

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต

กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม*

The quality of working life of the civil servants, Welfare and Quality of Life Sub-Division, the Human Resource Management Division, Office of the permanent Secretary, Ministry of Transport.

กัญฐิกา ล่องลอย**

Kantika Longloy

6514830062@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสารและการสัมภาษณ์ รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 4 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมในการทำงานปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถอย่างเต็มที่ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน มีสัมพันธภาพและมีการทำงานเป็นทีม มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและรับฟังความคิดเห็น มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เนื่องจากมีการประสานงาน กับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก ปัญหาและอุปสรรคคือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน พื้นที่แออัด งบประมาณมีจำกัด งานเข้าซ้อนมีการออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ แนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ ควรปรับฐานเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หรือเพิ่มสวัสดิการ ในรูปแบบอื่น ๆ ควรมีการเข้มงวดในเรื่องการทำการกิจกรรม 5 ส. ควรจัดอบรมหลักสูตรที่หลากหลายหากปฏิบัติงานนอกเวลาราชการควรจัดให้มีค่าตอบแทนเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน

* บทความนี้เรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสมัยใหม่ จะเป็นการมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) ลักษณะ 3 บททั่วไป มาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือน ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” และหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ มาตรา 72 บัญญัติไว้ว่า “ให้ส่วนราชการ มีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้ข้าราชการมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ”

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต มี 8 ประการ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง Walton (1973, อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ซึ่งการบริหารในองค์กรนั้นจะต้องมี “คน” เป็นผู้ปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับว่า “คนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดในการบริหาร” โดยเหตุผลที่ว่า คนเป็นผู้ควบคุมและกำหนดปัจจัยด้านอื่น ๆ ทั้งหมดในองค์กร เช่น ปัจจัยด้านทุนทรัพย์ วิธีการบริหารงาน หรือเครื่องจักรเครื่องใช้ในการทำงาน โดยหากว่า “คน” กำหนดทรัพยากรหรือปัจจัยส่วนอื่น ๆ ได้ดี การบริหารก็จะมีประสิทธิภาพดีได้ แต่ “คน” มีองค์ประกอบสำคัญที่เป็นส่วนที่อยู่ภายในและส่งผล ต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก คือ เรื่องของจิตใจและความต้องการอารมณ์ในด้านความพอใจ ความสนใจ ทัศนคติ ค่านิยม ฯลฯ ต่อการปฏิบัติงานด้วย (จักรภพ ศรีมณี, 2565, หน้า 11)

คุณภาพชีวิตของการทำงาน (Quality of Work Life) จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันคนทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและปลอดภัย คือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน อีกทั้งยังช่วยสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งมีความสำคัญต่อสุขภาพจิตใจ เพราะความสัมพันธ์ที่ดีจะช่วยให้มองเห็นคุณค่าในตนเอง ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรเพิ่มขึ้นและมีการพัฒนาตนเอง ให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรได้ จึงต้องใส่ใจกับบุคลากรในองค์กรให้ดีเพราะจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงานโดยตรง

ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญ โดยมีหน้าที่ดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตและการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรในหน่วยงาน จัดทำแผน

สวัสดิการ แผนยกระดับคุณภาพชีวิตบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงและสำนักงานรัฐมนตรี กระทรวงคมนาคม และดำเนินการจัดทำแผนสวัสดิการด้านชีวิตการทำงาน ด้านสังคมและการมีส่วนร่วม ด้านเศรษฐกิจแผนด้านการจัดสวัสดิการของบุคลากร รวมถึงสำรวจความผาสุกและดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพของข้าราชการจัดทำแผนการใช้จ่ายเงินสวัสดิการ รวมถึงจัดฝึกอบรม และจัดกิจกรรมเกี่ยวกับอบรมการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย บุคลากรจึงมีความสำคัญอย่างมากในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายสูงสุด

จากการที่ผู้วิจัยได้ปฏิบัติงานในฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ซึ่งมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร จัดฝึกอบรมและจัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร จึงมองเห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร และส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความรู้สึกรักอยากทำงานในสถานที่ที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความมั่นคงและปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ มีการพัฒนาและการเรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ และเกิดความพึงพอใจในการทำงาน เพราะ ถ้าหากหน่วยงานให้การสนับสนุน ให้การยอมรับ ให้ความช่วยเหลือ สามารถเป็นแรงผลักดันให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสุขในการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต ปัญหา และอุปสรรค และแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่าง ๆ จากบทความวิชาการ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
2. การลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 4 คน โดยพิจารณา ดังนี้

1. ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน
2. ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน สุกงาศ จันทวานิช (2551, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้ให้การสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ จะใช้การจดบันทึก การบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์ จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตของกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม 3) เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

ผลการวิจัย

จากวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการ และคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย มีดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม แต่ค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำรงชีพในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ ไม่มีเงินออมหรือเงินสำรองฉุกเฉิน และไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ นอกจากนี้ยังมีค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ค่าเช่าสูง และยังคงมีหนี้สินที่ต้องหารายได้หรือรายรับจากแหล่งอื่นเพิ่มเติม

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย พบว่า สถานที่ทำงานในหน่วยงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอาคาร มีความมั่นคง แข็งแรง บริเวณภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องฟอกอากาศ แต่ภายในสถานที่ปฏิบัติงานมีความแออัด คับแคบ เสียงดัง และพื้นที่ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร สถานที่เก็บของไม่เป็นสัดส่วน ชั้นวางแฟ้มเอกสารไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นและสถานที่ทำงานไม่มีที่จอดรถรองรับบุคลากรอย่างเพียงพอ

1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง พบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตรที่สนใจได้อย่างเต็มที่โดยมีการจัดโครงการและจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถ และพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกภาษาต่างประเทศ การพัฒนาความคิด การบริหารจัดการเงิน การสร้างทักษะสื่อสาร และเสริมบุคลิกภาพ นักสร้างสุของค์กร เป็นต้น

1.4 โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน พบว่า อาชีพข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าตามลำดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบสำนักงาน ก.พ.

1.5 มีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่า ฝ่ายสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตเป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ จะมีสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และเนื่องจากลักษณะงานต้องมีการติดต่อประสานงาน ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ทำให้ได้เรียนรู้ลักษณะผู้คนในสังคมและในองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า การทำงานในระบบราชการมีระบบระเบียบที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องทำตามข้อกำหนดและระเบียบสวัสดิการ สปค. ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานจึงต้องเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง มีการส่งเสริมให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เช่น ตอนประชุมผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ที่มีความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มีเสรีภาพในการพูดและให้ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ เพื่อสามารถจัดสวัสดิการและสร้างประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานประจำวันไม่ได้เป็นผลกระทบที่เป็นทางลบ ต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาให้ตนเองและครอบครัวได้ โดยหากสามารถจัดสรรเวลาให้กับตัวเองได้ดี ส่งผลให้ประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัวได้ แต่มีบางส่วนกล่าวว่า ไม่สมดุลเท่าที่ควร บางครั้งมีการกิจเร่งด่วนจึงทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบเสร็จทัน ตามเวลาที่กำหนดจึงไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งบางครั้งทำงานหนักมากเกินไปจึงมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม พบว่า เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เพราะ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ ซึ่งสังคมหรือบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความคาดหวังสูง อีกทั้ง ลักษณะงานมีคุณค่าในลักษณะที่ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ เช่น การลดความเครียด การมีกิจกรรมนันทนาการ การให้บริการต่อภาคประชาชน มีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกราชการ

จากวัตถุประสงค์ข้อ 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ค่าตอบแทนเป็นธรรม แต่หากเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ทั้งค่าน้ำมัน ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบันไม่สมดุลกับค่าตอบแทนที่ได้รับ และเนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ (องค์กรขนาดใหญ่) การปรับเงินเดือนต้องใช้งบประมาณของประเทศค่อนข้างสูง จึงยากที่จะมีการปรับขึ้น ซึ่งต้องหารายได้ช่องทางอื่น ๆ เพิ่มเติม อาจทำให้เกิดความเครียดและมีผลกระทบต่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง

2.2 ปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พบว่า เนื่องจากภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีกล้องวงจรปิด มีแต่กล้องวงจรปิดบริเวณรอบด้านนอกอาคาร เมื่อมีของหายภายในกองทำให้ไม่ทราบเพราะไม่มีภาพบันทึก อีกทั้ง จำนวนบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น พื้นที่แออัดทำให้ไม่มีพื้นที่วางแฟ้มเอกสาร เมื่อมีงานด่วน บ่อยครั้งหาเอกสารไม่เจอและเดินสะดุดสิ่งของบ่อย ๆ เนื่องจากมีสิ่งของกีดขวางทางเดิน และรวมถึงสถานที่จอดรถไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น หากมาสายจำเป็นต้องนำรถไปจอดบริเวณใกล้เคียงสถานที่ทำงาน นอกจากไม่มีความปลอดภัย ยังต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง

2.3 ปัญหาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง พบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจ แต่ด้วยงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ตลอด เช่น อบรมเรื่องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรืออบรมหลักสูตรอื่น ๆ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ได้เพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ รวมถึงงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึงจึงทำให้บุคลากรบางคนไม่ได้รับโอกาส อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กร เป็นโครงสร้างขนาดใหญ่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ข้าราชการรุ่นใหม่ต้องทำงานตามระบบ

2.4 ปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ปริมาณงานค่อนข้างเยอะ เนื่องจากมีงานซ้อนกันหลายงาน ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานหรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้านจึงทำให้ต้องเสียสละเวลาส่วนตัว อาจสูญเสียเวลาพักผ่อนกับครอบครัว เพราะข้าราชการจะยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบกับคนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้

จากวัตถุประสงค์ข้อ 3. แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีดังต่อไปนี้

3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ควรปรับฐานเงินเดือนให้ครอบคลุมทุกระดับชั้นให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรมีการจัดสรรงบประมาณล่วงเวลาในการทำงาน และจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ เช่น ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง มีรถรับ-ส่งในการเดินทาง เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย พบว่า ควรพิจารณาการเข้มงวดในเรื่องการทำกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำทุกเดือนอย่างเคร่งครัด มีการจัดระเบียบเอกสาร เอกสารเก่าควรทำลายตามระเบียบของราชการ และควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในกอง เพื่อสร้างความมั่นใจ และความปลอดภัยทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้ง ควรจัดสถานที่หรือเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงานหรือจัดตู้เก็บเอกสารให้เพียงพอต่อจำนวนคน และการวางแฟ้มเอกสาร เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานไม่คับแคบสามารถเดินไปสะดวกสบายและควรจัดสรรที่จอดรถหรือแก้ปัญหาให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น การหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง พบว่า หน่วยงานควรจัดทำ Career Path ให้กับข้าราชการในองค์กรเป็นประจำ มีความเข้าใจลักษณะการทำงานของตนเองมากขึ้น สามารถกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของตำแหน่งงานและอาชีพของตนเองในอนาคต ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่หลากหลายเพิ่มขึ้นตามยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและสามารถ เข้าร่วมได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทั้งแบบ Online และ Onsite สำหรับผู้สนใจ แต่ไม่สามารถเข้าร่วมได้จะได้สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้

3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า บุคลากรจำเป็นต้องวางแผนการทำงานด้วยตนเอง จัดเรียงความสำคัญของการทำงานและควรลดการปฏิบัติงานในวันหยุด โดยหากจำเป็นต้องออกปฏิบัติหน้าที่นอกวันเวลาราชการ ควรมีค่าล่วงเวลาให้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และควรมอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน อีกทั้ง สามารถเรียนรู้ความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ตัวบุคลากรต้องยืดหยุ่น ไม่ควรนำความเครียดกลับไปสู่ครอบครัว หาเวลาพักผ่อนเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton มาอภิปรายผลตามกรอบประเด็นปัญหา ในการวิจัย ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม แต่ค่าตอบแทนไม่เพียงพอในการดำรงชีพในปัจจุบัน ส่วนใหญ่ไม่มีเงินออมหรือเงินสำรองฉุกเฉินและไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิชัย (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัย พบว่า ในภาพรวมได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินเหลือเก็บออมอยู่ค่อนข้างน้อยการเลื่อนเงินเดือนยังไม่มีหลักเกณฑ์ที่ดีมากพอเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือนเมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย กล่าวคือ สถานที่ทำงานในหน่วยงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอาคาร มีความมั่นคงแข็งแรง บริเวณภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องฟอกอากาศ สอดคล้องกับงานวิจัยของ คมกริช เทนรักษา (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่มองว่าสถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและถูกละเลย มีแสงสว่างที่เพียงพอ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเท ทัศนียภาพที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและพร้อมใช้งาน สถานที่มีความเหมาะสม ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและการปฏิบัติงาน ในขณะที่เดียวกันยังแสดงความคิดเห็นว่ายังมีความแออัด คับแคบ เสียงดัง พื้นที่ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร สถานที่เก็บของไม่เป็นสัดส่วน ชันวางแฟ้มเอกสารไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวดี ลิมลม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า พื้นที่ในการปฏิบัติงานจำกัดและคับแคบ มีเสียงดัง รบกวน

1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง กล่าวคือ หน่วยงานสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจได้อย่างเต็มที่ โดยมีการจัดโครงการและจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ ทักษะ ความสามารถและพัฒนาคุณภาพชีวิต เช่น การฝึกภาษาต่างประเทศ การพัฒนาความคิด การบริหารจัดการเงิน การสร้างทักษะสื่อสารและเสริมบุคลิกภาพ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2563, หน้า 307) อธิบายว่าโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

1.4 โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน กล่าวคือ อาชีพข้าราชการเป็นงานที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้าตามลำดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนดตามระเบียบสำนักงาน ก.พ. สอดคล้องกับ สมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิภา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 7) สรุปว่า การปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จนถึงฉบับปัจจุบัน พ.ศ. 2551 ทุกฉบับยังคงยึดหลักการของการทำให้การรับข้าราชการเป็นอาชีพและมีระบบคุณธรรมเป็นแกนหลักในการบริหารข้าราชการ มีความมั่นคงในการประกอบอาชีพ ยึดความสามารถ ความเสมอภาคและความเป็นกลางของข้าราชการ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2563, หน้า 307) อธิบายว่า โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

1.5 ส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น กล่าวคือ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ จะมีสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และเนื่องจากลักษณะงานต้องมีการติดต่อประสานงาน ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ทำให้ได้เรียนรู้ลักษณะผู้คนในสังคมและในองค์กรได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับแนวคิด ของ Abragam H. Maslow (อ้างถึงใน สุทธิณี ฤกษ์ขำ, 2560, หน้า 29) ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์ ชั้นที่ 3 ความต้องการความเป็นเจ้าของและความรัก (Belonging and Love Needs) อธิบายว่า ความต้องการเพื่อน การมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่นเมื่อมีความปลอดภัยในชีวิตและมั่นคงในการงานแล้ว คนเราจะต้องความรัก ความสัมพันธ์กับผู้อื่นมีความต้องการเป็นเจ้าของและมีเจ้าของ ความรักในรูปแบบต่างกัน เช่น ความรักระหว่าง คู่รัก พ่อ แม่ ลูก เพื่อน เป็นต้น ได้รับการยอมรับเป็นสมาชิกในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งหรือหลายกลุ่ม

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ การทำงานในระบบราชการมีระเบียบที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องทำตามข้อกฎหมายและระเบียบสวัสดิการ สปก. ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานจึงต้องเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง มีการส่งเสริมให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เช่น ตอนประชุมผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ที่มีความเสมอภาค รับฟังความคิดเห็น มีเสรีภาพในการพูดและให้ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ เพื่อสามารถจัดสวัสดิการและสร้างประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทศรี ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) อธิบายว่า Fair Treatment at Work การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงาน ควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกันและสอดคล้องกับงานวิจัยของ นราวดี ลีลมม (2562) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอที่อยู่บนพื้นฐานของกฎหมายและกฎระเบียบ ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับผู้ร่วมงาน ทุกคน เคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กล่าวคือ บุคลากรมีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว การทำงานประจำวันไม่ได้เป็นผลกระทบที่เป็นทางลบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัว สามารถแบ่งเวลาให้ตนเองและครอบครัวได้ หากสามารถจัดสรรเวลาให้กับตัวเองได้ดีส่งผลให้ประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัวได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทศรี ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 308) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการโดยส่วนรวม เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดการชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ แต่มีบางส่วนกล่าวว่า ไม่สมดุลเท่าที่ควร บางครั้งมีการกิจเร่งด่วนจึงทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อให้งานที่รับผิดชอบเสร็จทันตามเวลาที่กำหนดจึงไม่มีเวลาพักผ่อน ซึ่งบางครั้งทำงานหนักมากเกินไปจึงมีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวและสุขภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมอบหมายงานที่มีความเหมาะสม เพื่อลดการมีภาระงานหนักจนกระทบกับการใช้ชีวิตส่วนตัวของ บุคลากรหลังเลิกงานและในวันหยุดราชการ

1.8 ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ทางสังคม กล่าวคือ เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เพราะฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นงานที่เกี่ยวกับการจัดสวัสดิการที่นอกเหนือจากรัฐจัดให้ ซึ่งสังคมหรือบุคลากรส่วนใหญ่จะมีความคาดหวังสูง อีกทั้ง ลักษณะงานมีคุณค่าในลักษณะที่ช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการทำงานได้ เช่น การลดความเครียด การมีกิจกรรมนันทนาการ การให้บริการต่อภาคประชาชน มีการติดต่อประสานงานกับบุคลากรทั้งภายในและภายนอกราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานโดยที่ไม่หวังผลกำไร เป็นงานที่ให้บริการประชาชนและมีกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการนำความรู้ จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้ ดังนั้น การที่บุคลากรมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้บุคลากรและทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ

2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

2.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ ค่าตอบแทนเป็นธรรมแต่หากเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ทั้งค่าน้ำมัน ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายอื่น ๆ เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพในปัจจุบันไม่สมดุลกับค่าตอบแทนที่ได้รับและเนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ (องค์กรขนาดใหญ่) การปรับเงินเดือนต้องอิงประมาณของประเทศค่อนข้างสูง จึงยากที่จะมีการปรับขึ้น ซึ่งต้องหารายได้ช่องทางอื่น ๆ เพิ่มเติม อาจทำให้เกิดความเครียดและมีผลกระทบต่อการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมัย กรุงเทพมหานคร สรุปว่า ได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเหมาะสมตามระเบียบของราชการ แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาวะที่ค่าครองชีพสูง ควรมีการปรับสวัสดิการเพิ่มเติม เพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเดินทาง ค่าที่พักอาศัย เป็นต้น

2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย กล่าวคือ เนื่องจากภายในกองบริหารทรัพยากรบุคคลไม่มีกล้องวงจรปิด มีแต่กล้องวงจรปิดบริเวณรอบด้านนอกอาคาร เมื่อมีของหายภายในกอง ทำให้ไม่ทราบเพราะไม่มีภาพบันทึก อีกทั้ง จำนวนบุคลากรที่เพิ่มสูงขึ้น พื้นที่แออัดทำให้ไม่มีพื้นที่วางแฟ้มเอกสาร เมื่อมีงานด่วน บ่อยครั้งหาเอกสารไม่เจอ และเดินสะดุดสิ่งของบ่อย ๆ เนื่องจากมีสิ่งของกีดขวางทางเดิน และรวมถึงสถานที่จอดรถไม่เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น หากมาสายจำเป็นต้องนำรถไปจอดบริเวณใกล้สถานที่ทำงาน นอกจากไม่มีความปลอดภัยยังต้องรับภาระค่าใช้จ่ายด้วยตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภณัฐ แสงสว่าง (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนทีมงานและสถานที่ในการจัดเก็บเอกสารค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดความยากลำบาก ในการจัดเก็บเอกสารและในการค้นหาเอกสารต่าง ๆ

2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง กล่าวคือ หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจ แต่ด้วยงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ตลอด เช่น อบรมเรื่องการพัฒนาทักษะ

ภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรืออบรมหลักสูตรอื่น ๆ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และไม่ได้เพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ รวมถึง งบประมาณมีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึง จึงทำให้บุคลากรบางคนไม่ได้รับโอกาส อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กรเป็นโครงสร้างขนาดใหญ่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ข้าราชการรุ่นใหม่ ต้องทำงานตามระบบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูชย์ อโณทัย (2560) ที่ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า การจัดอบรมให้ความรู้ยังมีจำกัด ไม่ทั่วถึง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานไม่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่าง ๆ ทำให้องค์การยังไม่เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้เท่าที่ควร หน่วยงานไม่มีแหล่งข้อมูลที่เพียงพอและทันสมัยในการดำเนินงาน จึงเกิดความล่าช้าเนื่องจากต้องใช้เวลามากในการสืบค้นข้อมูล

2.4 ปัญหาความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า ปริมาณงานค่อนข้างเยอะ บางช่วง มีงานซ้อนกันหลายงานทำให้บ่อยครั้งต้องปฏิบัติงานนอกเวลางาน หรือต้องนำงานกลับไปทำที่บ้าน จึงทำให้ต้องเสียสละส่วนตัว อาจสูญเสียเวลาพักผ่อนกับครอบครัว เพราะข้าราชการจะยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบกับคนคนอื่น ๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกร ต่วนชะเอม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและ สถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า บางภารกิจอาจจะมีการเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว เนื่องจากเป็นข้าราชการจึงต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และในบางภารกิจเจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรตามวันหยุด นักชดถุกษ์ หรือวันหยุดพิเศษจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม

3.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ ควรปรับฐานเงินเดือนให้ครอบคลุมทุกระดับขั้นให้ตรงกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ควรมีการจัดสรรงบประมาณล่วงเวลาในการทำงาน และจัดสวัสดิการอื่น ๆ เพิ่มเติมที่เป็นการช่วยบรรเทาความเดือดร้อนของข้าราชการ เช่น ค่าเช่าที่อยู่อาศัย ค่าเดินทาง มีรถรับ-ส่งในการเดินทาง เพื่อให้ข้าราชการสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีคุณภาพที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมชนพรเชตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการเพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง หรือเบี้ยเลี้ยง ภัย นอกเหนือจากที่มีอยู่แล้วในระบบราชการ หรือเงินเพิ่มตามโอกาสพิเศษ เช่น โบนัส เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยลดภาระให้กับบุคลากร และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจอีกช่องทางหนึ่งให้กับบุคลากร

3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย กล่าวคือ ควรมีมาตรการการเข้มงวดในเรื่องการทำกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำอย่างเคร่งครัด มีการจัดระเบียบเอกสาร เอกสารเก่าควรทำลายตามระเบียบของราชการและควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในกอง เพื่อสร้างความมั่นใจ และความปลอดภัยทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้ง ควรจัดสถานที่หรือเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงานหรือจัดตู้เก็บเอกสารให้เพียงพอต่อ จำนวนคน และการวางแฟ้มเอกสาร เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานไม่คับแคบสามารถเดินไปสะดวกสบาย และควรจัดสรรหรือแก้ปัญหาที่จอดรถให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอเพื่อเพิ่มความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Abrogam H.Maslow (อ้างถึงใน สุธีณี ฤกษ์ขำ (2560, หน้า 29) ทฤษฎีแรงจูงใจของมนุษย์

ขั้น 2 อธิบายว่า ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการที่จะเกิดขึ้นหลังจากที่ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการขั้นนี้ก็จะเกิดขึ้น ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยที่มีที่ยึดเหนี่ยวทางจิตใจ ปราศจากความกลัว การสูญเสียและภัยอันตราย เช่น สภาพสิ่งแวดล้อมบ้านปลอดภัย การมีงานที่มั่นคง การมีเงินเก็บออม ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย รวมถึง ความมั่นคงปลอดภัยส่วนบุคคลสุขภาพและความเป็นอยู่ ระบบรับประกัน ช่วยเหลือในกรณีของอุบัติเหตุ/ความเจ็บป่วย

3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง พบว่าหน่วยงานควรมีการจัดทำ Career Path ให้กับข้าราชการในองค์กรเป็นประจำ ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจลักษณะการทำงานของตนเองมากขึ้น สามารถกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของตำแหน่งงานและอาชีพของตนเองในอนาคต สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์ (2564) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ผลการวิจัยพบว่า ควรมุ่งเน้นการสร้างความรู้ความเข้าใจในเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) อีกทั้ง ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน ในการพัฒนาตนเองเพื่อมุ่งสู่เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และบางส่วนกล่าวว่า ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่หลากหลายเพิ่มขึ้นตามยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูง และสามารถเข้าร่วมได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทั้ง Online และ Onsite สำหรับผู้สนใจ แต่ไม่สามารถเข้าร่วมได้ จะได้สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมาลี สุกใส (2563) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการเพิ่มเติมหลักสูตรที่เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและเป็นประโยชน์ต่อราชการหลากหลายแขนงมากขึ้น เช่น ความรู้และทักษะ ในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ในการทำงานและสื่อสาร ซึ่งอาจเป็นการให้ความรู้ในรูปแบบการเรียนรู้ ออนไลน์ E-Learning ในด้านของเทคโนโลยีดิจิทัล

3.4 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กล่าวคือ บุคลากรจำเป็นต้องวางแผนการทำงานด้วยตนเอง จัดเรียงความสำคัญของการทำงานและควรลดการปฏิบัติงานในวันหยุด โดยหากจำเป็นต้องออกปฏิบัติหน้าที่นอกวันเวลาราชการ ควรมีค่าล่วงเวลาให้เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ และควรมอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน อีกทั้ง สามารถเรียนรู้ความหลากหลายมากยิ่งขึ้น ตัวบุคลากร ต้องยืดหยุ่น ไม่ควรนำความเครียดกลับไปสู่ครอบครัว หาเวลาพักผ่อนเพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วันโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สำนักอนามัย กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการเป็นหลักเพื่อให้บุคลากรได้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการอย่างเต็มที่ ถ้าหากมีความจำเป็นต้องออกปฏิบัติงานนอกเวลาราชการควรมีการจัดสรรบุคลากรที่เหมาะสมและมีค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมสำหรับการออกปฏิบัติงานในแต่ละครั้ง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต ให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หน่วยงานควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน หรือกรณีทำงานนอกวันราชการ หรือทำงานล่วงเวลาคควรมีค่าตอบแทนให้ และควรมีการปรับปรุงสวัสดิการใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มรายได้ให้แก่บุคลากรในหน่วยงาน อีกทั้ง ควรมีการจัดสวัสดิการต่างอื่น ๆ เช่น ค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พักอาศัย รถรับ-ส่งตามระยะทาง เป็นต้น เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรที่มีรายได้น้อย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หน่วยงานควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดภายในกอง เพื่อสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้ง ควรจัดสถานที่หรือเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงานหรือจัดตู้ให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานไม่คับแคบสามารถเดินสะดวกสบาย และควรจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนจากความเหนื่อยล้าในการทำงาน รวมถึงควรมีค่าเช่าที่จอดรถให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอเพื่อเพิ่มความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้และขีดความสามารถของตนเอง หน่วยงานควรมีการจัด Career Path เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นประจำ การเริ่มต้นแผนอนาคต การทำงานที่น่าสนใจให้กับข้าราชการในองค์กร ซึ่งทำให้ข้าราชการมีความเข้าใจลักษณะการทำงานของตนเอง สามารถกำหนดทักษะ ความรู้ และความสามารถที่จำเป็นเพื่อสอดคล้อง กับเป้าหมายของตำแหน่งงานและอาชีพของตนเองในอนาคต

4. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ควรเรียนรู้ที่จะปฏิเสธและต่อรองการขอความช่วยเหลือจากหัวหน้าและเพื่อนร่วมงานเพื่อแบ่งเบาภาระงาน จัดเรียงความสำคัญของการทำงานและควรลดการปฏิบัติงานในวันหยุดโดยหากจำเป็นต้องออกปฏิบัติหน้าที่นอกวันเวลาราชการ ควรมีค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานและควรมอบหมายงานให้มีความเท่าเทียมกัน อีกทั้งยังสามารถเรียนรู้งานได้หลากหลายมากยิ่งขึ้น ที่สำคัญบุคลากรต้องหาเวลาพักผ่อนของตนเอง เมื่อถึงเวลาพักผ่อนควรหยุด นึกถึงเรื่องงาน เพื่อทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเท่านั้น ควรมีการวิจัยเชิงปริมาณด้วยการใช้แบบสอบถาม เพื่อค้นหาถึงปัจจัยตัวแปรอื่น ๆ และให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและครอบคลุมมากขึ้น

2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษากองบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคมในแต่ละตำแหน่งให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ข้าราชการตำแหน่งนิติกร ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนข้าราชการตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เป็นต้น

3. ผู้วิจัยควรศึกษาในประเด็นอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น การจัดสวัสดิการข้าราชการพฤติกรรมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- คมกริช เทนุรักษ์. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมการปกครอง*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรภพ ศรีมณี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- เจษฎา ยอดรัก. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตคลองเตย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฐิติกร ต่วนชะเอม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษากองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราวดี ลีมลม. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, มกราคม 23). *ราชกิจจานุเบกษา*, 125(22ก), 28-32.
- พิชามญชุ์ อุไณทัย. (2560). *การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภัทรพิลาส กาญจนกุลดิษฐ์. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัด : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการองค์การและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต ภาคพิเศษ.

- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2565). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง. โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ภาคพิเศษ
- ศุภณัฐ แสงสว่าง. (2566). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของทีมงานพรรคเพื่อไทย กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุทธิณี ฤกษ์ขำ. (2560). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หลักการและการประยุกต์ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุพัตรา ทองภูเบศร์. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมาลี สุกใส. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 19) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.