการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนในภาครัฐให้มีมาตรฐานและเกิดผลในทางปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2) เสริมสร้างความเข้มแข็งในการบริหารงานบุคคลในภาครัฐให้เป็นไปตามระบบคุณธรรมอย่างแท้จริง ซึ่งตามแผนปฏิบัติราชการ 5 ปี ของ ส.ป.ก. ดังกล่าว ในแผนปฏิบัติราชการ เรื่อง การพัฒนาองค์กร มีเพียงเรื่องการสร้างและพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ซึ่งเป็นการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์และการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรเพียงอย่างเดียว ไม่มีแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราทิพย์ ผินประดับ (2562)

ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า คุณภาพชีวิตมีความเกี่ยวข้องกับสวัสดิการมนุษย์และความสุข ที่เชื่อมโยงกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow ว่าด้วยเรื่องลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่นำไปสู่แรงกระตุ้นในการขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดพฤติกรรมต่าง ๆ ตอบสนองความต้องการของตนเองได้ในที่สุด โดยที่คุณภาพชีวิตของข้าราชการยังส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรที่ตนเองสังกัดด้วย สอดคล้องตามแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 14 - 15) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม มีดังนี้

1.1 ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานมีรายได้เพียงพอสำหรับใช้ในการดำรงชีวิต แต่ต้องต้องรู้จักจัดสรรเงินเดือนที่ได้รับให้ใช้ได้อย่างเพียงพอ ไม่สามารถใช้ชีวิตได้อย่างสะดวกสบาย หากมีภาระค่าใช้จ่ายจำเป็นเนื่องจากค่าครองชีพ ในปัจจุบันสูงขึ้น ผู้ปฏิบัติงานมีภาระงานเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณธมาศ วงประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเมื่อเทียบกับหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ถึงแม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้แม้จะมีความเหมาะสมกับระดับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูง

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัยมีน้อย กล่าวคือ 1) สิ่งแวดล้อมภายในอาคารไม่ได้รับการปรับปรุงให้ดูทันสมัย ขาดการดูแลความสะอาดอย่างทั่วถึง ไม่มีลิฟต์อำนวยความสะดวกให้บุคลากร สภาพภายในห้องทำงานบางห้องคับแคบ ชั้นบนสุดของอาคารฝ้าเพดานมีสภาพเก่า ห้องสุขามีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากรและไม่สะอาด สุขภัณฑ์ชำรุด อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงานมีไม่เพียงพอต่อการใช้งานกับจำนวนบุคลากรและระบบปฏิบัติการไม่ทันสมัย ปริ้นเตอร์ใช้งาน ไม่มีประสิทธิภาพ เก้าอี้นั่งทำงานชำรุดนั่งทำงานได้ไม่สะดวกสบาย 2) สิ่งแวดล้อมภายนอกอาคารโครงสร้างเก่า มีความแข็งแรง มีการปรับปรุงภายนอกตัวอาคาร ช่วงฝนตกท่อระบายน้ำด้านล่างอาคารระบายน้ำไม่ดี สถานที่จอดรถยนต์มีไม่เพียงพอ บุคลากรต้องนำรถยนต์ไปจอดบริเวณถนนหน้าสำนักงานไม่มีความปลอดภัย มีพนักงานรักษาความปลอดภัย (รปภ.) บริเวณทางเข้าออกประตูสำนักงานคัดกรองบุคคลภายนอกได้ดีเพื่อไม่ให้เข้ามาขายสินค้าและมีกลุ่มผู้ชุมนุมหน้าสำนักงานบ่อยครั้ง ทำให้รู้สึกถึงความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สอดคล้องกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2563, หน้า 59) ด้านความปลอดภัย (Safety needs) กล่าวว่า มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจากอันตรายจากทุกด้าน

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี กล่าวคือ มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร แต่บุคลากรไม่สามารถเลือกหลักสูตรการอบรมตามความต้องการได้ ส่วนทักษะการทำงานนั้นเกิดจากการประสบการณ์การทำงานและความรู้ที่ศึกษาเพิ่มเติมและการอบรมสามารถช่วยพัฒนาความรู้การทำงานได้เพียงบางส่วนเท่านั้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เทนุรักษ์ (2563)

ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษากองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ผลการวิจัยสรุปว่า ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญและมีนโยบายในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เปิดโอกาสและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ทั้งการอบรม ในหลักสูตรต่าง ๆ ให้อิสระในการศึกษาต่อ ในระดับสูงขึ้น

1.4 ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ

1) ข้าราชการประเภทวิชาการ ลักษณะงานมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การเป็นสายงานหลักมีโอกาสความก้าวหน้าสามารถเลื่อนตำแหน่งได้ถึงระดับชำนาญการ แต่โอกาสขึ้นระดับหัวหน้างาน หรือตำแหน่งชำนาญการพิเศษ ขึ้นอยู่กับการได้รับประเมินเลื่อนตำแหน่ง 2) ข้าราชการประเภททั่วไป ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงแต่ในความเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งยังมีน้อยกว่าข้าราชการประเภทวิชาการ แต่ก็สามารถเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นได้ ถ้ามีโอกาสอยากสอบเปลี่ยน เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการจะทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในงานมากขึ้น 3) พนักงานราชการลักษณะงานมีความมั่นคงแต่การเจริญเติบโตก้าวหน้าในงานมีน้อยกว่าข้าราชการเพราะไม่สามารถเลื่อนระดับเลื่อนตำแหน่งได้ และต้องการสอบรับราชการเพื่อความเจริญเติบโตก้าวหน้าในงาน มีสวัสดิการดีขึ้น โดยภาพรวมลักษณะของงานไม่ตรงกับความรู้ความสามารถที่มีทั้งหมด แต่สามารถนำความรู้และประสบการณ์การทำงานที่มีมาประยุกต์ใช้ได้ การมีความรู้และประสบการณ์ในการทำงานก็ทำให้มีความสุขในการทำงาน เพื่อนร่วมงานช่วยสอนงาน การได้ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จส่งผลให้มีความสุขในการทำงาน และความสุขในการทำงานนั้นเกิดจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา มากกว่าลักษณะงานที่ปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2563, หน้า 59) ตามข้อสรุปของทฤษฎีว่า คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุดเมื่อได้รับการสนองความต้องการอย่างหนึ่งแล้ว ความต้องการอื่นจะตามมาความต้องการของคนมีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากต่ำสุดสุดไปหาสูงสุดที่ต้องการที่จะได้รับความสำเร็จ ความสมหวังในชีวิตตามความนึกคิดของตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชราภรณ์ ต่างใจ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยสรุปว่า ข้าราชการประเภททั่วไปมีความต้องการสอบเปลี่ยนเป็นสายงานประเภทวิชาการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทธณีย์ ฉลองบุญ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ ผลการวิจัยสรุปว่า ความสุขในการทำงานคือการรับรู้ของบุคลากรหรืออารมณ์ความรู้สึกขึ้นชอบหรือเป็นสุขกับภารกิจหลักได้กระทำสิ่งที่ตนเองรักและพึงพอใจในประสบการณ์ชีวิตที่ได้รับการยกย่องและยอมรับจากคนทั่วไป เพื่อนร่วมงานที่มีจิตใจจริงใจ และได้ทำงานที่มั่นคงและก้าวหน้าในงาน

1.5 ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ในด้านปฏิสัมพันธ์เพื่อให้การทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จ ลุล่วง 1) ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งมอบหมายงานให้ปฏิบัติงาน มีปัญหาด้านการสื่อสารการทำงานแต่พูดคุยทำความเข้าใจได้ มีทั้งการไม่คำแนะนำวิธีแก้ไขปัญหาในงานและไม่กำกับติดตามงานและให้คำแนะนำวิธีแก้ไข

ปัญหาและกำกับติดตามงานทำให้ปฏิสัมพันธ์ในการทำงานดี 2) เพื่อนร่วมงานมีปฏิสัมพันธ์ดีมาก ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานไวใจซึ่งกันและกัน ทำงานกันเป็นทีมช่วยให้งานประสบความสำเร็จ 3) สมาชิกในหน่วยงานปฏิสัมพันธ์ดีในการปฏิบัติงานร่วมกัน การทำงานช่วยให้รู้จักสมาชิกในหน่วยงานเพิ่มขึ้น 4) กิจกรรมในหน่วยงานจัดให้บุคลากรร่วมบูรณาการกัน ได้แก่ กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรม 5 ส. (สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) กิจกรรมงานครบรอบวันสถาปนา ส.ป.ก. กิจกรรมงานถวายผ้าพระกฐินพระราชทาน ประจำปี กิจกรรมงานเลี้ยงวันขึ้นปีใหม่ กิจกรรมจัดนิทรรศการร่วมกับหน่วยงานอื่นเผยแพร่ภารกิจให้ประชาชนรับรู้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัทธภรณ์ ต่างใจ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภา สามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร ผลการวิจัยสรุปว่า ลักษณะงานส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมในการทำงานร่วมกัน ในรูปแบบการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้สมาชิกทุกคนทำงานร่วมกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนชนม์ แก้วพวง (2562) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำเรือเจ้าท่า ข.8 กลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการวิจัยสรุปว่า การทำงานของเจ้าหน้าที่ที่มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันได้ดีร่วมกันทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างความสามัคคีกันในเรือ เช่น กิจกรรมจิตอาสา กิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายจากการทำงาน เช่นออกกำลังกาย กิจกรรมขึ้นวันปีใหม่ เป็นต้น

1.6 ลักษณะงานยังไม่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอย่างแท้จริงกล่าวคือ

1) การพิจารณาให้ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชามีการพิจารณาเป็นไปตามขั้นตอน แต่ขึ้นอยู่กับความพึงพอใจส่วนบุคคลมากกว่าผลการปฏิบัติงาน ทำให้ผู้ที่ตั้งใจทำงานมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานลดลง 2) การให้รางวัลสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีผลงานเชิงประจักษ์ มีกระบวนการขั้นตอนยุติธรรมชัดเจน รางวัลเป็นโล่เชิดชูเกียรติ ประกาศนียบัตร 3) เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานอย่างมาก แต่การตัดสินใจส่วนมากเป็นของผู้บังคับบัญชาไม่ได้เป็นไปตามหลักประชาธิปไตย สอดคล้องกับแนวคิดการสร้างคุณภาพระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานให้บุคคลในองค์กร ของ ศิริภัสสร วงษ์ทองดี (อ้างถึงใน ขวัญใจ สุขทองหล่อ, 2557, หน้า 6 -7) เสนอกลไกให้องค์กรมอบสิ่งตอบแทนหรือรางวัลที่จับต้องได้ นอกเหนือจากสิ่งตอบแทนที่เป็นตัวเงิน สิ่งที่คนทำงานยังต้องการสิ่งตอบแทนที่เป็นปัจจัยนามธรรม ได้แก่ ใบประกาศเกียรติคุณ คำชมเชย ซึ่งเป็นเรื่องของจิตใจ ทำให้มีความสุขและเกิดความภาคภูมิใจอีกด้วย

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมน้อย กล่าวคือ มีความสมดุลช่วงไม่มีภาระงานเร่งด่วน หลังเลิกงานมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ส่งผลให้สุขภาพจิตดี สุขภาพดี และไม่มี ความสมดุลช่วงที่มีงานเร่งด่วนหรือมีปริมาณงานจำนวนมากบ่อยครั้งต้องทำงานหลังเลิกงานหรือวันหยุด ทำให้พักผ่อนไม่เพียงพอเกิดการเจ็บป่วยหมกกำลังใจในการทำงาน สอดคล้องกับบทบาทางานในชีวิตมนุษย์ ตามที่ ซิลดา ศรมณี (2564, หน้า 66 - 75) ได้อธิบายไว้ว่า การทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์แต่ไม่ใช่ทั้งหมด

ในชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ที่มุ่งแต่การทำงานโดยไม่สนใจการพักผ่อน สังคม หรือหลับนอนให้เพียงพอ ในที่สุดก็จะเป็นภัยตนเอง เช่น เป็นการบั่นทอนสุขภาพทั้งกายและจิตใจ อาจส่งผลให้เกิดโรคร้ายแรงต่าง ๆ ตามมานั่นเอง

1.8 ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กล่าวคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน แม้เป็นเพียงบางส่วนของภารกิจแต่ผู้ปฏิบัติงานมีการประสานเชื่อมโยงกันทุกส่วนงาน ขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานให้บรรลุเป้าหมาย ทำให้ให้เกิดความภาคภูมิใจในองค์การ สอดคล้องตามแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 15) อธิบายว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้น รับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้ทำงานที่ได้รับรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความสุขและความพึงพอใจจากการช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม

2. ปัญหา อุปสรรค ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

ปัญหา อุปสรรค ของสภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน เรียงลำดับจากปัญหาที่สำคัญที่สุดไปน้อยที่สุด มีดังนี้

2.1 ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและยังไม่ปลอดภัย สถานที่ทำงานโดยรวมทั้งภายในและภายนอกอาคารสำนักงาน ได้แก่ จำนวนห้องสุขาไม่เพียงพอต่อการใช้งานไม่สะอาด ท่อระบายน้ำระบายน้ำได้ไม่ดี สถานที่จอดรถยนต์ไม่เพียงพอ ไม่มีลิฟต์อำนวยความสะดวก อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ ไม่ทันสมัยต่อการปฏิบัติงาน อินเทอร์เน็ตไม่มีประสิทธิภาพ เก้าอี้นั่งทำงานชำรุดนั่งทำงานได้ไม่สะดวกสบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า ขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยสำหรับใช้ในการปฏิบัติงาน คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ตไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร โต๊ะ เก้าอี้ไม่เหมาะสมต่อสุขภาพอนามัย

2.2 ปัญหาด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอแต่ต้องใช้ชีวิตด้วยความประหยัดด้วยค่าครองชีพที่สูงขึ้นทำให้ไม่สามารถใช้ชีวิตได้สะดวกสบาย สอดคล้องกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2563, หน้า 59) ความต้องการขั้นที่ 1 ความต้องการด้านร่างกาย อธิบายไว้ว่าเป็นความต้องการที่เพื่ออยู่รอดในการดำรงชีวิต ความต้องการปัจจัยพื้นฐานของมนุษย์ที่ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข

2.3 ปัญหาด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนเงินเดือนและเลื่อนตำแหน่งยังไม่เป็นธรรม ไม่ได้พิจารณาจากผู้มีความรู้ความสามารถในตำแหน่งนั้นอย่างแท้จริง สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี

เวชประพันธ์, 2557, หน้า 14 ) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทน และรางวัล

2.4 ปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การมอบหมายงานบางครั้งไม่เป็นไปตามโครงสร้างหน่วยงาน ทำให้มอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน จนปริมาณภาระงานมีมากทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานหรือช่วงวันหยุด สอดคล้องกับหลัก 7-S ของ McKinney (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564ก, หน้า 37) กล่าวถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การเรื่องโครงสร้างองค์การ ผู้บริหารต้องจัดองค์การให้ดีเพื่อตัดสินใจในการบริหารจัดการงานด้วยความคล่องตัว ลดความซ้ำซ้อนของงานและแบ่งงานชัดเจน

2.5 ปัญหาด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานความสัมพันธ์ของระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ปฏิบัติงาน ที่ยังไม่ส่งเสริมกันด้านการกำกับติดตามดูแลงานที่มอบหมาย ไม่มีระบบการสอนงานจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า การมีผู้นำที่ขาดความรับผิดชอบขาดความเป็นธรรมด้านการบริหารงานทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเบื่อหน่ายการทำงาน

2.6 ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่เป็นไปตามความต้องการ ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเลือกหลักสูตรการอบรมได้ตรงลักษณะงานที่ปฏิบัติ การจัดหลักสูตรการอบรมของหน่วยงานไม่มีการวางแผนที่ชัดเจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า พบปัญหา หลักสูตรในการอบรมพัฒนาความรู้ยังไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ หลักสูตรอบรมไม่ได้จัดตามความสนใจของบุคลากร

3. แนวทางการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม

3.1 ปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ทั้งภายในและภายนอกตัวอาคาร สำนักงาน เช่น เพิ่มห้องสุขาเพียงพอต่อการใช้งาน มีลิฟต์สำหรับอำนวยความสะดวก จัดหาสถานที่จอดรถยนต์ให้บุคลากร ปรับปรุงท่อระบายน้ำ จัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์สำนักงานที่ให้เพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา กองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ผลการวิจัยสรุปว่า ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ ปรับปรุงเพิ่มห้องสุขาให้มากขึ้นเพื่อความสะอาดสบายของบุคลากร

3.2 ปรับเพิ่มฐานเงินเดือนของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพิ่มค่าตอบแทนให้บุคลากรนอกจากเงินเดือนเพื่อเป็นแรงจูงใจผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพิ่มสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานให้มีสวัสดิการดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรศักดิ์ เปลียนสมาน (2561) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์

และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านค่าตอบแทน ไม่เหมาะสมเนื่องจากสวัสดิการบางอย่างเนื่องจากสวัสดิการบางอย่างของข้าราชการถูกตัดออกไป รวมถึงสวัสดิการของพนักงานราชการ ซึ่งมีเพียงสวัสดิการประกันสังคมเท่านั้น ควรปรับปรุงค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ปรับปรุงค่าล่วงเวลาการทำงาน ให้สอดคล้องกับงานในปัจจุบัน เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

3.3 พิจารณาผลการประเมินตามผลการปฏิบัติงานการเลื่อนเงินเดือน/การเลื่อนตำแหน่งให้เป็นธรรมมากขึ้น ปฏิบัติต่อบุคลากรทุกระดับทุกตำแหน่งอย่างเท่าเทียมกัน ควรจะพิจารณาจากความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 14 ) กล่าวว่า ผู้บังคับบัญชาต้องมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล

3.4 ปรับการมอบหมายงานให้เป็นไปตามโครงสร้าง ตามภารกิจงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 14 - 15) คือ การไม่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานกดดันจากการทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน ให้ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอเหมาะสม

3.5 เสริมสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในสำนักงานให้มากขึ้น เช่น การจัดกิจกรรมถ่ายทอดองค์ความรู้จากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงานเสริมสร้างภาวะความเป็นผู้นำ และกิจกรรมการสร้างปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในองค์กรให้รู้จักกันมากขึ้น สอดคล้องกับองค์ประกอบของการทำงาน ชลิตา ศรมณี (2564, หน้า 69) คือ ผู้บังคับบัญชามีหน้าที่สั่งงานให้ผู้ปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและต้องกำกับควบคุม ชี้แนะการทำงานไปสู่เป้าหมาย

3.6 กำหนดแผนหลักสูตรการอบรมให้เหมาะสมกับลักษณะงานของผู้ปฏิบัติงานในแต่ละปี สามารถให้ผู้ปฏิบัติงานเลือกหลักสูตรการอบรมได้อย่างเหมาะสมตามความสนใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยสรุปว่า ควรจัดให้มีการอบรมหรือจัดหาหลักสูตรที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่งอย่างต่อเนื่องทั้งภายในและนอกองค์กร รวมทั้งหลักสูตรอื่น ๆ ที่บุคลากรสนใจนำมาพัฒนาการทำงานให้ใช้ศักยภาพที่มีอย่างเต็มที่มากขึ้น

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### 1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.1 สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรมควรมีการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรไปพร้อมกับแผนการสร้างและพัฒนาบุคลากร ส.ป.ก. เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการ ในภารกิจหลักเรื่อง การพัฒนาองค์กร ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพราะนอกจากการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการหน่วยงานควรคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาองค์กรด้วย

1.2 หน่วยงานควรมีการจัดทำแผนหลักสูตรการอบรมตามลักษณะงานและความสนใจของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการทำงานได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

### 2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

2.1 หน่วยงานควรมีการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพของอาคารสถานที่ เช่น ห้องสุขา ควรจัดให้มีคณะกรรมการตรวจดูแลความสะอาดซ่อมบำรุงสม่ำเสมอ เพิ่มจำนวนห้องสุขาให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร เพื่อให้ใช้งานได้สะดวกสบายยิ่งขึ้น มีการประเมินฝ่ายดูแลอาคารสถานที่ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

2.2 หน่วยงานควรมีระบบการสอนงาน การถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดการความรู้ให้เป็นระบบจากผู้บังคับบัญชาสู่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อชี้แนะ แก้ปัญหา กำกับติดตามดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยสำเร็จจุล่ง

2.3 การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือน/เลื่อนตำแหน่ง ควรมีข้อกำหนดการพิจารณาการประเมินผลให้ชัดเจน สามารถตรวจสอบได้ ทดสอบความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งให้เหมาะสมกับการเลื่อนขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 หน่วยงานควรมีการจัดสวัสดิการเพื่อช่วยลดค่าใช้จ่ายให้บุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงานในสิ่งจำเป็นขั้นพื้นฐาน เช่น ที่อยู่อาศัย อาหาร เครื่องนุ่งห่ม เป็นต้น

## ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ควรจะทำงานวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กันไปด้วยเพื่อให้ผลการศึกษามีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้นและนำไปใช้วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำหรับบุคลากรในทุกระดับให้ครอบคลุมมากขึ้น
2. ควรขยายขอบเขตพื้นที่ศึกษา ในส่วนของสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนภูมิภาค และนำมาเปรียบเทียบกับสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ส่วนกลาง
3. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติราชการสัมพันธ์กันอย่างไร



## เอกสารอ้างอิง

- กัณฐมาศ วงษ์ประดิษฐ์ (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ..การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ขวัญใจ สุขทองหล่อ. (2557). *ความสมดุลชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร.* สารนิพนธ์ พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- คมกริช เทนุรักษ์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชลิตา ศรมณี. (2564). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธนัชชนม์ แก้วพวง. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำเรือเจ้าท่า ข.8 กลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราทิพย์ ผินประดับ (2562) .*คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร.* วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์ ปีที่ 5 ฉบับที่ 1, 171,179.
- พัชรภรณ์ ต่างใจ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.* การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.* วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ภาวิณี พรหมหาญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด.*การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรดนัย ฉลองบุญ (2560). *ความสุขในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ.* วารสารสันติศึกษา ปริทรรศน์ มจร ปีที่ 6 ฉบับพิเศษ, 592,597-598.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2563). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564ก). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารเชิงกลยุทธ์.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีรศักดิ์ เปลี้นสมาน. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม.* การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.