

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน*

Quality of working life for support staffs

A case study of Land Parcel Center, Department of Lands

อนุพงษ์ สุริยวงษ์**

Anupong Suriyawong

6514830037@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัญหา อุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต รวมทั้งศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและจากการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 8 คน ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มีดังนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน หน่วยงานมีระบบการรักษาความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมที่สะอาด มีการจัดการอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพอย่างต่อเนื่อง มีการเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถแต่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กรและตามการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา ระบบงานมีความมั่นคง และสามารถก้าวหน้าตามสายงานอาชีพโดยการสอบแข่งขัน การปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงานอยู่ในระดับที่ดีมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเหมาะสม การทำงานในหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่ชัดเจน มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ยกเว้นบุคลากรที่ต้องออกงานภาคสนาม(เฉพาะกิจ) ปัญหาและอุปสรรค คือ ความกังวลแนวทางในการทำงานและทิศทางของหน่วยงาน ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต การมอบหมายงานที่ไม่สมดุล โอกาสที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรที่อยู่ต่างจังหวัด ไม่สามารถทำได้ การของบประมาณค่อนข้างยาก และใช้เวลามากพอสมควร

คำสำคัญ: บุคลากรสายสนับสนุน ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน

Keyword: Support staffs ; Quality of working life ; Land Parcel Center

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศไทยในด้านต่างๆ ถูกกำหนดขึ้นภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนการปฏิรูปประเทศ และแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ เพื่อมุ่งยกระดับการพัฒนาประเทศไทยไปสู่เป้าหมายที่ว่า “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรม ฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” เพื่อที่จะให้บรรลุวัตถุประสงค์และขับเคลื่อนเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่ได้กำหนดไว้ และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริง จะต้องอาศัยกระบวนการขับเคลื่อนแผนต่าง ๆ ซึ่งในระบบราชการของประเทศไทย ยังคงให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งถือได้ว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เปரியมมนุษย์เป็นตั้งหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life) เพราะการที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นก็เนื่องมาจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ภาครัฐจึงได้เห็นความสำคัญของบุคลากร จึงได้ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ทำหน้าที่เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรภาครัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ ผดุงไว้ซึ่งระบบคุณธรรมในราชการพลเรือน และได้ตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เห็นได้จากมาตรา 34 บัญญัติว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีประสิทธิภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี” และมาตรา 72 ได้กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรมคุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

กรมที่ดิน ได้เล็งเห็นความสำคัญของบุคลากรในสังกัด จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรกรมที่ดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2570 ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เรื่อง ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ และเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการมีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์ออกเป็น 4 ด้าน ได้แก่ 1.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านการทำงาน 2.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านส่วนตัว 3.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านสังคม 4.การพัฒนาคุณภาพชีวิตด้านเศรษฐกิจเพื่อคาดหวังให้บุคลากรกรมที่ดิน มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีขวัญกำลังใจ และเกิดความผูกพันกับองค์กร ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผลและมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

กรมที่ดิน ซึ่งมีการกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคล และจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศที่ดินเพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน และได้รับการบริการที่มีประสิทธิภาพ ตลอดจนการบริหารจัดการที่ดิน

ของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด นับว่าเป็นหน่วยงานอันดับต้น ๆ ของหน่วยงานราชการ ที่มีอัตราข้าราชการพลเรือนค่อนข้างมาก มีบุคลากรสังกัดทั้งส่วนกลางและส่วนภูมิภาค มีสำนักงานที่ดินทั้งสิ้น 461 แห่ง ครอบคลุมทั่วประเทศ เพื่อให้ประชาชนเข้าถึงและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ แต่เมื่อก้าวถึงกรมที่ดินคนภายนอกจะนึกถึงการทำนิติกรรมที่ดิน การรังวัดออกเอกสารสิทธิ เท่านั้น ซึ่งจะเป็นงานบริการที่เกิดขึ้นเฉพาะตามสำนักงานที่ดิน โดยภายในสำนักงานที่ดินจะประกอบด้วยบุคลากรหลัก 3 สายงานคือ ตำแหน่งนักวิชาการที่ดิน ตำแหน่งช่างรังวัด และตำแหน่งเจ้าหน้าที่การเงิน แต่จะมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่ตั้งก้อยู่ส่วนกลางที่คอยสนับสนุนการทำงานหรือส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินงานของสำนักงานที่ดิน เพื่อให้องค์กรขับเคลื่อนได้ตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายตามความสำเร็จที่ตั้งไว้ ซึ่งเรียกได้ว่าเป็นบุคลากรสายสนับสนุน ยกตัวอย่างเช่น ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่คอยสนับสนุนให้งานเทคโนโลยีสารสนเทศดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน ตำแหน่งวิศวกรรังวัด ที่คอยสนับสนุน ให้คำแนะนำ ตอบปัญหา และชี้แจงเกี่ยวกับงานวิศวกรรมรังวัดเบื้องต้นแก่สำนักงานที่ดิน ตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย ที่คอยสนับสนุน การอ่านแปลและตีความภาพถ่ายทางอากาศ และวิเคราะห์ภาพถ่ายเทียม เพื่อดูร่องรอยการใช้ประโยชน์ที่ดิน ตามที่สำนักงานที่ดินร้องขอ เป็นต้น

ดังนั้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน ภายใต้การกำกับดูแลของกรมที่ดิน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการแก้ไขหรือหาวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ต่อไป

วิธีการดำเนินวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์แผนปฏิบัติการราชการ ระเบียบ เอกสารของทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน
2. การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (structured interview or formal interview)

ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสายสนับสนุนประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน
2. การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลหลักใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 45-46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 คน ดังต่อไปนี้
 - 2.1 ตำแหน่งวิศวกรรังวัดปฏิบัติการ จำนวน 6 คน ที่มีประสบการณ์การทำงาน 6 เดือนขึ้นไป
 - 2.2 ตำแหน่งนักวิชาการแผนที่ภาพถ่ายปฏิบัติการ จำนวน 2 คน มีประสบการณ์การทำงาน 6 เดือนขึ้นไป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดย สัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ลักษณะของการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ซึ่งเป็นผู้ที่เกี่ยวข้องในเรื่องที่ผู้วิจัยกำลังศึกษาเหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัยเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดแน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน เป็นคำถามปลายเปิด (Open-ended Question) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้งที่ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 51-52)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเห็นเหมือนหรือแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎีผลงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดินโดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 54)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์ไว้ 3 ประการ จึงสรุปผลการวิจัยได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง เมื่อเทียบกับอัตราค่าปรับเงินเดือนข้าราชการ หากเป็นบุคคลที่รับผิดชอบภาระครอบครัวด้วยแล้ว ยิ่งจะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายให้รอบครอบ อีกทั้ง ตำแหน่งของบุคลากร(วิศวกรรังวัดและนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย) เป็นตำแหน่งที่มีเฉพาะส่วนกลางเท่านั้น ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ จึงทำให้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มในเงินเดือนของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด และค่าตอบแทนในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัด ในส่วนของเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก คิดเห็นว่ายังไม่สัมพันธ์กับสภาวะปัจจุบัน

แต่บุคลากรที่มองว่าค่าตอบแทนเพียงพอ ได้ให้ความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ต้องไม่มีหนี้สินและภาระค่าใช้จ่าย

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนผังที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้ให้ความเห็นว่า มีหน่วยรักษาความปลอดภัยกลางของ อาคารตลอด 24 ชั่วโมง และบุคลากร ต้องมีบัตรประจำตัวเพื่อเข้า-ออก ที่ทำงาน โดยบุคคลภายนอกต้องขอ อนุญาตก่อนจึงเข้ามาได้ มีสภาพแวดล้อมสะอาดหน่วยงานได้มีแม่บ้านคอยบริการทำความสะอาดสถานที่ ทำงานอยู่เป็นประจำ มีการจัดทำแผน 5ส อย่างสม่ำเสมอ มีกำหนดการล้างแอร์ตามรอบ มีการจัดโซนกินข้าว กับบุคลากรอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการแยกประเภทขยะตามมาตรฐาน แต่จะมีบางเรื่องที่ต้องปรับปรุง เช่น การมีแสงสว่างไม่เพียงพอบางจุด และส่วนของห้องประชุมที่มีความอับชื้น อากาศไม่ถ่ายเท

3. ด้านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนผังที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้แบ่งประเด็นออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

(1) การอบรม หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ทั้งความรู้ทั่วไปของหน่วยงานและหัวข้อเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ใน บางครั้ง หลักสูตรที่นำมาฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานใน ตำแหน่งนั้น การฝึกอบรมที่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กรเช่นนี้ อาจไม่สามารถนำมาช่วยส่งเสริม และ พัฒนาต่อยอดกับรูปแบบการทำงานได้อย่างแท้จริง

(2) การเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ ความสามารถ แต่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานในสายงานนี้ แม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถ แต่การปฏิบัติงานและการตัดสินใจก็จำเป็นจะต้องอยู่ภายใต้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก จึงได้ใช้ความรู้ ความสามารถไม่เต็มที่ และสำหรับบุคลากรบางรายนั้นการปฏิบัติงาน ในหน้าที่อันเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชานั้น ก็ไม่ได้ตรงตามขอบเขตงานในตำแหน่งหน้าที่ของ ตนเองอย่างสิ้นเชิง เช่นนี้ทำให้อาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งเท่าที่ควร จึงไม่มีโอกาสให้ได้ พัฒนาศักยภาพในด้านที่ตนเห็นว่ามีศักยภาพได้

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนผังที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่า งานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง เป็นงานที่มีผลกระทบน้อยหากเกิดวิกฤตด้าน เศรษฐกิจต่างๆ และด้านความก้าวหน้า มีความเห็นว่ากรมที่ดินได้คำนึงถึงสายทางอาชีพของบุคลากร โดยทุก ตำแหน่งสามารถมีความก้าวหน้าเหมือนกันหมด ซึ่งจะมีข้อกำหนด และระเบียบในการเติบโตในสายงานที่ ชัดเจน และมีการสอบแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพเมื่อมีตำแหน่งว่าง แต่ตำแหน่งด้านสนับสนุน ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปจะเป็นคอขวด(ชานาญการพิเศษ) ซึ่งโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพยังน้อยกว่า เมื่อเทียบตำแหน่งนักวิชาการที่ดินที่เกี่ยวข้องกับงานกรมที่ดินโดยตรง

5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูล แผนผังที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่าการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนของเพื่อนร่วมงานใน หลายๆ มุมมอง จึงทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ภายในหน่วยงานมีบุคลากรที่หลากหลายช่วง อายุ จึงมีการแบ่งกลุ่มกันตามช่วงวัย แต่ก็ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่าง เหมาะสม ต่อผู้บังคับบัญชาได้ แต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรแต่ละคนมีการได้รับมอบหมายงานแตกต่างกัน แบ่งเป็น 2 กรณี ดังนี้

(1) บุคลากรส่วนใหญ่จะทำงานในสถานที่ทำงาน มองว่าการทำงานในหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่เป็นเวลา มีเวลาเริ่มงาน และเวลาเลิกงานที่ชัดเจน มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อกัน แต่บางครั้งด้วยงานที่มีปริมาณมากและเร่งด่วนจึงต้องนำงานกลับไปทำในวันหยุดหรือนอกเวลางาน

(2) บุคลากรที่ต้องออกงานภาคสนาม(เฉพาะกิจ) มองว่าเมื่อออกสนามเป็นเวลาหลายเดือน อาจทำให้ชีวิตครอบครัวในช่วงหนึ่งขาดหายไป

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่างานที่บุคลากรได้รับมอบหมายซึ่งแต่ละงานมีความหลากหลายหรือแตกต่างกันตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ แต่ทุกงานล้วนคำนึงถึงคุณค่าต่อสังคม ประชาชน เพื่อประโยชน์สาธารณะไม่ว่าทางตรงก็ทางอ้อม

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

จากการวิจัยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้ดังนี้

1. ความกังวลแนวทางในการทำงานและทิศทางของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินไม่มีความชัดเจน
2. ความไม่ยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน เช่น การเลื่อนเวลาเข้างาน การทำงานนอกสถานที่ กรณีเหล่านี้ยังไม่มีการบริหารจัดการรองรับวันกรณีฉุกเฉินสถานการณ์ Covid-19
3. ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต
4. การมอบหมายงานที่ไม่สมดุล งานมีปริมาณมาก บริหารจัดการงานไม่ทัน รวมทั้งการจัดระเบียบบุคลากรให้ตรงกับสายงานนั้นเป็นปัญหาหลัก ส่งผลให้บุคลากรมีปัญหาสุขภาพตามมา และบริหารเวลาชีวิตไม่เหมาะสม
5. โอกาสที่จะขอย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรที่อยู่ต่างจังหวัด ไม่สามารถทำได้เนื่องจากตำแหน่งนี้มีเฉพาะส่วนกลางเท่านั้น จึงทำให้บุคลากรต้องหาเรียนเพิ่มเติมเพื่อนำวุฒิการศึกษาามาปรับเปลี่ยนสายงาน
6. การของบประมาณในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในระบบราชการจะขอค่อนข้างยากและใช้เวลามากพอสมควร

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

1. ผู้บังคับบัญชาควรทราบถึงขอบเขตงานและแบ่งแยกหน้าที่ในตำแหน่งงานต่างๆ ภายในหน่วยงานอย่างชัดเจน และจัดสรรบุคลากรลงไปทำหน้าที่ให้เหมาะสม จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในด้านที่ตนเองถนัด เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญตามสายความก้าวหน้าของตำแหน่งนั้นๆ

2. ควรมีการปรับระเบียบด้านสวัสดิการ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เช่น ระเบียบค่าเช่าบ้าน ในกรณีการบรรจุครั้งแรกที่ยังไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จนกว่าจะมีคำสั่งให้ย้ายไปต่างท้องที่ ซึ่งตำแหน่งที่มีเฉพาะในส่วนกลางจะไม่สามารถทำได้

3. ควรมีการเหลื่อมเวลาการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความแออัดของการจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วน

4. ควรเปิดโอกาสให้มีการกระจายตำแหน่งงานสายสนับสนุน เพื่อนำเทคโนโลยีไปประยุกต์ หรือใช้ประโยชน์ให้กับสำนักงานที่دينจังหวัด และสาขาได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถอธิบายเป็นรายด้าน ได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทน ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ท่ามกลางภาวะเศรษฐกิจที่มีค่าครองชีพสูง เมื่อเทียบกับอัตราการปรับเงินเดือนข้าราชการ หากเป็นบุคคลที่รับผิดชอบภาระครอบครัวแล้ว ยังจะต้องควบคุมค่าใช้จ่ายให้รอบครอบ อีกทั้ง ตำแหน่งของบุคลากร(วิศวกรรังวัดและนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย) เป็นตำแหน่งที่มีเฉพาะส่วนกลางเท่านั้น ไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ จึงทำให้เป็นค่าใช้จ่ายส่วนเพิ่มในเงินเดือนของบุคลากรที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัด และค่าตอบแทนในการเดินทางไปราชการต่างจังหวัด ในส่วนของเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พัก คิดเห็นว่ายังไม่สัมพันธ์กับสภาวะปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วุฒิศร ส่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ พบว่า ในภาพรวมได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีเงินเหลือเก็บออมอยู่ค่อนข้างน้อย การเลื่อนเงินเดือนยังไม่เป็นหลักเกณฑ์ที่ดีมากพอเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในปัจจุบัน โดยเฉพาะในพื้นที่เขตกรุงเทพมหานคร

แต่บุคลากรที่มองว่าค่าตอบแทนเพียงพอ ได้ให้ความคิดเห็นไปในแนวทางเดียวกัน คือ ต้องไม่มีหนี้สินและภาระค่าใช้จ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิมล ปานเงิน (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม สรุปว่า รายได้และประโยชน์ตอบแทนเพียงพอแต่ต้องใช้ชีวิตด้วยความประหยัด ค่าครองชีพสูงขึ้นทำให้ ใช้ชีวิตไม่สะดวกสบาย

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้ให้ความเห็นว่า มีหน่วยรักษาความปลอดภัยกลางของอาคารตลอด 24 ชั่วโมง และบุคลากรต้องมีบัตรประจำตัวเพื่อเข้า-ออก ที่ทำงานโดยบุคคลภายนอกต้องขออนุญาตก่อนจึงเข้ามาได้ มีสภาพแวดล้อมสะอาดหน่วยงานได้มีแม่บ้านคอยทำความสะอาดสถานที่ทำงานอยู่เป็นประจำ มีการจัดทำแผน 5ส อย่างสม่ำเสมอ มีกำหนดการล้างแอร์ตามรอบ มีการจัดโซนกินข้าวกับบุคลากรอย่างเป็นระเบียบเรียบร้อย มีการแยกประเภทขยะตามมาตรฐาน แต่จะมีบางเรื่องที่ต้องปรับปรุง เช่น การมีแสงสว่างไม่เพียงพอบางจุด และส่วนของห้องประชุมที่มีความอับชื้น อากาศไม่ถ่ายเท ซึ่งสอดคล้องกับ Walton (1975, อ้างถึงใน วงพิภตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย

ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน คือ องค์กรจะต้องจัดสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและจัดสถานที่ความเป็นอยู่ของพนักงานให้ถูกสุขลักษณะตามมาตรฐาน

3. ด้านเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผน ที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้แบ่งประเด็นออกเป็น 2 ประเด็น ดังนี้

(1) การอบรม หน่วยงานมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องและหลากหลาย ทั้งความรู้ทั่วไปของหน่วยงานและหัวข้อเฉพาะด้านของแต่ละตำแหน่งเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากร แต่ในบางครั้ง หลักสูตรที่นำมาฝึกอบรมเพิ่มเติมทักษะให้แก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นก็ไม่ได้สอดคล้องกับงานในตำแหน่งนั้น การฝึกอบรมที่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กรเช่นนี้ อาจไม่สามารถนำมาช่วยส่งเสริม และพัฒนาต่อยอดกับรูปแบบการทำงานได้อย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับความหมายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิชา ฟิงวิวัฒน์นิกุล (2565, หน้า 1) ได้อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ทั้งนี้ เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ทำให้ทรัพยากรอื่น ๆ มีคุณค่าในการบริหารองค์กร จึงมีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่าโดยการเพิ่มศักยภาพของมนุษย์ให้สูงขึ้น

(2) การเปิดโอกาสให้ใช้ความสามารถ หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถ แต่อยู่ภายใต้กรอบขององค์กร เนื่องจากรูปแบบการบริหารงานในสายงานนี้ แม้บุคลากรจะมีความรู้ความสามารถ แต่การปฏิบัติงานและการตัดสินใจก็จำเป็นจะต้องอยู่ภายใต้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาเป็นหลัก จึงได้ใช้ความรู้ ความสามารถไม่เต็มที่ และสำหรับบุคลากรบางรายนั้นการปฏิบัติงานในหน้าที่อันเป็นงานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ก็ไม่ได้ตรงตามขอบเขตงานในตำแหน่งหน้าที่ของตนเองอย่างสิ้นเชิง เช่นนี้ทำให้อาจไม่ได้ใช้ความรู้ความสามารถที่ตรงกับตำแหน่งเท่าที่ควร จึงไม่มีโอกาสให้ได้พัฒนาศักยภาพในด้านที่ตนเห็นว่ามีศักยภาพได้ ดังนั้น ผู้ศึกษาเห็นว่าการมอบหมายงานนั้นควรจะมอบหมายงานให้ตรงกับหน้าที่และความสามารถ เลือกคนให้ถูกงาน (put the right man on the right job) ซึ่งเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานที่ตนถนัดและเหมาะสม ย่อมนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่มีคุณภาพ นำไปสู่การพัฒนาองค์กรได้มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ Gordon (1986, อ้างถึงใน วิชา ฟิงวิวัฒน์นิกุล, 2565, หน้า 1) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคลในรูปของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การบริหารทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับการใช้การพัฒนา การประเมิน การให้รางวัล และการบริหารสมาชิกแต่ละคนและของกลุ่มในองค์กร ซึ่งจะครอบคลุมถึง การรวบรวม เพื่อการวางแผน การสรรหา การพัฒนาเจ้าหน้าที่ การบริหารสายอาชีพต่างๆ การประเมินผล

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ส่วนใหญ่มองว่า งานราชการเป็นงานที่มีความมั่นคง เป็นงานที่มีผลกระทบน้อยหากเกิดวิกฤตด้านเศรษฐกิจต่างๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นิภาพร ปลืบุตร(2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี กล่าวว่าข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีความมั่นคงและมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอย่างมาก และสอดคล้องกับ Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า 18) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย การมีอาชีพ การได้รับสวัสดิการ เป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย ก็จะแสวงหาความรักและสังคม

ด้านความก้าวหน้า มีความเห็นว่ากรมที่ดินได้คำนึงถึงสายทางอาชีพของบุคลากร โดยทุกตำแหน่งสามารถมีความก้าวหน้าเหมือนกันหมด ซึ่งจะมีข้อกำหนด และระเบียบในการเติบโตในสายงานที่ชัดเจน และมีการสอบแข่งขันเพื่อความก้าวหน้าทางอาชีพเมื่อมีตำแหน่งว่าง แต่ตำแหน่งด้านสนับสนุน ตำแหน่งที่สูงขึ้นไปจะเป็นคอบขาด(ชำนาญการพิเศษ) ซึ่งโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอาชีพยังน้อยกว่าเมื่อเทียบตำแหน่ง

นักวิชาการที่ตื่นตัวที่เกี่ยวข้องกับงานกรรมาธิการที่ตื่นโดยตรง สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันตัยย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาส่วนการข่าวสำนักกิจการ ความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ด้านความก้าวหน้าส่วนใหญ่เห็นว่าการจะเลื่อน ตำแหน่งไปในระดับสูงในสายงานการข่าวจะมีการแข่งขันที่สูงและมีตำแหน่งที่น้อย ไม่เพียงพอทำให้อาจมีการ เปลี่ยนสายงานไปสอบเป็นปลัดอำเภอระดับชำนาญการพิเศษ ซึ่งมีระดับสูงขึ้นเช่นกันมากกว่าการสอบเพื่อ เติบโตในสายงานการข่าว

5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูล แผนที่ยุทธศาสตร์ที่ตื่น กรรมาธิการ ส่วนใหญ่มองว่าการปฏิบัติงานและความสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานที่ทำงาน อยู่ในระดับที่ดี มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนของเพื่อนร่วมงานใน หลายๆ มุมมอง จึงทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพ แต่ทั้งนี้ภายในหน่วยงานมีบุคลากรที่หลากหลายช่วง อายุ จึงมีการแบ่งกลุ่มกันตามช่วงวัย แต่ก็ยังมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยานันท์ ตั้งธนา โสพิพัฒน์ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม พบว่า การสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันในการทำงานเป็นทีม อยู่ร่วมกันแบบพี่น้อง ซึ่งจะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล พบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่าง เหมาะสม ต่อผู้บังคับบัญชาได้ แต่จะปฏิบัติตามหรือไม่ก็ขึ้นอยู่กับดุลพินิจและการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และทุกคนในหน่วยงานได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ได้อธิบาย คุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้าน Fair Treatment at Work ว่าเป็นการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่า บุคลากรแต่ละคนมีงาน ที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันทำให้การใช้ชีวิตที่หลากหลาย เช่น 1.บุคลากรส่วนใหญ่จะทำงานในสถานที่ ทำงาน มองว่าการทำงานในหน่วยงาน มีขอบเขตการทำงานที่เป็นเวลา มีเวลาเริ่มงาน และเวลาเลิกงานที่ ชัดเจน มีการสร้างสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่มีผลกระทบต่อกัน แต่บางครั้งด้วยงานที่มีปริมาณมากและเร่งด่วนจึงต้องนำงานกลับไปทำในวันหยุดหรือนอกเวลางาน 2.บุคลากร ที่ต้องออกงานภาคสนาม(เฉพาะกิจ) มองว่าเมื่อออกสนามเป็นเวลาหลายเดือน อาจทำให้ชีวิตครอบครัวใน ช่วงหนึ่งขาดหายไป ซึ่งสอดคล้องกับ ภาวินี พรหมหาญ (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด งานราชการมีชั่วโมงการทำงาน ตรงตามกฎบัญญัติของกฎหมาย ทำให้บุคลากรมีความสามารถในการบริหารเวลาในการดำเนินชีวิตและการ ทำงานให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมและมุ่งเน้นให้ประสบความสำเร็จตามที่ต้องการ

8. ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม พบว่า บุคลากรของศูนย์ข้อมูลแผนที่ยุทธศาสตร์ที่ตื่น กรรมาธิการ ส่วนใหญ่มองว่างานที่บุคลากรได้รับมอบหมายซึ่งแต่ละงานมีความหลากหลายหรือแตกต่างกันตามหน้าที่ที่ ได้รับผิดชอบ แต่ทุกงานล้วนคำนึงถึงคุณค่าต่อสังคม ประชาชน เพื่อประโยชน์สาธารณะไม่ทางตรงก็ทางอ้อม ซึ่ง สอดคล้องกับ Huse & Cummings (1985, อ้างถึงใน พุทธรักษา พรหมดี, 2564, หน้า 6) ความภาคภูมิใจใน

องค์กร เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการ
 หน่วยงานประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงานรู้สึกไม่อยากลาออกจากองค์กร

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของ บุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

จากการวิจัยสามารถสรุปปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรสาย
 สนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้ดังนี้

1. ความกังวลแนวทางในการทำงานและทิศทางของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดินไม่มีความชัดเจน
2. ความไม่ยืดหยุ่นของเวลาการทำงาน เช่น การเลื่อนเวลาเข้างาน การทำงานนอกสถานที่ กรณี
 เหล่านี้ยังไม่มีระเบียบราชการมารองรับยกเว้นกรณีฉุกเฉิน
3. ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน
4. การมอบหมายงานที่ไม่สมดุล งานมีปริมาณมาก บริหารจัดการงานไม่ทัน รวมทั้งการจัดระเบียบ
 บุคลากรให้ตรงกับสายงานนั้นเป็นปัญหาหลัก ส่งผลให้บุคคลกรมีปัญหาสุขภาพตามมา และบริหารเวลาชีวิตไม่
 เหมาะสม

5. โอกาสที่ขอย้ายกลับภูมิลำเนาของบุคลากรที่อยู่ต่างจังหวัด ไม่สามารถทำได้เนื่องจากตำแหน่งนี้มี
 เฉพาะส่วนกลางเท่านั้น จึงทำให้บุคลากรต้องหาเรียนเพิ่มเติมเพื่อนำวุฒิการศึกษามาปรับเปลี่ยนสายงาน

6. การของบประมาณในการพัฒนาสิ่งต่างๆ ที่เป็นการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ในระบบ
 ราชการจะขอค่อนข้างยากและใช้เวลาพอสมควร

ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน
 รัฐศิริจันทร์ วงกานนท์, 2566, หน้า 18) ชั้นที่ 1 ความต้องการทางกายพื้นฐาน (Basic Physiological Needs)
 คือ ความต้องการการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ และสอดคล้องกับ พรพิมล
 ปานเงิน (2564) เรื่องปัญหา อุปสรรค ในด้านปัญหาด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน สรุปว่า
 โดยส่วนรวมการมอบหมายงานบางครั้งไม่ เป็นไปตามโครงสร้างหน่วยงาน ทำให้มอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน
 จนปริมาณภาระงานมีมากทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลางานหรือช่วงวันหยุด และสอดคล้องกับความหมาย
 คุณภาพชีวิต ของ Bennett (1975, อ้างถึงใน พุทธรักษา พรหมดี, 2564, หน้า 4) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตของ
 บุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ บุคคลที่ได้สิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย
 เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง และการมีความมั่นคงในชีวิตมีเศรษฐกิจดี สังคมดี

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

จากการวิจัยสามารถสรุปแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
 สายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ได้ดังนี้

1. ผู้บังคับบัญชาควรทราบถึงขอบเขตงานและแบ่งแยกหน้าที่ในตำแหน่งงานต่างๆ ภายในหน่วยงาน
 อย่างชัดเจน และจัดสรรบุคลากรลงไปทำหน้าที่ให้เหมาะสม จะทำให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ความสามารถในด้าน
 ที่ตนเองถนัด เพื่อให้เกิดความเชี่ยวชาญตามสายความก้าวหน้าของตำแหน่งนั้นๆ

2. ควรมีการปรับระเบียบด้านสวัสดิการ เพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือน เช่น ระเบียบค่าเช่า
 บ้าน ในกรณีการบรรจุครั้งแรกที่ยังไม่มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้าน จนกว่าจะมีคำสั่งให้ ย้ายไปต่างท้องที่ ซึ่งตำแหน่ง
 ที่มีเฉพาะในส่วนกลางจะไม่สามารถทำได้

3. ควรมีการเหลื่อมเวลาการทำงาน เพื่อหลีกเลี่ยงความแออัดของการจราจรในช่วงเวลาเร่งด่วน
4. ควรเปิดโอกาสให้มีการกระจายตำแหน่งงานสายสนับสนุน เพื่อนำเทคโนโลยีไปประยุกต์หรือใช้ประโยชน์ให้กับสำนักงานที่دينจังหวัด และสาขาได้

ซึ่งแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ของศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์, 2566, หน้า18) ได้เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ลำดับขั้น โดยที่ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จากนั้นมนุษย์จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป ดังนี้ ความต้องการทางกายพื้นฐาน ความต้องการด้านมั่นคง ความต้องการด้านสังคม ความต้องการการยอมรับ และความต้องการประจักษ์ตนเอง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เนื่องด้วยบุคลากรสายสนับสนุนของข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน ล้วนมีตำแหน่งเฉพาะในส่วนกลางเท่านั้น อีกทั้งส่วนกลางอยู่ในสถานที่ที่มีค่าครองชีพหรือค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันค่อนข้างสูง ในกรณีที่มีภูมิลำเนาต่างจังหวัดก็ต้องหาเช่าที่พักอาศัยทำให้เพิ่มภาระค่าใช้จ่าย จึงอยากให้ผู้บริหารระดับสูงเปิดโอกาสให้ตำแหน่งของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะนำไปช่วยอำนวยความสะดวกหรือประยุกต์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชนของสำนักงานที่دينจังหวัดสาขา ในส่วนภูมิภาค อีกทั้งยังสามารถให้บุคลากรย้ายกลับไปยังภูมิลำเนาเพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายได้อีกด้วย

2. ผู้บริหาร ควรจัดสรรงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งของบุคลากร เพื่อให้เกิดความรู้ ความชำนาญหรือเชี่ยวชาญในด้านที่เกี่ยวข้องกับสายงานโดยตรง เพื่อใช้ในการสอบวัดความรู้สำหรับการเติบโตตามสายความก้าวหน้าของตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น อาทิเช่น ประเภทชำนาญการพิเศษ เป็นต้น

3. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานควรเผยแพร่ภารกิจหรือผลงานที่ได้ดำเนินการแต่ละปีงบประมาณที่ได้รับการจัดสรร เปิดเผยต่อประชาชนให้ได้รับรู้และบางส่วนอาจให้ประชาชนนำไปใช้ประโยชน์ในหลากหลายช่องทางเพื่อให้บุคลากรเกิดความภูมิใจภาคภูมิใจในผลงานที่หน่วยงานได้ทำ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งวิศวกรรังวัดและนักวิชาการแผนที่ภาพถ่าย(สายสนับสนุน) ที่กระจายอยู่ตามส่วนหรือสำนัก/กอง ต่างๆ ในกรมที่ดิน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน : กรณีศึกษาศูนย์ข้อมูลแผนที่รูปแปลงที่ดิน กรมที่ดิน

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ ดันตัยย์. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- กัณฑ์มาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ.. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของ พนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.*
- จิตติกร ต่วนชะเอม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์.*
- นิภาพร ปลืบุตร. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครอง จังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พรพิมล ปานเงิน. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- พุทธรักษา พรมดี. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร. วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง*
- ภาวิณี พรหมหาญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- รัฐศิริินทร์ วังกานนท์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*