

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี*

The development of quality of working life of the civil servants at Suphan Buri Provincial Administration Office

นิภาพร ปลืบุตร**

Nipaporn Pleeboot

6414832081@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี มีวิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ตามองค์ประกอบ 8 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ข้าราชการควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามปริมาณงานที่ได้รับ 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จะทำให้ข้าราชการทำงานได้อย่างสบายใจ ไม่ต้องกลัวจะเกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี จากการประชุม อบรม และสัมมนา 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีความก้าวหน้าในการทำงาน 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีการประสานงานและมีการทำงานเป็นทีม 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง เคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีความเสมอภาคกัน 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ข้าราชการจะต้องมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมและพอดีกัน 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอก มีความรับผิดชอบและเสียสละ

คำสำคัญ : การพัฒนา ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

Keywords : Development ; Quality of Working life ; Civil Servants at Suphan Buri Provincial Administration Office

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ ตามยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ เป้าหมายที่ 3 คนไทยมีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงมีความเชื่อมโยงกับบริบทของการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งกับประเทศที่กำลังพัฒนาทั้งหลาย ก็คือทำให้ทรัพยากรมนุษย์นั้น ๆ มีคุณภาพ หรือการทำให้คนมีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ในเรื่อง การดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและการประสบความสำเร็จ

ในขณะที่ยวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม

ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี มีหน้าที่กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนในพื้นที่ แต่ในปัจจุบันการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานของรัฐนั้นมักจะพบปัญหาอุปสรรคและปัจจัยสำคัญต่าง ๆ มากมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ส่งผลกระทบทั้งงานและผู้ปฏิบัติงานเอง ทำให้งานที่ทำออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร บั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต ไม่มีความสุขในการทำงาน ซึ่งจากปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี คือ 1. การวิจัยเอกสาร (Document research) และ 2. งานวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อทำการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ทั้ง 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานปกครอง กลุ่มงานความมั่นคง และกลุ่มงานการเงินและบัญชี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) ซึ่งเป็นกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(Key informants) จำนวน 7 คน ประกอบด้วย ปลัดจังหวัดสุพรรณบุรี จำจังหวัดสุพรรณบุรี ป้องกันจังหวัดสุพรรณบุรี เสมียนตราจังหวัดสุพรรณบุรี เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ) นิติกร และเจ้าหน้าที่ปกครอง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล สุกงศ์ จันทวานิช (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 51)

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่ หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือเอกสาร ประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะกำหนดวันนัดหมายในการสัมภาษณ์ก่อนและแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ด้วยการติดต่อประสานงานด้วยตนเอง เพื่อนัดหมายกำหนดการและแบบตอบรับตามวัน เวลา สถานที่ที่กำหนดในการให้สัมภาษณ์ซึ่งการสัมภาษณ์แต่ละครั้ง ผู้สัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น มาทำการวิเคราะห์ โดยเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละราย รวมถึงวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง ถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน เพื่อนำไปสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน

2. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาทำการสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำผลสรุปมาวิเคราะห์ข้อมูลไปตีความหมายข้อมูล

3. ตีความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อนำเสนอผลการวิจัย

4. นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

จากการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี มีความสำคัญกับข้าราชการเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี เพราะบุคลากรนั้นก็เป็นส่วนสำคัญของหน่วยงาน ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจก็จะส่งผล

ต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามมา รวมทั้งการมีครอบครัวที่ดีที่เข้าใจซึ่งกันและกัน ก็จะเป็นกำลังใจที่สำคัญในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก เพราะภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงมากขึ้น แต่เงินเดือนหรือค่าตอบแทนยังเท่าเดิม ข้าราชการควรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามปริมาณงานที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น มีความมั่นคงมากขึ้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก เพราะสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างสบายใจ ไม่ต้องพะวงว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน เกิดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก เพราะการสนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้

4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก เพราะตำแหน่งข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในอาชีพ และมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอย่างมาก

5. งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการบูรณาการในการทำงานในหลาย ๆ หน่วยงานในสังคมร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีม ส่วนสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี และควรมีกิจกรรมที่สานสัมพันธ์ร่วมกันภายในหน่วยงาน

6. งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะการส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีเสรีภาพในความคิด และมีความเสมอภาคกัน

7. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกันมีผลทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีความสุขในการทำงาน และได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว

8. งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงาน การสร้างจิตสาธารณะที่ดีให้กับผู้ปฏิบัติงาน ให้อำนาจหน้าที่ของตนเอง มีความรับผิดชอบและเสียสละ เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยอัตราเงินเดือนกับค่าครองชีพไม่สมดุลกัน ทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกันและไม่เป็นธรรม เกิดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างข้าราชการระดับสูงกับข้าราชการชั้นผู้น้อย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน และงบประมาณที่จำกัดในการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัด ไม่รักษาสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน และการไม่รักษาความสะอาดของสถานที่ทำงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ปริมาณงานที่เยอะจนเกินไปทำให้ไม่สามารถไปเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาได้ และงบประมาณอบรมมีจำกัดไม่ทั่วถึงทุกคน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน โดยข้าราชการชั้นผู้น้อยมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าน้อยกว่าข้าราชการชั้นสูง ส่วนการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นยังใช้การสอบแข่งขัน ไม่มีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยใหม่ๆ เข้ามาช่วยในการทำงาน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน โดยผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสาธารณะในการทำงาน ทำงานเพื่อตัวเองไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม ไม่มีความรักความสามัคคีกันในการทำงาน ขาดทักษะการเข้าสังคม การติดต่อประสานงานไม่ได้รับความร่วมมือที่ดี

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยข้าราชการส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออกและไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และไม่มีความยุติธรรม ไม่มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายที่ชัดเจน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม โดยปริมาณภารกิจงานค่อนข้างมาก ทำให้ต้องทำงานนอกเวลาราชการ จนทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือได้พักผ่อน ทำให้ไม่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและภาคเอกชน ขาดทักษะในการประสานงานที่ดี ขาดการบูรณาการร่วมกันในการทำงาน

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยเพิ่มเงินค่าตอบแทน เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเท่าเทียมกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ควรจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยของปริมาณในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน มีสถานที่สำหรับออกกำลังกาย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ทุกคน สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงาน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น มีการประเมินผลเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน สร้างความสามัคคีภายในหน่วยงาน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ควรสนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วนบุคคล มอบหมายงานให้ถูกกับคนและงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ควรสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work Life Balance ไม่มอบหมายภาระงานที่เยอะจนเกินไป มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงาน

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ควรส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกภาคส่วน ส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม รณรงค์ต่อต้านการทุจริตคอร์รัปชัน ส่งเสริมนโยบายประหยัดพลังงาน สร้างภาคภูมิใจในอาชีพ การทำงาน และองค์กร

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี” สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย

และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) มาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัยดังนี้

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรีมีความสำคัญกับข้าราชการเป็นอย่างมาก เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจก็จะส่งผลต่อการทำงานให้ประสบผลสำเร็จตามมา และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Arnold and Feldman (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวิธ, 2553, หน้า 88) ที่เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงานในเชิงคุณภาพ ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยีและสภาวะเศรษฐกิจ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีความสำคัญกับข้าราชการทุกคนที่ปฏิบัติงานในที่ทำกรปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี รวมถึงมีความสำคัญกับหน่วยงานทุกที่ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับข้าราชการและสภาพแวดล้อมในหน่วยงานทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ หากสภาพอากาศที่ร้อนและมีกลิ่นเหม็นก็จะทำให้ความตั้งใจในการทำงานลดลง...” (จ่าจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566) ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องการเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง เพื่อทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Abraham Maslow (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วัจนานนท์, 2565, หน้า 18-19) ที่เห็นว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Abraham เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลมาจากสำนักมนุษยสัมพันธ์ที่ได้รับการกล่าวถึงมากที่สุดทฤษฎีหนึ่ง โดย Maslow ได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ลำดับขั้น โดยที่ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จากนั้นมนุษย์จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และต้องตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนเอง เพื่อทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความเจริญก้าวหน้าในอนาคต เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรต่อไป...” (เจ้าหน้าที่ปกครอง, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

1. คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเป็นอย่างมาก เพราะข้าราชการควรได้รับคำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมตามปริมาณงานที่ได้รับ ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น มีความมั่นคงมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการในหน่วยงานให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น และอยากร่วมงานในองค์กรนี้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของวิชา ฟิงวิวัฒน์กุล (2565, หน้า 3-4) ที่เห็นว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่อง การดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับ และการประสบความสำเร็จ โดยปัจจัยต่าง ๆ ทั้งคำตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การให้ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...คำตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทนในการทำงานที่สูง จะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น มีความมั่นคงมากขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการของข้าราชการในหน่วยงานให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น ซึ่งเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน และอยากร่วมงานในองค์กรนี้...” (จ่าจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566)

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานอย่างสบายใจ ไม่ต้องพะวงว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน เกิดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมา ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) ที่เห็นว่าสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัยมีส่วนสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้าน ร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยจะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงาน อย่างสบายใจ ไม่ต้องพะวงว่าจะเกิดเหตุการณ์ที่เสี่ยงต่อชีวิตและทรัพย์สิน...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะ ไม่มีใครอยากทำงานในสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะและไม่ปลอดภัยไม่ทราบว่าจะเกิดอุบัติเหตุตอนไหน เป็นอันตรายต่อชีวิตและทรัพย์สินหรือไม่...” (เจ้าจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะสิ่งแวดล้อมที่ไม่ถูกสุขลักษณะ จะก่อให้เกิดปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ไม่ดีตามมาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนสิ่งแวดล้อมที่ดี ก็มีผลให้ทำงานอย่างมีความสุข...” (ป้องกันจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566)

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า การสนับสนุน ข้าราชการให้ได้รับการเข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษาดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของ เจ้าหน้าที่ในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงานที่จะสามารถนำความรู้มาใช้ในการทำงาน จะช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจในสถานการณ์ต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) ที่เห็นว่า งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและ มีความหมายการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนา การทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำ หน้าที่ได้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผลมาก เพราะหน่วยงานมีการเปิดโอกาสและให้การสนับสนุนข้าราชการให้ได้รับการ เข้าร่วมฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และศึกษา ดูงาน เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ที่สามารถ นำความรู้ มาใช้ในการพัฒนางานที่รับผิดชอบอยู่ได้...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และ สอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผลมาก เพราะการศึกษา ฝึกอบรม จะทำให้ คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความเชี่ยวชาญมากขึ้น สามารถเข้าใจและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้...” (ป้องกันจังหวัด , 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ ว่า “...มีผล เพราะการให้ ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การศึกษา ฝึกอบรม การศึกษาต่อ จะ ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่ได้รับการอบรมจะได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้นก็จะสามารถนำความรู้ที่ได้นั้นมาพัฒนาการทำงานให้ดีขึ้นกว่าเดิม...” (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

4. งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอย่างมาก มีการชมเชยและมอบ รางวัลให้กับผู้ปฏิบัติงานดี ช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจ

เข้ารับการศึกษาอบรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Glimer (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย, 2553, หน้า 93-95) ที่เห็นว่าการได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์การสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดยพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงานเมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น สอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะตำแหน่งข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงในอาชีพและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอย่างมาก มีการชมเชยและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดี ช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้ที่สนใจเข้ารับการศึกษาอบรม...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

5. งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า การบูรณาการในการทำงานในหลาย ๆ หน่วยงานในสังคมร่วมกัน หรือการทำงานเป็นทีม ส่วนสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีก็คือ การประสานงานที่ดี และควรมีกิจกรรมที่สานสัมพันธ์ร่วมกันภายในหน่วยงาน เพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ และควรมีความสามัคคีกันภายในหน่วยงาน การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน การช่วยเหลือแบ่งปันกัน เคารพให้เกียรติซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของนราวดี ลีมลม (2562, หน้า 10-11) ได้กล่าวสรุปว่า ด้านงานที่มีลักษณะมีส่วนส่งเสริมในด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาและเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์ที่ดี เป็นการจูงใจให้คนอยากทำงานร่วมกันเพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดีและบังเกิดผลสำเร็จ ทำให้ทุกคนมีความสุขความสบายที่จะทำงานด้วยกัน โดยมีกิจกรรมสานสัมพันธ์ เช่น งานวันเกิด กีฬาสี และประชุมภายในหน่วยงานเพื่อแสดงความคิดเห็นร่วมกัน ซึ่งกองการเจ้าหน้าที่ได้ทำงานร่วมกับหน่วยงานอื่นในการต้อนรับในงานวันสตรีสากล การมอบรางวัลให้กับหน่วยงานภายนอก จัดประชุม สัมมนา อบรม เพื่อให้บุคลากรมีความรู้และได้พบปะกัน และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะการบูรณาการในการทำงานในหลาย ๆ หน่วยงานในสังคมร่วมกันหรือการทำงานเป็นทีม ส่วนสำคัญในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ก็คือ การประสานงานที่ดีและควรมีกิจกรรมที่สานสัมพันธ์ร่วมกันในหน่วยงานด้วย เพื่อให้แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เนื่องจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้จักกันและสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นในการทำงานร่วมกัน สามารถแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น...”

6. งานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) พบว่า การเข้าใจในระเบียบกฎหมายที่ถูกต้อง ย่อมสร้างความสบายใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และข้าราชการทุกคนควรได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีเสรีภาพในความคิด และมีความเสมอภาคกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) ที่เห็นว่า การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์กรหรือหน่วยงานจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค สอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...มีผล เพราะการบริหารจัดการการทำงานให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดี ควรให้ข้าราชการทุกคนได้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางร่วมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งเสริมให้เกิดความเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรม ได้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน มีเสรีภาพในความคิด และมีความเสมอภาคกัน” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566)

7. สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ต้องสมดุลกันมีผลทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานดี มีความสุขในการทำงาน แต่เนื่องด้วยงานปกครองมีภาระงานและหน้าที่ที่มีปริมาณมาก ทำให้การทำงานบางครั้งอาจต้องสละเวลาชีวิตส่วนตัวมาทำงานนอกเวลา ทำให้ไม่ได้มีเวลาอยู่กับครอบครัว การปฏิบัติงานไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ควรกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้ได้มีเวลาพักผ่อนและทำให้สุขภาพกายดี สุขภาพใจดี ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ราบรื่น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) ที่เห็นว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ สอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...มีผล เพราะชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวต้องมีความสมดุลกันหากสิ่งใดสิ่งหนึ่งมากกว่าจะทำให้ข้าราชการผู้นั้นไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ..." (เสมียนตราจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่เหมาะสมและพอดีกัน ต้องไม่ทำงานหนักจนเกินไปจนไม่มีเวลาพักผ่อน และอีกด้านหนึ่งก็ต้องมีเวลาพักผ่อนใช้ชีวิตส่วนตัวบ้าง..." (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...มีผล เพราะเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานใช้ชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ควรกำหนดชั่วโมงทำงานอย่างเหมาะสม หลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนหรือใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ..." (เจ้าหน้าที่ปกครอง, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

8. งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า ต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงานอยู่บ่อยครั้ง แต่ส่วนมากจะได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปวีณา ไตไทย (2563, หน้า 65) ได้กล่าวสรุปว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีระดับความคิดเห็นโดยรวม อยู่ในระดับมาก เทศบาลตำบลแมกกา ได้จัดกิจกรรมเพื่อทำประโยชน์ให้สังคมอยู่เสมอ และยังให้ความสำคัญในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ และมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น โครงการอบรมเยาวชนรุ่นใหม่ห่างไกลยาเสพติดเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติด สอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...มีผล เพราะต้องมีการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกหลายหน่วยงานอยู่บ่อยครั้ง แต่ส่วนมากจะได้รับการประสานงานและความร่วมมือจากทุกหน่วยงานเป็นอย่างดี เช่น โครงการจังหวัดเคลื่อนที่ เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชนในพื้นที่เป็นประจำทุกปี เป็นต้น..." (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า อัตราเงินเดือนกับค่าครองชีพไม่สมดุลกัน จึงทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และปริมาณงานกับค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สมดุลกันและไม่เป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามณูชู่ โอนทัย (2560, หน้า 1) ได้กล่าวสรุปในบทคัดย่อว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ เงินเดือนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันและไม่สอดคล้องกับภาระงาน สอดคล้องกับ

สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...อัตราเงินเดือนกับค่าครองชีพไม่สมดุลกัน ในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นแต่เงินเดือนยังเท่าเดิมไม่เพิ่มขึ้นจึงทำให้ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เกิดความเหลื่อมล้ำทางรายได้ระหว่างข้าราชการระดับสูงกับข้าราชการชั้นผู้น้อยส่งผลให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...ในปัจจุบันค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นตลอด แต่เงินเดือนก็ยังเท่าเดิม จึงทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ การปรับอัตราเงินเดือนก็น้อยทำให้ได้รับค่าตอบแทนน้อยไปด้วย ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว” (ป้องกันจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...ข้าราชการบรรจุใหม่จะได้รับค่าตอบแทนหรือเงินเดือนในอัตราที่น้อย แต่ค่าครองชีพในปัจจุบันที่สูง แต่ในการทำงานนั้นกลับทำงานเท่ากันหรือมากกว่าผู้ที่ทำงานมานาน จนทำให้รู้สึกว่าเป็นธรรมกับเงินเดือนที่ได้รับ...” (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการทำงาน และงบประมาณที่จำกัดในการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัด ไม่รักษาสีสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ อโณทัย (2560, หน้า 1) ได้กล่าวสรุปในบทคัดย่อว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ วัสดุอุปกรณ์และเครื่องใช้สำนักงานไม่เพียงพอกับการใช้งาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...ทรัพยากรที่ใช้ในการทำงานไม่จะเป็นวัสดุอุปกรณ์ที่ไม่เพียงพอต่อการทำงานและงบประมาณที่จำกัดในการจัดซื้อวัสดุสำนักงาน รวมทั้งการใช้ทรัพยากรอย่างฟุ่มเฟือย ไม่ประหยัด ไม่รักษาสีสิ่งแวดล้อมในสถานที่ทำงาน...” (เสมียนตราจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566) เช่น มีเสียงดังรบกวน ในการทำงานในบางครั้ง ห้องทำงานแสงสว่างไม่เพียงพอ ห้องทำงานไม่มีความเป็นส่วนตัว คับแคบ ระบบรักษาความปลอดภัยยังไม่เพียงพอ อาจส่งผลให้ไม่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตามมา เอกสารที่เกี่ยวกับการทำงานมีจำนวนมาก การจัดเก็บมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการทำความสะอาด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนราวดี สีมลม (2562, หน้า 9) ได้กล่าวสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีดังนี้ 1) ปัญหาด้านภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยสถานที่ปฏิบัติงานมีพื้นที่จำกัดไม่เพียงพอต่อเจ้าหน้าที่ที่ไม่เป็นสัดส่วน และมีเอกสารสำคัญที่ต้องเก็บรักษามีทั้งเสียงรบกวนการทำงาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...สถานที่ในการปฏิบัติงานมีพื้นที่ที่ค่อนข้างจำกัด จึงเกิดความแออัดและคับแคบ เอกสารที่เกี่ยวกับการทำงานมีจำนวนมากการจัดเก็บมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการทำความสะอาด...” (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 6 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...สถานที่ในการปฏิบัติงานแออัด คับแคบ จำนวนเจ้าหน้าที่เยอะแต่พื้นที่น้อย ไม่สมดุลกัน วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานมีปริมาณไม่เพียงพอ...” (นิติกร, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า ปริมาณงานที่เยอะจนเกินไปทำให้ไม่สามารถไปเข้าร่วมการอบรม ประชุม สัมมนาได้สะดวก งบประมาณในการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ให้กับผู้ปฏิบัติงานมีจำกัด ผู้ที่ต้องการเข้าร่วมอบรมอาจจะไม่ทั่วถึงทุกคน มีข้อจำกัดเรื่องเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชุ์ อโณทัย (2560, หน้า 9) ได้กล่าวสรุปว่า พบปัญหาและอุปสรรค ด้านการพัฒนา ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน คือ การจัดอบรมให้ความรู้ยังมีจำกัด ไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้องค์การยังไม่เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เท่าที่ควร หน่วยงานไม่มีแหล่งข้อมูลที่เพียงพอและทันสมัยในการดำเนินงาน จึงเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องใช้เวลามากในการสืบค้นข้อมูล สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 ให้ข้อมูลไว้ว่า“...งบประมาณในการจัดอบรม ประชุมสัมมนา ให้กับ

ผู้ปฏิบัติงานมีจำกัด ผู้ที่ต้องการเข้าร่วมอบรมอาจจะไม่ทั่วถึงทุกคน ปริมาณงานมาก เป็นสาเหตุหนึ่งที่ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้...” (ป๋องกันจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566)

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าน้อยกว่าข้าราชการชั้นสูงๆ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานพึงพอใจในระดับปานกลาง เห็นว่าโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งประเภททั่วไปสายงานธุรการค่อนข้างน้อย ส่วนใหญ่เจ้าหน้าที่งานธุรการจะขึ้นไปแค่ระดับชำนาญงาน เนื่องจากตำแหน่งระดับอาวุโสในหน่วยงานมีน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนคน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ข้าราชการชั้นผู้น้อยมีโอกาสเจริญเติบโตก้าวหน้าน้อยกว่าข้าราชการชั้นสูงๆ ซึ่งส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานน้อยลง...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นยังใช้การสอบแข่งขันและข้อสอบมีความยากมากเกินไป ซึ่งต่างจากบางหน่วยงานที่ใช้การเสนอผลงาน โดยไม่ต้องสอบแข่งขัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 8) ได้กล่าวสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน คือ ปัญหาความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร กองการเจ้าหน้าที่ เนื่องจากโครงสร้างของกองการเจ้าหน้าที่มีตำแหน่งในสายงานสูงสุดเพียงระดับชำนาญการพิเศษ และมีกรอบตำแหน่งจำนวนน้อย ประกอบกับการเลื่อนระดับจะต้องมีการสอบแข่งขัน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การเลื่อนระดับที่สูงขึ้นยังใช้การสอบแข่งขันและข้อสอบมีความยากมากเกินไป ซึ่งต่างจากบางหน่วยงานที่ใช้การเสนอผลงานโดยไม่ต้องสอบแข่งขัน...” (จำจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566)

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานขาดจิตสาธารณะในการทำงาน ทำงานเพื่อตัวเองไม่คิดถึงประโยชน์ส่วนรวม การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานหรือองค์กรภายนอกผิดพลาดมักจะหาคนทำผิดมากกว่าที่จะช่วยกันคิดกันแก้ไข ขาดความร่วมมือจากภาคส่วนต่างๆ ไม่มีความรักความสามัคคีกันในการทำงาน ไม่ชอบการทำงานเป็นทีมชอบทำงานคนเดียว ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวในการอภิปรายงานวิจัยว่า ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พบว่าบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองมีความเห็นพ้องกันว่าความสัมพันธ์ของบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ทุกคนไม่ว่าจะเป็นผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หรือผู้ใต้บังคับบัญชา ต่างก็ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงานเป็นทีม โดยปราศจากอคติไม่ว่าจะเป็นในเรื่องเพศ อายุ ฐานะทางสังคมหรือสถาบันการศึกษาไม่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การไม่มีความรักความสามัคคีกันในการทำงาน ไม่ชอบการทำงาน เป็นทีม ชอบทำงานคนเดียว ไม่สนใจใคร คิดว่าตัวเองมีความรู้ความสามารถที่มากกว่าผู้อื่น ไม่ต้องพึ่งพาใครในสังคม...” (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออกและไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ต้องใช้ในการทำงาน การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และไม่มีคามยุติธรรม ไม่มีสิทธิโต้แย้งหรือแสดงความคิดเห็น ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำทางสังคม ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 10) ได้กล่าวในการอภิปรายงานวิจัยว่า สิทธิส่วนบุคคล บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองมีความเห็นสอดคล้องกันว่าผู้บังคับบัญชาและบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ต่างให้ความสำคัญกับสิทธิส่วนบุคคลมาก ซึ่งจะเคารพสิทธิซึ่งกันและกันจะไม่มีการก้าวท้าวในชีวิตส่วนตัวของกันและกันมากจนเกินไป รวมถึงเคารพในสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็นของ แต่ละบุคคล ตลอดจนการให้เสรีภาพและความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา ไม่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูล

ไว้ว่า “...ข้าราชการส่วนใหญ่ไม่กล้าแสดงออกและไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น ความไม่เท่าเทียมกันของตำแหน่งหน้าที่การงาน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายที่ต้องใช้ในการทำงานเมื่อต้องเจอกับสถานการณ์จริงๆ...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และไม่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การไม่รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา เน้นให้ปฏิบัติมากกว่าให้เสนอความคิดเห็น เกิดความไม่เท่าเทียมกัน ไม่เคารพสิทธิเสรีภาพซึ่งกันและกัน และไม่มีความยุติธรรม...” (จำจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ปริมาณภารกิจงานค่อนข้างมาก ทำให้ไม่มีเวลาอยู่กับครอบครัวหรือได้พักผ่อน อาจทำให้สุขภาพร่างกาย สุขภาพจิตใจ และคุณภาพชีวิตแยลง ผลสัมฤทธิ์ของการทำงานลดลง ทำให้ไม่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปในบทคัดย่อว่าการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง มีชีวิตโดยรวมที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว ไม่กระทบต่อการดำเนินชีวิต ไม่สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การทำงานนั้นในบางครั้งอาจต้องมีการทำงานนอกเวลาบ้าง จึงทำให้ข้าราชการบางท่านที่มีครอบครัว เกิดความไม่สมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตครอบครัว จนเกิดปัญหาภายในครอบครัวได้...” (จำจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566)

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า การไม่ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกหรือหน่วยงานภาคเอกชนทำให้การทำงานแบบบูรณาการในการช่วยเหลือประชาชนขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร ขาดทักษะในการประสานงานที่ดีทั้งหน่วยงานภายในองค์กรและหน่วยงานนอกองค์กรและประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวีณี พรหมหาญ (2562, หน้า 1) ได้กล่าวสรุปในบทคัดย่อว่า ในส่วนปัญหาและอุปสรรคในด้านคุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงาน พบว่า ยังขาดการสื่อสารกันภายในสำนักงาน งานก็จะไม่ประสบผลสำเร็จ ขาดการบูรณาการร่วมกันในการทำงาน และการสื่อสารผิดพลาดทำให้เกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อนได้ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การปฏิบัติงานที่ขาดการประสานงานที่ดีทั้งหน่วยงานภายในองค์กรและหน่วยงานอื่น ๆ นอกองค์กร ทำให้การติดต่อประสานงานและการทำงานเป็นไปด้วยความลำบาก...” (จำจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566) และสอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การสื่อสารของผู้ให้บริการและผู้รับบริการบางครั้งอาจเกิดความเข้าใจคลาดเคลื่อน ทำให้งานผิดพลาดเกิดความล่าช้า การประสานงานระหว่างหน่วยงานก็ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร...” (เจ้าหน้าที่ปกครอง, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

3. แนวทางแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เพิ่มเงินค่าตอบแทน เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ให้กับข้าราชการและให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปว่า ข้อเสนอแนะกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ควรเพิ่มสวัสดิการ เพื่อลดภาระค่าครองชีพของบุคลากรเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น จัดให้มีบ้านพักข้าราชการ หรือมีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านนอกเหนือจากตามระเบียบค่าเช่าบ้าน จัดรถสวัสดิการรับส่ง จัดให้มีศูนย์อาหารสวัสดิการของบุคลากร กรมการปกครองในราคาพิเศษ เป็นต้น สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ควรเพิ่มเงินค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่ข้าราชการควรได้รับอย่างเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม...” (เสมียนตราจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าควรจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน มีห้องสำหรับพักผ่อนและคลายเครียด โต๊ะทำงานจัดแบ่งขอบเขตที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีพิตเนสสำหรับออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง รมรงค์ให้ออกกำลังกายทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละหนึ่งครั้ง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปว่า ข้อเสนอแนะกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ควรปรับปรุงสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น จัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายรวมถึงอุปกรณ์ออกกำลังกาย มีห้องสำหรับให้บุคลากรไว้ทำกิจกรรมเพื่อผ่อนคลาย สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ควรจัดสถานที่ทำงานให้สบายตา สะอาด มีห้องพักผ่อนคลายเครียด มีพิตเนสสำหรับ ออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง รมรงค์ให้ออกกำลังกายทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละหนึ่งครั้ง” (สัมภาษณ์ตราจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566)

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี พบว่า การฝึกอบรมควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ทุกคน เพื่อความเท่าเทียมกัน หลังจากการอบรมสามารถนำมาถ่ายทอดความรู้ให้เพื่อนร่วมงานสามารถนำไปปฏิบัติได้ สนับสนุนให้มีการพัฒนาตนเองในการทำงาน เช่น การศึกษาต่อ การเข้าร่วมการอบรม ประชุมต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เจริญก้าวหน้าต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 2-3) ที่เห็นว่า เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี คือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมายการพัฒนาชีวิตความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นกรให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนา การทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...การฝึกอบรมควรจัดให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน สามารถเข้ารับการฝึกอบรมได้ทุกคนเพื่อความเท่าเทียมกัน โดยอาจจะแบ่งรุ่นการอบรมเป็นหลายรุ่นเพื่อให้ผู้สนใจได้มีโอกาสเลือก เพื่อการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถมากขึ้น...” (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมให้ข้าราชการชั้นผู้น้อยศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้เข้าร่วมการสอบแข่งขันเพื่อเลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน มีการประเมินผลเลื่อนขั้นเงินเดือนควรมีหลักเกณฑ์ที่ยุติธรรม มีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบ้าง เพื่อให้ได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้มีความเจริญเติบโตต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมบุรณ์ บัวศรี (2565, หน้า 349) ได้กล่าวสรุปว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า องค์กรให้ความสำคัญกับการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เกี่ยวกับการทำงานการปรับปรุงแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ปัจจุบัน การนำข้อบกพร่องจากการทำงานครั้งก่อนมาปรับใช้ในการทำงานครั้งถัดไปให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลความรู้ระหว่างกัน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 ให้ข้อมูลไว้ว่า “...ต้องมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานบ้าง เพื่อให้ได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ เพื่อนำความรู้ไปพัฒนาตนเองให้มีความเจริญเติบโตและความมั่นคง...” (ปลัดอำเภอ, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566)

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน การให้ความเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของสมบุรณ์ บัวศรี (2565, หน้า 349) ได้กล่าวสรุปว่า สมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดสระบุรี ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า มีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่ให้ความเคารพต่อการแสดงความคิดเห็นของกันและกัน ใช้หลักการเหตุและผลในการหารือร่วมกัน และมีการตัดสินใจร่วมกัน รับผิดชอบร่วมกัน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...ส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน ข้อเสนอแนะให้มีการจัดกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีร่วมกันในที่ทำงานเพื่อให้ทุกคนสามัคคีกัน รักกัน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกันในการทำงาน..." (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566) และ สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 6 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...รับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างจากเพื่อนร่วมงาน สร้างทิศทางในการทำงานที่ชัดเจนร่วมกันระหว่างภายในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้..." (นิติกร, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566)

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า ควรสนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันทุกคน จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับงานที่ต้องใช้กฎหมายใหม่ ๆ ในการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ทุกคนเข้าร่วมรับฟังและแสดงความคิดเห็นแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน ข้าราชการทุกคนควรปฏิบัติงานภายในขอบเขตของกฎหมาย เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของราวตี ลีมลม (2562, หน้า 11) ได้กล่าวสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในภาพรวมแต่ละด้าน พบว่า 6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและกฎระเบียบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน เคารพในสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...สนับสนุนให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเท่าเทียมกันทุกคนประเมินผลการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการทุกคนอย่างยุติธรรม..." (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า สร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work Life Balance เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป เพื่อให้ข้าราชการได้พักผ่อนอยู่กับครอบครัวและได้ผ่อนคลายความตึงเครียดที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พรหมหาญ (2562, หน้า 13) ได้กล่าวสรุปข้อเสนอแนะว่าความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างมีสมดุล ไม่ให้บุคลากรในองค์กรได้รับความกดดันจากการทำงานหนักเกินไป สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตทำงานและชีวิตส่วนตัวแบบ Work Life Balance เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป ซึ่งเป็นสิ่งที่บุคลากรและองค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เพราะสิ่งเหล่านี้จะช่วยให้ประสบความสำเร็จทั้งหน้าที่การงาน ครอบครัว สุขภาพร่างกายดี สุขภาพจิตใจดี ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุข..." (ปลัดจังหวัด, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมโดยตรง พบว่า การส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกันในทุกภาค ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการปฏิบัติงาน สร้างความรักความภาคภูมิใจในอาชีพการทำงาน และองค์กร เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับองค์กรอื่นๆ ภายนอกองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญชู่ อโณทัย (2560, หน้า 12) ได้กล่าวสรุปข้อเสนอแนะว่า ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรการสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครควรเผยแพร่ผลงานให้มากขึ้นและควรปรับปรุงประสิทธิภาพทั้งในด้านการทำงานและด้านข้อมูลข่าวสารเพื่อเพิ่มความน่าเชื่อถือและศักยภาพในการดำเนินงาน สอดคล้องกับบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 ให้ข้อมูลไว้ว่า "...สร้างความรัก ความภาคภูมิใจในอาชีพ การทำงานและองค์กรของเรา เพื่อเป็นการสร้างความน่าเชื่อถือ

ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจให้กับองค์กรอื่นๆ ภายนอกองค์กร...” (เจ้าหน้าที่ปกครอง, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566)

ข้อเสนอแนะ

1) เพิ่มคำตอบแทนให้บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ที่ควรได้รับให้เหมาะสม เช่น จัดให้มีบ้านพักข้าราชการ จัดรถสวัสดิการสำหรับรับส่งบุคลากรที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี เพิ่มคำตอบแทนนอกเวลาราชการ เป็นต้น

2) ควรมีการวางแผนในการปรับปรุงสถานที่ทำงาน ณ ที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พร้อมทั้งขอรับการจัดสรรสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติม เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้ดีขึ้น มีการจัดสภาพแวดล้อมให้สบายตาและมีความเป็นธรรมชาติ มีห้องสำหรับการพักผ่อนและคลายเครียด และควรมีสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง

3) พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและความก้าวหน้าในอาชีพการทำงาน โดยจัดให้มีการอบรมให้ความรู้ในระเบียบกฎหมายและความรู้ที่ใช้ในการปฏิบัติงานใหม่ๆ ให้กับบุคลากรที่สนใจฟรี เป็นประจำทุกเดือน

เอกสารอ้างอิง

คมกริช เทนุรักษ์.(2564).คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ชัชวาลย์ ทัดศิวิชัย.(2553).คุณภาพชีวิตการทำงาน : องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อความยั่งยืนขององค์กร.รัฐสภาสาร, 58(3), 89 – 100. <https://dl.parliament.go.th/handle/lirt/25572>.

นราวดี ลิ้มลมม.(2562).คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปวีณา โตไทย.(2563).นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา.การค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.

พิชามณูชัช อโณทัย.(2560).การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาวณี พรหมหาญ.(2564).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด.การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐศิริรินทร์ วิงการนนท์.(2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล.(2565).เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).(2562).คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). ค้นเมื่อ 28 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

สมบุญรณ์ บัวศรี.(2565).คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี.วารสารมหาจุฬานาครธรรม, 9(7), 337-338.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

คนที่ 1 ปลัดจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566

คนที่ 2 เจ้าจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 8 มิถุนายน 2566

คนที่ 3 ป้องกันจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 14 มิถุนายน 2566

คนที่ 4 เสมียนตราจังหวัดสุพรรณบุรี, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 13 มิถุนายน 2566

คนที่ 5 เจ้าพนักงานปกครอง (ปลัดอำเภอ), 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 15 มิถุนายน 2566

คนที่ 6 นิติกร, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 12 มิถุนายน 2566

คนที่ 7 เจ้าหน้าที่ปกครอง, 2566, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 19 มิถุนายน 2566