

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์
วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมาย กรุงเทพมหานคร*

Quality of working life of Bangkok Metropolis Employee : A Case Study of
AIDS TB & STIs Control Division, Bangkok Metropolis.

ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม**

Natphiphat Thiengtham

6414832017@rmail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ให้เป็นที่น่าพอใจให้มากขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และการวิจัยสนทนารวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ คือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีมนุษยสัมพันธ์และทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และวันหยุดราชการ องค์กรมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต งบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีจำกัด การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามจริง มีการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และวันหยุดราชการ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ คือ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน หรือเพิ่มสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ ควรมีการสนับสนุนทุนในการฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างเพียงพอ ประเมินผลการดำเนินงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ได้ประเมินจริง จัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และจัดให้มีค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : ศึกษากรณี กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการทำงานมีความสำคัญต่อการดำรงชีวิตของคนในสังคมไทย เพราะคนวัยทำงานส่วนใหญ่ใช้เวลาอย่างน้อยหนึ่งในสามอยู่ที่ทำงาน ทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเป็นแนวคิดในการทำงานที่คำนึงถึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เพราะ ถือว่า “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” มีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงาน หากผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความก้าวหน้าในการทำงานมีโอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเองรวมถึงการอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ตนเองพอใจ ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีประสิทธิภาพย่อมส่งผลดีต่อองค์กรนั้น ดังจะเห็นได้จากการพัฒนาทางด้านกฎหมาย ระเบียบปฏิบัติทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงานของประเทศไทยที่มีการพัฒนาและบังคับใช้ทั้งในภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรของตนเองมีสุขภาพแบบองค์รวมที่ดี (พิศโสภาก ทิฆมาวงศ์, 2560)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่าง ความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวย ต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงานอันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ดี และการปกครอง บังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) สนับสนุนนโยบาย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนามหานครสร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานคร และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน ซึ่งกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ เป็นหน่วยงาน ที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของสำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่รับผิดชอบในการดำเนินงาน ทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ให้บริการทั้งในส่วนของวิชาการ เช่น จัดโครงการ อบรม จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เกี่ยวกับโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ และงานด้านบริการ เช่น การให้คำปรึกษา ตรวจคัดกรอง รักษาโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ทั้งในสถานบริการและการจัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ตามแหล่งรวมตัวของกลุ่มเป้าหมาย จำเป็นที่จะต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการมีใจรักในงานบริการ การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานที่ดี และการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานหรือองค์กรจะต้องให้ความสนใจ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะให้องค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากบทความวิชาการ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ เพื่อนำมาประกอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
2. การวิจัยสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริงของคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนด คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติจากตำแหน่งงานของข้าราชการการ และบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 10 คน โดยพิจารณา ดังนี้

- | | |
|--------------------------------|------------|
| 1. ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน 2 คน |
| 2. ข้าราชการระดับชำนาญการ | จำนวน 3 คน |
| 2. ข้าราชการระดับปฏิบัติการ | จำนวน 3 คน |
| 3. ลูกจ้างประจำ | จำนวน 2 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวัน นัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก การบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ ในการบันทึกการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น 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. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัย เลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) โดยที่ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งในแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัย จะใช้ข้อคำถามปลายเปิด เป็นข้อคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการ ปฏิบัติงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการ วิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรค เอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ 3) เพื่อศึกษาความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการดำเนินการวิจัย 2 วิธี ได้แก่ การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทั่วไป ตำรา บทความ

ทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ หนังสือ กฏ ระเบียบข้อบังคับ พระราชบัญญัติ รวมทั้งได้สืบค้นจาสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) และรายงานการวิจัยต่างๆ และการวิจัยภาคสนาม (Field research) ด้วยการสัมภาษณ์กับผู้ให้ข้อมูลแบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ บุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร จำนวน 10 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ประกอบด้วยคำถาม 3 ส่วน ได้แก่ 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3) ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากสัมภาษณ์มาทำการวิเคราะห์ และสามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสม ตามระเบียบของราชการ แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะที่ค่าครองชีพสูง ควรมีการปรับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย เป็นต้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง แยกพื้นที่ปฏิบัติงานออกเป็นแต่ละกลุ่มงานชัดเจน มีการการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของระบบสาธารณูปโภค และแสงสว่างที่เพียงพอ ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้มีการฝึกอบรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากร ได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ มีการปรับรูปแบบการทำงานและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามลำดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีตำแหน่งรองรับในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นมีอยู่จำกัด

1.5 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน เป็นทีมและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.6 ด้านลักษณะการบริหาร พบว่า ภายในองค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่มีการยอมรับมติเสียงส่วนมากภายในองค์กร การตัดสินใจส่วนใหญ่ก็ยังขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าตัวเองมีสิทธิส่วนบุคคลและได้รับการเคารพสิทธิจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า หลังเลิกงานก็สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามปกติ สามารถลาพักผ่อนได้ตามสิทธิของตนเอง เวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการส่วนใหญ่มีเพียงพอ แต่ก็มีการออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการบ้าง

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ค่อนข้างที่จะมีความภาคภูมิใจในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เป็นประจำ ซึ่งทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีมุมมองในเชิงบวกต่อองค์กร องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและชุมชน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่อยู่อาศัย รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ

2.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ยังมีการสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องสำหรับบุคลากรที่จำกัด ไม่เพียงพอ และมีการให้บุคลากรเข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่ไม่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย

2.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มี ความยุติธรรม ยังไม่ได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า การออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และนอกเวลาราชการทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวในวันหยุดราชการน้อยลง

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน หรือเพิ่มสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม สนับสนุนค่าที่พัก หรือค่าเดินทางและค่าครองชีพอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันในกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น

3.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ พบว่า ควรมีการสนับสนุนทุนในการอบรมและศึกษาต่อสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ต้องรอต่อคิวเพื่อสมัครเข้าศึกษาต่อภายใต้ทุนและงบประมาณที่จำกัด เพราะจะทำให้บุคลากรเสียโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเอง

3.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง พบว่า ควรมีการพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการดำเนินงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ได้ประเมินจริง เพื่อป้องกันการเสียโอกาสและเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการสร้างแรงจูงใจ เช่น โบนัส หรือเงินเพิ่มอื่นๆ เป็นต้น

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการเป็นหลักเพื่อให้บุคลากรได้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงานหรือในวันหยุดราชการอย่างเต็มที่ ถ้าหากมีความจำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการควรมีการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสำหรับการออกปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมตามระเบียบของราชการ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ก็ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีงานเงินเดือนยังไม่สูงหรือผู้ที่เริ่มต้นงานใหม่แต่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูง ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พักอาศัย สอดคล้องกับ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า ค่าตอบแทนคือปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน หรือการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายจากองค์กร เช่น การเพิ่มสวัสดิการ การสนับสนุนค่าเช่าที่พักอาศัย ค่าเดินทาง จะช่วยให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างปกติสุขมีคุณภาพชีวิตส่วนตัวที่ดีขึ้น ก็จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นด้วย ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังและความสามารถ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ กล่าวคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลความเรียบร้อยและอำนวยความสะดวกตลอด 24 ชั่วโมง พื้นที่ภายในของที่ทำงานเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก ภายในมีการจัดแบ่งพื้นที่การปฏิบัติงานแยกเป็นแต่ละกลุ่มงานชัดเจน แต่ละกลุ่มงานมีโต๊ะทำงานและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน มีความสะดวกและมีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มีการการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของระบบสาธารณูปโภค และแสงสว่างที่เพียงพอ ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานงานอาชีวอนามัยและความปลอดภัย สอดคล้องกับ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทั้งคอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ อุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงแสงสว่างในที่ทำงานอย่างเพียงพอ จะช่วยส่งเสริมสุขภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงานให้มีสุขภาพที่ดี ไม่ได้รับอันตรายหรือบาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน ก็ส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และสุดความสามารถ

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ องค์กรมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งและทุกระดับ กล่าวคือ มีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ให้มีการฝึกอบรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยที่บุคลากรสามารถเลือกศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานได้ตามความสมัครใจ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้มาพัฒนางานและพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่ สอดคล้องกับ จักรภพ ธรรมณี (2565, หน้า 55) สรุปว่า การพัฒนาคนให้เป็นคนที่มีคุณภาพ เกี่ยวข้องกับคุณภาพ 4 มิติ ดังนี้ 1) มิติความรู้ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษา ในทุกรูปแบบ 2) มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวเนื่องกับมิติความรู้ 3) มิติด้านสุขภาพอนามัย เป็นมิติที่เกี่ยวกับความ

แข็งแรงสมบูรณ์ของร่างกาย ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ ทั้งสภาพทางร่างกายและสภาพจิตใจ 4) มิติด้านทัศนคติหรือคุณธรรม เป็นมิติที่เกี่ยวกับความรู้สึกนึกคิด ซึ่งจะส่งผลต่อการแสดงออกทางพฤติกรรมของบุคคล

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามลำดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนด จากระดับปฏิบัติการไปจนถึงระดับชำนาญการ แต่โอกาสที่จะขึ้นเป็นหัวหน้ากลุ่มงานในระดับชำนาญการพิเศษยังค่อนข้างยาก เนื่องจากกรอบอัตราค่าจ้างขององค์กรมีระดับหัวหน้าตามกลุ่มงานที่กำหนดเท่านั้น ถ้าหากได้เลื่อนระดับจนถึงชำนาญการพิเศษจะต้องมีกรอบอัตราค่าจ้างว่าง เปิดกรอบใหม่ หรือโยกย้ายเพื่อปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เหมาะสมต่อไป สอดคล้องกับ เจริญ ยอดรัก (2565) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย ส่วนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งลูกจ้างประจำ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าเช่นกัน แต่ก็น้อยกว่าข้าราชการ เนื่องจากการเลื่อนตำแหน่งของลูกจ้างประจำมีแค่ 2 ชั้น คือ ลูกจ้างชั่วคราวเลื่อนตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ แต่อัตราค่าตอบแทนของลูกจ้างประจำยังคงสามารถเลื่อนขึ้นได้ตามรอบการประเมิน จนกว่าจะเต็มเพดานของฐานที่กำหนดไว้ สรุปว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพการงานถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ ทั้งในด้านการทำงานและ การใช้ชีวิตส่วนตัว ซึ่งองค์กรจะต้องให้ความสำคัญกับประเด็นนี้ให้มาก โดยยึดตามหลัก พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ที่มุ่งให้การรับราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง มีระบบตำแหน่งรองรับเมื่อข้าราชการคนหนึ่งทำงานและเติบโตก้าวหน้าในงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ

1.5 ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ จึงทำให้รู้สึกว่าคุณค่าของตัวเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ถึงแม้จะมีปัญหาหรือกระทบกระทั่งเรื่องการปฏิบัติงานอยู่บ้าง แต่ก็สามารถหาข้อยุติปัญหาด้วยกันได้ด้วยดี มีการบูรณาการในการปฏิบัติงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากงานส่วนใหญ่ขององค์กรเป็นงานที่จะต้องร่วมกันรับผิดชอบเป็นทีมจึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนช่วยเหลืออยู่เสมอ สอดคล้องกับ Maslow (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2564 หน้า 59) สรุปว่า ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม โดยมีความต้องการให้เป็นที่รักใคร่ของคนสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่น มีความอบอุ่นทางใจ ทำให้ตัวเองรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคมโดยเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ สามารถชีวิตร่วมกับคนอื่นได้ดีจะช่วยให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้

1.6 ด้านลักษณะการบริหาร ภายในองค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง และทุกคนในองค์กรก็ยินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี มีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชาออกเป็นกลุ่มงานชัดเจน มีหัวหน้ากลุ่มงานและผู้ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ยเท่ากันทุกกลุ่มงาน แต่ปริมาณงานจะมากหรือน้อยต่างกันขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องของงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละกลุ่มงาน บุคลากรส่วนใหญ่มีการยอมรับมติเสียงส่วนมากภายในองค์กร ถ้าหากมีประเด็น ที่ตกลงกันไม่ได้ หรือเป็นข้อมูลที่ต้องตัดสินใจร่วมกัน ก็จะนำเข้าที่ประชุมเพื่อหารือและหาข้อยุติร่วมกัน แต่การตัดสินใจส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับหัวหน้าหรือระดับผู้บริหาร สอดคล้องกับ พรพิมล ปานเงิน (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สรุปว่า ถ้าหาก

บุคลากรในองค์กรมีสิทธิส่วนบุคคลและได้รับการเคารพสิทธิจากเพื่อนร่วมงาน รวมถึงมีโอกาสในการร่วมแสดงความคิดเห็น และใช้สิทธิในการร่วมตัดสินใจในประเด็นสำคัญอยู่เสมอ เพื่อให้รู้สึกมีความผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร จะส่งผลให้บุคลากรมีความทุ่มเทและปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างสุดความสามารถ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว กล่าวคือ บุคลากรบางส่วนมีเวลาหลักจากเลิกงาน เพื่อออกกำลังกายและดูแลสุขภาพตัวเองเป็นประจำ เว้นแต่บุคลากรที่ต้องมีการออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหลังเลิกงาน หลังเลิกงานก็สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวได้ตามปกติ หากรู้สึกเหนื่อยล้าจากการทำงานก็สามารถพักผ่อนได้ตามสิทธิของตัวเอง เวลาพักผ่อนในวันหยุดราชการส่วนใหญ่มีเพียงพอ แม้จะมีบ้างที่ต้องออกปฏิบัติงานนอกเวลาในวันหยุดราชการ สอดคล้องกับขวัญพร พวงเพชร (2566) ที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานกำลังพล กรมเสมียนตรา สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม สรุปว่า หากบุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาระในหน้าที่การงานไม่เบียดเวลาการใช้ชีวิตส่วนตัว ทั้งในเรื่องของการพักผ่อน การดูแลสุขภาพ และการใช้ชีวิตร่วมกับครอบครัว ก็จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นทั้งในด้านของการทำงานและชีวิตส่วนตัว

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม บุคลากรส่วนใหญ่ค่อนข้างที่จะมีความภาคภูมิใจในองค์กร เนื่องจากได้มีส่วนร่วมในการสร้างชื่อเสียงหรือร่วมกับองค์กรภายนอกจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เป็นประจำ เช่นการออกหน่วยตรวจคัดกรองสุขภาพเชิงรุกในพื้นที่ การจัดกิจกรรมให้ความรู้ในสถานศึกษา เป็นต้น ซึ่งทำให้ประชาชนส่วนใหญ่มีมุมมองในเชิงบวกต่อองค์กร จะเห็นได้จากการประเมินความพึงพอใจจากการทำกิจกรรมร่วมกันประชาชนก็ให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี และเนื่องจากเป็นองค์กรที่ต้องปฏิบัติงานร่วมกับสังคมและเครือข่ายภายนอกอยู่เสมอจึงเป็นองค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อสังคมและชุมชน สอดคล้องกับการศึกษาของพรพิมล ปานเงิน (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สรุปว่า ถ้าหากบุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมที่ทำเพื่อสังคม สร้างความสุขและความพึงพอใจให้กับผู้อื่น และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคม จะทำให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในตัวเองและองค์กรเพิ่มขึ้น

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานนาย กรุงเทพมหานคร

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่อยู่อาศัย รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ เจริญญา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า ถ้าหากค่าตอบแทนหรือรายรับที่ได้รับไม่สมดุลกับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงมาก และการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ไม่เป็นธรรม จะทำให้บุคลากรต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น จนอาจก่อให้เกิดภาระหนี้สินตามมา

2.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ การให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมพัฒนาศักยภาพยังไม่ตรงตามสายงานที่ได้รับมอบหมาย และยังมีภาระสนับสนุนทุนการศึกษาต่อเนื่องสำหรับบุคลากร ที่จำกัด ไม่เพียงพอ สอดคล้องกับการศึกษาของพรพิมล ปานเงิน (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สรุปว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรไม่เป็นไปตามความต้องการและไม่ตรงตามสายงานของผู้ปฏิบัติงาน

การจัดหลักสูตรการอบรมไม่มีแผนที่ชัดเจน ส่งผลให้บุคลากรเสียโอกาสในการได้ศึกษาหรือฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจและตรงตามสายงาน เพื่อให้เป็นประโยชน์แก่การปฏิบัติงานมากกว่า

2.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง การประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มีมาตรฐาน เนื่องจากยังไม่ได้มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนจากการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ยังมีการใช้ระบบมาก่อน มาหลัง และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับชำนาญการพิเศษยังมีอย่างจำกัด สอดคล้องกับ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปว่า ความก้าวหน้าในอาชีพยังมีความจำกัด เนื่องจากโครงสร้างองค์กรยังไม่เอื้ออำนวย และกรอบอัตรากำลังของบุคลากรไม่สอดคล้องกับภารกิจงาน รวมถึงกฎ ระเบียบบางประการทำให้โอกาสก้าวหน้าในสายงานถูกจำกัด

2.4 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และนอกเวลาราชการทำให้มีเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวในวันหยุดราชการน้อยลง ควรมีการปรับแผนการออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและบุคลากรที่ออกปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ พรพิมล ปานเงิน (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สรุปว่า การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ภาระงานมากจนต้องทำงานนอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อน หรือช่วงวันหยุดราชการทำให้บุคลากรขาดความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

3. ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน เงินได้อื่นๆ หรือเพิ่มสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม สนับสนุนค่าที่พักอาศัยหรือค่าเดินทางและค่าครองชีพอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันในกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ สอดคล้องกับ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปว่า ควรมีการเพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง หรือเบี้ยเลี้ยงภัย นอกเหนือจากที่มีอยู่แล้วในระบบราชการ หรือเงินเพิ่มตามโอกาสพิเศษ เช่น โบนัส เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยลดภาระให้กับบุคลากร และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจอีกช่องทางหนึ่งให้กับบุคลากร

3.2 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจและตรงตามสายงาน รวมถึงสนับสนุนทุนในการอบรมและศึกษาต่อสำหรับบุคลากรอย่างเพียงพอ ไม่ต้องรอต่อคิวเพื่อสมัครเข้าศึกษาต่อภายใต้ทุนและงบประมาณที่จำกัด เพราะจะทำให้บุคลากรเสียโอกาสในการได้ศึกษาต่อเพื่อพัฒนาศักยภาพตัวเอง สอดคล้องกับ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า ควรมีการพิจารณาส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณในการศึกษาต่อหรืออบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพภายนอกองค์กร และครอบคลุมทุกกลุ่มบุคลากรในองค์กร เพื่อให้บุคลากรเกิดความเชี่ยวชาญในงานที่ได้รับมอบหมาย ส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

3.3 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ควรมีการพิจารณาปรับปรุงการประเมินผลการดำเนินงานและเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่ได้ประเมินจริง เพื่อป้องกันการเสียโอกาสในความก้าวหน้า ในหน้าที่การงานและเป็นการสร้างขวัญและ

กำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน และควรมีการสร้างแรงจูงใจและดึงดูดบุคลากรให้คงอยู่กับองค์กร เช่น โบนัส หรือเงินเพิ่มอื่นๆ เป็นต้น สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 256, หน้า7) สรุปว่า พ.ร.บ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ได้มีการปรับปรุงสาระสำคัญเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ยึดหลักผลงาน การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง จะพัฒนาคนต้องวัดจากผลงาน โดยสอดคล้องกับการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน และการให้ค่าตอบแทนก็จ่ายตามผลของงาน

3.4 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการเป็นหลักเพื่อให้บุคลากรได้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการอย่างเต็มที่ ถ้าหากมีความจำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการควรมีการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสำหรับการออกปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง สอดคล้องกับ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า ควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมีการมอบหมายงานให้แก่บุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลิตเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ รวมถึงพิจารณาให้มีการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีการจัดหาค่าล่วงเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการออกปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ออกปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานอนามัย กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ ให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

- 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม องค์กรควรมีการพิจารณาเพิ่มค่าตอบแทน ปรับปรุงสวัสดิการ หรือสนับสนุนเงินเพิ่มในรูปแบบต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มรายรับให้แก่บุคลากร หรือควรมีการจัดสวัสดิการต่างอื่นๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พักอาศัย เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรที่มีรายได้น้อย และควรจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากรเป็นประจำทุกปี
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรจัดให้สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินแก่บุคลากรในทุกด้าน และมีอุปกรณ์ เครื่องมือที่ครบครันและทันสมัยที่สามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่
- 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ องค์กรควรจัดให้มีหลักสูตรการฝึกอบรมที่หลากหลาย และทุนการศึกษาต่อที่เพียงพอ เพื่อให้บุคลากรสามารถเลือกได้ตามความสนใจและตรงกับสายงาน
- 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง องค์กรควรมีการประเมินผลการดำเนินงานประจำปีและการเลื่อนขั้นเงินเดือนตามผลงานที่แท้จริง และมีการกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างและตำแหน่งเพื่อรองรับการเจริญเติบโตเลื่อนขั้นในระดับงานที่สูงขึ้นอย่างเพียงพอและเหมาะสม

5) ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน หัวหน้างานควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพในงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ และให้บุคลากรได้ทำงานร่วมกันเป็นทีมสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีและการยอมรับซึ่งกันและกันของบุคลากรภายในองค์กร

6) ด้านลักษณะการบริหาร องค์กรควรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และแนวทางการดำเนินงาน ที่ชัดเจน ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและร่วมตัดสินใจ

7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม เพื่อลดการมีภาระงานหนักจนกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของบุคลากรหลังเลิกงานและในวันหยุดราชการ

8) ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายและชุมชนอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน และเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงานที่เป็นสาธารณะประโยชน์ขององค์กรให้กับประชาชนได้รับทราบ เพื่อให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในองค์กรที่ได้ร่วมสร้างประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น พฤติกรรมในการทำงาน ทักษะการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว ความเครียดจากการทำงาน ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรจากองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

พิศโสภณ ทีฆาวงค์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์บัณฑิตวิทยาลัย, สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2564). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 องค์กรและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

เจษฎา ยอดรัก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัตรา ทองภูเบศร์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมชนพรเชตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภาพ ธรรมณี. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 7302 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

พรพิมล ปานเงิน. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ขวัญพร พวงเพชร. (2566). คุณภาพชีวิตและความสมดุลในการทำงานของข้าราชการทหาร กรณีศึกษา สำนักงานกำลังพล กรมเสนาธิการ สำนักงานปลัดกระทรวงกลาโหม. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา การจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.