

การบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร\*

Quality of Life Management in the work of the PheuThai Party Team, Bangkok

ศุภณัฐ แสงสว่าง\*\*

Supanat Saengsawang

6414832035@rumail.ru.ac.th

## บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากการวิจัยเอกสาร และแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร จำแนกออกได้เป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย 3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง 4. ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ 5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน 6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล และในส่วนของปัญหา และอุปสรรค ได้แก่ 1. ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ และในส่วนของข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ได้แก่ 1. การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษที่เพียงพอ และเป็นธรรม 2. ควรจัดให้มีการเพิ่มทักษะความสามารถ 3. ควรจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ของทีมงาน 4. เพิ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็น

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต, ทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

\* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

\*\* นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

สภาพแวดล้อมขององค์การ ในยุคปัจจุบันเป็นยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) หรือยุคไร้พรมแดน (Border-less World) ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว และต่อเนื่อง อันเป็นผลมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี Castle and Davidson ระบุว่า โลกาภิวัตน์ ส่งผลให้เกิดปรากฏการณ์ที่สำคัญ คือ การเคลื่อนย้าย และการร่วมมือกันในทางการตลาด และทุนระหว่างประเทศ ส่งผลให้เกิดระบบเศรษฐกิจด้านสินค้า และบริการ เทคโนโลยีสมัยใหม่ทำให้เกิดการปฏิวัติ การสื่อสาร การผลิต การค้า และการเผยแพร่วัฒนธรรมของประเทศต่างๆ อย่างรวดเร็ว เกิดเขตเศรษฐกิจ การค้าเสรี และการเคลื่อนย้ายของตลาด ทุน สินค้า และแรงงาน เกิดการพัฒนาสู่สถาบัน เหนือรัฐ-ชาติ โดยผ่านทาง การออกกฎหมาย หรือหลักเกณฑ์ การพัฒนาของสิทธิมนุษยชนสากล การแลกเปลี่ยนด้านวัฒนธรรม จากปรากฏการณ์ดังกล่าว ทำให้องค์การในยุคปัจจุบัน จำเป็นต้องปรับตัวให้ก้าวทันกับความเปลี่ยนแปลง และสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน อยู่ตลอดเวลา ผู้บริหารองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชน จึงมุ่งแสวงหาเทคนิคในการบริหาร มาปรับใช้กับองค์การ เพื่อความอยู่รอด และพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ โดยเทคนิคบริหารองค์การสมัยใหม่ที่นิยมใช้กันมากมายในปัจจุบัน คือ แนวคิด 7'S เป็นแนวคิดของ McKinsey ระบุว่า ปัจจัยที่สำคัญ 7 ประการ ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ ประกอบด้วย โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร ทักษะ ค่านิยมร่วม และทรัพยากรมนุษย์ และในการบริหารองค์การ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายสิ่งสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่นอกเหนือจากปัจจัยในการบริหาร คือ ทรัพยากรขององค์การ ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน เครื่องจักร อุปกรณ์ และวิธีการบริหาร

ทรัพยากรมนุษย์ นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นปัจจัยสำคัญ ที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จ หรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ ดังนั้นผู้บริหาร จึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์ มีความสำคัญทำให้องค์การเจริญเติบโต โดยเริ่มจากการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ การสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ องค์การมีคาคัดหวังการปฏิบัติงานที่ดี จากบุคลากรในองค์การ บุคลากรในองค์การก็ย่อมคาดหวัง ในสิ่งที่ได้รับจากองค์การเช่นกัน เนื่องจากมนุษย์ทุกคนล้วนทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิต และความต้องการทางจิตใจ และยังเป็นตัวกำหนดฐานะ หน้าที่ทางสังคมอีกด้วย ในเวลา 24 ชั่วโมง คนส่วนใหญ่ใช้เวลาในการนอน 8 ชั่วโมง ทำงาน 8 ชั่วโมง และอื่นๆ 8 ชั่วโมง นับว่าใช้เวลา

ถึง 1 ส่วน 3 ของแต่ละวันในการทำงาน เพื่อสร้างรายได้นำมาใช้ในการดำรงชีวิต และตอบสนองความต้องการต่างๆ ของตน และคาดหวังว่าการทำงาน จะนำมาซึ่งรายได้ เพื่อนำรายได้นั้นมาซื้ออาหาร และเครื่องใช้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต รวมถึงปัจจัยต่างๆ ที่ทำให้มีความสุข เพราะในปัจจุบันไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่า เงิน คือ ปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิต แต่เงินไม่ใช่สิ่งเดียว ที่บุคลากรต้องการจากการทำงาน และยังมีองค์ประกอบอื่นๆ อีกจำนวนมาก และบุคลากร ก็คาดหวังว่าองค์กรจะสามารถตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ได้ คือ มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคง มีรายได้ที่เพียงพอ และช่วยยกระดับคุณภาพชีวิต เพราะคุณภาพชีวิต มีความสำคัญต่อการดำเนินชีวิตของบุคลากร มาจากแนวคิดที่ว่า ถ้าคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาในด้านต่างๆ ก็จะทำให้ได้ดี และรวดเร็วขึ้น คุณภาพชีวิต คือ การที่จะได้รับการตอบสนองสิ่งที่ต้องการ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจนั้น ประกอบด้วย ด้านบุคคล สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งที่ช่วยให้บุคคล ซึ่งมีสภาวะต่างๆ กันได้รับการตอบสนอง ทำให้ร่างกายมีการพัฒนาการตามปกติช่วยให้เกิดสุขภาพที่ดี ทำให้เกิดความพึงพอใจ ช่วยให้เกิดสุขภาพจิตที่ดีขึ้นตามมา ประกอบด้วยปัจจัย 3 ประการ คือ สภาพแวดล้อม ทั้งทางธรรมชาติ และเกิดจากมนุษย์ สินค้า และบริการ ที่เป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต และประการสุดท้าย คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ซึ่งผู้วิจัยเป็นทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ว่าทีมงานมีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหา และอุปสรรค เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา และแก้ไขปัญหาต่อไป

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ดังนี้

1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร
2. ปัญหา และอุปสรรค ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร
3. ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการทำงานของทีมงาน พรรคเพื่อไทย

กรุงเทพมหานคร

### **วิธีดำเนินการวิจัย**

ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อตอบวัตถุประสงค์ ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. วิธีการวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสาร

ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ที่เกี่ยวข้องกับหลักการ และแนวทางในการทำงานของทีมงาน

## 2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ

(Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะใช้คำถามสัมภาษณ์แบบเดียวกัน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

2.1 ประชากร (Population) ได้แก่ ทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

2.2 ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) งานวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยเจาะจงเลือกเฉพาะเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และมีบทบาทสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่

- |                         |            |
|-------------------------|------------|
| 1. ฝ่ายเลขานุการ        | จำนวน 2 คน |
| 2. ฝ่ายประสานงาน        | จำนวน 2 คน |
| 3. ฝ่ายการประชุม        | จำนวน 2 คน |
| 4. ฝ่ายสื่อสารองค์กร    | จำนวน 2 คน |
| 5. ฝ่ายประสานงานพื้นที่ | จำนวน 2 คน |

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์ จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายการสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ จะใช้การจดบันทึก และบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึก การสนทนาก่อนทุกครั้ง

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ

อย่างละเอียด

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ จากนั้นจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูลของการวิจัยนี้ ผู้วิจัยตระหนักว่า ผู้ที่ได้รับเลือกเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน จะต้องเป็นผู้ให้ความสมัครใจ และเต็มใจ เข้าร่วมเป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยไม่มีการบังคับหรือกดดัน หากข้อมูลเกิดความคลาดเคลื่อนใดๆ ถือเป็นความรับผิดชอบของผู้วิจัย แต่เพียงฝ่ายเดียว ตามหลักการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และหลักจริยธรรมในการทำวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ มีขั้นตอน ดังนี้

1. ผู้วิจัย นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ นำมาแยกประเด็นข้อมูลออกเป็นประเด็นๆ ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้งสามข้อ คือ

1.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย

กรุงเทพมหานคร

1.2 ปัญหา และอุปสรรค ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย

กรุงเทพมหานคร

1.3 ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

กรุงเทพมหานคร

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาแยกประเด็นคำถาม แลวนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน กอนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ มาแยกประเด็นคำถาม แลวนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลและเอกสาร ที่ได้ทำการค้นคว้าไว้แล้ว ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความใกล้เคียงกัน หรือความแตกต่างกันของข้อมูล กอนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบ มาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร โดยใช่ การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

### ผลการวิจัย และการอภิปราย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลต่างๆ โดยระเบียบวิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Document Research)
2. การวิจัยสนาม (Field Research)

#### ผลการวิจัยเอกสาร

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการ หลายท่านที่ให้ความหมาย และแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาดำรง คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ เอกสารที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สารานุกรม พจนานุกรมงานวิจัย วิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด พบว่ามีปัจจัยด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ ของนักวิชาการ และจากการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายในองค์กร การ หรือหน่วยงาน ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้กับการทำงาน และการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่างๆ ดังนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม เช่น การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี เหมาะสมกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ การทำงานร่วมกันเป็นทีม มีจิตใจ ที่เสียสละเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ มีจิตสาธารณะ มีความรัก ความสมัครสมานสามัคคีกันภายในองค์กร การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจ เช่น การสนับสนุนให้บุคลากร นำหลักปรัชญาเศรษฐกิจ พอเพียงของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ รัชกาลที่ 9 มาเป็นแบบอย่าง และเป็นแนวทาง

ในการดำเนินชีวิต เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการประหยัดต่อออม รวมถึงให้มีการจัดสรรสวัสดิการต่างๆ เพิ่มเติม เพื่อเป็นการบรรเทาความเดือดร้อน และยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน เช่น การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย สะดวกสบาย และเอื้ออำนวยต่อการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เกิดแรงผลักดัน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านบุคคล เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกาย มีจิตใจที่แจ่มใส ร่าเริง มีครอบครัวที่อบอุ่น และมีความสุข ให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

### ผลการวิจัยสนาม

จากการวิจัยสามารถสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ทีมงานส่วนใหญ่ มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย โดยมองว่าการกำหนดอัตราค่าตอบแทน มีความเหมาะสมกับภาระงาน และตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน การวัดผลประเมินผลเลื่อนเงินเดือนกับภาระหน้าที่ของงานที่ทำไม่มีความยุติธรรม เนื่องจากภาระหน้าที่ของงานที่ทำแตกต่างกัน แต่ผลการประเมิน เพิ่มค่าตอบแทนในอัตราที่เท่ากัน และผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน มองว่าอัตราค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้ในแต่ละครั้งค่อนข้างน้อย
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย ทีมงานส่วนใหญ่ พึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม และความปลอดภัยต่อสถานที่ทำงานเป็นอย่างมาก ห้องทำงานสะอาด ปลอดภัย โปร่ง โล่งสบาย กว้างไม่คับแคบ มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีเสียงรบกวนขณะปฏิบัติงาน การเดินทางสะดวกสบาย เนื่องจากอยู่ใกล้สถานีรถไฟฟ้า สถานีเพชรบุรี ซึ่งเป็นสถานีรถไฟฟ้า สายสีน้ำเงิน สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน มองว่าห้องทำงานประสบปัญหาเรื่องของมลพิษทางอากาศ เนื่องจากห้องทำงานของบางท่านอยู่ฝั่งติดกับถนนที่มีรถสัญจรไปมาจำนวนมาก ทำให้มีปัญหาฝุ่น จากบนผิวถนน และปัญหาควันจากท่อไอเสียจากรถที่สัญจรไปมา
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง ทีมงานส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้น้อย มองว่าโอกาสความก้าวหน้า และความมั่นคง ในตำแหน่งงานประเภททั่วไปค่อนข้างน้อย

ส่วนใหญ่ที่ทีมงานจะขึ้นไปแค่ระดับชำนาญงาน เนื่องจากตำแหน่งระดับที่สูงกว่านี้ มีจำนวนน้อย เมื่อเทียบกับจำนวนที่ทีมงาน ทั้งนี้ทีมงานส่วนใหญ่ อยากให้องค์กร มีการเปิดสอบภายใน เพื่อปรับระดับเป็นตำแหน่งที่สูงกว่าเดิม โดยพิจารณาภายใต้กฎเกณฑ์การคัดเลือกที่มีความยุติธรรม

4. ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ ทีมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจด้านนี้มาก เนื่องจากได้รับการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาส่งเสริม และสร้างเสริมทักษะความรู้ ความสามารถที่สามารถนำมาปรับใช้กับการทำงานได้ โดยมีทั้งการอบรมภายในห้องเรียน และอบรมในรูปแบบออนไลน์ จากวิทยากรผู้เชี่ยวชาญจากทั้งภายในองค์กร และหน่วยงานจากภายนอก ผู้ให้สัมภาษณ์บางท่าน มองว่าหลักสูตรที่องค์กรจัดขึ้นเป็นหลักสูตรที่เน้นไปทางวิชาการมากจนเกินไป

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทีมงานส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ที่ดีมากระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกันเอง มีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข เป็นมิตร มีความสมัครสมานสามัคคีกัน มีความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน ไม่มีการแบ่งแยกชนชั้น มีการฝึกสอนงาน มีการทำงานเป็นทีมที่ดี

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทีมงานส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจต่อการจัดสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวมาก เนื่องจากเวลาการทำงาน คือ วันจันทร์ถึงวันศุกร์ มีวันหยุดเสาร์-อาทิตย์ รวมไปถึงมีวันหยุดนักขัตฤกษ์ และวันลาพักผ่อนประจำปี มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อน และทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว หรือสามารถทำกิจกรรมที่ตนเองต้องการทำได้ มีผู้สัมภาษณ์จำนวนสามราย มองว่าตนมีบ้านอยู่ต่างจังหวัด ซึ่งอยู่ห่างไกลจากครอบครัว ทำให้กิจกรรมที่ทำร่วมกับครอบครัวมีน้อย

7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทีมงานส่วนใหญ่ ได้ร่วมกิจกรรมจิตอาสาเป็นประจำ ทำให้ทีมงานได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สามารถสร้างความสุข และความพึงพอใจจากการช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมให้กับทีมงาน

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ทีมงานส่วนใหญ่ ได้รับการปกป้องสิทธิที่จะไม่ถูกรบกวนบังคับในการใช้แรงงาน มีชั่วโมงการทำงานที่ตรงไปตรงมาตามบทบัญญัติของกฎหมาย และมีสิทธิในการทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย โดยจัดให้มีการดูแลสุขภาพอนามัยของสถานที่ทำงาน อาหาร เครื่องดื่ม รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัญหา และอุปสรรค ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัญหา และอุปสรรค ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย



1. ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน เนื่องจากทีมงานส่วนใหญ่ มีที่พักอยู่พื้นที่ปริมณฑล และต่างจังหวัด ซึ่งห่างไกลจากที่ทำงาน ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าที่พัก ค่าเดินทาง และค่าอาหารการกิน ที่ค่อนข้างสูง จึงมีความต้องการให้พรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ช่วยในเรื่องการจัดสรรสวัสดิการที่พัก หรือการช่วยเหลือค่าที่พัก หรือการช่วยเหลือค่าเดินทาง เพื่อบรรเทา และแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย ทีมงานค่อนข้างขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา อินเทอร์เน็ตพกพา ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการในการทำงานของทีมงาน และไม่มีความทันสมัย

3. ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ แม้ว่าพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาทักษะ ความสามารถ ในการทำงานของทีมงานอยู่เสมอ แต่ยังมีหลักสูตรในการอบรมพัฒนาทักษะ ความสามารถ ในด้านต่างๆ ไม่เพียงพอ

ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 3 ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา  
ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาวิจัย พบว่า ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1. การจัดสรรค่าตอบแทนพิเศษที่เพียงพอ และเป็นธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพสถานการณ์เศรษฐกิจ และสภาพสังคมในปัจจุบัน และให้มีความเหมาะสมกับทักษะ ความสามารถ

2. ควรจัดให้มีการเพิ่มทักษะ ความสามารถ ในการทำงานของทีมงานในทุกระดับ ทั้งการฝึกอบรมจากภายใน และภายนอกองค์กร รวมทั้งหลักสูตรในแขนงต่างๆ ที่ทีมงานมีความสนใจ โดยมีการพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน ทักษะ และความสามารถ อย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้ทีมงานได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดสรรให้มีสิทธิในการที่จะได้รับทุนการศึกษามากยิ่งขึ้น เพื่อให้ทีมงานได้มีโอกาสความก้าวหน้า และมีความมั่นคง ในอาชีพ มีแนวทาง หรือโอกาส ในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงาน และความภาคภูมิใจของสมาชิกในครอบครัวด้วย

3. การจัดกิจกรรมสร้างเสริมความสัมพันธ์ของทีมงาน เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ทีมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน เช่น การจัดกิจกรรมสันทนาการ การฝึกอบรมฝึกสอนงาน การจัดกิจกรรมสังสรรค์ตามโอกาสต่างๆ

4. เพิ่มกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และแสดงความคิดเห็นของทีมงานในที่ทำงาน

เพื่อหาแนวทาง และความร่วมมือ ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดให้มีการประชุมภายในที่ทำงานทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน เพื่อติดตามการทำงาน

### อภิปรายผล

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิต ในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมา อภิปรายผล ได้ดังนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น เป็นปัจจัยที่สำคัญปัจจัยหนึ่ง ที่จะทำให้ทีมงานใน องค์กร ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ทั้งหมด 8 ด้าน ตามแนวคิดของวอลตัน คือ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม คือ การที่ทีมงานได้รับผลประโยชน์อื่นใดที่ นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษที่เพียงพอ และเป็นธรรม ช่วยให้ทีมงานมีขวัญ และกำลังใจในการทำงาน อีกทั้งยังส่งผลต่อการดำรงชีพของทีมงานให้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีมากขึ้น มีความเต็มใจที่จะพัฒนาตนเอง เพื่อการดำรงตำแหน่งที่ ส่งผลทำให้ทีมงานทำงานได้อย่าง มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นราวดี ลิมลม (2562) พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน มีรายได้ หรือค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และเป็นธรรม ซึ่งส่งผลผลิตผลขององค์กร
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดี และปลอดภัย คือ การที่สถานที่ทำงานที่สะอาด และปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องตามหลักการของวอลตัน ที่ได้กล่าวไว้ว่า บุคลากรในองค์กรควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อม ที่มีด้านสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม และด้านร่างกายที่เหมาะสม ซึ่งสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจนั้น คือการปฏิบัติงานที่ต้องไม่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้บุคลากร ในองค์กร มีความรู้สึกปลอดภัย และสะดวกสบาย สอดคล้องกับผลงานวิจัยของสวาท พรหมคำขาว (2563) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตที่สอดคล้องกับแนวคิดปรัชญา เศรษฐกิจพอเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยโดยภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
3. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคง พรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ได้มีนโยบาย หลายประการตามแผนการพัฒนาทีมงาน เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้า และมั่นคงในการทำงานให้กับ ทีมงาน เช่น การจัดให้มีการจัดทำผลงาน การทดสอบความรู้เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้กับทีมงาน การจัดสรรให้มีทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้ทีมงานได้ศึกษาเพิ่มเติม เพื่อสร้างความก้าวหน้า ก็จะได้

มีการพัฒนาความรู้ ความสามารถอยู่เสมอ ส่งผลทำให้ทีมงานมีความก้าวหน้า มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสามารถในการทำงาน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรชาติ ลิ้มลม (2562) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน การมีลักษณะงานที่มีการส่งเสริมการเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลิตผลขององค์กร และสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร

4. ด้านการพัฒนาทักษะ และการใช้ความสามารถ พรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมให้ทีมงานได้มีโอกาสในการเข้าฝึกอบรมต่างๆ ที่องค์กรได้มีนโยบายไว้ เพื่อพัฒนาทักษะในการทำงานให้กับทีมงานในแต่ละตำแหน่ง ส่งผลให้ทีมงานมีทักษะในการทำงาน และสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถ จากการฝึกอบรม เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับหลักการของ Richard E. Walton (กระทรวงแรงงาน, 2562) ที่กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านที่เปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ และมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัญญาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. มีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับมากที่สุด คือ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

5. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จากหลักการของ ราแวนซี, ซูลทซ์ และร็อบบิ้นส์ ได้กล่าวไว้ในทางเดียวกันว่า วัฒนธรรมองค์การ คือ ชุดของสมมติฐานทางจิตใจที่ใช้ร่วมกัน ก่อให้เกิดความเข้าใจร่วมกันในการนำไปปฏิบัติ ซึ่งก็คือ ผลรวมของความเชื่อถือ ค่านิยม และความคาดหวังที่บุคคล หรือกลุ่มบุคคลในองค์การยึดถือร่วมกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2563, หน้า 73) ซึ่งทีมงานส่วนใหญ่ เห็นว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน จะช่วยทำให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานได้ด้วยความราบรื่น โดยมีการจัดกิจกรรมต่างๆ ที่ใช้เวลาร่วมกันอยู่เสมอ ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานในฝ่าย และระหว่างฝ่ายต่างๆ เป็นไปด้วยความราบรื่น และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลการวิจัยของ พัชราภรณ์ ต่างใจ (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาในข้าราชการรัฐสภาสามัญที่อยู่ระหว่างการทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎรนั้น คุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีความช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีชั่วโมงการทำงานตรงตามกฎบัญญัติของกฎหมาย ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการบริหารจัดการเวลาในการดำเนินชีวิต

มีความสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (กระทรวงแรงงาน, 2562) ที่ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานโดยส่วนรวม ซึ่งเป็นการเปิดโอกาส ให้บุคลากรในองค์การใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวภายนอกองค์การอย่างมีความสมดุล ไม่ทำให้บุคลากรในองค์การได้รับความกดดันจากการทำงานมาก

7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จกหลักแนวคิดของวอลตัน (กระทรวงแรงงาน, 2562) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตด้านลักษณะงานที่มี ส่วนเกี่ยวข้อง และมีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง การทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกถึงการยอมรับว่าองค์การที่ได้ปฏิบัติงานอยู่นั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม ในด้านต่างๆ ได้มีการจัดกิจกรรมอาสาอยู่เป็นประจำ ทำให้ได้มีโอกาสทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สร้างความสุข และความพึงพอใจ จากการทำดีช่วยเหลือผู้อื่น และช่วยเหลือสังคมให้กับทีมงาน

8. ด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ได้รับการปกป้องสิทธิที่จะไม่ถูกบังคับใช้ แรงงาน มีชั่วโมงการทำงานตรงตามบทบัญญัติของกฎหมาย และมีสิทธิในการทำงานใน สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีสุขอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงาน โดยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพร่างกายประจำปีให้กับทีมงาน ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของนิริโชติ ชัยชนะ (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์ ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลทำให้การปฏิบัติงานเกิดปัญหา และอุปสรรค คือ การปฏิบัติงานที่มีระยะเวลาที่ยาวนานเกินไป ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงานโดยรวม และทำให้การปฏิบัติงานขาดความกระตือรือร้น

### **ปัญหา และอุปสรรค ในด้านคุณภาพชีวิตกับการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย**

**กรุงเทพมหานคร** ในด้านคุณภาพชีวิตกับการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยปัญหา และอุปสรรคหลายๆ ด้าน คือ ค่อนข้างขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือ เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการทำงาน เช่น คอมพิวเตอร์พกพา อินเทอร์เน็ตพกพายังไม่เพียงพอต่อความต้องการใน การทำงานของทีมงาน และไม่มีความทันสมัย ส่งผลทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า และทำให้ ประสิทธิภาพในการทำงานลดน้อยลง สถานที่ในการทำงาน โดยสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวน ทีมงาน และสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดความยากลำบากในการจัดเก็บ เอกสาร และในการค้นหาเอกสารต่างๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นรราวดี ลีลมม (2562) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการ และคุ้มครอง แรงงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่ดี ไม่ถูกสุขลักษณะ และไม่มีความปลอดภัย มีเสียงดัง

รบกวนเป็นปัญหา และอุปสรรคในการทำงานเช่นกัน และยังมีปัญหาด้านการพัฒนาทักษะ และความสามารถของทีมงาน แม้ว่าพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร จะมีการส่งเสริมให้ทีมงาน ได้พัฒนา ศักยภาพในการทำงานของทีมงานอยู่เสมอ แต่ยังมีหลักสูตรในการอบรมพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในด้านต่างๆ หรือหลักสูตรที่ทีมงาน มีความสนใจที่จะฝึกอบรม มีความไม่ครอบคลุมถึงทีมงานทุกระดับ ซึ่งปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นอย่างมาก

### **ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา ในการทำงานของทีมงาน พรรคเพื่อไทย**

#### **กรุงเทพมหานคร**

1. การส่งเสริมด้านค่าตอบแทนพิเศษ ที่มีความเพียงพอ และเป็นธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ของเศรษฐกิจ และสังคมในปัจจุบัน และให้มีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ
2. ให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดหา จัดซื้อจัดจ้าง วัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือ ที่มีความทันสมัย อย่างเหมาะสม มีความเพียงพอ
3. การจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ของทีมงานในฝ่ายต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดี และส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีม ทำให้ทีมงานมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน
4. การจัดให้มีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับทีมงานในทุกฝ่าย ทั้งการฝึกอบรมจากภายใน และภายนอกองค์การ รวมทั้งหลักสูตรในแขนงต่างๆ ที่ทีมงานมีความสนใจ โดยมีการพิจารณาตามประสบการณ์การทำงาน ทักษะ และความสามารถ อย่างเป็นธรรม
5. การจัดให้มีที่ปรึกษา และดูแลประสานงาน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับทีมงาน เพื่อให้ทีมงาน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
6. การเพิ่มกิจกรรมการแลกเปลี่ยนความรู้ และการแสดงความคิดเห็นของทีมงาน ในองค์การ เพื่อหาแนวทาง และความร่วมมือ ในการป้องกัน และแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการทำงานร่วมกัน เช่น การจัดให้มีการประชุมภายในที่ทำงานทุกสัปดาห์ หรือทุกเดือน
7. การสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน โดยวัดผล และประเมินผล จากประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากผลงานของทีมงานที่มีความเป็นรูปธรรม

#### **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

#### **ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้**

1. ควรมีการประชุมหารือ เพื่อหาแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอ

และเป็นธรรม ให้กับทีมงานในองค์กร เพื่อให้ได้รับค่าตอบแทน ค่าจ้าง และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ และเป็นธรรม ให้ทัดเทียมกับงาน หรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกัน

2. ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน และเครื่องมือ ที่มีความทันสมัย อย่างเหมาะสม มีความเพียงพอต่อทีมงาน มีการปรับปรุงทัศนียภาพของสถานที่ทำงานให้สวยงาม และถูกสุขลักษณะ
3. ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันภายในองค์กร รวมทั้งกิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสร้างความสุข และความสัมพันธ์อันดีให้กับทีมงานในฝ่ายต่างๆ มากยิ่งขึ้น
4. ควรจัดให้มีการฝึกอบรม หรือจัดหาหลักสูตรต่างๆ ที่ทีมงานมีความสนใจในการนำมาพัฒนาในการทำงาน เพื่อให้ทีมงานสามารถทำงานโดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่
5. ควรจัดให้มีการที่ปรึกษา และดูแลประสานงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงาน เพื่อให้องค์กรสามารถทำการวิเคราะห์แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับทีมงาน
6. ควรจัดให้มีการประชุมกันภายในองค์กรอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือสัปดาห์ละ 1 ครั้ง เพื่อเปิดโอกาสให้ทีมงานได้แสดงความคิดเห็นอย่าง
7. ควรจัดให้มีการประเมินผล ประสิทธิภาพในการทำงานของทีมงาน และให้รางวัลกับทีมงานที่มีความประพฤติดี และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อสร้างแรงจูงใจ
8. ควรมีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เพื่อเปิดโอกาสให้ทีมงานในองค์กรใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัว นอกองค์กรได้อย่างมีสมดุล

#### **ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป**

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเพียงเท่านั้น ดังนั้นควรมีการวิจัยเชิงปริมาณเพิ่มเติม โดยการใช้แบบสอบถาม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจน
2. ควรขยายขอบเขตของผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำการศึกษาทีมงานของพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ในแต่ละฝ่ายให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
3. ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงาน เพิ่มเติม นอกเหนือจากแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ควรเพิ่มการวัดผล ประเมินผลความสำเร็จ และประเมินประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของทีมงานให้ดียิ่งขึ้น
5. ควรทำการสัมภาษณ์ผู้ที่เกี่ยวข้องในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของทีมงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น

6. ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตส่วนตัว และการทำงานของทีมงาน เพื่อเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลขององค์กรต่อไป

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงแรงงาน. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working life)*. ค้นหามาเมื่อ 25 พฤษภาคม 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-qualityof-working-life>.
- กัญจมาศ วงษ์ประดิษฐ์. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราวดี ลีสมม. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นหามาเมื่อ 23 พฤษภาคม 2566, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/188>.
- นิธิโชติ ชัยชนะ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ฝ่ายฝึกวิชาชีพ ผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พัชรารณณ์ ต่างใจ. (2562) *คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษา ข้าราชการรัฐสภาสามัญผู้ที่อยู่ ระหว่าง การทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ ของสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารแบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สวาท พรหมคำชาว. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมสรรพสามิตที่สอดคล้องกับแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง*. ค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. ค้นหามาเมื่อ 23 พฤษภาคม 2564, จาก <http://www3.ru.ac.th/mpa-abstract/index.php/abstractData/viewIndex/373>