คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*

Quality of working life of Department of Administative Personnel : A case study of Intelligence Division, Internal Security Affairs Bureau, Department of Provincial Administration, Ministry of Interior

กัญจน์ ตัณฑัยย์ **

Gun Tanthai

6414832080@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย (3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนาม ในส่วนของการวิจัยสนาม เก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ในการศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนการข่าว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ค่อนข้างดี โดยมีเพียงองค์ประกอบด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานที่บุคลากรส่วนการข่าวเห็นพ้องกันว่าขาดความสมดุล

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน; ส่วนการข่าว

Keyword: Quality of working life; Components of working life; Intelligence Division

---

***บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย**

****นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

บทนำ

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าโดยเฉพาะในองค์การ เนื่องจากคน เป็นผู้กำหนด ควบคุม ปัจจัยต่าง ๆ ขององค์การ แม้ว่าองค์การนั้นจะมีความพร้อมด้านทรัพยากรสำคัญ เช่น เงิน วัสดุอุกรณ์ สถานที่ และเครื่องจักรที่ทันสมัย เพียงใดก็ตาม จะไม่มีความหมาย หากคนที่ใช้สิ่งเหล่านี้ไม่มีความรู้ความสามารถเพียงพอที่จะใช้ หรือมีทัศนคติที่ไม่เหมาะกับงาน ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าการที่องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับศักยภาพของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารขององค์การจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สวัสดิการ ค่าตอบแทน สิ่งอำนวยความสะดวก ลักษณะของงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงาน ให้มีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เพื่อทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมั่งคง เกิดความสุข และมีประสิทธิภาพ อย่างเต็มที่

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) เป็นสิ่งที่สำคัญยิ่ง เนื่องจากคนส่วนใหญ่ทำงานก็เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน อย่างไรก็ตามพบว่าการทำงาน เป็นกิจกรรมที่มีการปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ ซึ่งคาดกันว่าในหนึ่งคน จะใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตในการทำงาน และยังเชื่อได้ว่าในอนาคตจำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตไปเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ดังนั้น เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) ซึ่งหากคุณภาพชีวิตการทำงานดี จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคูณ.2542 : 18)

ด้วยส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีภารกิจเกี่ยวกับงานปฏิบัติการด้านการข่าว ศึกษา วิเคราะห์ และประเมินสถานการณ์ที่มีผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศ และความสงบเรียบร้อยของสังคม การวิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติงานด้านการข่าว ระบบวิเคราะห์ ประเมินผล และระบบจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร รวมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนงานปฏิบัติการข่าวในพื้นที่ ตลอดจนการประสานงานด้านการข่าวกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังนั้นเพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด และด้วยภาระหน้าที่การงานทำให้เกิด ความเครียดจากการทำงาน ประกอบกับการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ อาทิ ภาวะเศรษฐกิจ ปัญหารถติดที่บุคลากร ส่วนการข่าว ต้องเผชิญในแต่ละวัน จนทำให้บุคลากรบางส่วนมีการตัดสินใจโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ที่ต่างจังหวัด หรือย้ายไปกระทรวงอื่น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นคือมีการลาออกจากระบบราชการ ด้วยเหตุผลความจำเป็นข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานตามทฤษฎีของ Walton (1973,อ้างถึงใน วธู สวนานนท์ 2560) เพื่อวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรส่วนการข่าว กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย เพื่อนำผลการศึกษาไปปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย
3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของ การวิจัย ข้อ1 ถึงข้อ 3 ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร (documentary research) และการวิจัยสนาม (Field research)

ในการวิจัยครั้งนี้มีประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ให้ข้อมูล ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบ เฉพาะเจาะจง (Purposive หรือ Judgmental sampling) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564 หน้า 45) จึงใช้วิธีเก็บข้อมูลจากบุคลากรส่วนการข่าวที่ปฏิบัติงาน ณ สำนักงานส่วนการข่าว กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการส่วนการข่าว นักการข่าวชำนาญการพิเศษ และนักการข่าวชำนาญการ

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบทางการ โดยใช้คำถามปลายเปิด ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีการกำหนดคำถามที่จะถามไว้ล่วงหน้า โดยเรียงลำดับของข้อคำถาม โดยเป็นคำถามที่แน่นอนตายตัว เมื่อจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (สุภางค์ จันทวานิช , 2557, หน้า 75) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกหรือบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาหรือบันทึกเสียงก่อนทุกครั้ง

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูล จากเอกสารทางวิชาการ วารสาร หนังสือ ข้อมูลต่าง ๆ บทความ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางราชการ รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร

2. การวิจัยภาคสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ5. การวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีประมวลผลและวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคนก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้องก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย สภาพปัญหาและอุปสรรค รวมถึงข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแก้ไขด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะ สม โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัยเอกสาร

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษาหนังสือเอกสารทางวิชาการ วารสาร บทความ กฎหมาย ระเบียบ คำสั่ง เอกสารทางราชการ รวมทั้งการสืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือความรู้สึกพึงพอใจ ความต้องการ และความรู้สึกอื่น ๆ ที่เกิดจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรของผู้ปฏิบัติงานในทุกมิติ ซึ่งอาจประกอบด้วย 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอ กล่าวคือ การได้รับค่าตอบแทนรวมถึงสวัสดิการต่าง ๆ ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและได้รับอย่างเหมาะสมเป็นธรรมเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นที่ทำงานอย่างเดียวกัน 2) สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รวมถึงเครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ ที่พร้อมใช้สำหรับทำงาน 3) มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กล่าวคือ มีความมั่นคงในการจ้างงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่ปฏิบัติ 4) การให้โอกาสพัฒนาความสามารถ กล่าวคือ ได้รับโอกาสให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงานพร้อมได้รับงานที่มีความท้าทายเพื่อเพิ่มทักษะการทำงาน รวมถึงการได้รับโอกาสอบรม หรือร่วมกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 5) มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กร โดยปราศจากการแบ่งแยกหรือการกีดกันทางเชื้อชาติ ศาสนา มีบรรยากาศในการทำงานกันอย่างเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน 6) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน กล่าวคือ มีการแบ่งเวลาระหว่างเวลาส่วนตัวกับเวลางานอย่างเหมาะสม 7) ความเป็นธรรมในการบริหารงาน กล่าวคือ มีความยุติธรรมในการบริหารงาน รวมถึงการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน และ 8) มีการยอมรับทางสังคม กล่าวคือ มีลักษณะของงานที่เป็นประโยชน์ของสังคมทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกภาคภูมิใจกับงานที่ทำ ซึ่งหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว จะส่งผลต่อการรับรู้ของพนักงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและดำเนินชีวิตที่ดีซึ่งถ้าพนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำก็จะส่งผลให้พนักงานต้องการปรับปรุงศักยภาพของตน เพื่อทำงานให้ดีขึ้น และเป็นกลไกให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามไปด้วย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง สามารถนำมาวิเคราะห์แยกประเด็นต่าง ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จากข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ได้ผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1) ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในส่วนการข่าวมองว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ตัวอาคารมีความมั่นคงแข็งแรงแม้จะผ่านการใช้งานมาเป็นเวลานาน มีแสงสว่างเพียงพอ มีการถ่ายเทของอากาศ มีบรรยากาศเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน มีห้องนั่งเล่นผ่อนคลาย รวมถึงมีเครื่องมือ และอุปกรณ์สำนักงานครบถ้วนพร้อมใช้งาน มีการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกอาคารตลอด 24 ชั่วโมง มีทางเข้าออกหลายทาง มีบันไดหนีไฟและมีถังดับเพลิง รวมถึงมีแม่บ้านคอยทำความสะอาดสำนักงานเป็นประจำทุกวัน ดังนั้นสถานที่จึงมีความเหมาะสมกับการทำงานและไม่ทำลายสุขภาพ

1.2) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่าเห็นพ้องกันเรื่องความมั่นคง ส่วนด้านความก้าวหน้าส่วนใหญ่เห็นว่าการจะเลื่อนตำแหน่งไปในระดับสูงในสายงานการข่าวจะมีการแข่งขันที่สูงและมีตำแหน่งที่น้อยไม่เพียงพอทำให้อาจมีการเปลี่ยนสายงานไปสอบเป็นปลัดอำเภอระดับชำนาญการพิเศษซึ่งมีระดับสูงขึ้นแทน แต่ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล

1.3) ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า เห็นพ้องกันเรื่องที่หน่วยงานส่วนการข่าวมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ จากการมอบหมายงานเพื่อฝึกฝนทักษะการทำงานเนื่องจากงานการข่าวเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงมีการจัดโครงการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการส่งไปอบรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน

1.4) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร พบว่า เห็นพ้องกันความสัมพันธ์ของบุคลากรของส่วนการข่าว มีบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมโดยไม่มีการกีดกันหรือแบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ซึ่งหน่วยงานก็มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารเป็นเจ้าภาพ รวมถึงการจัดกิจกรรมในวันพิเศษ อาทิ สงกรานต์ ปีใหม่ เป็นต้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีปฏิสัมพันธ์กันและเกิดความผ่อนคลาย

1.5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่า เห็นพ้องกันว่าไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานข่าวต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์เพื่อให้สามารถติดตามข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์

1.6) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากมีค่าตอบแทนพิเศษมากกว่าข้าราชการทั่วไป แต่ส่วนใหญ่ยังคงเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเนื่องจากต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงาน ส่วนการประเมินเลื่อนค่าตอบแทนส่วนใหญ่มองว่าเป็นธรรมเพราะประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ.กำหนด รวมถึงการตามความเหมาะสมของผลงานและการปฏิบัติงาน แต่มีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมีความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอ รวมถึง

มองว่าปริมาณงานไม่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เพราะการปฏิบัติราชการแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเท่าใดก็ควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

1.7) ด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีการบริหารอย่างเป็นธรรมด้วยการประชุมกำหนดขั้นตอน มีการแจกแจงงานอย่างชัดจน มอบหมายงานตามความรับผิดชอบและตามความสามารถ รวมถึงมีการแบ่งปริมาณงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังผู้บริหารยังมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการแก้ปัญหา คอยติดตามงานสม่ำเสมอ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ที่สุด รวมถึงมีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันด้วยการลดขั้นตอนที่ ไม่จำเป็นรวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น การส่งงานผ่านแอพพลิเคชั่นต่าง ๆ แทนการส่งเป็นเอกสารเพื่อลดความยุ่งยากแลเพิ่มความรวดเร็วของงาน ส่วนเรื่องสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว

1.8) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มองว่างานการข่าวไม่ได้มีผลกระทบต่อสังคมโดยตรงแต่เป็นการทำงานในลักษณะทำงานอยู่เบื้องหลัง เป็นการปิดทองหลังพระ เพื่อนำข้อมูลข่าวสารไปเป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจขงผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับภารกิจต่าง ๆ ขององค์กรทั้งกรมการปกครอง หรือกระทรวงมหาดไทย เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้องเพื่อช่วยบำบัดทุกข์บำรุงสุขประชาชนในสังคม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนการข่าวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในการที่ปฏิบัติ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยดังนี้

2.1) ปัญหาด้านสถานที่ทำงานไม่มีลิฟท์ ห้องน้ำและสถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอ หากไปจอดนอกสำนักงานจะต้องเสียค่าใช้จ่ายและไม่ปลอดภัยต่อทรัพย์สิน

2.2) ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมที่ชอบ และมีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ซึ่งอาจส่งผลถึงเรื่องของสุขภาพได้

2.3) ปัญหาด้านความก้าวหน้าของบุคลากรส่วนการข่าว เนื่องจากในสายอาชีพมีตำแหน่งในระดับสูงน้อยและมีผู้ที่ต้องการสอบแข่งขันจำนวนมาก

2.4) ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้านที่มีราคาสูงกว่าสวัสดิการที่เบิกได้ หรือค่าน้ำมันรถในการเดินทางมาทำงาน หรือค่าอุปโภคบริโภคที่สูงกว่าต่างจังหวัด รวมถึงการจราจรที่ติดขัดทำให้เสียเวลาในการเดินทางเป็นจำนวนมาก

3. ความเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ดังนี้

3.1) ปัญหาด้านสถานที่ทำงาน องค์กรควรดำเนินการเช่าที่จอดรถของเอกชนเพื่อให้บุคลากรได้จอดรถอย่างเพียงพอไม่ต้องนำรถไปจอดในที่อื่นที่ไม่มีความปลอดภัย ส่วนปัญหาด้านห้องน้ำควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้น และปัญหาลิฟท์ควรติดตั้งลิฟท์ในอาคารเพื่อความสะดวกในการใช้งานเหมือนอาคารสำนักงานอื่นในกรมการปกครอง

3.2) ปัญหาด้านความไม่สมดุล ด้วยลักษณะงานการข่าวจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานได้แต่ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องวางแผนกำหนดการเรื่องส่วนตัวด้วยตนเอง โดยหากจำเป็นอาจมอบหมายงานหรือให้ผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือแทนได้ นอกจากนี้การแก้ปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือการคัดเลือกผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในส่วนการข่าวโดยต้องทราบถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าไม่สามารถรักษาสมดุลได้เพื่อคัดกรองบุคคลที่สามารถรับได้กับปัญหาดังกล่าวเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน

3.3) ปัญหาด้านความก้าวหน้าเป็นปัญหาที่หน่วยงานข้าราชการต้องเผชิญเกือบทุกหน่วยงานโดยในส่วนการข่าวการเติบโตในสายงานนี้เป็นเรื่องที่ยากเพราะมีการแข่งขันสูงและมีตำแหน่งงานน้อย จึงต้องการให้มีการเปิดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อำนวยการ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ โดยให้มีการไปถึงตำแหน่งดังกล่าวได้ด้วย นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายให้ข้อแนะนำถึงการเลื่อนระดับด้วยการประเมินมากกว่าการสอบ

3.4) ปัญหาด้านค่าตอบแทนไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้วยการจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงานเพื่อลดรายจ่ายค่าเช่าบ้าน ค่านำมัน และลดเวลาการเดินทาง นอกจากนี้การมีสวัสดิการรถรับส่งก็เป็นการแก้ไขปัญหาด้านการเดินทางได้เช่นเดียวกัน

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลากรส่วนการข่าว กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

การวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย จากการสัมภาษณ์แยกเป็นรายด้านได้ ดังนี้

1.1 ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ พบว่า ผู้ปฏิบัติงานในส่วนการข่าวมองว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ประกอบด้วย ตัวอาคารแม้จะผ่านการใช้งานมาเป็นเวลานานแต่ยังคงมีความมั่นคงแข็งแรง ภายในมีแสงสว่างเพียงพอ การถ่ายเทของอากาศถ่ายเทได้ดี บรรยากาศเงียบสงบเหมาะแก่การทำงาน มีห้องนั่งเล่นผ่อนคลาย มีการจัดวางสิ่งของอย่างเหมาะสมไม่เกะกะสายตา รวมถึงมีเครื่องมือ และอุปกรณ์สำนักงานครบถ้วนพร้อมใช้งาน ด้านการรักษาความปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกอาคารตลอดมีการรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง มีทางเข้าออกหลายทาง มีบันไดหนีไฟและมีถังดับเพลิง รวมถึงมีแม่บ้านคอยทำความสะอาดสำนักงานเป็นประจำทุกวัน ดังนั้น สถานที่จึงมีความเหมาะสมกับการทำงาน และถูกสุขลักษณะ สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973,อ้างถึงใน วฐู สวนานนท์ 2560) ที่กล่าวว่า การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศและอุปกรณ์ที่มีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงไม่เป็นอันตราย ไม่ก่อให้เกิดความเจ็บป่วย ซึ่งควรจะมีการ

กำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

1.2 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน พบว่า การปฏิบัติงานในส่วนการข่าวมีความมั่นคง ส่วนด้านความก้าวหน้าส่วนใหญ่เห็นว่าการจะเลื่อนตำแหน่งไปในระดับสูงในสายงานการข่าวจะมีการแข่งขันที่สูงและมีตำแหน่งที่น้อย ไม่เพียงพอทำให้อาจมีการเปลี่ยนสายงานไปสอบเป็นปลัดอำเภอระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีระดับสูงขึ้นเช่นกันมากกว่าการสอบเพื่อเติบโตในสายงานการข่าว Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรพิตรา ธรรมชาติ 2560) กล่าวว่าลักษณะของคุณภาพ ชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยการที่ปฏิบัติงานและสามารถมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง แต่ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่าขึ้นอยู่กับความสามารถของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวดี ลีมลม (2562) ทุกตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพและในตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.3 ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า เห็นพ้องกันเรื่องที่หน่วยงานส่วนการข่าวมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ จากการมอบหมายงานเพื่อฝึกฝนทักษะการทำงานเนื่องจากงานการข่าวเป็นงานที่มีลักษณะเฉพาะ รวมถึงมีการจัดโครงการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการส่งไปอบรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์เพื่อนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรพิตรา ธรรมชาติ 2560) กล่าวว่า การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณา จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย หรืองานที่มีความท้าทาย หรืองานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน

1.4 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร พบว่า เห็นพ้องกันความสัมพันธ์ของบุคลากรของส่วนการข่าว มีบรรยากาศความสัมพันธ์ที่ดี มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานเป็นทีมโดยไม่มีการกีดกันหรือแบ่งแยก เพศ เชื้อชาติ ศาสนา สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973,อ้างถึงใน วรัฐ สวนานนท์ 2560) ที่กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การทำงานร่วมกันกับบุคคลอื่น หรือการรวมเป็นกลุ่มในองค์การ โดยพิจารณาจากความสามารถโดยปราศจากการแบ่งแยก หรือการกีดกัน ทางเชื้อชาติ ศาสนา นอกจากนี้ยังมีการช่วยเหลือให้คำแนะนำในการทำงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว ซึ่งหน่วยงานก็มีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์เดือนละ 1 ครั้ง โดยผู้บริหารเป็นเจ้าภาพ รวมถึงการจัดกิจกรรมในวันพิเศษ อาทิ สงกรานต์ ปีใหม่ เป็นต้นเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีปฏิสัมพันธ์กันและเกิดความผ่อนคลาย สอดคล้องกับ งานวิจัยของ เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน) ผลการวิจัยพบว่า ควรจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรร่วมกัน ซึ่งจะส่งผลถึงความสุขในการทำงานของพนักงาน และประสิทธิผลขององค์กรทั้งสองฝ่ายเช่น การจัดกิจกรรมกีฬาสีเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานประจำ และพนักงาน Outsource หรือจัดกิจกรรมสันทนาการนอกสานที่ เพื่อเปิดโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีร่วมกัน รวมไปถึงมีการจัดกิจกรรมในเทศกาลสำคัญต่าง ๆ เช่น กิจกรรมวันขึ้นปีใหม่ วันสงกรานต์ งานเลี้ยงตามโอกาส ต่าง ๆ เป็นต้น อันจะเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรด้วย

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่า เห็นพ้องกันว่าไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานข่าวต้องปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์เพื่อให้สามารถติดตามข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์ Delamotte and Takezawa (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2563, หน้า 308) อธิบายว่า Work Life คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้อง ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ทั้งกับครอบครัวและชุมชน

1.6 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรส่วนการข่าวส่วนใหญ่มองว่าเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากมีค่าตอบแทนพิเศษมากกว่าข้าราชการทั่วไป แต่ในขณะเดียวกันกลับมองว่า

ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานเนื่องจากการปฏิบัติงานต้องเสียสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำงานส่งผลถึงความสมดุลในชีวิตกับงาน ส่วนการประเมินเลื่อนค่าตอบแทนส่วนใหญ่มองว่าเป็นธรรม เพราะประเมินตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนสามัญที่ ก.พ.กำหนด รวมถึงการตามความเหมาะสมของผลงานและการปฏิบัติงาน แต่มีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมีความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอ รวมถึงมองว่าปริมาณงานไม่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน เพราะการปฏิบัติราชการแม้ว่าจะได้รับค่าตอบแทนเท่าใดก็ควรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973,อ้างถึงใน วฐู สวนานนท์ 2560) ที่กล่าวว่า การที่บุคคล ได้รับค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานไม่ว่าจะเป็นเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นรวมถึงการจัดสวัสดิการที่พักอาศัยและสวัสดิการด้านอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่ทำงานประเภทเดียวกันในองค์การอื่น หรือในตำแหน่งหน้าที่ที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน

1.7 ด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีการบริหารอย่างเป็นธรรมด้วยการประชุมกำหนดขั้นตอน มีการแจกแจงงานอย่างชัดจน มอบหมายงานตามความรับผิดชอบและตามความสามารถ รวมถึงมีการแบ่งปริมาณงานอย่างเหมาะสม อีกทั้งยังผู้บริหารยังมีการให้คำแนะนำ คำปรึกษาในการแก้ปัญหา คอยติดตามงานสม่ำเสมอ และพร้อมรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้งานเสร็จสมบูรณ์ที่สุด รวมถึงมีการปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ปัจจุบันด้วยการลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นรวมถึงการใช้เทคโนโลยี เช่น การส่งงานผ่านแอพพลิเคชั่นต่าง ๆ แทนการส่งเป็นเอกสารเพื่อลดความยุ่งยากแลเพิ่มความรวดเร็วของงาน ส่วนเรื่องสิทธิส่วนบุคคล พบว่า มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยให้เกียรติซึ่งกันและกัน และไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัว Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรพิตรา ธรรมชาติ 2560) กล่าวว่า ลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการ ปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมมีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความ คิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

1.8) ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า ส่วนใหญ่มองว่างานการข่าวไม่ได้สร้างประโยชน์แก่สังคมโดยตรงแต่เป็นการทำงานในลักษณะทำงานอยู่เบื้องหลัง เป็นการปิดทองหลังพระ เพื่อแสวงหา รวบรวมข้อมูลข่าวสารเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารองค์กร ซึ่งจะทำให้การตัดสินใจขงผู้บริหารในการตัดสินใจดำเนินการใด ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจขององค์กร ทั้งกรมการปกครอง หรือกระทรวงมหาดไทย เป็นไปในทิศทางที่ถูกต้อง ซึ่งภารกิจส่วนใหญ่ของหน่วยงานราชการจะเป็นไปเพื่อช่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขประชาชนในสังคม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนการข่าวมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคมและประชาชน สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973,อ้างถึงใน วฐู สวนานนท์ 2560) ที่กล่าวว่า พนักงานมีความรู้สึกว่า องค์การของตน ได้ให้ประโยชน์ หรือมีความรับผิดชอบต่อสังคมพนักงานมีความภูมิใจในงาน และรับรู้ว่า องค์การของตนเป็นองค์การที่มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าปัญหาและอุปสรรคในการการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ประกอบด้วยดังนี้

2.1 ปัญหาด้านสถานที่ทำงานไม่มีลิฟท์ ห้องน้ำและสถานที่จอดรถมีไม่เพียงพอ หากไปจอดไว้ข้างนอกสถานที่ทำงาน จะต้องเสียค่าใช้จ่ายและไม่ปลอดภัยต่อทรัพย์สิน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท ผลการวิจัย พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอีกประการหนึ่ง

2.2 ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ซึ่งอาจส่งผลให้มีเวลาส่วนตัวในการทำกิจกรรมที่ชอบ และมีเวลาให้กับครอบครัวน้อย ซึ่งอาจส่งผลถึงเรื่องของสุขภาพได้ สอดคล้องกับ ศิรภัสสรศ์ วงศ์ทองดี

(2559: อ้างถึงในสุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะ 2563) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการท างานของบุคลากรมีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร โดยเฉพาะองค์กรที่ต้องการบรรลุเป้าหมายที่วางไว้และสร้าง ความได้เปรียบในการแข่งขัน สิ่งที่องค์กรต้องคำนึงถึง คือ การทำงานอย่างไรที่จะสร้างสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในทุกภาคส่วนขององค์กรได้ วิธีการสร้างสมดุลชีวิตกับการทำงานต้อง ให้บุคลากรสามารถตระหนักรู้ความต้องการของตัวบุคลากรเองว่าต้องการอะไรในชีวิต อะไรส่งผลให้ชีวิตเป็น ชีวิตที่มีคุณค่า โดยทราบถึงปัญหาที่ตามมาจากการขาดความสมดุลชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของการทำงานลดลงมีความผิดพลาดในงานเพิ่มขึ้น การใช้เวลากับครอบครัวหรือเวลาส่วนตัว มีน้อยลงและจะนำไปสู่ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การเอาใจใส่สมาชิกในครอบครัวไม่เพียงพอ โอกาสในการเข้าสังคมลดลงรวมทั้งปัญหาสุขภาพเนื่องจากการขาดการพักผ่อน ส่งผลให้เกิดการขาดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร

2.3 ปัญหาด้านความก้าวหน้าของบุคลากรส่วนการข่าว เนื่องจากในสายอาชีพมีตำแหน่งในระดับสูงน้อยและมีผู้ที่ต้องการสอบแข่งขันจำนวนมาก กิลเมอร์ (อ้างถึงใน คมกริช เทนุรักษ์, 2564, หน้า 12) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าในการท างาน (Opportunity for Advancement) คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้ พนักงานมีความก้าวหน้าในการงาน ส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเอง โดยการส่งไปฝึกอบรมในด้าน ต่าง ๆ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อ

2.4 ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงปัญหาค่าตอบแทนที่ไม่สมดุลกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เช่น ค่าเช่าบ้านที่มีราคาสูงกว่าสวัสดิการที่เบิกได้ หรือค่าน้ำมันรถในการเดินทางมาทำงาน หรือค่าอุปโภคบริโภคที่สูงกว่าต่างจังหวัด รวมถึงการจราจรที่ติดขัดทำให้เสียเวลาในการเดินทางเป็นจำนวนมาก สอดคล้องกับ Walton (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2563, หน้า 307) อธิบายว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอจะต้องเป็นค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานอย่างเต็มเวลาซึ่งเป็นไปตามมาตรฐานที่สังคมกำหนดเหมาะสมต่อสภาวะค่าครองชีพในปัจจุบัน

3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าวสำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่าผู้ให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ดังนี้

3.1 ปัญหาด้านสถานที่ทำงาน องค์กรควรดำเนินการเช่าที่จอดรถของเอกชนเพื่อให้บุคลากรได้จอดรถอย่างเพียงพอไม่ต้องนำรถไปจอดในที่อื่นที่ไม่มีความปลอดภัย ส่วนปัญหาด้านห้องน้ำควรเพิ่มห้องน้ำให้มากขึ้น และปัญหาลิฟท์ควรติดตั้งลิฟท์ในอาคารเพื่อความสะดวกในการใช้งานเหมือนอาคารสำนักงานอื่นในกรมการปกครอง สอดคล้องกับทฤษฎีตามลำดับขั้นของ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ก่อสกุล,2563, หน้า 59) ด้านความปลอดภัย (Safety needs) กล่าวว่า มนุษย์ต้องการความปลอดภัยจากอันตรายจากทุกด้าน

3.2 ปัญหาด้านความไม่สมดุล ด้วยลักษณะงานการข่าวจึงไม่สามารถเปลี่ยนแปลงการทำงานได้แต่ผู้ปฏิบัติจำเป็นต้องวางแผนกำหนดการเรื่องส่วนตัวด้วยตนเอง โดยหากจำเป็นอาจมอบหมายงานหรือให้ผู้ร่วมงานคอยช่วยเหลือแทนได้ นอกจากนี้การแก้ปัญหาอีกอย่างหนึ่งคือการคัดเลือกผู้ที่จะมาปฏิบัติงานในส่วนการข่าวโดยต้องทราบถึงลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าไม่สามารถรักษาสมดุลได้เพื่อคัดกรองบุคคลที่สามารถรับได้กับปัญหาดังกล่าวเพื่อเข้ามาปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ บุญแสง ชีระภากร (2533 : อ้างถึงใน ทัศนีย์ ชาติไทย 2559) กล่าวว่า การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียว ในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวนหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มี

วันหยดซึ่งถือเป็นช่องว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

3.3 ปัญหาด้านความก้าวหน้าเป็นปัญหาที่หน่วยงานข้าราชการต้องเผชิญเกือบทุกหน่วยงานโดยในส่วนการข่าวการเติบโตในสายงานนี้เป็นเรื่องที่ยากเพราะมีการแข่งขันสูงและมีตำแหน่งงานน้อย จึงต้องการให้มีการเปิดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อำนวยการ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ โดยให้มีการไปถึงตำแหน่งดังกล่าวได้ด้วย นอกจากนี้ยังมีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายให้ข้อแนะนำถึงการเลื่อนระดับด้วยการประเมินมากกว่าการสอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของคมกริช เทนุรักษ์ (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองว่า ควรเปิดตำแหน่งสายงานให้มีความก้าวหน้าในการเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ หรือ ทรงคุณวุฒิ

3.4 ปัญหาด้านค่าตอบแทนไม่สมดุลกับค่าครองชีพ ควรเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณงานและค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงลดภาระค่าใช้จ่ายด้วยการจัดหาที่พักใกล้ที่ทำงานเพื่อลดรายจ่ายค่าเช่าบ้าน ค่านำมัน และลดเวลาการเดินทาง นอกจากนี้การมีสวัสดิการรถรับส่งก็เป็นการแก้ไขปัญหาด้านการเดินทางได้เช่นเดียวกัน สอดคล้องกับจีระ หงส์ลดารมภ์ (2533 : อ้างถึงใน ทัศนีย์ ชาติไทย 2559) กล่าวว่าค่าจ้างและสวัสดิการ นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัว และสังคม

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1) ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรดำเนินการปรับปรุงสถานที่ทำงานด้วยการเพิ่มสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ลิฟท์ ห้องน้ำ นอกจากนี้ควรจัดหาสถานที่สำหรับจอดรถเพิ่มเติม เพื่อให้เพียงพอต่อการใช้งาน

2) ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรเปิดโอกาสในสายงานให้มีความก้าวหน้ามากขึ้น ด้วยการเปิดตำแหน่งระดับสูงเพิ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งชำนาญการพิเศษ อำนวยการ เชี่ยวชาญ หรือทรงคุณวุฒิ โดยให้ผู้บริหารในสายงานมีระดับที่สูงขึ้นกว่าระดับปัจจุบันเพื่อขยายฐานตำแหน่งให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถเลื่อนระดับไปถึงตำแหน่งดังกล่าวได้ด้วย นอกจากนี้ในบางตำแหน่งอย่างตำแหน่งชำนาญการพิเศษอาจเปลี่ยนมาใช้วิธีการเลื่อนระดับแบบประเมินผลงานเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานมานานสามารถเลื่อนระดับมาอยู่ในตำแหน่งดังกล่าวได้โดยไม่ต้องสอบเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ควรเพิ่มค่าตอบแทนและสวัสดิการ ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น นอกจากนี้การเพิ่มสวัสดิการบางอย่างยังเป็นการช่วยลดภาระค่าครองชีพของบุคลากร และเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น เช่น การมีบ้านพักข้าราชการ หรือมีเงินช่วยเหลือค่าเช่าบ้านนอกเหนือจากตามระเบียบค่าเช่าบ้าน มีรถสวัสดิการรับส่ง เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย โดยศึกษาเฉพาะบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในการลงพื้นที่ต่าง ๆ โดยไม่ได้ปฏิบัติงานอยู่ในที่ตั้งสำนักงานส่วนการข่าว เพื่อให้ทราบถึงชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากบุคลากรส่วนการข่าวที่ปฏิบัติหน้าที่ในที่ตั้งสำนักงานส่วนการข่าวอย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ซาเหลา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง

กองสวัสดิการแรงงาน. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน. 11(4) : 17–22.

คมกริช เทนุรักษ์. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง

ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ รายงานการวิจัย , มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์

ทิพวรรณ ศิริคูณ. (2542). คุณภาพชีวิตการท างานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษาบรรษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

นราวดี ลืมลม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย รามคำแหง

พรพิตรา ธรรมชาติ.(2560). “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพงึพอใจในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชา ของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์” การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชีมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา องค์การและนวัตกรรมใน องค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วฐู สวนานนท์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2563). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา ระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวติในการทำงานของขhาราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน การค้นคว้าอิสระ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก

สุภา เข็มแข็งปรีชานนท์ และคณะ (2563) ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และชุมชน, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สุภางค์ จันทวานิช. (2557). วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: ด่านสุทธา การพิมพ์ จำกัด.

เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพัน ต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน) บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ บริหารธุรกิจบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่