คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง*

The quality of working life of Department of Administrative Personnel : A case study of Ang Thong Provincial Administrative Office

เกศรินทร์ คำยันต์**
Kedsarin Khamyan
6514830054@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 6 คน ในการศึกษาครั้งนี้ ได้ทำการศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร 6) ด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคล 7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ด้านความภูมิใจในองค์กรและลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และได้ศึกษาปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งข้อเสนอแนะและแนวทางในการส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของสภาพแวดล้อมในที่ทำงานแม้ว่าจะปลอดภัย แต่มีความแออัด ไม่เหมาสมกับปริมาณบุคลากร ภารกิจงานของหน่วยงานมีจำนวนมาก มีงานเร่งด่วนต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา และค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต**;** คุณภาพชีวิตในการทำงาน **;** ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง
keywords : Quality; Quality of work life; Ang Thong Provincial Administrative Office

---

***บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง**

****นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง**

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 34 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

“งาน” หมายถึง การที่บุคคลในองค์การมีหน้าที่ความรับผิดชอบและตำแหน่งที่แตกต่างกันออกไป และบุคคลที่ทำงานก็จะรับรู้และให้ความหมายของงานไปตามสถานภาพของตน อย่างไรก็ตามการทำงานของแต่ละคน ย่อมต้องมีเป้าหมายต่าง ๆ ในชีวิตด้วย (จักรภพ ศรมณี, 2566, หน้า 27) “การทำงาน” มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์นอกเหนือไปจากชีวิตส่วนตัว สังคม และการเพิ่มพูนความรู้ นอกจากนั้น การทำงานยังเป็นเครื่องมือที่ใช้ตอบสนองความต้องการขั้นต่าง ๆ ของมนุษย์ ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญ ไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ในขณะเดียวกัน “คน” ก็เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในทางเศรษฐศาสตร์ถือกันว่า “มนุษย์” เป็นสิ่งที่มีค่าในเรื่องมีสติปัญญาอันเป็นบ่อเกิดแห่งทรัพย์สินหรือความมั่งคั่ง จึงเรียกว่าเป็นทรัพยากรมนุษย์ของการเป็นแรงงานที่มีความสามารถ (จักรภพ ศรมณี, 2566, หน้า 22) และคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่ง สำหรับการทำงานในปัจจุบันเช่นกัน ทั้งนี้ ปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดี ต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่งคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร

กรมการปกครอง เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานที่มีกมีลไกในการขับเคลื่อนนโยบายและภารกิจไปสู่การปฏิบัติในทุกพื้นที่ของประเทศ ภายใต้วิสัยทัศน์ “พื้นที่เข้มแข็ง ประชาชนผาสุก ในสังคมที่มั่นคงปลอดภัยอย่างยั่งยืน” ตามแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570) ของกรมการปกครอง ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ประเทศไทย “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” โดยบุคลากรของกรมการปกครองได้ยึดถือค่านิยม “บำบัดทุกข์ บำรุงสุข ” ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น กรมการปกครองจึงมีบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อยู่ในทุกพื้นที่ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

ที่ทำการปกครองจังหวัด เป็นหน่วนงานส่วนภูมิภาค มีอำนาจหน้าที่ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมการปกครอง พ.ศ. 2559 คือ ดำเนินการเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของกรมในเขตพื้นที่จังหวัด กำกับ ดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของที่ทำการปกครองอำเภอ และปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย เพื่อบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ดูแลพี่น้องประชาชนในพื้นที่ให้ทุกข์น้อยลง สุขมากขึ้น ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามภารกิจ งานในพื้นที่และงานนโยบายที่ได้รับมอบหมาย จากภารกิจของหน่วนงานจะเห็นได้ว่าที่มีทั้งในสำนักงานและในทุกระดับพื้นที่ ตั้งแต่ระดับจังหวัด อำเภอ ตำบล หรือแม้กระทั้งระดับหมู่บ้าน และแน่นอนว่า การบำบัดทุกข์ บำรุงสุข ไม่มีคำว่าวันหยุด ปัจจุบันจึงพบว่าบุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ต้องพบกับปัญหา อุปสรรค ต่าง ๆ มากมาย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความไม่สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตการทำงาน ปัญหาสุขภาพ ไม่มีเวลาออกกำลังการและพักผ่อนน้อยความเครียดสะสม ค่าตอบแทนที่ยังไม่เพียงพอ ไม่มีเวลาให้ครอบครัว สภาพแวดล้อมการทำงานที่ค่อยข้างคับแคบ บุคลากรไม่เพียงพอต่อภารกิจหน้าที่ เป็นต้น ซึ่งกระทบทั้งงาน และผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้ อาจส่งผลทำให้งานที่ทำออกมานั้นไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควร บั่นทอนสุขภาพกายและสุขภาพจิต ทำไม่มีความสุขในการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน

จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การในที่สุด ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เพื่อจะนำไปสู่แนวทางในการวางแผนการกำหนดนโยบายการปรับปรุง และการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป ให้ได้นานที่สุด และพร้อมที่จะขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการ วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย ขอมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค่นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยที่เกี่ยวข่องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่เพื่อสัมภาษณ์กลุมตัวอย่าง ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ สมาชิกกองอาสารักษาดินแดน และลูกจ้าง โดยผู้วิจัยศึกษาเฉพาะข้าราชการ ตำแหน่งเจ้าพนักงานปกครอง ระดับชำนาญการ และระดับปฏิบัติการ เท่านั้น

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) โดยการสัมภาษณ์รายบุคคลจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ มีสวนเกี่ยวของใกลชิด และสามารถใหข้อมูลในประเด็นที่ต่องการศึกษาได้เป็นอย่างดี จำนวน 6 คน ดังนี้

2.1 ข้าราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง ระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน

2.2 ข้าราชการ ตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง ระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือในการวิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์ เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน ผสมผสานกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) (วิโรจน์ ก่อสกุล,2565,หน้า 51) โดยการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล พร้อมกับมีการจดบันทึก เพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยมีวิธีการรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมขอมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาคนควาเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แลวโดยผู้อื่น ได้แก หนังสือทั่วไป สารานุกรม พจนานุกรม งานวิจัย วิทยานิพนธ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาคนควาในเรื่องนั้นอย่างละเอียด เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่เป็นสวนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชนในการปฏิบัติ เชน ประกาศ คำสั่ง นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คูมือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการ โดยผู้วิจัยเลือกวิธีการ สัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษผู้วิจัย ซึ่งใชวิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยผู้วิจัยต่องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไวในแบบสัมภาษณ์ โดยจะสัมภาษณ์ตามข่อที่กำหนดไวเทานั้น และผู้วิจัยใชแบบสัมภาษณ์แบบปลายเปิด (Open ended Questions) ในการสัมภาษณ์ จดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ (วิโรจน ก่อสกุล, 2566, หนา 49)

สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล พร้อมกับมีการบันทึกเสียงบทสนทนาและจดบันทึกเพื่อนำมาใช้ถอดความสำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป มีทั้งการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล การสัมภาษณ์ซ้ำ การสัมภาษณ์บุคคลอื่นเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลครบถ้วน

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ที่ได้จากจากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น

2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล่วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน กอนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แลวนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข่องได้แก แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข่อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันขอข้อมูลกอนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์

4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย โดยแยกตามวัตถุประสงคของการวิจัย คุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง โดยใช่การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง จากผลการศึกษารวบรวมขอมูลจากตำรา บทความทางวิชาการ เอกสารทางวิชาการ วารสาร หนังสือ วิทยานิพนธ สารนิพนธ์ รายงานการวิจัย ข้อมูลหลักฐานต่าง ๆ ที่มีอยู่ รวมทั้งได้สืบค้นจากสื่ออิเล็กทรอนิกส์ (Internet) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค รวมทั้งแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขาและเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

“คุณภาพชีวิตในการทำงาน” โดย Delamotte and Takexawa (1984) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กล่าวไว้หลายมิติ ดังนี้

1. มิติกว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษย์สัมพันธ์

2. มิติแคบ หมายถึง ผลที่เกิดต่อคนงานได้แก่ การปรับปรุงภายในองค์การและลักษณะงาน พนักงานแต่ละบุคคล ได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้ง ความพึงพอใจของพนักงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีต่อสภาพการทำงานของพนักงานด้วย

3. มิติความเป็นมนุษย์ เงื่อนไขการทำงานที่มีความเหมาะสมกับคนงาน คือ การพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน (ฝรั่งเศส) การให้ความคุ้มครอง (สังคมนิยม) การมีสภาพแวดล้อมที่ดี และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน (สแกนดิเนเวีย) ครอบคลุมวิธีการปฏิบัติทางเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อให้เพิ่มความพึงพอใจ ให้มากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ของโครงการและปัจเจกบุคคล

โดย Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ เป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย หรือกระบวนการยุติธรรม ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยมีเสรีภาพและความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมมีเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

จากคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 8 ประการ ทำให้เห็นว่าการที่บุคลากร หรือผู้ปฏิบัติงานในองค์การ มีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ มีความพึงพอใจในเรื่องของค่าจ้าง ค่าตอบแทน สวัสดิการ มีความความมั่งคงในการทำงาน รู้สึกความปลอดภัย ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรและผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ถ้าที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ทำให้บุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในทุก ๆ ด้าน ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจ มีความทุ่มเททั้งแรงการแรงใจ พร้อมพัฒนาตนเอง สามารถนำความรู้ความสามารถของตนที่มีอยู่ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ลดปัญการลา ขาดงาน หยุดงาน ปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ และลดอัตราการย้ายสถานที่ทำงาน การลาออก หรือโอนย้ายไปหน่วยงานอื่น ๆ

ผลจากการสัมภาษณ์

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ สามารถนำมาวิเคราะห์แยกประเด็นต่าง ๆ เรียงลำดับวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ ได้ดังนี้

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ได้ผลการวิจัยเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่ายังไม่เพียงพอ ถ้าเทียบกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน และมีบางส่วนเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ แต่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่ก็ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบันเช่นกัน ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินนั้น บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เห็นพ้องกันว่า มีความเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขหน่วยงาน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า สถานที่มีความปลอดภัย มีเวรรักษาสถานที่ราชการ มีความสะอาด แต่พื้นที่มีความคับแคบ ไม่เพียงพอกับปริมาณคน และการจัดเก็บเอกสารสำคัญ สำหรับอุปกรณ์สำนักงาน ยังไม่เพียงพอและ

ยังไม่ค่อยทันสมัย เหมาสมกับต่อการใช่งาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โน๊ตบุ๊ค เป็นต้น

1.3 ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้พัฒนาความรู้ โดยให้การสนับสนุนให้บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งของกรมการปกครอง และหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ มีการจัดอบรมการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดทุก ๆ ปี

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง เพราะตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง เป็นสายงานหลักของกรมการปกครอง ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานค่อยข้างสูง แต่การเลื่อนระดับมีการสอบแข่งขันกันสูงมาก ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่า ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับบริบทและความสามารถของแต่ละบุคคล

1.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า มีบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี ผู้ปฏิบัติงาน ในทุกระดับมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ไม่แบ่งแยก ลักษณะอยู่กันแบบพี่แบบน้อง มีการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

1.6 ด้านการการเคารพสิทธิส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า มีการเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็น มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวของกันและกัน รวมถึง ให้เสรีภาพและความอิสระในการปฏิบัติงาน ภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า ภารกิจของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีจำนวนปริมาณงานที่เยอะ มีภารกิจงานเร่งด่วนเป็นจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและปฏิบัติงานในวันหยุดราชการอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมักจะไม่ค่อยเป็นเวลา โดยมีทั้งงานในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ เอกสาร และงานที่ต้องลงพื้นที่ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรและลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า รู้สึกมีความภูมิใจในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กร ที่ได้ทำงานเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

2. ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครองในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1) ปัญหาด้านค่าตอบแทน ส่วนใหญ่มองว่ายังไม่เพียงพอ เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่ทำ ในกรณีที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือปฏิบัติงานในวันหยุด และบางครั้งต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวในการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่

2) ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ค่อยข้างมีความคับแคบ แออัด ยังขาดการจัดระเบียบในเรื่องของโต๊ะทำงาน และพื้นที่ในการจัดก็บเอกสารสำคัญ สำหรับวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ก็ยังมีไม่เพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น

3) ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากภารกิจของกรมการปกครอง และที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีจำนวนปริมาณงานที่เยอะ มีภารกิจงานเร่งด่วนเป็นจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและปฏิบัติงานในวันหยุดราชการอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมักจะไม่ค่อยเป็นเวลา โดยมีทั้งงานในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ งานเอกสาร และงานที่ต้องลงพื้นที่ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต

3. ศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง

จากการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างพบว่า ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ดังนี้

1) ปัญหาด้านค่าตอบแทนองค์กรควรควรจัดหาค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลา ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวันหยุดหรือทำงานนล่วงเวลาราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหากคนมีความเต็มใจและมีเป้าหมายในการทำงาน ย่อมจะทำงานออกมาได้ดี และมีความสุขกับการทำงาน

2) ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร มีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหาก จะได้มีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพในสำนักงานให้มีความสวยงาม ผ่อนคลาย สบายตา และควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีความทันสมัย เหมาะสม และดีต่อสุขภาพของบุคลากร เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจต่อการทำงาน

3) ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยภารกิจ และลักษณะงาน ของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ที่มีทั้งบริบทงานในสำนักงานและงานที่ต้องออกไปปฏิบัตินอกสถานที่ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงบริบทและภารกิจงานได้ องค์กรควรจัดหางบประมาณในการจ้างพนักงานราชการหรือลูกจ้างเพิ่มเติม ให้เหมาะสมกับปริมาณงาน เพื่อจะได้แบ่งเบาและช่วยลดปริมาณงานด้านเอกสารของตัวบุคคลที่ทำงานในสายงานหลักได้ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) มี 8 ด้าน ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับถือว่ายังไม่เพียงพอ ถ้าเทียบกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบัน และมีบางส่วนเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอ แต่ต้องใช้จ่ายอย่างประหยัด แต่ก็ยังไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำในปัจจุบันเช่นกัน ส่วนการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนในแต่ละรอบการประเมินนั้น บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เห็นพ้องกันว่า มีความเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของหน่วยงาน สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรม เมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ สอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบ ด้วย 5 ด้าน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัย ระยะเวลา และความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติด้านเศรฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ การบริหารเงิน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1966) (อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) ปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ซึ่งหากบุคลากรพอใจต่อปัจจัยดังกล่าว จะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงาน รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2564) พบว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การที่บุคลากรได้รับผลประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน การที่ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร ส่งผลทำให้บคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า สถานที่มีความปลอดภัย มีเวรรักษาสถานที่ราชการมีความสะอาด แต่พื้นที่มีความคับแคบ ไม่เพียงพอกับปริมาณบุคลากรในสังกัด และมีพื้นที่ไม่เพียงพอต่อการจัดเก็บเอกสารสำคัญ สำหรับอุปกรณ์สำนักงาน ยังไม่เพียงพอ ไม่ค่อยทันสมัย รวมทั้งยังไม่เหมาะสมกับต่อการใช่งาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ ปริ้นเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร โน๊ตบุ๊ค เป็นต้น สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1940) (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13) ขั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพ ได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือความต้องการความปลอดภัยจากภยันตรายทุกด้าน สอดคล้องกับ วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 3) ได้อธิบายว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ในด้านของ ผู้ปฏิบัติงาน คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถตอบสนองความต้องการต่าง ๆ ของผู้ปฏิบัติงานในเรื่องของการดำรงชีวิต การมีความมั่นคง ความรู้สึกปลอดภัย

1.3 ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคล บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า หน่วยงานและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ ได้พัฒนาความรู้ โดยให้

การสนับสนุนให้บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง เข้าร่วมอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งของกรมการปกครองและหน่วยงานอื่น ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้บุคลากรในสังกัด ได้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีการจัดอบรมการให้ความรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในสังกัดทุก ๆ ปี สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพของบุคคลและสอดคล้องกับทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1969) (อ้างถึงในรัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 19) ในขั้นที่ 3 (G) ความต้องการเจริญเติบโต (growth needs) คือ ความต้องการภายในเพื่อการพัฒนาส่วนบุคคลความต้องการของบุคคลที่จะเจริญเติบโตพัฒนา และใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ด้วยการแสวงหาโอกาส และการเอาชนะความท้าทายใหม่ ๆ รวมทั้งสอดคล้องกับ วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 3) ได้อธิบายว่า ผู้บริหารในองค์การต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด รวมทั้งกระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญช่วยให้องค์การเจริญเติบโต

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง เพราะตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครอง เป็นสายงานหลักของกรมการปกครอง ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานค่อยข้างสูง แต่การเลื่อนระดับมีการสอบแข่งขันกันสูงมากสูงมาก ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่า ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับบริบทและความสามารถของแต่ละบุคคล สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1966) (อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2566, หน้า 55) อธิบายว่า ปัจจัยจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน และความสำเร็จ สอดคล้องกับ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 322) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่เกี่ยข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านการทำงาน คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2564) พบว่า การทดสอบความรู้เพื่อเลื่อนตำแหน่งให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติม ส่งผลให้บุคลากรมีความก้าวหน้า มั่นคง และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

1.5 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร พบว่า บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า มีบรรยากาศของความสัมพันธ์ที่ดี มีการสื่อสารที่ดีผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง มีการทำงานเป็นทีม ให้เกียรติและช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี สอดคล้องกับทฤษฎี E.R.G. ของ Alderfer (1969) (อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 19) ในขั้นที่ 2 (R) ความต้องการความสัมพันธ์ (relatedness needs) คือ ความต้องการทุกอย่างที่เกี่ยวพันกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลภายในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (1966) (อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) ปัจจัยสุขภาวะ โดยปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้บุคลากรเกิดความไม่พึงพอใจ เกิดความความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงานวัฒนธรรมในการทำงาน และกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดีขึ้นนั้น ได้แก่ ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน และสอดคล้องกับ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติด้านสังคม ได้แก่ ความสัมพันธ์ กิจกรรมร่วมกัน ความผูกพันกับองค์กร การสื่อสารภายในองค์กร

1.6 ด้านการการเคารพสิทธิส่วนบุคคล บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า บุคลากรในองค์กรมีการเปิดกว้างและรับฟังความคิดเห็น มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน ไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว

ของกันและกัน รวมถึงให้เสรีภาพและความอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแลของผู้บังคับบัญชา สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล สามารถแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพและความเสมอภาค

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า ภารกิจของที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีจำนวนปริมาณงานที่เยอะ มีภารกิจงานเร่งด่วนเป็นจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและปฏิบัติงานในวันหยุดราชการอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมักจะไม่ค่อยเป็นเวลา โดยมีทั้งงานในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ เอกสาร และงานที่ต้องลงพื้นที่ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ สอดคล้องกับ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานมิติด้านส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

1.8 ด้านความภูมิใจในองค์กรและลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า รู้สึกมีความภูมิใจในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรที่ได้ทำงานเพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และเป็นงานที่มีคุณค่าต่อสังคม สอดคล้องกับ รวมทั้งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กัญจน์ ตัณฑัยย์ (2564) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย พบว่า ภรกิจส่วนใหญ่ของหน่วยงานราชการจะเป็นไปเพื่อช่วยบำบัดทุกข์ บำรุงสุขของประชาชนในสังคม จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานส่วนการข่าวมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของการช่วยเหลือสังคมและประชาชน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีประเด็นที่มาอภิปราย ดังนี้

1) ปัญหาด้านค่าตอบแทน ที่ยังไม่สมดุลกับลักษณะงานและปริมาณงานที่ทำ บุคลากรในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ส่วนใหญ่มองว่ายังไม่เพียงพอ เพราะค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่มีความสมดุลกับปริมาณงานที่ทำในกรณีที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา หรือปฏิบัติงานในวันหยุด และบางครั้งต้องใช้รถยนต์ส่วนตัวในการออกไปปฏิบัติงานในพื้นที่ สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ สอดคล้องกับวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติด้านเศรฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ การบริหารเงิน

2) ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงานที่ค่อยข้างมีความคับแคบ แออัด ยังขาดการจัดระเบียบในเรื่องของโต๊ะทำงาน และพื้นที่ในการจัดก็บเอกสารสำคัญ สำหรับวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ก็ยังไม่เพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน

เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า สำนักงานอัยการสูงสุดยังขาดแคลนอุปกรณ์ เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเตอร์เน็ต ยังไม่เพียงพอและขาดความทันสมัย และไม่เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้า

3) ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากภารกิจของกรมการปกครอง และที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีจำนวนปริมาณงานที่เยอะ มีภารกิจงานเร่งด่วนเป็นจำนวนมาก ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลาและปฏิบัติงานในวันหยุดราชการอยู่เสมอ การปฏิบัติงานมักจะไม่ค่อยเป็นเวลา โดยมีทั้งงานในสำนักงานที่เกี่ยวข้องกับงานธุรการ เอกสาร และงานที่ต้องลงพื้นที่ ทำให้ไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว พักผ่อนน้อย ไม่มีเวลาออกกำลังกาย เกิดความเครียดสะสม ส่งผลต่อสุขภาพกายและสุขภาพจิต สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมมีเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ สอดคล้องกับวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มิติด้านส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมการปกครองในที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง มีประเด็นที่มาอภิปราย ดังนี้

1) ปัญหาด้านค่าตอบแทน องค์กรควรควรจัดหาค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลา ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหากคนมีความเต็มใจและมีเป้าหมายในการทำงาน ย่อมจะทำงานออกมาได้ดี และมีความสุขกับการทำงาน สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ สอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984) (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) อธิบายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการ ในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระยะเวลา และความมั่นคงในการทำงาน สอดคล้องกับ วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในมิติด้านเศรฐกิจ ได้แก่ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ความเป็นอยู่ การบริหารเงิน รวมทั้งสอดคลองกับผลงานการวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพญาไท พบว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน การพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมทั่วไป

2) ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน องค์กรควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร มีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหาก จะได้มีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพในสำนักงานให้มีความสวยงาม ผ่อนคลาย สบายตา และควรจัดหา

อุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีความทันสมัย เหมาะสม และดีต่อสุขภาพของบุคลากร เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจต่อการทำงาน สอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2561) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพญาไท พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอีกประการหนึ่ง

3) ปัญหาด้านความไม่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้วยภารกิจ และลักษณะงานของที่ทำการปกครองจังหวัด ที่มีทั้งบริบทงานในสำนักงานและงานที่ต้องออกไปปฏิบัตินอกสถานที่ ซึ่งไม่สามารถเปลี่ยนแปลงบริบทและภารกิจงานได้ องค์กรควรจัดหางบประมาณในการจ้างพนักงานราชการหรือลูกจ้างเพิ่มเติมให้เหมาสมกับปริมาณงาน เพื่อจะได้แบ่งเบาและช่วยลดปริมาณงานด้านเอกสารของตัวบุคคลที่ทำงานในสายงานหลักได้ ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับ Richard E. Walton (1973) (อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมมีเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ สอดคล้องกับวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี (2566, หน้า 326) ได้อธิบายว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน มิติด้านส่วนตัว ได้แก่ สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จาการผลการศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง กรมการปกครอง ควรจัดหางบประมาณในการปรับปรุงสำนักงาน เนื่องจากไม่ได้มีการปรับปรุงมาเป็นระยะเวลานาน ควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร ควรมีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหาก ควรมีการปรับปรุงทัศนียภาพในสำนักงานให้มีความสวยงาม สบายตา มีมุมกาแฟ เพื่อความผ่อนคลาย และควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีความทันสมัย เหมาะสม และดีต่อสุขภาพของบุคลากร

2. ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง กรมการปกครอง ควรควรจัดหาค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลา ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงาน สำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาราชการ และสำหรับการปฏิบัติงานนอกสถานที่ จัดหาพาหนะให้เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหากคนมีความเต็มใจและมีเป้าหมายในการทำงาน ย่อมจะทำงานออกมาได้ดี และมีความสุขกับการทำงาน รวมทั้งจัดหางบประมาณในการจ้างพนักงานราชการหรือลูกจ้าง เพื่อจะได้แบ่งเบาและช่วยลดปริมาณงานด้านธุรการของตัวบุคคลที่ทำงานในสายงานหลักได้

3. ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง กรมการปกครอง ควรเพิ่มสวัสดิการ ในเรื่องของจัดให้มีบ้านพักข้าราชการ เพื่อลดค่าครองชีพสำหรับข้าราชการที่มีภูมิลำเนาอยู่จังหวัดอื่น ๆ เพื่อเป็นแรงจูงใจและเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ลดปัญหาการย้ายสถานที่ทำงานบ่อย

ข้อแนะนำเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลกรกรมการปกครอง ในที่ทำการปกครองอำเภอ เพราะที่ทำการปกครองอำเภอมีบริบทและลักษณะงานที่ในส่วนของงานพื้นที่ และในส่วนการพบประประชาชน

เป็นจำนวนมาก เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรในแต่ละที่ทำการปกครองอำเภอ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากงานวิจัยดังกล่าวหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย, กรมการปกครอง. (2564). *รายงานประจำปี 2564 กรมการปกครอง.* ค้นเมื่อ 10 มกราคม 2567, จาก http://ita1.dopa.go.th/ita/ita_files/report64_Ch12.pdf

กนกวรรณ ชาเหลา. (2561). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา : สำนักงานเขตพญาไท. การคนควาอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กัญจน์ ตัณฑัยย์. (2564). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : ส่วนการข่าวสำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. การคนควาอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภพ ศรมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

จักรภพ ศรมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ภาวิณี พรหมหาญ. (2563). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การคนควาอิสระรัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองการและนวัตกรรมในองค์การ.กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.