

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและ
สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ *
Quality of working life of Civil servants : A case study of Department of
Women's Affairs and Family Development (center), Ministry of Social
Development and Human Security

ฐิติกร ต่วนชะเอม **
Thitikorn Tounchaaim
6414832021@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2) ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งเป็นบุคลากรของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวจำนวน 10 คน ผลการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย มีการฝึกอบรม มีการประเมินผลงานทุกปี มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติงานนอกเวลา มีกิจกรรมช่วยเหลือสังคมด้านอื่น ๆ ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ มีเงินเก็บออมน้อย การป้องกันอันตรายในการทำงานไม่เต็มกพอ การก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างช้า การพัฒนาบุคคลมีข้อจำกัด แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือน ควรจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น ควรมีการเสนอผลงานโดยการสอบข้อเขียน ควรให้การสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อควรมีหลีกเลี่ยงการติดตามงานนอกเวลาราชการ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ข้าราชการพลเรือนสามัญ ; กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

Keywords: Quality of working life ; Civil servants ; Department of Women's Affairs and Family Development

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ: กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบันสิ่งสำคัญสำหรับองค์กรคือ มีการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ซึ่งหมายความว่าทุกคนในองค์กรมีความสำคัญและมีบทบาทต่อความสำเร็จ วิธีหนึ่งที่จะนำพาองค์กรประสบความสำเร็จคือ การใช้ทรัพยากรมีอยู่อย่างจำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุด กนกวรรณ ชาเหลา (2560, หน้า 1) โดยทรัพยากรที่มีค่าที่สุดในองค์กรคือ บุคลากร พวกเขามีความรู้และทักษะที่ช่วยให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จ จึงเป็นเหตุผลที่ผู้นำขององค์กรควรดูแลพนักงานของตนซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ทั้งนี้หมายถึงการช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้และพัฒนางาน ทำให้เกิดการสร้างแรงจูงใจ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้มีความสุขในการทำงาน สามารถปรับสภาพแวดล้อมในที่ทำงานให้เหมาะสมมีความปลอดภัย เมื่อพนักงานมีความสุขและได้รับการดูแล พนักงานในองค์กรมีแนวโน้มที่จะทำงานให้ดีที่สุดเพื่อช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รวมถึงการที่องค์กรสามารถรักษาพนักงานที่มีศักยภาพที่ดีให้อยู่กับองค์กรได้นาน มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าต่อตำแหน่งหน้าที่ มีสวัสดิการที่ดี มีความมั่นคงในงาน จะทำให้พนักงานเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป โดยใช้ประสบการณ์การทำงานที่ได้รับ ตลอดจนความรู้และความสามารถ นำมาพัฒนาและส่งเสริมให้องค์กรและสังคมได้รับประโยชน์สูงสุด จะเห็นได้ว่าการที่องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือสังคมจะพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพได้อย่างแท้จริงนั้น คือ การให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของบุคลากร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อทุกองค์กร เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ สำนักงานที่แต่ละองค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรือ งบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีม จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้การปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอีกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ผจญ เฉลิมสาร (อ้างถึงใน ณิชภัทร ม่วงคำ, 2559 หน้า 1-2) ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีภารกิจอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพสตรี การส่งเสริมความเสมอภาคและความเท่าเทียมระหว่างเพศ การส่งเสริมและพัฒนาครอบครัวการคุ้มครองพิทักษ์สิทธิสตรี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้แก่สถาบันครอบครัว การป้องกันและแก้ไขปัญหาความรุนแรงในครอบครัว การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การตรวจสอบการชดเชยและเยียวยาเกี่ยวกับการเลือกปฏิบัติ โดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ และการคุ้มครองและพัฒนาอาชีพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี โดยให้มีอำนาจหน้าที่ ดังต่อไปนี้ เสนอแนะนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนงาน และมาตรฐานการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการส่งเสริม การพัฒนาศักยภาพ การคุ้มครองพิทักษ์สิทธิ การเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ สตรี ครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศ โดยกำเนิด ส่งเสริม สนับสนุน และประสานความร่วมมือกับทุกภาคส่วน และองค์กรระหว่างประเทศ ในการดำเนินการตามนโยบาย พันธกรณี อนุสัญญา และความตกลงระหว่างประเทศเกี่ยวกับสตรีครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด เสริมสร้างมาตรการกลไก ในการพัฒนาศักยภาพ ความเสมอภาคและความเท่าเทียม ระหว่างเพศ การคุ้มครองและพิทักษ์สิทธิสตรี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด การป้องกันการค้าประเวณี และคุ้มครองผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี การคุ้มครองสวัสดิภาพบุคคลในครอบครัว การสร้างความเข้มแข็งให้สถาบันครอบครัวส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการจัดตั้ง การดำเนินงาน การรับรอง และการเสริมสร้าง ความเข้มแข็งขององค์กรภาคเอกชนด้านสตรีและครอบครัว รวมทั้งองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง บริหารจัดการและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศด้านสตรี ครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี และผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการแก้ไขและพัฒนาสตรี

ครอบครัว ผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี ผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด และผู้ถูกเลือกปฏิบัติโดยไม่เป็นธรรมระหว่างเพศ จัดบริการสวัสดิการสังคม การให้ความช่วยเหลือ ค้ำครอง แก้อาเจียน เยียวยา บำบัด ฟันฟู และพัฒนาศักยภาพของสตรี ผู้กระทำหรือผู้ถูกกระทำด้วยความรุนแรงในครอบครัว ผู้ที่ถูกศาลสั่งคุมครองสวัสดิภาพ ผู้ประสบปัญหาจากการค้าประเวณี รวมทั้งผู้แสดงออกที่แตกต่างจากเพศโดยกำเนิด ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรมหรือตามที่รัฐมนตรี หรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย ทั้งนี้ บุคลากรต้องมีความรู้ ความชำนาญและประสบการณ์สูง ในปัจจุบันหน่วยงานยังขาดบุคลากรในการทำงานอยู่มาก ซึ่งการที่จะบรรลุเป้าหมายได้นั้น บุคลากรจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญว่าปัญหาของบุคลากรในองค์กร มีความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาดูแลให้มี คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว และเป็นแนวทางให้องค์กรอื่นนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์กรได้อย่างถูกต้องและมีทิศทางต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากบทความวิชาการ วารสาร วิทยานิพนธ์ คุชชีนิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สิ่งพิมพ์ สืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริง ของคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ส่วนกลาง กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน คัดเลือกโดยพิจารณาคุณสมบัติ ดังนี้

- 2.1 ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน
- 2.2 ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน
- 2.3 ข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
- 2.4 ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไประดับชำนาญงาน จำนวน 2 คน
- 2.5 ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) กล่าวคือ จะทำการกำหนดคำถามที่จะถามไว้ล่วงหน้าอย่างแน่นอนตายตัว ทั้งในแง่ของถ้อยคำสำนวน จำนวนข้อคำถาม และการเรียงลำดับของข้อคำถาม ซึ่งผู้สัมภาษณ์จะต้องถามคำถามตามที่กำหนดไว้เท่านั้น (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2565 หน้า 19-20) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวัน

นัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้าในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก และบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาทุกครั้งที่

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็น ข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยที่ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูล บันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งในแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามปลายเปิด เป็นข้อคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการตีความตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว ส่วนกลาง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัยเอกสาร (Documentary research)

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษานวนคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จากผลการศึกษานี้หนังสือวรรณกรรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ รายงานการวิจัย พระราชบัญญัติระเบียบ เอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 8 ประการตามหลักการของ Richard E. Walton พบว่า

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจ ในการทำงานให้กับบุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถ ซึ่งค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับต้องเพียงพอกับการดำรงชีพ

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย พบว่า การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสถานที่ และ สภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับ ความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ดีขึ้น

3. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า การที่บุคลากรได้รับโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนา ความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายที่ได้ใช้ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่ โดยบุคลากรสามารถนำเทคนิค และวิธีการใหม่ๆ ไปใช้ในการแก้ข้อบกพร่อง และปรับปรุงงาน ให้มีประสิทธิภาพ และยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการ เลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

4. โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า การที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง โดยให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้ โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง

5. สิทธิส่วนบุคคล พบว่า การที่บุคลากรมีสิทธิและสามารถปกป้องสิทธิของตนเอง ได้มีแนวปฏิบัติระเบียบ วัฒนธรรมในองค์กร ที่เอื้อต่อการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล การมีความเสมอภาคในกลุ่ม มีการยอมรับในความขัดแย้ง ทางความคิด รวมทั้งมีมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรม และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม เป็นการเพิ่มระดับ คุณภาพชีวิตการทำงาน และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

6. การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า การที่บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกัน ร่วมมือกันทำงาน เพื่อความสำเร็จของงาน ส่งผลให้องค์กร ได้ผลงานที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีประสิทธิภาพ

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า การที่บุคลากรจัดความสมดุลให้เกิดขึ้น ในชีวิตระหว่าง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้ เวลาว่างของตนเองและ ครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน พึงพอใจในงาน และการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว

8. ความเกี่ยวข้องของสัมพันธ์สังคม พบว่า การที่บุคลากรมีความรู้สึกทำงานที่ทํานั้นเป็นประโยชน์ ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร

ผลการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ในภาพรวมได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินเหลือเก็บออมอยู่ค่อนข้างน้อย การเลื่อนเงินเดือนยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ดีมากพอเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ส่วนการจะได้รับการรวมถึงยังมีสิทธิประโยชน์อ้อมทรัพย์สินกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และมีเงินปันผลตอบแทนให้ในทุกปี

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด เป็นระเบียบ แต่ยังมีอุบัติเหตุ หรืออุปกรณ์บางชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ ยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร เมื่อเทียบกับแนวทางการทำงานในปัจจุบันที่เน้นเรื่องของเทคโนโลยี มีการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ มีการตรวจสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ประจำทุก ๆ ปี รวมถึงมีการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพ เช่น การออกกำลังกายร่วมกันทุกสัปดาห์ และมีบริการนวดเพื่อสุขภาพจากศูนย์เรียนรู้มาให้บริการภายในสถานที่ทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ใหม่ๆ และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างอิสระเต็มที่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กรได้ตลอดเวลาองค์กรได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ ยังมีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งภายในและต่างประเทศ แต่จำนวนทุนมีจำกัดต้องสมัครสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่จะได้รับทุน

4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวความให้มั่นคงในงาน มีระเบียบให้ปฏิบัติชัดเจน มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานซึ่งเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง การก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ค่อยสะท้อนผลกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี มีหลักเกณฑ์การจ่ายเงินทดแทนเมื่อเลิกจ้างที่เหมาะสม แต่ระบบการขอย้ายไปต่างจังหวัดทำได้ยากเนื่องจากต้องรอตำแหน่งงานที่ว่าง

5. สิทธิส่วนบุคคล พบว่า หน่วยงานมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางนโยบายในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้อย่างเต็มที่

6. การปฏิบัติร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า องค์กรมีส่วนงานที่ต้องทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงหน้าที่ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและไว้วางใจกัน เมื่อมีปัญหาเพื่อนร่วมงาน ช่วยสนับสนุนแก้ไขปัญหา มีการบริหารความขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม และส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานที่พัฒนาเพื่อช่วยเหลือประชาชน ซึ่งบางภารกิจอาจจะมีกรณีเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว เนื่องจากเป็นข้าราชการจึงต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม พบว่า เมืองที่อยู่ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำเพื่อประชาชนจริง แต่ในองค์กรยังให้ความสำคัญกับช่วยเหลือต่อสังคมอื่น ๆ ด้วย เช่น ปลูกต้นไม้ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงาน หรือทรัพยากรในองค์กร และพนักงานเจ้าหน้าที่ยังสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกได้รับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ค่าตอบแทนในปัจจุบันของข้าราชการพลเรือนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่เพียงพอที่จะเก็บออม เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากไม่มีตัวชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน รวมถึงการโอนย้ายไปรับราชการในต่างจังหวัด ซึ่งมีความยากเนื่องจากต้องรอตำแหน่งว่างลง

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ปัจจุบันองค์กรมีความปลอดภัยโดยรวมปานกลาง มีความรู้ในการป้องกันอันตรายในการทำงานไม่มากนักพอกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานยังมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคารอยู่เป็นจำนวนน้อย จึงไม่สามารถดูแลความปลอดภัยได้จากทั่วถึง และการตรวจสุขภาพประจำปียังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร

3 โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า ตำแหน่งงานที่ได้รับมอบหมายในระดับทั่วไป มีความก้าวหน้าน้อยเมื่อเทียบกับระดับวิชาการ การก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ค่อยสะท้อนผลกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า การพัฒนาบุคคลมีข้อจำกัด เช่น จำนวนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีจำกัด และต้องสมัครสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกเจ้าหน้าที่ที่ได้รับการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น และงบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในเรื่องการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถภาพได้อย่างทั่วถึง

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บางภารกิจอาจจะมีกรณีเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว เนื่องจากเป็นข้าราชการจึงต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และในบางภารกิจ เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดพิเศษจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงมีการสนับสนุนสวัสดิการให้ผู้ปฏิบัติงานที่อาศัยอยู่ต่างถิ่น เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าครองชีพของบุคลากร และควรมีการจัดทำถ่ายถอดดัชนีตัวบ่งชี้รายบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า องค์กรควรส่งเสริมการออกกำลังกาย สร้างพลังกายและจิตใจด้วยพลังบวกเชิงสร้างสรรค์ ควรจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น เพื่อการดูแลความปลอดภัยของอาคาร หรือติดตั้งระบบสัญญาณต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแผนการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อความปลอดภัยที่มากขึ้นในการทำงาน กรณีเกิดการเจ็บป่วย หรือโรคที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน ให้มีพื้นที่ออกกำลังกายเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกผันระหว่างบุคลากรในองค์กร

3. ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวควมให้มั่นคงในงาน มีระเบียบให้ปฏิบัติชัดเจน ควรมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน ซึ่งเป็นการทดสอบวัดความรู้ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองตลอดเวลาและควรพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งที่สูงขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล พบว่า ควรพิจารณาส่งเสริมและให้การสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาต่อหรือการอบรมของหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงโอกาสของการศึกษา และเปิดโอกาสที่มากขึ้นสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น หรือมีการส่งเสริมให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในหน่วยงาน

5. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า การจัดสรรเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาสมดุลตนเองกับครอบครัว ควรพิจารณาจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลา ราชการ และมีการมอบหมายงานให้แก่แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลิตเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ รวมถึงพิจารณาจัดให้มีการเพิ่มบุคลากรเพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร และควรมีนโยบายหลีกเลี่ยงการติดตามงานและการสนทนางานในวันหยุดหรือการลาต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรบางท่านมีเรื่องส่วนตัวที่ต้องทำกับครอบครัว หรือธุระส่วนตัวซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานในวันหยุดต่าง ๆ ได้

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ ในภาพรวมได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินเหลือเก็บออมอยู่ค่อนข้างน้อย การเลื่อนเงินเดือนยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ดีมากพอเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด สอดคล้องกับสมุลมาลย์ เตียวโป (2558, หน้า 213-214) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง พบว่า บุคลากรในองค์การภาครัฐในกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้ เป็นเพราะสภาวะเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง และส่งผลให้ค่าครองชีพเพิ่มมากขึ้นโดยเฉพาะพื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร ที่ย่อมจะมีค่าครองชีพสูงกว่าจังหวัดอื่น ๆ จึงทำให้บุคลากรในองค์การภาครัฐเกิดความไม่พอใจต่อผลตอบแทนที่ได้รับจึงทำให้อยู่ในระดับต่ำ เนื่องจากบุคลากรทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด แสดงให้เห็นว่า องค์การภาครัฐยังมีความสามารถในการจ่ายค่าตอบแทนให้กับบุคลากรในองค์การภาครัฐได้ในอัตราที่ยังต่ำกว่า เมื่อเปรียบเทียบการทำงานที่มีลักษณะคล้ายกันในภาคเอกชน จึงทำให้บุคลากรในองค์การภาครัฐที่เป็นตัวอย่างเกิดความไม่พอใจในการทำงาน และส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น ทั้งนี้ผลตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้

1.2 สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กล่าวคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน สะอาด แต่ยังพบว่า วัสดุ หรืออุปกรณ์บางชนิด เช่น คอมพิวเตอร์ ยังไม่ทันสมัยเท่าที่ควร ในส่วนของความปลอดภัย มีการอบรมให้ความรู้ด้านการป้องกันอุบัติเหตุ มีการตรวจสุขภาพให้กับเจ้าหน้าที่ประจำทุก ๆ ปี รวมถึงมีการส่งเสริมให้ดูแลสุขภาพ เช่น บริการนวดเพื่อสุขภาพจากศูนย์เรียนรู้มาให้บริการภายในสถานที่ทำงาน ดังนั้น ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอน การคงใช้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ สอดคล้องกับ อรดี จริตควร (2557, หน้า 91) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล พบว่า ในเรื่องการเผยแพร่ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัยในการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และการส่งเสริมสุขภาพในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ภายในองค์กรมีการมุ่งเน้นการเผยแพร่ความรู้ให้บุคลากรตระหนักถึงความปลอดภัยในการป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพ ในขณะที่ปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารได้มีการกำหนดเป็นนโยบายให้บุคลากรทุกคนรับทราบและปฏิบัติตาม ในเรื่องความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ และการส่งเสริมสุขภาพในขณะที่ปฏิบัติงาน และยังคงสอดคล้องกับ แพรพรรณ เหลืองทองคำ (2563, หน้า 87) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย พบว่า พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย สภาพการทำงานมีความปลอดภัย และมีการส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดีหน่วยงานมีการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเหมาะสม หน่วยงานมีเครื่องมือ เครื่องใช้และอุปกรณ์ที่ทันสมัยเพียงพอมีค่าเฉลี่ยอยู่ระดับดี และสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน เช่น สะอาด และแสงสว่างเหมาะสม

1.3 โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล กล่าวคือ หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ โดยพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เจ้าหน้าที่จึงได้โอกาสในการเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างอิสระเต็มที่เพื่อพัฒนางาน ให้มีประสิทธิภาพ มีการเพิ่มสมรรถนะจากการอบรมเชิงปฏิบัติการโดยเชิญวิทยากรจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชนมาให้ความรู้กับเจ้าหน้าที่ โดยให้ความรู้

ทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์การได้ตลอดเวลาองค์กรได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งภายในและต่างประเทศ แต่จำนวนทุนมีจำกัดต้องสมัครสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่ได้รับทุน ดังนั้น การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต สอดคล้องกับ จักรภพ ศรมณี (2565, หน้า 26-27) สรุปว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพต้องพัฒนาด้านต่าง ๆ ที่สำคัญ คือ 1. การศึกษา ทั้งความรู้ด้านการปฏิบัติงานและจริยธรรม คือ คุณภาพทรัพยากรมนุษย์เกิดจากการศึกษา ประกอบด้วย การศึกษาในระบบหรือมีรูปแบบ การศึกษานอกระบบหรือไม่มีรูปแบบ และการศึกษาอย่างไม่เป็นทางการ 2. การฝึกอบรม คือ คุณภาพการศึกษาเกิดจากการฝึกอบรม ประกอบด้วย การฝึกอบรมทั่วไป และการฝึกอบรมเฉพาะ

1.4 โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน กล่าวคือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความมั่นคงในงาน ซึ่งงานที่พนักงานเจ้าหน้าที่ได้ปฏิบัตินั้นเป็นที่ยอมรับของทุกคนทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน มีการสนับสนุนให้เสนอผลงานซึ่งเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเอง การก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ค่อยสะท้อนผลกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร มีการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนทุกปี ดังนั้น การที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น การที่บุคลากรได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนา เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเอง เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 7) สรุปว่า การปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จนถึงปัจจุบัน พ.ศ. 2551 ทุกฉบับยังคงยึดหลักการของการทำให้การรับข้าราชการ เป็นอาชีพและมีระบบคุณธรรมเป็นแกนหลักในการบริหารข้าราชการ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ยึดความสามารถ ความเสมอภาค และความเป็นกลางของข้าราชการ จนกระทั่งฉบับปัจจุบัน พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยกำหนดให้ผู้ปฏิบัติงานในแบบผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ หรือ Knowledge Worker โดยมีระบบตำแหน่งรองรับ เมื่อข้าราชการคนหนึ่งทำงาน และเติบโตก้าวหน้าในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ภายใต้อัตราเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่ง เป็นการตัดสินใจจากค่าของงาน

1.5 สิทธิส่วนบุคคล กล่าวคือ หน่วยงานมีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคบนพื้นฐานของคุณธรรมและจริยธรรม ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เจ้าหน้าที่สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางนโยบายในการทำงาน ต่อผู้บังคับบัญชาและผู้บริหารได้อย่างเต็มที่ เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือ การกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับ Delamott and Takezawa (อ้างถึงใน วงพัทธร์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 309) สรุปว่า การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงาน ควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับ มงคล ลาวรรณา (2551, หน้า 97) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) พบว่า สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติมีธรรมาภิบาลหรือกฎข้อบังคับต่าง ๆ ในการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นประชาธิปไตย ทั้งในเรื่องการปฏิบัติงาน การเคารพในสิทธิส่วนบุคคล การแสดงความคิดเห็น และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานที่ดำเนินการตามระบบสายการบังคับบัญชา

1.6 การปฏิบัติร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กล่าวคือ มีพบว่า องค์กรมีส่วนงานที่ต้องทำงานร่วมกันโดยค่านึงถึงหน้าที่ มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ก็ไม่เป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร ไม่มีอคติข้อขัดแย้งมาเป็นอุปสรรคในการติดต่อประสานงานภายในองค์กร รวมถึงการจัดกิจกรรม

เพื่อให้บุคลากรพบปะสังสรรค์เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานอย่างต่อเนื่อง ดังนั้น การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การ ธรรมชาติความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จาก การไม่มีอคติ, ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน, ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ, ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน, มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน, มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย สอดคล้องกับ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 13) สรุปว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (Love Needs) เมื่อมีความพอใจในขั้นที่ 1 ด้านร่างกายหรือกายภาพ และขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย มนุษย์จะเกิดความต้องการใหม่ โดยต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับ ของบุคคลอื่น ให้ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ โดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่าง ๆ และสอดคล้องกับ McClelland (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 15) สรุปว่า ในองค์การมีแรงจูงใจหรือความต้องการที่จะผูกพัน (affiliation) หมายถึง ความต้องการที่จะให้คนอื่นชอบ และเป็นมิตรด้วย คนเหล่านี้ต้องการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับ สุมลมาลย์ เทียวโป้ (2558, หน้า 215) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลบุคลากรในองค์การภาครัฐ ในกระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง ทางหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มได้ทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬาประจำปี การจัดงานปีใหม่ เพื่อให้เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน เป็นการทำให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่า ตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นและร่วมกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมของส่วนราชการนั้น ๆ โดยธรรมชาติแล้วความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในหน่วยงานจะมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้จะพิจารณาได้จากการไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และบุคลากรทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิม

1.7 ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวเป็นหน่วยงานที่พัฒนาเพื่อช่วยเหลือประชาชน ซึ่งบางภารกิจอาจจะมีการเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนางานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว เนื่องจากเป็นข้าราชการจึงต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ดังนั้น การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อน กับครอบครัว และกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ จึงควรจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลา ที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ทำให้บุคลากรมีความสุข ในการทำงาน ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัว สอดคล้องกับ Delamott and Takezawa (อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 305) สรุปว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ Work Life หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ทั้งกับครอบครัว และชุมชน โดยเป็นการแสดงถึงสิ่งที้องครใใส่ใจถึงการดำรงชีวิตนอกชั่วโมงการทำงาน รวมไปถึงการแสดงความรักต่อพนักงาน และสังคม และสอดคล้องกับ Huse and Cumming (อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 306) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม กล่าวคือ องค์กรอยู่ภายใต้กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ทำเพื่อประชาชนจริง แต่ในองค์กรยังให้ความสำคัญกับช่วยเหลือต่อสังคมอื่น ๆ ด้วย เช่น ปลูกต้นไม้ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในองค์กร และพนักงานเจ้าหน้าที่ยังสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนเองมีประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ แก่สังคมได้ ดังนั้น กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบ

ต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน และที่บุคลากรมีความรู้สึกทำงานที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก ภาคภูมิใจในหน่วยงานมากขึ้น สอดคล้องกับ วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 3-4) สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้ บรรลุวัตถุประสงค์ในด้านผู้ปฏิบัติงาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงาน ในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย การได้รับการยอมรับและประสบความสำเร็จ โดยใช้กลไกการขึ้นค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม การให้ผลประโยชน์ตอบแทน การให้ตำแหน่ง การแก้ไข ปัญหาข้อร้องทุกข์ การจัดกิจกรรมสังคม ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะมีส่วนร่วมส่งเสริมคุณภาพชีวิต การทำงานและมาตรฐานการครองชีพของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรี และสถาบันครอบครัว

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ ค่าตอบแทนในปัจจุบันของข้าราชการพลเรือนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่เพียงพอที่จะเก็บออม เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น และการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากไม่มีตัวชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน สอดคล้องกับ Delamott and Takezawa (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 309) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระยะเวลาและความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับ Huse and Cummings (อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 96-97) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา สรุปว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถได้ก็ต่อให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

2.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กล่าวคือ ปัจจุบันองค์กรมีความปลอดภัยโดยรวมปานกลาง มีความรู้ในการป้องกันอันตรายในการทำงานไม่ดีมากพอกับการปฏิบัติงาน หน่วยงานยังมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคารอยู่เป็นจำนวนน้อย จึงไม่สามารถดูแลความปลอดภัยได้จากทั่วถึง และการตรวจสุขภาพประจำปียังไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร สอดคล้องกับ Maslow (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วังกานนท์, 2565, หน้า 18) สรุปว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น ด้านความต้องการความมั่นคง (Security Needs) คือ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย การมีอาชีพ การได้รับสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย ก็จะแสวงหาความรักและสังคม

2.3 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน กล่าวคือ การก้าวหน้าในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นค่อนข้างช้าเมื่อเทียบกับองค์กรอื่น ๆ การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีไม่ค่อยสะท้อนผลกับการปฏิบัติงานเท่าที่ควร จึงส่งผลให้ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลไม่สามารถสะท้อนประสิทธิภาพการทำงานที่ชัดเจนได้ สอดคล้องกับวิณา พิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 3) สรุปว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ จะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ด้านองค์การ คือ ทำให้องค์การเติบโตก้าวหน้า มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ โดยอาศัย การวิเคราะห์งาน การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม การประเมินผลและการจ่ายค่าตอบแทน เพื่อให้องค์การจะได้คนเก่ง คนดี เข้ามาทำงาน โดยบุคลากรเหล่านั้น จะจงรักภักดีและทุ่มเทความสามารถในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ และสอดคล้องกับ Walton (อ้างถึงใน แพรพรรณ เหลืองทองคำ, 2563, หน้า 22-23) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในเรื่องความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน สรุปว่า ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการรักษา หรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ผู้อื่นทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล กล่าวคือ การพัฒนาบุคคลมีข้อจำกัด เช่น จำนวนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นมีจำกัด ทำให้ไม่สามารถพัฒนาสมรรถภาพได้อย่างทั่วถึง สอดคล้องกับ Walton (อ้างถึงใน มงคล ลาวรรณา, 2551, หน้า 16-17) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สรุปว่า การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเองและเมื่อมีปัญหาที่จะใช้การแก้ไข ตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง, ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาจากความยากน้อยของงานที่ผู้ปฏิบัติให้ใช้ความรู้ ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่จะปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน, พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงานและผลที่จะเกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่, พนักงานสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

2.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า บางภารกิจอาจจะมีความเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว ซึ่งจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ สอดคล้องกับ สมุลมาลย์ เทียวไป (2558, หน้า 216) การวิจัยเรื่อง พบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับต่ำ อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์การภาครัฐส่วนใหญ่จะเป็นพวกที่ทุ่มเทการทำงานให้กับงานราชการ เพราะเป็นงานที่ต้องรับใช้ประเทศชาติ จนในหลายๆ ครั้ง ที่ขาดการวางแผนชีวิตที่ดี จึงทำให้ไม่สามารถแยกแยะหน้าที่การทำงานและหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติในครอบครัว จึงทำให้จัดสรรเวลาการทำงานไม่เหมาะสม หรือไม่ได้สมดุลกันระหว่างในด้านอื่น ๆ ของชีวิต จึงทำให้บุคลากรในองค์การภาครัฐมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านเวลาทำงานที่เหมาะสมอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งส่วนหนึ่งอาจเกิดจากปัญหาด้านเศรษฐกิจที่ส่งผลให้คนต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลงทำให้บุคลากรมีโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญของกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว

3.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กล่าวคือ ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าครองชีพของบุคลากร และควรมีการจัดทำถ่ายทอดดัชนีตัวบ่งชี้รายบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิมา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 8) สรุปว่า พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุง สาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ เอาาระบบกลไกตลาดของภาคเอกชนมาเป็นหลักในการพิจารณากำหนด ตำแหน่ง เพื่อดึงดูดคนดี คนเก่ง ให้เข้ามาในระบบ ในขณะที่เดียวกันก็รักษาคคนดี คนเก่ง ไว้ในระบบราชการด้วยและสอดคล้องกับ นาริรัตน์ สร้อยสกุล (2544, หน้า 108) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจรตารวจ พบว่า ข้าราชการตำรวจควรได้รับเงินเดือนตามสภาพการเสี่ยงภัย และภาระหน้าที่เนื่องจากข้าราชการตำรวจมีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบที่ค่อนข้างหนักและเสี่ยงอันตราย หน่วยงานตำรวจควรมีการจัดหาสวัสดิการเสริมให้กับข้าราชการตำรวจมากขึ้นกว่าที่เป็นอยู่ เช่น จัดหาสวัสดิการรับส่ง มีโครงการจัดหารายได้พิเศษให้กับครอบครัวข้าราชการตำรวจ หรือจัดหาสิ่งของเครื่องใช้ราคาถูกลงมาจำหน่ายให้กับข้าราชการตำรวจในหน่วยงาน จัดสรรค่าตอบแทนที่ได้อย่างรวดเร็วและเต็มเม็ดเต็มหน่วยตามสิทธิ จัดหาที่พักอาศัยที่ใกล้ที่ทำงานแต่ละแห่ง โดยให้ผู้ที่เข้าพักอาศัยสามารถมีสิทธิเช่าซื้อในราคาถูกเพื่อให้ได้กรรมสิทธิ์เป็นของตนเองในภายภาคหน้า

3.2 ด้านสภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ กล่าวคือ องค์กรควรส่งเสริมการออกกำลังกาย รู้จักคุณค่าของตัวเอง สร้างพลังกาย จิตใจด้วยพลังบวกเชิงสร้างสรรค์ ควรจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น

เพื่อการดูแลความปลอดภัยของอาคาร ควรมีแผนการป้องกันอุบัติเหตุเพื่อความปลอดภัยที่มากขึ้นในการทำงาน เช่น การจัดฝึกอบรมอย่างสม่ำเสมอ กรณีเกิดการเจ็บป่วย หรือโรคที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน สนับสนุนให้มีพื้นที่ออกกำลังกายเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกผันระหว่างบุคลากรในองค์กร และควรรักษาโรคที่ทำให้ครอบคลุมตามความจำเป็น โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายเพิ่ม สอดคล้องกับ พนารัตน์ บุญล้อม (2563, หน้า 108) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง สรุปว่า องค์กรควรจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ที่ทำงานให้มีคุณภาพไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ ควรเลือกรุ่นหรือยี่ห้อที่มีความทันสมัยช่วยดูแลถนนสุขภาพด้านสายตา

3.3 ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว มีความมั่นคงในงาน มีระเบียบให้ปฏิบัติชัดเจน ควรมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียนซึ่งเป็นการทดสอบวัดความรู้ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาตนเองตลอดเวลาและควรพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งที่สูงขึ้น สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิชา พึงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 8) สรุปว่า พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยึดหลักผลงาน การจะพิจารณาความดี ความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง จะพัฒนาคนต้องวัดจากผลงาน โดยสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐ แนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance Based) และการให้เงินค่าตอบแทนก็จ่ายตามผลของงาน (Performance Pay)

3.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล กล่าวคือ ควรพิจารณาส่งเสริมและให้การสนับสนุน งบประมาณ ในการศึกษาต่อหรือการอบรมของหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในประเทศไทย และต่างประเทศ เพื่อให้บุคลากรเข้าถึงโอกาสของการศึกษา และเปิดโอกาสที่มากขึ้นสำหรับผู้ที่มีความสนใจศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับนำมาพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น หรือมีการส่งเสริมให้มีการอบรมอยู่ สม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องกับ ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข (2550, หน้า 78) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) สรุปว่า เนื่องจากพนักงานมีการปฏิบัติงานเฉพาะทาง ดังนั้น ผู้บริหารควรพิจารณาหลักสูตร ที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ทำให้เกิดทักษะ และความชำนาญ ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บริษัทฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง ควรส่งเสริมให้พนักงานเสนอผลงานหรือความคิดริเริ่มที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ เพื่อให้บริษัทฯ นำข้อเสนอแนะนั้นไปพิจารณาในความเป็นไปได้ในการปฏิบัติต่อไป

3.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ การจัดสรรเวลาเป็นปัจจัยสำคัญ ในการรักษาสมาดุลตนเองกับครอบครัว ควรพิจารณาจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลา ราชการ และมีการ มอบหมายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ รวมถึง พิจารณาจัดให้มีการเพิ่มบุคลากรเพื่อมาช่วยในการปฏิบัติงาน และจัดให้มีค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับ บุคลากร และควรมีนโยบายหลีกเลี่ยงการติดตามงานและการสนทนางานในวันหยุดหรือการลาต่าง ๆ เนื่องจาก บุคลากรบางท่านมีเรื่องส่วนตัวที่ต้องทำกับครอบครัว หรือธุระส่วนตัวซึ่งไม่สามารถปฏิบัติงานในวันหยุดต่าง ๆ ได้ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร สอดคล้องกับ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 13) สรุปว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ด้านร่างกายหรือ กายภาพ (Physiological Needs) เป็นจุดเริ่มต้นความต้องการ ของมนุษย์ เป็นความต้องการเพื่ออยู่รอด โดยคำนึงถึง ความจำเป็นในการดำรงชีวิต เช่น อาหาร การนอน การหายใจ น้ำ อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค การพักผ่อน ความต้องการทางเพศ เป็นต้น และสอดคล้องกับ นารัตน์ สร้อยสกุล (2544, หน้า 109) การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานจราจร พบว่า การมอบหมายหน้าที่ในแต่ละครั้งไม่ควรละเมิดเวลาพักผ่อนของบุคคล เช่น มอบหมายงานให้ไปปฏิบัติในเวลาพักกลางวัน และในช่วงการลาพักผ่อนหรือลาเพื่อทำกิจธุระ ควรให้สามารถลาได้ ตามสิทธิที่มี และไม่โทรไปรบกวนหรือมอบหมายงานให้ไปทำขณะลา ส่งเสริมสนับสนุนให้ข้าราชการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของข้าราชการตำรวจ ในการใช้เวลาว่างในการพักผ่อน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญสังกัดกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัวให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนของข้าราชการให้ทันกับยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทนพิเศษให้กับบุคลากรในหน่วยงาน รวมถึงมีการสนับสนุนสวัสดิการให้ผูปฏิบัติหน้าที่อาศัยอยู่ต่างถิ่น เช่น ค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าครองชีพของบุคลากร และควรมีการจัดทำถ่ายทอดดัชนีตัวบ่งชี้รายบุคคล เพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ให้มีความตั้งใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

2. สภาพการทำงานมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรมีการส่งเสริมสร้างจิตสำนึกให้เจ้าหน้าที่รักสุขภาพ ทานอาหารที่มีประโยชน์แก่สุขภาพ รู้จักคุณค่าของตัวเอง สร้างพลังกาย จิตใจด้วยพลังบวก เชิงสร้างสรรค์ เพื่อมีสุขภาพจิตใจที่ตื่นอกเหนือจากสุขภาพกาย ควรจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพในการดูแลความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน และควรมีแผนการป้องกันอุบัติเหตุ เพื่อความปลอดภัยที่มากขึ้นในการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล หน่วยงานควรจัดส่งบุคลากรไปอบรมสัมมนา หรือศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ และจัดสรรงบประมาณสำหรับทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้กับบุคลากรที่สนใจเพิ่มทักษะความรู้ และเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของผูปฏิบัติหน้าที่

4. ความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน ควรมีการสนับสนุนให้เสนอผลงานโดยใช้วิธีการสอบข้อเขียน ซึ่งเป็นการทดสอบวัดความรู้ และความเหมาะสมในตำแหน่ง ส่งผลให้ผูปฏิบัติหน้าที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในการทำงานได้มากขึ้น ซึ่งจะเป็นโอกาสให้ผูปฏิบัติหน้าที่พัฒนาตนเองตลอดเวลาและควรพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรมีแรงจูงใจ เช่น ค่าตอบแทนพิเศษ ค่าตำแหน่งที่สูงขึ้น

5. สิทธิส่วนบุคคล หน่วยงานควรส่งเสริมให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางหรือนโยบายในการปฏิบัติงานต่อผู้บริหารให้มากขึ้น เพื่อเพิ่มความเสมอภาคในการปฏิบัติงานและกำหนดภาระงาน และส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ควรมีการก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หรือมีติดต่องานนอกเวลาราชการ

6. การปฏิบัติร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ เพื่อสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สร้างเสริมให้มีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้วิธีการที่หลากหลาย

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรพิจารณาจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมีการมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ เพื่อรักษาสมดุลในการใช้ชีวิตส่วนตัวของพนักงานเจ้าหน้าที่ รวมถึงพิจารณาจัดให้มีค่าล่วงเวลา เพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์สังคม หน่วยงานควรมีการปลูกฝังความรับผิดชอบต่อส่วนรวม โดยให้ความสำคัญกับช่วยเหลือต่อสังคมอื่น ๆ ด้วย เช่น ปลูกต้นไม้ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญา และการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม จัดกิจกรรมด้านการประหยัดพลังงานหรือทรัพยากรในหน่วยงาน ตลอดจนให้พนักงานเจ้าหน้าที่สามารถได้ถ่ายทอดประโยชน์ของหน่วยงาน ให้แก่บุคคลภายนอกได้ ผ่านช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้สึกรักภาคภูมิใจในองค์กร

เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ชาเหลา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จักรภพ ศรีมณี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัคร กู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.*
- นารินทร์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในสำนักงานจเรตำรวจ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พนารัตน์ บุญล้อม. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหง. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- แพรพรรณ เหลืองทองคำ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของกำลังพล กอง 10 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- มงคล ลาวรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ (วช.). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*
- รัฐศิริินทร์ ว่างานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- ลัดดาวินัย สกุลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทยจำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.*
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- สุมลมาลย์ เตียวโป้. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ: กรณีศึกษา กระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- อรดี จริตควร. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรศูนย์การแพทย์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยมหิดล. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.*