

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา
สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

The quality of working life of civil servant under conditions of working outside the domicile
falls under the Informal Labour Protection Division, Department of Labour Protection
and Welfare, Ministry of Labour

ธิตี ฉัตรบูรณะพานิช**

Titi Chatburanapanich

Titi.Chatburanapanich@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน และทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพ 2) มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัย 3) ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ 4) มีความมั่นคงในอาชีพและความก้าวหน้าตามลำดับขั้น 5) ลักษณะงานมีการบูรณาการทางสังคม 6) มีประชาธิปไตยในองค์กร 7) มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานพอสมควร และ 8) มีลักษณะงานที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา ได้แก่ 1) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ 2) ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัย 3) ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 4) ปัญหาการขาดการบูรณาการทางสังคม และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา ได้แก่ 1) ปรับฐานเงินเดือนขึ้นและแก้ไขกฎหมายเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล 2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน 3) บริหารงานบุคคลให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน และ 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมภายในองค์กร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; ข้าราชการพลเรือนสามัญ ; กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

Keywords: The quality of working life ; Civil servant ; Informal Labour Protection Division, Department of Labour Protection and Welfare, Ministry of Labour

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บทนำ

ในปัจจุบัน “ทรัพยากรมนุษย์” ถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าที่สุดของสังคม สังคมใดที่ขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าหรือไม่สามารถนำมาใช้ให้ประโยชน์ได้ ก็จะถูกหัวหรือพัฒนาได้ยาก (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 1) นอกจากนี้ “ทรัพยากรมนุษย์” ยังเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์การเช่นเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นองค์การภาครัฐหรือภาคเอกชน ต่างมุ่งให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานของคนในองค์การถือว่ามีค่าอย่างยิ่งและเป็นพื้นฐานของการพัฒนาองค์การ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขทั้งกายและใจจากสภาพที่เผชิญขณะปฏิบัติงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การ เพราะจะส่งผลกระทบต่อตรงต่อตัวบุคคลที่ปฏิบัติงานอยู่ภายในองค์การ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน เกิดแรงจูงใจและแรงผลักดันในการทำงานภายใต้ความรู้สึกรักผูกพันและความภักดีที่มีต่อองค์การ แต่หากผู้ปฏิบัติงานเกิดสภาวะเป็นทุกข์จนทำให้ขาดความผูกพันต่อองค์กรจะส่งผลต่อองค์กรในแง่ลบอย่างยิ่ง จนอาจก่อให้เกิดการละเลยเพิกเฉยต่อการปฏิบัติหน้าที่ เกิดความเสียหายต่องาน และส่งผลต่ออัตราการลาออกจากองค์การอีกด้วย (วัชรพงษ์ แสนมานิช และ พนายุทธ เขยบาล, 2564, หน้า 665-666)

เมื่อพิจารณาถึงทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงานของภาครัฐ “ข้าราชการ” โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ซึ่งมีจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับข้าราชการประเภทอื่น ถือเป็นกำลังสำคัญของรัฐบาลไทยในการขับเคลื่อนภารกิจตลอดจนบำบัดทุกข์ บำรุงสุขให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี อย่างไรก็ตาม ข้าราชการพลเรือนสามัญโดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับปฏิบัติงานนั้นย่อมมีความต้องการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเช่นเดียวกัน โดยพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน (2551) ได้ระบุถึงการดูแลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด ในกรณี que เห็นสมควรและเพื่อการประหยัด สำนักงาน ก.พ. จะจัดให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแทนส่วนราชการก็ได้

อย่างไรก็ตาม เมื่อพิจารณาถึงบริบท งบประมาณ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตลอดจนภารกิจ พันธกิจ และหน้าที่รับผิดชอบที่มีความแตกต่างกันของแต่ละส่วนราชการ ประกอบกับปัจจัยและเงื่อนไขส่วนบุคคลของข้าราชการพลเรือนสามัญแต่ละคนในแต่ละส่วนราชการที่มีความหลากหลาย จึงได้กลายเป็นตัวแปรที่สำคัญซึ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญมีความแตกต่างกัน แต่หนึ่งในปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ คือการได้รับการบรรจุแต่งตั้งเข้ารับราชการ หรือการโยกย้ายให้ไปปฏิบัติราชการ ณ ท้องที่ที่ห่างไกลจากภูมิลำเนาของตน ส่งผลให้ข้าราชการพลเรือนสามัญจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมใหม่ที่อาจไม่คุ้นเคย ตลอดจนกระบวนการทำงานรูปแบบใหม่ภายใต้บริบทของพื้นที่ที่มีความแตกต่างกัน อันอาจนำมาซึ่งความไม่มั่นคงในชีวิต ทรัพย์สิน ครอบครัว อารมณ์ สุขภาพใจ สุขภาพกาย รวมถึงความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่ด้วยลักษณะของการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานภาครัฐนั้น การปฏิบัติหน้าที่ราชการ ณ ท้องที่อื่นซึ่งมิใช่ภูมิลำเนาของตนถือเป็นเงื่อนไขที่ไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ แต่ปฏิเสธมิได้ว่าเงื่อนไขดังกล่าวส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้คนไม่มากนักน้อย อีกทั้งด้วยปัจจัยดังกล่าวถือเป็นหนึ่งในสาเหตุสำคัญของการลาออกจากราชการ หรือการขอโอนย้ายไปปฏิบัติหน้าที่ ณ ส่วนราชการอื่นซึ่งมีอัตราว่าง ณ ท้องที่ที่เป็นภูมิลำเนาของข้าราชการผู้นั้น กลายเป็นอุปสรรคสำคัญในการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์การในระยะยาว

กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ เป็นส่วนราชการระดับกอง สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ก่อตั้งขึ้นในปี พ.ศ. 2559 มีภารกิจในการคุ้มครองแรงงานนอกระบบให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและบริการของรัฐ โดยการกำหนดแนวทาง มาตรการ และวิธีปฏิบัติด้านการคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ยึดหลักความเสมอภาค เท่าเทียม และไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงให้ความสำคัญกับการป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานผิดกฎหมาย การค้ามนุษย์ด้านแรงงาน และส่งเสริมสนับสนุนให้แรงงานนอกระบบมีการรวมกลุ่มจนสามารถพัฒนาเป็นเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและอำนาจการต่อรองกับนายจ้างผู้จ้างงาน มีการทำงานอย่างบูรณาการร่วมกับภาคีเครือข่ายทั้งในด้านการกำหนดยุทธศาสตร์ การป้องกันและแก้ไขปัญหา และการส่งเสริมการคุ้มครองให้มีประสิทธิภาพ (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ, 2566)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นหนึ่งในบุคลากรของกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน เป็นผู้ที่มิได้มีภูมิลำเนาอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร จึงได้มีความสนใจที่จะดำเนินการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ตลอดจนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นปัจจัยผลักดันให้เกิดความตระหนักรู้และเกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาคูณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ จากตำราเรียน บทความวิชาการ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คู่มือการปฏิบัติงาน กฎหมาย เอกสารของทางราชการ สืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริงของคูณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง คือ ข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ที่มีอายุราชการไม่เกิน 6 ปี และมีได้มีภูมิลำเนาตามทะเบียนบ้านอยู่ ณ กรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นท้องที่ที่กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ตั้งอยู่ จำนวน 3 คน

2.1 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน

2.2 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับปฏิบัติการ จำนวน 1 คน

2.3 ข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดตายตัว ใช้คำถามเดียวกันกับผู้ถูกสัมภาษณ์ทุกคน โดยการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์แบบรายบุคคล ซึ่งก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายและแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า และในการสัมภาษณ์จะใช้วิธีการจดบันทึก และการบันทึกเสียง โดยจะมีการขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนา ก่อนทุกครั้ง

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือน หรือความต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูล เอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา และอุปสรรคในการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะ ที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน โดยใช้ การนำเสนอผลการวิจัยแบบพรรณนา

กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบการวิเคราะห์ คือ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 307-308) ซึ่งได้กำหนดคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ประการ ดังต่อไปนี้

1. คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอตามมาตรฐานซึ่งเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และมีความ เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน หรือองค์การอื่นๆ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย
3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตและสร้างความมั่นคงให้กับผู้ปฏิบัติงาน การมีโอกา ก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของบุคคลรอบตัวทั้งครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน
5. ลักษณะงานที่มีส่วนในการส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของหลักกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีการส่งเสริม ให้เคารพซึ่งสิทธิส่วนบุคคลในการพิจารณาให้ผลตอบแทนหรือการยกย่องเชิดชูเกียรติ ตลอดจนมีเสรีภาพ และความเสมอภาคในการแสดงความคิดเห็น
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน โดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิต ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลาทำงานได้อย่างสมดุล การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การมีเวลาได้พักผ่อน และได้ใช้ชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ

8. ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับงานจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาซึ่งจำเป็นต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ภูมิลำเนาของตน อีกทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกก็ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการค่าเช่าบ้านของทางราชการได้ อันเนื่องมาจากเงื่อนไขบางประการซึ่งไม่มีความเป็นธรรม และไม่เอื้อต่อการปรับตัว ภายใต้อัตราเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ต้องประสบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมอันเนื่องมาจาก คุรุภัณฑ์สำนักงานที่ไม่เอื้อให้เกิดอิริยาบถที่เหมาะสมในการทำงาน ขณะที่ด้านความปลอดภัย เกิดความวิตกกังวลในการ ใช้งานอาคารสำนักงานที่มีสภาพทรุดโทรม และเกิดเหตุลื่นล้มโดยสารขัดข้องอยู่บ่อยครั้งเนื่องจากขาดการบำรุงรักษา ที่สม่ำเสมอ และการมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน

3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เมื่อหน่วยงาน ได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ประจำปีงบประมาณ เพื่อเปิดโอกาสให้ ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนสามารถแจ้งความประสงค์ว่าตนมีความสนใจหรือต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในด้านใด เพื่อที่หน่วยงานจะได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ

4) ด้านความมั่นคง การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความมั่นคงในอาชีพสูง มีเส้นทางการ เจริญเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน และสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับขั้นที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน กำหนด อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงช่วงหนึ่งของอาชีพ ค่านิยมการให้ความสำคัญกับลำดับอาวุโสมากกว่าความสามารถ รวมถึง ระบบอุปถัมภ์ได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความรู้ความสามารถในการก้าวไปสู่การเป็น ผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานได้มีการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทางสังคมผ่าน กระบวนการต่างๆ ได้แก่ การประสานงาน การบูรณาการการทำงาน และการสนับสนุนองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มงาน เป็นต้น นอกจากนี้ ภายใต้งานคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกับหน่วยงานภาคี เครือข่ายภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยน องค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการดำเนินงานอยู่เสมอ

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ลักษณะการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตยสูง มีการเคารพซึ่งกันและกัน มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างเสรี แต่ด้วยวัฒนธรรม องค์การและค่านิยมในระบบราชการไทยนั้นมิได้ส่งเสริมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร เมื่อข้าราชการชั้นผู้น้อย เกรงว่าความคิดเห็นของตนนั้นจะไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความสำคัญ จึงมักจะเลือกไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่ร่วม ตัดสินใจในกระบวนการต่างๆ ขณะที่ในแง่ของความเป็นธรรมในการพิจารณาให้รางวัลหรือผลตอบแทนนั้นตั้งอยู่บนหลัก เหตุผลและมีความเป็นธรรมแล้ว แม้ว่าอาจมีการใช้ดุลพินิจประกอบการพิจารณาซึ่งไม่อาจวัดค่าที่เป็นรูปธรรมได้ก็ตาม

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในระดับหนึ่ง เนื่องจากลักษณะการทำงานมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีได้เป็นหน่วยให้บริการประชาชนโดยตรง ดังนั้น จึงสามารถบริหารจัดการระยะเวลาการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ แม้อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่ก็มิได้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวมากนัก อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาของตนนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการเงิน เวลา และงานอย่างรอบคอบให้สามารถเดินทางกลับภูมิลำเนาและรักษาความสัมพันธ์กับครอบครัวได้โดยไม่ส่งผลกระทบต่องานภายใต้เงื่อนไขที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้

8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและประชาชนภายนอกโดยตรงผ่านกระบวนการการให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ได้รับความเป็นธรรมในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยั่งยืน อันถือเป็นการอุทิศตนทำประโยชน์เพื่อสังคมในแง่หนึ่ง

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะการดำรงชีวิตในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีอัตราค่าครองชีพสูง ส่งผลให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับรายรับ จนอาจเกิดภาระหนี้สิน และเสียโอกาสในการออมเงินเพื่ออนาคต นอกจากนี้ สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนานั้น ต้องแบกรับกับภาระค่าเช่าที่พักซึ่งมีราคาสูงในกรุงเทพมหานคร เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดมิได้จัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้เหมือนกับหน่วยงานอื่นในสังกัด กระทรวงแรงงาน อีกทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกก็ไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบของทางราชการ

2) ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัย เกิดจากอาคารสำนักงานที่มีสภาพทรุดโทรม และขาดการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ ลิฟต์โดยสารที่เกิดเหตุขัดข้องอยู่บ่อยครั้ง ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ในการทำงานนั้นมีสภาพที่ชำรุด ทรุดโทรม ไม่ได้มาตรฐาน และไม่ส่งเสริมให้เกิดอิริยาบถที่ดีในการทำงานตามหลักการยศาสตร์ ซึ่งมีความขัดแย้งกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้าง และสถานประกอบการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่กลับปล่อยปละละเลยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในสังกัด

3) ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อการทำงานได้เบียดเบียนเวลาความเป็นส่วนตัวในบางโอกาส และสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาซึ่งประสบกับปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านระยะทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเงื่อนไขการลาราชการ โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาซึ่งมีระยะทางใกล้กับกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาได้มากกว่า ภายใต้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่น้อยกว่า และการใช้สิทธิการลาที่น้อยกว่า ขณะที่ผู้ที่มีภูมิลำเนาซึ่งมีระยะทางห่างไกลจากกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาที่น้อยกว่า ภายใต้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่มากกว่า และการใช้สิทธิการลาที่มากกว่า

4) ปัญหาการขาดการบูรณาการทางสังคม ทั้งในแง่ของกิจกรรมทางสังคมภายในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัวนอกเวลาราชการ เมื่อหน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสต่างๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็น อีกทั้งสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติงานห่างไกลภูมิลำเนายังต้องเผชิญกับเงื่อนไขและข้อจำกัดมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน

ด้านการเดินทาง และด้านการปรับตัว จึงอาจทำให้ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและขาดการมีปฏิบัตินสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมอื่นนอกเวลาทำงาน อันอาจส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียด สภาพจิตใจ และคุณภาพชีวิตในภาพรวมของผู้คนได้

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา ซึ่งผลการวิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาครัฐควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณาทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมุ่งส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างแท้จริงภายใต้เงื่อนไขต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัย 4 ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต โดยควรจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ท้องที่ที่มีใช้ภูมิลำเนาของตน ดังนี้ 1) จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัย หรือ 2) ให้สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านได้โดยไม่มีเงื่อนไข

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในสังกัดไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานความปลอดภัยที่บังคับใช้กับสถานประกอบการตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีการซ่อมบำรุงอาคารสำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารให้มีสภาพดีอยู่เสมอ และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานที่มีคุณภาพทันสมัย และส่งเสริมการมีริยาบที่ดีในการทำงาน ตลอดจนควรมีการสำรวจประสิทธิภาพการใช้งานของครุภัณฑ์อยู่เสมอ

3) ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ควรมีการบริหารจัดการระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด หรือควรมีการจัดสวัสดิการหรือให้สิ่งจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ นอกจากนี้ ด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนานั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเงิน เวลา และสิทธิการลาอย่างถี่ถ้วนและรอบคอบ เพื่อใช้ในการเดินทางเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการทำงานอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคคลภายใต้พื้นฐานของความเข้าใจและให้ความสำคัญกับเงื่อนไขที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกันที่สุด

4) ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดยการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการบูรณาการทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเฉลิมฉลองในเทศกาลสำคัญต่างๆ การอวยพรวันเกิด หรือกิจกรรมในลักษณะที่เป็นการนันทนาการ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ตลอดจนเพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานอีกด้วย ซึ่งสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ห่างไกลภูมิลำเนา และอาจมีโอกาสน้อยมากในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ ในพื้นที่ที่มีใช้ภูมิลำเนาของตนนั้น การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นย่อมมีส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถนำแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอภิปรายผลการวิจัย ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงาน นอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาซึ่งจำเป็นต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตมากกว่าผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ภูมิลำเนาของตนอย่างไม่อาจหลีกเลี่ยงได้ อีกทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกก็ไม่สามารถเข้าถึงสวัสดิการค่าเช่าบ้านของทางราชการได้ อันเนื่องมาจากเงื่อนไขบางประการซึ่งไม่มีความเป็นธรรม และไม่เอื้อต่อการปรับตัวภายใต้อัตราเงินเดือนที่ไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ สอดคล้องกับแนวคิดของ วาริณี โพธิราช (2561, หน้า 15) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลักอันมีต่อการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ อุทัย หิรัญโต (2533, อ้างถึงใน พชร วรญาวิสุทธ์, 2556, หน้า 10) สรุปว่า “สวัสดิการ” คือ บริการหรือกิจกรรมใดๆ ที่หน่วยงาน ทั้งภาคราชการ หรือหน่วยงานภาคเอกชนจัดให้มีขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ บุคลากร พนักงาน หรือผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานนั้นๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอน ในการดำรงชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือนหรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำ ทั้งนี้ สวัสดิการถือเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ คลายความกังวลในปัญหาส่วนตัว และครอบครัว อีกทั้งยังทำให้มีความพอใจและความรักในงานที่ทำให้ได้นานที่สุด

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ต้องประสบกับสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม อันเนื่องมาจากครุภัณฑ์สำนักงานที่ไม่สนับสนุนอิริยาบถที่เหมาะสมในการทำงาน ขณะที่ด้านความปลอดภัย เกิดความวิตกกังวลในการใช้งานอาคารสำนักงานที่มีสภาพทรุดโทรม และเกิดเหตุลื่นล้มโดยสารพัดข้ออยู่บ่อยครั้งเนื่องจากขาดการบำรุงรักษาที่สม่ำเสมอ และด้วยมีผู้ใช้งานเป็นจำนวนมากในแต่ละวัน สอดคล้องกับแนวคิดของ วาริณี โพธิราช (2561, หน้า 15) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงานเป็นหลัก ประการหนึ่งคือ การมีสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับ พยอม สดใส (2560) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ในประเทศไทย สรุปว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประการหนึ่งคือ สภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ

3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง เมื่อหน่วยงานได้กำหนดให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนมีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลประจำปีงบประมาณ เพื่อเปิดโอกาสให้ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนสามารถแจ้งความประสงค์ว่าตนมีความสนใจหรือต้องการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านใด เพื่อที่หน่วยงานจะได้กำหนดหลักสูตรการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับความต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce and Blackburn (1992, อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558, หน้า 18) สรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายความรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะความสามารถ รวมทั้งเกิดความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน

4) ด้านความมั่นคง การเจริญเติบโต และความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งมีความมั่นคงในอาชีพสูง มีเส้นทางการเจริญเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน และสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับขั้นที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด อย่างไรก็ตาม เมื่อถึงช่วงหนึ่งของอาชีพ ค่านิยมการให้ความสำคัญกับลำดับอาวุโสมากกว่าความสามารถ รวมถึงระบบอุปถัมภ์ได้กลายเป็นอุปสรรคสำคัญสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญที่มีความรู้ความสามารถในการก้าวไปสู่การเป็นผู้บริหารอย่างมีนัยสำคัญ สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน จิตาภรณ์ ทูมมา, 2563, หน้า 11-14) ได้สรุปว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivates Factors) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Career Path) คือ การที่พนักงานมีโอกาสในการก้าวหน้า ในสายงานที่ได้รับผิดชอบ การได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งงาน

การเพิ่มอำนาจในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงาน การได้รับโอกาสในการฝึกทักษะความรู้ความสามารถเพื่อเพิ่มศักยภาพ ช่วยเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ด้านการบูรณาการทางสังคม ลักษณะการทำงานได้มีการส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทางสังคมผ่านการประสานงาน การบูรณาการการทำงาน และการสนับสนุนองค์ความรู้ระหว่างกลุ่มงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Bruce and Blackburn (1992, อ้างถึงใน วาริณี โพธิราช, 2558, หน้า 18) สรุปว่า องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประการหนึ่ง คือ การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหาร ขององค์กร นอกจากนี้ ภายใต้แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ได้มุ่งเน้นการบูรณาการการทำงานร่วมกับ หน่วยงานภาคีเครือข่ายภายนอก ทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม ภาคประชาชน ตลอดจนองค์การระหว่างประเทศ เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ ประสบการณ์ และแนวทางการดำเนินงานอยู่เสมอ

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ลักษณะการทำงานมีความเป็นประชาธิปไตยสูง มีการเคารพซึ่งกันและกัน มีการเปิดโอกาสให้สามารถแสดงความคิดเห็น และแลกเปลี่ยนแนวทางในการดำเนินงานได้อย่างเสรี แต่ด้วยวัฒนธรรม องค์กรและค่านิยมในระบบราชการไทยนั้นมิได้ส่งเสริมให้เกิดการแสดงความคิดเห็นเท่าที่ควร เมื่อข้าราชการชั้นผู้น้อย เกรงว่าความคิดเห็นของตนนั้นจะไม่ถูกต้องหรือไม่ได้รับความสำคัญ จึงมักไม่แสดงความคิดเห็นหรือไม่ร่วมตัดสินใจ ในกระบวนการต่าง ๆ ขณะที่ในแง่ของความเป็นธรรมในการพิจารณาให้รางวัลหรือผลตอบแทนนั้นตั้งอยู่บนหลักเหตุผล และมีความเป็นธรรมแล้ว แม้ว่าอาจมีการใช้ดุลพินิจประกอบการพิจารณาซึ่งไม่อาจวัดค่าที่เป็นรูปธรรมได้ก็ตาม สอดคล้องกับ แนวคิดของ Newstrom and Davis (2002, อ้างถึงใน ธนภฤต ธนวงศ์โกติน, ณัฐจิต อันเมฆ, ปานฤทัย ไชยสิทธิ์, สุภรัตน์ คะตา และ พุทธิพงษ์ สามสังข์, 2562) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่าง ๆ ที่องค์กร ตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่มีผล การปฏิบัติงานที่ดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารหรือหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วม ของผู้ปฏิบัติงานในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานเอง เป็นต้น นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิด ของ Skrovan (1983, อ้างถึงใน เพ็ญศรี เวชประพันธ์, 2557, หน้า 17) สรุปว่า ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประการหนึ่งคือ ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการที่ให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิ ออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน และเคารพสิทธิของพนักงาน

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในระดับหนึ่ง เนื่องจากลักษณะการทำงานมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการทำงานที่ชัดเจน และเนื่องจากมิได้เป็นหน่วยให้บริการ ประชาชนโดยตรง จึงสามารถบริหารจัดการระยะเวลาการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ แม้อาจได้รับมอบหมาย ให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่ก็มิได้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวมากนัก อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่ ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาของตนนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการเงิน เวลา และภาระงานอย่าง รอบคอบเพื่อบริหารจัดการความสัมพันธ์ภายในครอบครัวได้ภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา โดยไม่ส่งผล กระทบต่องานภายใต้เงื่อนไขที่หลีกเลี่ยงมิได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557, อ้างถึงใน วัชรภรณ์ วายลม, หน้า 20) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและความคิดในเชิงบวกต่อการปฏิบัติงาน ประการหนึ่ง คือ การจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนที่เพียงพอเพื่อลดความตึงเครียดจากการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังเป็น ผลตอบแทน จากการตั้งใจปฏิบัติงาน

8) ด้านความสัมพันธ์กับสังคม มีลักษณะการทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและประชาชนภายนอกโดยตรง ผ่านกระบวนการการให้ความคุ้มครอง ส่งเสริม และพัฒนาแรงงานนอกระบบทุกกลุ่มอาชีพให้ได้รับสิทธิตามกฎหมาย ได้รับ

ความเป็นธรรมในการทำงาน มีความปลอดภัยในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในการประกอบอาชีพอย่างยิ่ง อันถือเป็นการอุทิศตนทำประโยชน์เพื่อสังคมในแง่หนึ่ง สอดคล้องกับ ทฤษฎี 2 ปัจจัย (2 Factor Theory) ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน วิจิตรภัทร์ ทูมมา, 2563, หน้า 11-14) ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) ด้านตำแหน่งหน้าที่การงาน คือ ตำแหน่งงานที่มีความน่านับถือ เป็นที่ยกย่อง มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีความภาคภูมิใจในสังคม และเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร และสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 13-14) ชั้นที่ 3 ด้านความเป็นที่รักใคร่ ความผูกพันของสังคม (Love needs) เมื่อมนุษย์มีความพอใจ ในชั้นที่ 1 และชั้นที่ 2 แล้วมนุษย์ก็จะเกิดความต้องการในขั้นถัดไป โดยการต้องการความรักใคร่จากคนในสังคม ต้องการเป็นที่ยอมรับของบุคคลอื่นตนเองได้เป็นส่วนหนึ่งของสังคม มีความอบอุ่นทางใจ และมีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในด้านต่างๆ ในสังคม

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิสำเนา ของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน

1) ปัญหาค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและไม่เป็นธรรม ไม่สอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน โดยเฉพาะการดำรงชีวิตในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีอัตราค่าครองชีพสูง ส่งผลให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคในชีวิตประจำวัน ตลอดจนค่าใช้จ่ายในการเดินทางต่างๆ ที่ไม่สอดคล้องกับรายรับ จนอาจเกิดภาระหนี้สิน และเสียโอกาสในการออมเงินเพื่ออนาคต นอกจากนี้ สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิสำเนานั้น ต้องแบกรับกับภาระค่าเช่าที่พักซึ่งมีราคาสูงในกรุงเทพมหานคร เมื่อหน่วยงานต้นสังกัดมิได้จัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยให้เหมือนกับหน่วยงานอื่นในสังกัดกระทรวงแรงงาน อีกทั้งข้าราชการพลเรือนสามัญซึ่งบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรกก็ไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้อันเนื่องมาจากข้อจำกัดทางกฎหมายและระเบียบของทางราชการ สอดคล้องกับแนวคิดของ กิ่งพร ทองใบ (2553, อ้างถึงใน สุชาติ นันทะไชย, สุกัญญา สุธารรัตน์, อัญชิสรา เหมทานนท์ และ จตุรงค์ สุวรรณแสง, 2563, หน้า 22) ซึ่งได้กล่าวถึงหลักการของการจัดสวัสดิการที่ควรคำนึงถึง 6 ประการ ซึ่งประการหนึ่ง คือ หลักความเสมอภาค ผู้ปฏิบัติงานทุกคนควรได้รับสิทธิในการเข้าถึงและใช้สวัสดิการขององค์กร เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมและปราศจากความรู้สึกของความแบ่งแยก อันนำไปสู่การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและนำมาซึ่งผลการปฏิบัติงานที่น่าพึงพอใจ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับทฤษฎีความเสมอภาค (Equity Theory) ของ Schermerhorn (2005, อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ ว่างานนท์, 2565, หน้า 21) สรุปว่า เมื่อมนุษย์มีความคิด หรือความเชื่อว่าจะตนเองได้รับการปฏิบัติที่ไม่เป็นธรรม จะเกิดการเปรียบเทียบกับบุคคลอื่น เช่น การจ่ายค่าตอบแทนให้พนักงาน ซึ่งมักเกิดกรณีที่พนักงานจะเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับกับเพื่อนร่วมงาน หรือพนักงานคนอื่น

2) ปัญหาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสมและไม่ปลอดภัย เกิดจากอาคารสำนักงานที่มีสภาพทรุดโทรม และขาดการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ ลิฟต์โดยสารที่เกิดเหตุขัดข้องอยู่บ่อยครั้ง ตลอดจนวัสดุ อุปกรณ์ และครุภัณฑ์สำนักงานที่ใช้ในการทำงานนั้นมีสภาพที่ชำรุด ทรุดโทรม ไม่ได้มาตรฐาน และไม่ส่งเสริมให้เกิดอิริยาบถที่ดีในการทำงานตามหลักการยศาสตร์ ซึ่งมีความขัดแย้งกับภารกิจของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานที่ได้มีการบังคับใช้กฎหมายกับนายจ้างและสถานประกอบการเกี่ยวกับความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แต่กลับปล่อยปละละเลยเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในสังกัด สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1959, อ้างถึงใน วิจิตรภัทร์ ทูมมา, 2563, หน้า 11-14) ได้สรุปว่า ปัจจัยค่าจูน (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ได้เกี่ยวข้องกับตัวงานโดยตรง เป็นเพียงปัจจัยที่ช่วยไม่ให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งจะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานสมควรได้รับในการปฏิบัติงาน ประการหนึ่ง ด้านสภาพการทำงาน คือ สภาพแวดล้อมภายนอกของสถานที่ทำงานที่มีความพร้อมสำหรับการทำงาน และสามารถอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานแก่คนในองค์กร เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นสิ่งที่องค์กรต้องมีการเตรียมพร้อมสำหรับพนักงาน เช่น โต๊ะทำงานที่มีความเป็นส่วนตัว ขนาดของห้องทำงานที่เหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวนในสถานที่ทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอ และมีอุณหภูมิที่เหมาะสม มีการจัดสถานที่หรือสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิด

ของ Newstrom and Davis (2002, อ้างถึงใน ธนภฤต ธนวงศ์โกติน, ณัฐจิต อ้นเมฆ, ปานฤทัย ไชยสิทธิ์, สุภารัตน์ คตะตา, และ พฤทธิพงษ์ สามสังข์, 2562) ซึ่งได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ความหมายแรกไว้ว่าหมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นพ้องต้องกันของความพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน

3) ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เมื่อการทำงานได้เบียดเบียนเวลาความเป็นส่วนตัวในบางโอกาส และสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาซึ่งประสบกับปัญหาเกี่ยวกับโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านระยะทาง ค่าใช้จ่ายในการเดินทาง และเงื่อนไขการลาราชการ โดยผู้ที่มีภูมิลำเนาซึ่งมีระยะทางใกล้กับกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาได้มากกว่า ภายใต้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่น้อยกว่า และการใช้สิทธิการลาที่น้อยกว่า ขณะที่ผู้ที่มีภูมิลำเนาซึ่งมีระยะทางห่างไกลจากกรุงเทพมหานครจะมีโอกาสในการเดินทางกลับภูมิลำเนาที่น้อยกว่า ภายใต้ค่าใช้จ่ายในการเดินทางที่มากกว่า และการใช้สิทธิการลาที่มากกว่า สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2553, หน้า 2-8) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัว เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว กลยุทธ์หนึ่ง คือ เสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็ง มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

4) ปัญหาการขาดการบูรณาการทางสังคม ทั้งในแง่ของกิจกรรมทางสังคมภายในหน่วยงาน และชีวิตส่วนตัวนอกเวลาราชการ เมื่อหน่วยงานมีการส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมนันทนาการตามโอกาสต่างๆ น้อยกว่าที่ควรจะเป็นเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่มีความกดดัน และมีความเครียด อีกทั้งสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติงานห่างไกลภูมิลำเนาซึ่งต้องเผชิญกับเงื่อนไขและข้อจำกัดมากมาย ไม่ว่าจะเป็นด้านค่าตอบแทน ด้านการเดินทาง และด้านการปรับตัว จึงอาจทำให้ขาดโอกาสในการมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและขาดการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในสังคมอื่นนอกเวลาทำงาน อันอาจส่งผลต่ออารมณ์ ความเครียด สภาพจิตใจ และคุณภาพชีวิตในภาพรวมของผู้นั้น สอดคล้องกับแนวคิดของ กระทรวงแรงงาน, กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2557, อ้างถึงใน วัชรภรณ์ วายลม, หน้า 20) สรุปว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อสภาพจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับองค์กรจะช่วยกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมและความคิดในเชิงบวกต่อการทำงาน ประการหนึ่ง คือ ช่วยลดความขัดแย้ง หรือส่งเสริมการเกิดแรงงานสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน รวมถึงส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีกันภายในองค์กร

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สังกัด กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา

1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ภาครัฐควรพิจารณาปรับฐานเงินเดือนให้มีความเป็นธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐานการครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณาทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ ให้มีความทันสมัย โปร่งใส และมุ่งส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างแท้จริงภายใต้เงื่อนไขต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สวัสดิการเกี่ยวกับที่พักอาศัยซึ่งถือเป็นหนึ่งในปัจจัย 4 ที่สำคัญต่อการดำรงชีวิต โดยควรจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ ณ ท้องที่ที่มีภูมิลำเนาของตน ดังนี้ 1) จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัย หรือ 2) ให้สิทธิในการเบิกค่าเช่าบ้านได้โดยไม่มีเงื่อนไข สอดคล้องกับแนวคิดของ ศรีทับทิม พานิชพันธ์ (2534, อ้างถึงใน พชร วรญาวิสิทธิ์, 2556, หน้า 10) ได้สรุปว่า “สวัสดิการ” เป็นการมีวิถีชีวิต การดำเนินชีวิต หรือการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ราบรื่นตลอดจนการกินดี อยู่ดี และมีมาตรฐาน ในการครองชีพสูงขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งการมีสุขภาพอนามัย มีความสุขหรืออยู่เย็นเป็นสุข นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (2554) ได้สรุปว่า สวัสดิการแรงงานเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งซึ่งช่วยให้คุณภาพชีวิตของลูกจ้างรวมถึงครอบครัวดีขึ้น ความเอื้ออาทรของนายจ้างโดยการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้าง ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรัก ความผูกพันต่อนายจ้าง ทำให้ลูกจ้างเกิดขวัญและกำลังใจในการ

ทำงานซึ่งทำให้ผลผลิตของลูกจ้างมีปริมาณสูงขึ้น และคุณภาพสูงขึ้น ในขณะที่เดียวกันการจัดสวัสดิการแรงงานให้แก่ลูกจ้างยังช่วยเสริมสร้างสัมพันธภาพอันดีระหว่าง นายจ้างและลูกจ้างช่วยลดปัญหาและข้อขัดแย้งในสถานประกอบการ กิจการ ทำให้การประกอบกิจการของนายจ้างดำเนินไปอย่างราบรื่น

2) ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ควรให้ความสำคัญกับมาตรฐานความปลอดภัยในการทำงานของบุคลากรในสังกัดไม่น้อยไปกว่ามาตรฐานความปลอดภัยที่บังคับใช้กับสถานประกอบการตามกฎหมายแรงงานเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน มีการซ่อมบำรุงอาคารสำนักงานและสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารให้มีสภาพดีอยู่เสมอ สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้น ความต้องการของ Maslow (1943, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2565, หน้า 13-14) ซึ่งได้เสนอทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ไว้ 5 ชั้น ซึ่งชั้นที่ 2 ด้านความปลอดภัย (Safety needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองทางด้านร่างกายหรือกายภาพแล้วนั้น ความต้องการขั้นต่อไปของมนุษย์ก็คือ ความต้องการ ความปลอดภัย จากภัยอันตรายทั้งปวง การมีความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจด้วย และให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรทุกคน โดยการจัดหาครุภัณฑ์สำนักงานที่มีคุณภาพ ทันสมัย และส่งเสริมการมีอิริยาบถที่ดีในการทำงาน ตลอดจนควรมีการสำรวจประสิทธิภาพการใช้งานของครุภัณฑ์อยู่เสมอ สอดคล้องกับแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2553, หน้า 2-8) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการสร้างสรรค์และส่งผลผลิตที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญในการพัฒนาประเทศ ซึ่งประกอบด้วย 3 กลยุทธ์ กลยุทธ์หนึ่งคือ ส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความเหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) ด้านความสมดุลของชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ควรมีการบริหารจัดการระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด หรือควรมีการจัดสวัสดิการหรือให้สิ่งจูงใจเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการ นอกจากนี้ ด้วยข้าราชการพลเรือนสามัญที่ปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนานั้น จำเป็นต้องมีการบริหารจัดการเงิน เวลา และสิทธิการลาอย่างถี่ถ้วนและรอบคอบ เพื่อใช้ในการเดินทางเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ชีวิตครอบครัว และการทำงานอย่างยั่งยืน ผู้บริหารควรมีการบริหารงานบุคคลภายใต้พื้นฐานของความเข้าใจและให้ความสำคัญกับเงื่อนไขที่มีอาจหลีกเลี่ยงได้ดังกล่าว เพื่อส่งเสริมให้ผู้ซึ่งปฏิบัติหน้าที่ภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ใกล้เคียงกันที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ บุญแสง ชีระภากร (2533, อ้างถึงใน ธนกฤต ธนวงศ์โกติน, ณัฐจิต อันเมฆ, ปานฤทัย ไชยสิทธิ์, สุภรัตน์ คตะตา, และ พงศพิงศ์ สามสังข์, 2562) สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล เพราะแต่ละบุคคลต่างมีพื้นฐาน ภูมิหลัง ลักษณะอื่นๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนอาจสนใจที่เนื้อหาของงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อม บางคนสนใจค่าตอบแทน บางคนมุ่งเน้นเน้นความก้าวหน้าอาชีพในอนาคต และลักษณะอื่นๆ ที่แตกต่างกันออกไปมากมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2553, หน้า 2-8) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ เพื่อให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และมีการดำเนินชีวิตตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง กลยุทธ์หนึ่งคือ จัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนดเพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ซึ่งถือเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ

4) ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมโดยการจัดกิจกรรมเพื่อให้เกิดการบูรณาการทางสังคมอย่างสม่ำเสมอ เช่น งานเลี้ยงสังสรรค์ งานเฉลิมฉลองในเทศกาลสำคัญต่างๆ การอวยพรวันเกิด หรือกิจกรรมในลักษณะที่เป็นการนันทนาการ เป็นต้น เพื่อเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ตลอดจน

เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานอีกด้วย ซึ่งสำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ห่างไกลภูมิลาเนา และอาจมีโอกาสไม่มากนักในการเข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมอื่นๆ ในพื้นที่ที่มีใช้ภูมิลาเนาของตนนั้น การได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมภายในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอและการมีสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานนั้นย่อมมีส่วนสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายใต้เงื่อนไขที่แตกต่างกันได้ สอดคล้องกับแนวคิดของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2553, หน้า 2-8) ซึ่งได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญไว้ ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาคคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคม เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคีมีความรัก และความภาคภูมิใจในองค์กร กลยุทธ์หนึ่ง คือ ส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีกันใ้องค์กร

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. รัฐบาลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรตระหนักถึงความสำคัญของมาตรฐานการครองชีพและคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ รวมถึงข้าราชการทุกประเภทมากขึ้น โดยควรพิจารณาปรับเพิ่มอัตราเงินเดือนของข้าราชการทุกประเภทให้มีความสอดคล้องกับสภาวะทางเศรษฐกิจ และมาตรฐานการครองชีพในประเทศในปัจจุบัน อีกทั้งเพื่อจูงใจผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้เข้าสู่ระบบราชการมากขึ้น อันจะนำไปสู่การพัฒนาประเทศไทยต่อไป
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง นำโดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) ควรพิจารณา ทบทวน ปรับปรุง และแก้ไขพระราชกฤษฎีกาค่าเช่าบ้านข้าราชการให้มีความเป็นธรรมยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรให้สิทธิข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนที่ได้รับคำสั่งให้บรรจุเข้ารับราชการหรือปฏิบัติหน้าที่ ณ ท้องที่มีใช้ภูมิลาเนาของตนในการเบิกค่าเช่าบ้านได้โดยไม่มีเงื่อนไข
3. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีการจัดสรรงบประมาณที่เพียงพอสำหรับการบำรุง รักษา ซ่อมแซม ตลอดจนพัฒนาอาคารที่ทำการให้มีความปลอดภัย มีความทันสมัย และเอื้อต่อการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ควรมีการตรวจสอบมาตรฐานและการบำรุงรักษาโดยตัวอย่างสม่ำเสมอ เพื่อป้องกันอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้น และสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้ที่ใช้งาน นอกจากนี้ ควรให้ความสำคัญกับการจัดซื้อครุภัณฑ์และอุปกรณ์สำนักงานมากขึ้น โดยอาจให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น ด้านการยศาสตร์ ด้านเทคโนโลยี หรือด้านความปลอดภัยในการทำงาน เป็นที่ปรึกษา และให้คำแนะนำเกี่ยวกับการจัดหาครุภัณฑ์หรืออุปกรณ์สำนักงาน เพื่อให้ได้ครุภัณฑ์และอุปกรณ์สำนักงานที่ได้มาตรฐาน มีความปลอดภัย มีราคาที่เหมาะสมผล และส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรในสังกัด
4. กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรมีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรค และแนวทางในการให้บริการประชาชน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้บริการประชาชนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงรูปแบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ มีความชัดเจน และมีมาตรฐานอยู่เสมอ ตลอดจนไม่สร้างภาระความเครียดให้กับผู้ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ
5. กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ควรส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการทางสังคมของบุคลากรผ่านการจัดกิจกรรมนันทนาการในโอกาสพิเศษ หรือเทศกาลสำคัญต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน ตลอดจนเพื่อสร้างความรัก ความสามัคคี และความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันของบุคลากรในหน่วยงาน เมื่อลักษณะการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญมีการโยกย้ายอยู่เสมอ จึงอาจทำให้มีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรอยู่ตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญที่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ กับข้าราชการพลเรือนสามัญที่ไม่สามารถใช้สิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุเข้ารับราชการ ณ กรุงเทพมหานคร กับข้าราชการพลเรือนสามัญที่บรรจุเข้ารับราชการ ณ ส่วนภูมิภาค ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- กองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ, กลุ่มงานยุทธศาสตร์การคุ้มครองแรงงานนอกระบบ. (2566). *คู่มือการปฏิบัติงานด้านคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567*. กรุงเทพมหานคร: ม.ป.ท.
- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. (2554). *สวัสดิการแรงงาน*. ค้นเมื่อ 13 มกราคม 25567, จาก <https://www.labour.go.th/index.php/hm7/73-2562-01-04-06-01-50>
- ฐิตาภรณ์ ทูทุมมา. (2563). *แรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายบีวตี้ แอนด์เซลส์ (Beauty & Sales) กรณีศึกษา บริษัทเซ็นทรัลเทรดดิ้ง จำกัด*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนกฤต ธนวงศ์โกศล, ณัฐจิต อ้นเมฆ, ปานฤทัย ไชยสิทธิ์, สุภารัตน์ คะตา และ พฤทธิพงษ์ สามสังข์. (2562). *การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของการลงทุน ด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษาบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน) (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).
- เพชร วรญาวิสุทธิ์. (2556). *สวัสดิการที่มีผลต่อความพึงพอใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร กรณีศึกษา กองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พยอม สดใส. (2560). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ส่วนภูมิภาค สังกัดกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานในประเทศไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551. (2551, มกราคม 25). *ราชกิจจานุเบกษา*, 125(22ก), 27.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รัฐศิริินทร์ ว่างานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวินิชาของค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวินิชาของค์การและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- วัชรพงษ์ แสนมาโนช และ พนายุทธ เขยบาล. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดสกลนคร*. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์, 6(ฉบับที่ 2), 665-666.
- วัชรภรณ์ วายลม. (2563). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ เจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วาริณี โพธิราช. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย*. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุชาดา นันทะไชย, สุกัญญา สุตารรัตน์, อัญชิสา เหมทานนท์ และ จตุรงค์ สุวรรณแสง. (2563). *แนวทางการจัดสวัสดิการและสวัสดิภาพที่พึงประสงค์ของครูและบุคลากรทางการศึกษา เจเนอเรชันเบบี้บูมเมอร์ เอ็กซ์ และวาย (รายงานการวิจัย)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล. (2553). *ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.