

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ
สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร*

Quality of working life of Bangkok civil servants, Department of Education Bangkok
Metropolitan Administration

ดวงใจ โถชัยคำ**

Duangjai Thochoikham

6514830003@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 11 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน รายได้และค่าตอบแทนมีความเป็นธรรมแต่ยังไม่เพียงพอ มีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกรุงเทพมหานคร สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดี หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันทุกคน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าตามสายงาน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานมีความรักความสามัคคี ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถในการบริหารงาน ด้านการศึกษาเป็นอย่างดี ข้าราชการมีความผูกพันและมีความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่าง ชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวยังไม่ค่อยสมดุล ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านยังไม่มี การโอนย้ายของข้าราชการ อัตราค่าจ้างข้าราชการลดลง งบประมาณด้าน ปรับปรุงอาคารสถานที่ที่ได้รับยังน้อย ความก้าวหน้าในสายงานระดับอาวุโสและชำนาญการพิเศษยังมีน้อย แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรมีการปรับฐานเงินเดือนให้กับข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับ ค่าครองชีพในปัจจุบัน และเพิ่มสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ; สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

Keywords: Quality of working life ; Bangkok civil servants ; Department of Education Bangkok Metropolitan Administration

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

จากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-2019) เกิดการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และการใช้ชีวิตประจำวัน รวมทั้งรูปแบบการทำงานที่มีการเปลี่ยนแปลงไป โดยเป็นระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น แต่ละหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการทำงาน การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้อกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรในหน่วยงานได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ส่งผลต่อการทำงานเป็นอย่างมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องาน และต่อองค์กร นอกจากนี้ ยังช่วยส่งเสริมเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งในเชิงคุณภาพและปริมาณ และเนื่องจากมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน รู้สึกถึงความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินงาน ทำให้ประสิทธิภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น อีกทั้งช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา การฝึกอบรม หรือการพัฒนาต่าง ๆ อันเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

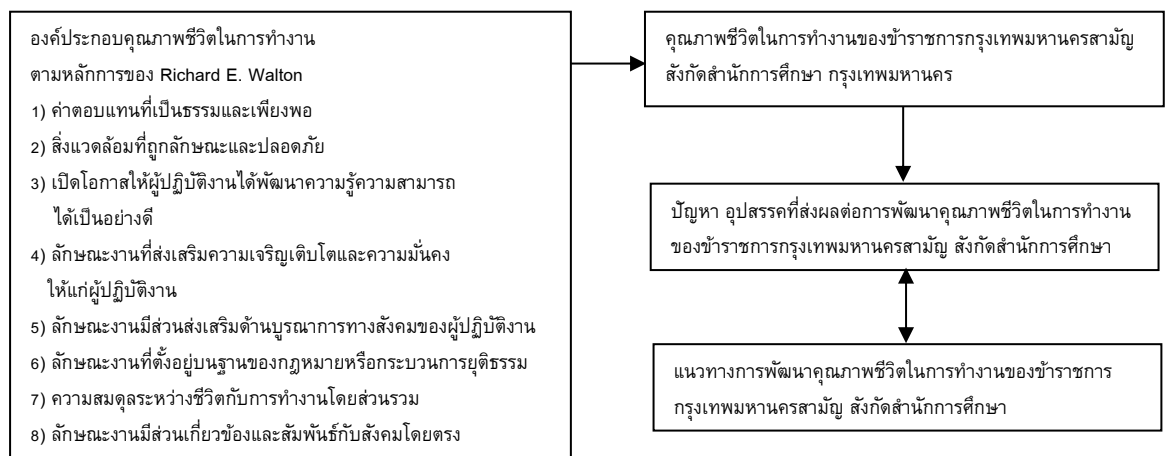
กรุงเทพมหานคร ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 - 2570) สนับสนุนนโยบายผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 - 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ โดยการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนามหานคร สร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กร ให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามหานครและยกระดับ การบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งคนดีคนเก่งอย่างเหมาะสม โดยกำหนดเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์ไว้อย่างชัดเจน โดยการบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับอนาคต (Future of Work Force) จำเป็นต้องวิเคราะห์เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับกำลังคน เพื่อให้สามารถทำงานในอนาคตได้ รวมทั้งพัฒนาพนักงานให้มีทักษะในอนาคตเพื่อรองรับการทำงานแบบใหม่ โดยเฉพาะทักษะเกี่ยวกับเทคโนโลยี ดิจิทัล ทักษะด้านผู้นำ ทักษะด้านการสื่อสาร ทักษะด้านการจัดการโครงการ ทักษะด้านการวิเคราะห์ข้อมูล และทักษะอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์งานในอนาคต สร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดเวลา เปลี่ยนกระบวนกรคิด (Mindset) ของคนทำงานให้รองรับการเปลี่ยนแปลง ปรับกรอบแนวคิดให้ยอมรับเรื่องกรนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยทำงาน พร้อมรับการแลกเปลี่ยนและเชื่อมโยงข้อมูลร่วมกัน เพื่อให้สามารถทำงานแบบยืดหยุ่นได้ รวมถึงปรับกระบวนการสรรหาให้มีความรวดเร็ว คล่องตัว โดยใช้การจ้างงานระยะสั้นแทนการจ้างงานระยะยาวเพื่อลดค่าใช้จ่ายองค์กร ใช้ประโยชน์ จากกำลังคนให้เต็มประสิทธิภาพ สร้างประสบการณ์ที่ดีให้แก่พนักงาน (Employee Experience) เพื่อดึงดูดและรักษาผู้มีความสามารถ สร้างความผูกพันต่อองค์กร ตลอดจนสร้างระบบค่าตอบแทนและการบริหารผลงานให้เหมาะสมกับการบริหารคนในอนาคต และการปรับสถานที่ทำงาน (Future of Workplace) ต้องมีการปรับสถานที่ทำงานเพื่อสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยสร้างความยืดหยุ่นในเรื่องสถานที่ทำงานมากขึ้น

ได้แก่ การทำงานจากสถานที่อื่นนอกเหนือจากที่สำนักงาน เช่น ที่บ้านหรือสถานที่อื่น โดยใช้การติดต่อสื่อสารผ่านเทคโนโลยีซึ่งช่วยให้ผู้คนสามารถทำงานได้จากทุกที่ทุกเวลา (สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร, 2565)

ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตลอดจนถึงแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ และเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารที่จะได้ทราบถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตด้านต่าง ๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน อันจะนำไปสู่การปรับปรุงการบริหารงานบุคคล การพัฒนาบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 307-308) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้ 8 ประการ สามารถกำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัยดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและเก็บรวบรวมข้อมูลจากบทความ หนังสือ เอกสารวิจัย รายงานการประชุม คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและผู้ให้ข้อมูลหลัก ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. ผู้ให้ข้อมูลหลัก ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการกำหนดผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง เป็นการเลือกผู้ให้ข้อมูล โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีเก็บข้อมูลจากราชการกรุงเทพมหานคร สามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี และดำรงตำแหน่งในสายงานมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 11 คน ดังนี้

- 2.1 ผู้บริหาร ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ระดับอำนวยการต้น ขึ้นไป จำนวน 1 คน
- 2.2 ข้าราชการระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
- 2.3 ข้าราชการระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน
- 2.4 ข้าราชการระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
- 2.5 ข้าราชการระดับชำนาญงาน จำนวน 3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้ คำถามเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาต ผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

- 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสารสิ่งพิมพ์ เป็นต้น
- 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
- 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
- 1.4 เอกสารของทางหน่วยงานราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประกอบหรือเป็นหลัก

ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย ระเบียบ กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน แผนปฏิบัติราชการ ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. การวิจัยสนาม (Field Research) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการ สัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่ กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูล และบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้คำถามปลายเปิดเป็นคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคและเสนอแนะ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลในเชิงคุณภาพ โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้ออกจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก มาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้น จึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุป ผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา 3) เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา

3. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่คล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอ เพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูง ทั้งค่าเช่าที่พัก ค่าเดินทาง ค่าอาหารที่มีราคาปรับสูงขึ้น

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานศึกษามีความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง มีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอัคคีภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดี แต่ยังมีห้องทำงานบ้างห้องที่มีพื้นที่คับแคบ และมีกลิ่นเหม็นของฉีแอมระหว่างทางเดินในตัวอาคาร

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ กรุงเทพมหานครได้มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และมีทุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศและต่างประเทศ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน กรุงเทพมหานครได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และคู่มือเส้นทางการพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ในแต่ละตำแหน่ง และมีการอบรมให้ความรู้กับข้าราชการตั้งแต่ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และเปิดโอกาสให้กับข้าราชการทุกคนที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดสามารถสมัครสอบในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เกื้อกูลได้

1.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันมีการขึ้นสู่ตำแหน่งที่เร็วขึ้นและเป็นคนรุ่นใหม่ จึงมีแนวคิดที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า การบังคับบัญชาจึงเป็นไปในลักษณะที่เป็นกันเอง มีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหา การทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหลายหน่วยงานทำให้เกิดแนวคิดในการทำงานที่หลากหลาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีความสามัคคี ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ทำให้การทำงานไม่น่าเบื่อ

1.6 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร ขั้นตอนกระบวนการและวิธีการคัดเลือกผู้บริหารของ กรุงเทพมหานคร มีความโปร่งใส โดยยึดหลักความสามารถ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอาวุโสทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสำนักงานศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเรื่องงานรวมถึงเรื่องอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี และมีสายการบังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน ด้วยหนังสือสั่งการที่ชัดเจน ให้แต่ละส่วนราชการถือปฏิบัติ

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ปัจจุบันรูปแบบเป็นการทำงานผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานมีความสะดวกยิ่งขึ้น หากแต่ในหน่วยงานมีส่วนราชการที่รับผิดชอบด้านการจัดฝึกอบรมทำให้ต้องเดินทางตลอดเวลา อีกทั้งยังต้องไปจัดโครงการในต่างจังหวัดเป็นเวลาหลายวัน ทำให้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวไม่มีความสุข และไม่มีเวลาดูแลครอบครัวเท่าที่ควร

1.8 ด้านความผูกพันและความภาคภูมิใจในหน่วยงาน ข้าราชการมีความผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดสำนักงานศึกษา ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานด้านการนโยบายนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติ และพร้อมที่จะพัฒนาให้สำนักงานศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษา

2.1 ด้านสวัสดิการ อาคารสงเคราะห์ข้าราชการมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการเข้าพักของข้าราชการ ข้าราชการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายค่าเช่าบ้าน และค่าเดินทาง บ้านพักไกลกับที่ทำงาน ซึ่งปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ต้องจ่ายค่าเช่าบ้านที่แพงขึ้น และกรุงเทพมหานครยังไม่มีสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้าน

2.2 อัตรากำลังข้าราชการ ปัญหาข้าราชการลดลงเนื่องจากบางตำแหน่งเมื่อข้าราชการเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งจะโดนยุบและไม่มีตำแหน่งใหม่มาทดแทน ทำให้ข้าราชการต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น การโอนย้ายของข้าราชการทำให้ขาดบุคลากรในการทำงาน และขาดการถ่ายทอดงาน

2.3 ด้านงบประมาณ ด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่และพื้นที่ภายในสำนักงานศึกษาที่ได้รับน้อย มีการปรับปรุงพื้นที่เฉพาะบางส่วน และงบประมาณในการจัดซื้ออุปกรณ์สำนักงานยังไม่เพียงพอ

2.4 ด้านความปลอดภัย สำนักงานศึกษามีความปลอดภัยในการทำงาน เนื่องจากมีการจ้างยามรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง และมีกล้อง CCTV แต่ยังไม่มีการตั้งกล้องวงจรปิด

2.5 ความก้าวหน้าในสายงาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งประเภททั่วไปจากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับอาวุโสยังมีน้อย ประเภทวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ ยังมีตำแหน่งน้อย เมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น ทำให้โอกาสในการเติบโตในสายงานน้อย

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานศึกษา

3.1 ด้านสวัสดิการ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ควรมีการเพิ่มสวัสดิการเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร

3.2 อัตรากำลังข้าราชการ ควรเพิ่มอัตรากำลังทดแทนของข้าราชการในตำแหน่งที่โดนยุบหรือเปลี่ยนเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวหรือในรูปแบบจ้างเหมาบริการ และควรเพิ่มตำแหน่งที่ให้บุคลากรลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการมีโอกาสได้สอบแข่งขันภายในหน่วยงานเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการ

3.3 ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มงบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารและสถานที่ของสำนักงานศึกษา ควรมีการสำรวจความจำเป็นและเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูง และมีการซ่อมบำรุงเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ

3.4 ด้านความปลอดภัยและบรรยากาศในการทำงาน ควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดรอบบริเวณสำนักงานศึกษาเพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยทำให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้ เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ในห้องน้ำให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถให้มีความเพียงพอและจัดระเบียบในการจอดรถให้เพิ่มมากขึ้น ควรมีระบบและมาตรการป้องกันเวลาที่น้ำเอ่อขึ้นมาท่วมอาคารสำนักงาน

3.5 การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโสของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โดยที่ไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร และเปิดโอกาสให้กับข้าราชการระดับชำนาญงานที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สมัครงบระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงานได้

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

1.1 ด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับมีความเป็นธรรมเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ เหมาะสมกับงานและหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ แต่ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูง ทั้งค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง ค่าอาหารที่มีราคาสูงขึ้น ข้าราชการมีความพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับจากกรุงเทพมหานคร เช่น สิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล การตรวจสุขภาพประจำปี เงินรางวัลประจำปี เงินบำเหน็จบำนาญทุนการศึกษาบุตร เงินสนับสนุนการศึกษา รถบริการรับส่ง ข้าราชการทอการสงเคราะห์ข้าราชการ สหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. และอื่น ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธน์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 307) ที่กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ทองพันธ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับ และเหมาะสมกับค่าครองชีพ เนื่องจากมีรายรับอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนทำให้สามารถบริหารจัดการได้เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่คนที่บ้านไกลจากที่ทำงานจะไม่พอ จึงควรมีการเพิ่มค่าเช่าบ้านหรือค่าเดินทางให้กับคนที่บ้านพักอาศัยอยู่ห่างไกลจากที่ทำงาน

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง มีการคัดกรองบุคคลเข้าออก และแลกบัตรก่อนเข้ามาในสำนักการศึกษา เจ้าหน้าที่ให้บริการและอำนวยความสะดวกด้านสถานที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่มาติดต่อราชการ มีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่อลดความเสี่ยงจากการเกิดอัคคีภัย ติดตั้งถังดับเพลิงทุกจุดภายในสำนักการศึกษา ตลอดจนมีการซักซ้อมบุคลากรของสำนักการศึกษา เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อม หากเกิดอัคคีภัยขึ้นจริง มีการจัดซื้อชุดที่ใช้ป้องกันเวลาทำงาน และส่งเจ้าหน้าที่ไปตรวจสุขภาพประจำปีทุกปี ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดี มีการจัดกิจกรรม 5 ส แต่ยังมีบางห้องมีพื้นที่คับแคบ แออัด บางห้องยังเป็นพื้นไม้ พื้นที่เกิดเสียงดังไม่เพียงพอ ห้องน้ำยังมีจำนวนน้อย และมีกลิ่นเหม็นของฉี่แมวระหว่างทางเดิน และเวลาแม่น้ำเจ้าพระยาขึ้นน้ำจะเอ่อขึ้นตามท่อระบายน้ำในบางครั้งที่สูงน้ำออกไม่ทันน้ำจะท่วมชั้นแรกของสำนัก ทำให้เอกสารบางส่วนได้รับความเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Abraham H. Maslow (1943, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วในระดับหนึ่ง ความต้องการในขั้นนี้ คือ ต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธน์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 307) ได้กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและ

สิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงาน ต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

1.3 ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ พบว่า ข้าราชการ กรุงเทพมหานครมีการรับรู้ถึงเรื่องหลักสูตรการฝึกอบรมของข้าราชการผ่านระบบหนังสือเวียน ที่กรุงเทพมหานครแจ้งเวียนผ่านหน่วยงาน และสำนักงานเลขานุการสำนักงานการศึกษาได้มีการแจ้งเวียน แต่ละส่วนราชการเพื่อแจ้งให้ข้าราชการทราบ และสมัครอบรมผ่านหน่วยงานที่รับผิดชอบ กรุงเทพมหานคร มีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ ซึ่งมีหลักสูตรอบรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ หลักสูตรการพัฒนาทรัพยากรบุคคล กฎหมาย และหลักสูตรอื่น ๆ และมีหลักสูตรสำหรับข้าราชการที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร เช่น หลักสูตร นักบริหารมหานครระดับต้น สำหรับผู้ที่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญงานหรือชำนาญการที่มีคุณสมบัติเพื่อใช้ ประกอบคุณสมบัติในการสอบในระดับชำนาญการพิเศษ และในปัจจุบันเป็นการอบรมในรูปแบบ Online เพิ่มมากขึ้น และมีการเรียนรู้ด้วยตัวเองด้วยระบบ OCSC Learning Space ของสำนักงาน ก.พ. และมีทุนให้ศึกษาต่อ ในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ปานเงิน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงาน การปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ สนับสนุนให้มีโอกาสเรียนศึกษาต่อเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ

1.4 ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า กรุงเทพมหานครได้มีการจัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และแนวทางการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Development) และคู่มือเส้นทางพัฒนาตามสายอาชีพ (Training Road Map) ในแต่ละตำแหน่ง และมีการ อบรมให้ความรู้กับข้าราชการตั้งแต่ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และกรุงเทพมหานครเปิดโอกาสให้กับ ข้าราชการทุกคนที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดสามารถสมัครสอบในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เกื้อกูล เช่น การสอบเลื่อนจากระดับปฏิบัติงานเป็นระดับชำนาญงาน การทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการ ซึ่งการสอบและประเมินมีความยุติธรรม และโปร่งใส มีการเปิดสอบแข่งขันภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จากประเภททั่วไปเป็นประเภท วิชาการ เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการปฏิบัติการ/ชำนาญงาน ที่ทำงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี ซึ่งต้องมี วุฒิการศึกษาาระดับปริญญาตรี สมัครสอบตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ/ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการได้ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และ สภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ได้กล่าวว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลง ในสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีที่บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่ง ขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบ แต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง และสอดคล้องกับ งานวิจัยของณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า มีการเปิดกว้างให้ข้าราชการสามารถสอบคัดเลือก ในตำแหน่งที่สูงขึ้นไปได้

1.5 ด้านสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน พบว่า ปัจจุบันผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่ขึ้นสู่ตำแหน่งเร็วขึ้นเป็นคนรุ่นใหม่จึงมีแนวคิดที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่า การบังคับบัญชาจึงเป็นไปในลักษณะที่เป็นกันเอง มีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็น การแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถพูดคุยปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันได้โดยไม่เกิดความขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานมีประสบการณ์ในการทำงานมาจากหลายหน่วยงานทำให้เกิดแนวคิดในการทำงานที่หลากหลาย มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน มีความสามัคคี ทำให้การทำงานไม่น่าเบื่อ ทำงานด้วยสภาพจิตใจที่ดี ก็ส่งผลให้การทำงานมีความราบรื่นและสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ McClelland (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2565, หน้า 20) ความต้องการสัมพันธภาพหรือมีความสัมพันธ์ที่ใกล้ชิดบุคคลอื่น และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Abraham H. Maslow (1943, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551, หน้า 75) ได้กล่าวว่า ความต้องการด้านสังคม เมื่อมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพัน ได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องการได้รับการยอมรับมีเพื่อน ต้องการความรัก ความพอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น ในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ

1.6 ด้านการบริหารงานของผู้บริหาร พบว่า ขั้นตอนกระบวนการและวิธีการคัดเลือกผู้บริหารของกรุงเทพมหานคร มีความโปร่งใส โดยยึดหลักความสามารถ ประสบการณ์ทางการบริหาร และอาวุโสทางราชการ ซึ่งผู้บริหารสำนักการศึกษาเป็นผู้มีประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการศึกษา บริหารงานด้วยความยุติธรรม โปร่งใส ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้บังคับบัญชา ให้คำปรึกษาเรื่องงาน ระเบียบ ข้อกฎหมาย รวมถึงดำเนินได้เป็นอย่างดี และมีสายการบังคับบัญชา การสั่งงาน การมอบหมายงาน ด้วยหนังสือสั่งการที่ชัดเจนให้แก่ส่วนราชการ ได้ถือปฏิบัติ สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย Herzberg (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ได้อธิบายว่า การบังคับบัญชา หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน ความยุติธรรมในการบริหารงาน ตลอดจนความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการให้คำแนะนำ หรือมอบหมายงานรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัทธมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีการสอนงาน แนะนำการทำงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า ปัจจุบันรูปแบบในการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมากเนื่องมาจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ผ่านมา เกิดการทำงานในรูปแบบ Work from Home ทำงานจากที่บ้าน และการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ด้วยโปรแกรม Zoom ทำให้การทำงานสะดวกมากยิ่งขึ้น ลดการใช้เอกสาร ลดเวลาและค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปทำงาน แต่บางงานที่ไม่สามารถทำงานผ่านระบบออนไลน์ได้ก็ยังคงต้องมาทำงานที่สำนักโดยการสลับเปลี่ยนหมุนเวียนกันภายในกลุ่มงาน และบางกลุ่มงานมีปริมาณงานเยอะ แต่มีบุคลากรน้อยทำให้ต้องรับผิดชอบงานที่เพิ่มมากขึ้น มีภาวะความเครียดและสำนักการศึกษายังทำงานเฉพาะช่วงเวลา 08.30 - 16.30 น. ไม่มีการทำงานเหลื่อมเวลา และในส่วนสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ความรับผิดชอบด้านการจัดฝึกอบรมครู ผู้บริหารสถานศึกษา และศึกษานิเทศก์ ซึ่งบางโครงการที่ต้องไปจัดที่ต่างจังหวัดหลายวัน มีการพักค้างคืน ซึ่งมีผลกับชีวิตส่วนตัวทำให้ชีวิตส่วนตัวไม่ค่อยมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 308) ได้กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมเป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

นอกจากนี้การอย่างสมดุล นั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดัน จากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวการที่บุคลากรจัดความ สมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีส่วนร่วมที่ เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงาน และการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จ ทั้งงานและชีวิตครอบครัว

1.8 ด้านความผูกพันและความภาคภูมิใจในหน่วยงาน พบว่า สำนักงานการศึกษามีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับ งานด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร กำหนดนโยบาย เป้าหมาย การจัดทำและพัฒนาแผนการศึกษาของกรุงเทพมหานคร จัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ ส่งเสริมมาตรฐาน วิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารมาใช้ในการบริหาร การจัดการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลางเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษา ส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบการประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ข้าราชการสำนักงานการศึกษามีความผูกพัน และภาคภูมิใจในหน่วยงานที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการปฏิบัติงานด้านการศึกษา สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 306) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบัน ครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การที่บุคคล มีความรู้สึกว่างานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์การของตนได้ทำ ประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้บุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา

2.1 ด้านสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังน้อย และปัญหาเรื่องที่พักอาศัย เนื่องจากอาคารสงเคราะห์ข้าราชการมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อความต้องการเข้าพักของข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายค่าเช่าบ้านและ ค่าเดินทาง เพราะบ้านพักไกลกับที่ทำงาน และปัจจุบันมีค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้ต้องจ่ายค่าเช่าบ้านแพงขึ้น ค่าใช้จ่ายในการเดินทางและใช้เวลาเดินทางที่มากขึ้น ซึ่งข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เมื่อทำงานครบ 5 ปี ตามเงื่อนไข ทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่โอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นหรือโอนกลับ ต่างจังหวัด ด้านเงินรางวัลประจำปี (โบนัส) การให้โบนัสข้าราชการตามขั้นการปฏิบัติงาน ซึ่งอัตราการ คำนวณโบนัสมีช่องว่างหลายเปอร์เซ็นต์ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำของแต่ละหน่วยงานซึ่งได้โบนัสไม่เท่ากัน ทำให้ข้าราชการขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและโรงอาหารของสำนักงานการศึกษาที่ไม่มีผู้เข้ามาจำหน่าย สินค้าและอาหารทำให้เจ้าหน้าที่ต้องออกไปรับประทานอาหารข้างนอก สอดคล้องกับแนวคิด Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 309) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้าน Tradition goals การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัย ระยะเวลา และความมั่นคงในการทำงาน

2.2 อัตรากำลังข้าราชการ พบว่า ปัญหาข้าราชการลดลงเนื่องจากบางตำแหน่งเมื่อข้าราชการเกษียณอายุราชการ ตำแหน่งจะโดนยุบและไม่มีตำแหน่งใหม่มาทดแทน ทำให้ข้าราชการต้องรับผิดชอบภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น เช่น ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการเมื่อเกษียณอายุราชการตำแหน่งจะโดนยุบมีเพียงบางหน่วยงานที่ได้รับงบประมาณในการจ้างเหมาบุคคลภายนอก แต่ก็ยังน้อยไม่เพียงพอ การโอนย้ายของข้าราชการในบางตำแหน่งบางสายงาน เช่น นิติกร ที่จะมีการเคลื่อนไหวอยู่บ่อยๆ ทำให้ขาดบุคลากรในการทำงาน ขาดการถ่ายทอดงาน และข้าราชการที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติงานด้านการเจ้าหน้าที่ (นักทรัพยากรบุคคล) มีการเปลี่ยนตัวบุคคลบ่อยครั้ง ทั้งลาออกจากราชการ ย้ายเปลี่ยนสายงานไปดำรงตำแหน่งอื่นหรือโอนไปสังกัดส่วนราชการอื่นทำให้นักทรัพยากรบุคคลส่วนใหญ่จะเป็นข้าราชการที่บรรจุใหม่และไม่มีพี่เลี้ยงหรือสอนงานหรือถ่ายทอดงานในตำแหน่งโดยตรง ทำให้งานเกิดความล่าช้า สอดคล้องกับการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณภาพ (เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2566, หน้า 14) ได้อธิบาย มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถ ในการทำงานซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิตินี้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่าคนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นเป็นคนที่ไม่มีคุณภาพ

2.3 ด้านงบประมาณ พบว่า งบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่และพื้นที่ภายในสำนักการศึกษาที่ได้รับน้อย มีการปรับปรุงพื้นที่เฉพาะบางส่วน พื้นที่เก็บเอกสารน้อย ห้องน้ำบางห้อง ยังชำรุดและยังไม่ได้รับการซ่อมแซม และอุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสารที่ไม่สามารถนำมาใช้ทดแทนได้ทันที เนื่องจากการขอซื้อใหม่ มีขั้นตอนยุ่งยากต้องขอข้ามปีงบประมาณในบางปีงบประมาณก็ไม่มีการจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ ทำให้ข้าราชการบางส่วนต้องนำคอมพิวเตอร์ส่วนตัวมาใช้ในการทำงาน และเวลาส่งซ่อมต้องใช้เวลาในการซ่อม และห้องสมุดยังไม่ได้รับงบประมาณในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ทำให้ต้องยืมคอมพิวเตอร์จากส่วนราชการอื่นมาใช้ งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนัชชนม์ แก้วพวง (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำเรือเจ้าท่า ข.8 กลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ขาดแคลนงบประมาณในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ในการทำงาน ทำให้อุปกรณ์บางอย่างชำรุดเป็นปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน ทำให้งานไม่ราบรื่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของวีรศักดิ์ เปลี่ยนสมาน (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานบางอย่างมีสภาพชำรุดเนื่องจากใช้งานมาเป็นเวลานาน เช่น เครื่องปริ้นเตอร์ ซึ่งมีสภาพเก่ามาก ซ่อมไม่ได้เพราะไม่มีอะไหล่ หรืออุปกรณ์ที่สามารถซ่อมแซมได้ ตลอดจนอุปกรณ์อื่น ๆ เช่น ตู้เก็บเอกสารที่มีจำนวนจำกัด ทำให้มีเอกสารที่ไม่ได้เก็บเข้าแฟ้มให้เรียบร้อยเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้เกิดเอกสารเสียหายหรือสูญหาย เมื่อต้องการใช้ก็หาไม่เจอ

2.4 ด้านความปลอดภัย พบว่า สำนักการศึกษามีความปลอดภัยในระดับหนึ่ง เนื่องจากมีการจ้างยามรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง แต่ยังไม่มีการติดกล้องวงจรปิดมีเพียงกล้อง CCTV และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ห้องทำงานที่มีพื้นที่แคบ แออัด แสงสว่างไม่เพียงพอ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก พื้นที่เก็บเอกสารทางราชการยังไม่เพียงพอ ที่จอดรถน้อยทำให้ต้องเดินทางมาแต่เช้าเพื่อมาจอดรถให้ทัน และจำนวนของแมวที่เพิ่มขึ้นทำให้มีกลิ่นเหม็นของอุจจาระและฉี่แมว และรถยนต์บางคันก็มีรอยขีดข่วนของแมว สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Abraham H. Maslow (1943, อ้างถึงใน วันชัย มีชาติ, 2551,

หน้า 75) ได้กล่าวว่า ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย ต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ เราอาจพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของนิโซติ ชัยชนะ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา เจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขัง เรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ด้านสถานที่สำหรับฝึกอาชีพผู้ต้องขังเป็นปัญหาที่สืบเนื่องมาจากการที่เรือนจำมีผู้ต้องขังจำนวนมาก แต่พื้นที่ของเรือนจำมีอยู่จำกัด

2.5 ความก้าวหน้าในสายงาน พบว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งประเภททั่วไปจากระดับชำนาญงาน เป็นระดับอาวุโสยังมีน้อย ซึ่งข้าราชการของสำนักงานการศึกษาที่อยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไป เช่น ตำแหน่ง เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน เจ้าพนักงานการเงินและบัญชีชำนาญงานไม่สามารถสอบเลื่อนระดับ ในตำแหน่งอาวุโสได้สูงสุดแค่ระดับชำนาญงาน มีเฉพาะบางสายงาน เช่น ตำแหน่งนายช่างโยธาอาวุโส หัวหน้ากลุ่มงานโยธา สำนักการโยธา นายช่างโยธาอาวุโส ที่ไม่กำหนดเป็นทางการบริหาร สังกัดสำนักงานเขตและสำนัก ในส่วนของประเทศวิชาการ ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการพิเศษยังมีตำแหน่งน้อย ถ้าเทียบกับตำแหน่งอื่น ทำให้โอกาสในการเติบโตในสายงานน้อย สอดคล้องกับทฤษฎี ERG Theory ของ Alderfer (อ้างถึงใน รัฐศิริรินทร์ วัจนานนท์, 2565, หน้า 19) ความต้องการในลำดับที่ 3 (ความต้องการเติบโต) คือ G หรือ Growth เป็นความต้องการการยอมรับ บวกกับความ ต้องการประจักษ์ตัวตน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา

3.1 ด้านสวัสดิการ ควรมีการปรับฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ควรมีการเพิ่มสวัสดิการเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้าน เพราะในปัจจุบัน กรุงเทพมหานครยังไม่มีสวัสดิการด้านการเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ รวมถึงเพิ่มค่าล่วงเวลาในการทำงานในวันหยุด รวมทั้งปรับระเบียบ เกณฑ์คะแนนการพิจารณาข้าราชการเข้าพักอาศัย ในอาคารสงเคราะห์ข้าราชการ หรือโครงการสวัสดิการให้ข้าราชการสามารถกู้เงินซื้อบ้านที่ดินในอัตราดอกเบี้ยต่ำเพื่อบรรเทาความเดือนร้อนด้านที่อยู่อาศัย และการปรับหลักเกณฑ์คะแนนประเมินหน่วยงาน เรื่องการให้เงินรางวัลประจำปีควรให้เปอร์เซ็นต์ของหน่วยงานเท่ากันเพื่อเป็นการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานของข้าราชการ และปรับลดค่าเช่าพื้นที่ของโรงอาหารสำนักงานการศึกษาเพื่อให้มีผู้เข้ามาเช่าร้านอาหารเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการไม่ต้องเสียเวลาออกข้างนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณหาสม วังษ์ประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. ผลการศึกษาพบว่า ควรเพิ่มสวัสดิการการจัดบ้านพักข้าราชการ หรือช่วยเงินค่าเช่าบ้าน หรือ ค่าเดินทาง รวมทั้งปรับระเบียบกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการเบิกค่าเช่าบ้าน กรณีแรกบรรจุให้สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ โดยพิจารณาจากที่ตั้งหน่วยงานและภูมิสำเนาของผู้ที่ได้รับการบรรจุเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาจ่ายค่าเช่าบ้าน

3.2 อัตรากำลังข้าราชการ ควรเพิ่มอัตรากำลังทดแทนของข้าราชการ ในตำแหน่งที่โดนยุบหรือเปลี่ยนเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวหรือในรูปแบบจ้างเหมาบริการ และควรเพิ่มตำแหน่งที่ให้บุคลากรลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการมีโอกาสได้สอบแข่งขันภายในหน่วยงานเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในการสังกัด จะทำให้การทำงานมีความต่อเนื่องเพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระบบการทำงานแล้ว ไม่ต้องเริ่มสอนงานใหม่ ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วังพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2565, หน้า 308) ได้กล่าวว่า ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

3.3 ด้านงบประมาณ ควรเพิ่มงบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารและสถานที่ของบริเวณสำนักงานการศึกษา ควรมีการสำรวจความจำเป็นและเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ และระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเร็วสูง และมีการซ่อมบำรุงเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ปานเงิน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า ควรจัดสรรงบประมาณสำหรับอุปกรณ์สำนักงานที่ให้เพียงพอ

3.4 ด้านความปลอดภัย ควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดรอบบริเวณสำนักงานการศึกษา เพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยทำให้สามารถตรวจสอบย้อนหลังได้เมื่อมีเหตุการณ์เกิดขึ้น ปรับปรุงซ่อมแซมอุปกรณ์ในห้องน้ำให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถที่มีความเพียงพอและจัดระเบียบในการจอดรถให้เพิ่มมากขึ้น ควรมีระบบและมาตรการป้องกันเวลาที่น้ำเอ่อขึ้นมาท่วมอาคารสำนักงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ควรเพิ่มแสงสว่างในห้องทำงาน และมีการตรวจวัดระดับแสงสว่างในห้องทำงานทุกปี ทาสีห้องทำงานให้ใหม่อยู่เสมอเพื่อเป็นการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และควรมีพื้นที่สำหรับการเก็บเอกสารที่เป็นระเบียบ ปรับปรุงอาคารที่เป็นพื้นไม้เปลี่ยนเป็นพื้นกระเบื้อง ควรเพิ่มพื้นที่สีเขียวรอบบริเวณหน่วยงาน มีมุมพักผ่อนในช่วงเวลาพักเที่ยงและสำหรับผู้ที่มาติดต่อราชการได้นั่งพักคอย กำชับแม่บ้านเรื่องการทำความสะอาดให้บ่อยขึ้นโดยเฉพาะห้องน้ำ และบริเวณทางเดินที่มีกลิ่นฉุนของแมวและแมวที่อยู่ในสำนักงานมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ควรแจ้งเจ้าหน้าที่เขตเข้ามาดูแลหรือนำไปให้อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสมหรือทำหมันเพื่อลดอัตราการเกิดใหม่ของแมว สอดคล้องกับงานวิจัยของสุรศักดิ์ ทองพันธ์ (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานควรเพิ่มพื้นที่ที่ใช้ในการจอดรถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับผู้มาปฏิบัติงานหรือผู้มาติดต่อราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของพรพิมล ปานเงิน (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่า ควรปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกตัวอาคารสำนักงาน เช่น เพิ่มห้องสุขาเพียงพอต่อการใช้งาน มีลิฟต์สำหรับอำนวยความสะดวก จัดหาสถานที่จอดรถยนต์ให้บุคลากร ปรับปรุงท่อระบายน้ำ

3.5 การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มตำแหน่งระดับอาวุโสของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โดยที่ไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหาร และเปิดโอกาสให้กับข้าราชการระดับชำนาญงานที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สมัครสอบระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงาน ควรเพิ่มตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ เช่น ตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลในสำนักยังมีน้อยเมื่อเทียบกับตำแหน่งอื่น การแข่งขันในตำแหน่งจึงค่อนข้างสูง และทำให้มีโอกาสเติบโตในสายงานระดับอำนาจการต้น อำนาจการสูงน้อย สอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย ของ Herzberg (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน หมายถึง การเปลี่ยนแปลงในสถานะ

หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร แต่ในกรณีนี้ บุคคลย้ายตำแหน่งจากแผนกหนึ่งไปยังอีกแผนกหนึ่งขององค์กร โดยไม่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะถือเป็นเพียงการเพิ่มโอกาสให้ความรับผิดชอบมากขึ้น เรียกได้ว่าเป็นการเพิ่มความรับผิดชอบแต่ไม่ใช่ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานอย่างแท้จริง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หน่วยงานควรปรับฐานเงินเดือนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น เพิ่มสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการ ที่ไม่มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเอง ในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัยและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

2. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด และปรับปรุงเพิ่มพื้นที่ที่ใช้ในการจอดรถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรและผู้มาติดต่อราชการ

3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หน่วยงานควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย และเพิ่มทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสาขาที่ข้าราชการมีสนใจ และตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ เช่น หลักสูตรบัญชีมหาบัณฑิต

4. ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน หน่วยงานควรมีการเสนอเพื่อขอปรับหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่งให้กับข้าราชการระดับชำนาญงานได้เลื่อนระดับเป็นระดับอาวุโส มีการจัด Coaching & Mentor ให้กับข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีการพูดคุยเชิงลึกด้วย 1:1 Coaching & Mentor ระหว่างผู้สอนงานและผู้ปฏิบัติงาน การสอนงานระบบพี่เลี้ยงเพื่อให้การปฏิบัติงานไปแนวทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาเชิงเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน เช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2. ควรศึกษาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการโดยการทำงานเหลือเวลาโดยมีเวลาทำงานตามช่วงเวลา

เอกสารอ้างอิง

กัณฑ์มาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา

ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เจษฎา ยอดรัก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี

สำนักงานเขตคลองเตย. การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จิตติกร ต่วนชะเอม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรี

และสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์.

การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา

กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร.

การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- เดช อุณหะจิริงรักษ์. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ธนชนม์ แก้วพวง. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ประจำเรือเจ้าท่า ข.8 กลุ่มเรือชุดลอก สำนักพัฒนาและบำรุงรักษาทางน้ำ กรมเจ้าท่า กระทรวงคมนาคม*. การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิธิโชติ ชัยชนะ. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงาน : กรณีศึกษาเจ้าพนักงานราชทัณฑ์ ฝ่ายฝึกวิชาชีพผู้ต้องขังเรือนจำพิเศษธนบุรี กรมราชทัณฑ์*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพิมล ปานเงิน. (2564). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริินทร์ ว่างานนท์. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2565). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วันชัย มีชาติ. (2551). *พฤติกรรมบริหารองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการเตรียมวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีรศักดิ์ เปลี่ยนสมาน. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร. (2565). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2566-2570*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/112/yearplan/StrPlan%2066-70.pdf
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*. ค้นเมื่อ 5 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สุรศักดิ์ ทองพันชั่ง. (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน : ศึกษาเฉพาะกองบังคับการตรวจคนเข้าเมือง 3 ตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดฉะเชิงเทรา*. การค้นคว้าอิสระ-รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.