

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด
สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน

Developing the quality of work life of personnel in the Survey department,
Nakhon Pathom Provincial Land Office, Kamphaeng Saen Branch.

ภูบดี เสาวรัตน์**

Phubordee Saowarat

6514832059@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ปัญหาและอุปสรรค 3) แนวทางการแก้ไขปัญหาที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ให้เป็นที่น่าพอใจให้มากขึ้น โดยใช้วิธีการวิจัยเอกสาร และการวิจัยสนาม รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 8 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน คือ บุคลากรส่วนใหญ่ต้องการให้เพิ่มเงินเดือนและเพิ่มสวัสดิการ มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีความมั่นคงในอาชีพการงาน มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรมในการทำงาน ภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะเกินไป องค์กรมีกิจกรรมสาธารณประโยชน์ร่วมกับชุมชน ปัญหาและอุปสรรคของบุคลากรฝ่ายรังวัด คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต งานที่ได้รับมอบหมายเยอะเกินไป ระบบมีความยุ่งยากในการทำงาน แนวทางการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายรังวัด คือ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน หรือเพิ่มสวัสดิการในรูปแบบอื่นๆ ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อลดปัญหาภาระงานค้าง ปรับปรุงระบบให้มีความง่ายขึ้นต่อการทำงานและควรจัดให้มีค่าล่วงเวลาเพื่อเป็นแรงจูงใจให้กับบุคลากร

คำสำคัญ: การพัฒนา ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; บุคลากร

Keywords: Development ; Quality of life at work ; Personnel

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ครุรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรมที่ดินมีพัฒนาการเพื่อสร้างความ มั่นคงและลดปัญหาเกี่ยวกับที่ดินที่เกิดการพิพาทโดยเริ่มจากการรังวัด ตำแหน่งที่ดินที่มีความชัดเจนและถูกต้อง มีแนวเขตตรวจสอบที่ชัดเจน โดยการพัฒนาอุปกรณ์เครื่องมือในการรังวัด ของกรมที่ดินจากอดีตจนถึงปัจจุบันเนื่องจากการรังวัดด้วยวิธีการดั้งเดิม, การรังวัดด้วยภาพถ่ายทางอากาศ, และกล้องวัดมุม ปัจจุบันเป็นการรังวัด ด้วยระบบโครงข่ายการรังวัดด้วยดาวเทียมแบบจลน์ RTK GNSS Network ทำให้การรังวัดที่ดินในปัจจุบันมีความเป็นมาตรฐานสากล สามารถเชื่อมโยงกันได้ทั่วประเทศ เพื่อให้การรังวัดนำเอกสารสิทธิ์หรือการรังวัดตรวจสอบนั้นสามารถทำได้อย่างถูกต้องและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่นได้

การรังวัด เป็นการหาความสัมพันธ์ของตำแหน่งสิ่งต่างๆ บนพื้นผิว ซึ่งตามมาตรา 1 แห่งประมวลกฎหมายที่ดิน การรังวัด หมายความว่า การรังวัดปักเขต และทำเขตจด หรือคำนวณการรังวัด เพื่อให้ทราบที่ตั้งแนวเขตที่ดิน หรือทราบที่ตั้งและเนื้อที่ของที่ดิน เมื่อพิเคราะห์ถ้อยคำที่กฎหมายบัญญัติไว้การรังวัดตามนัยนี้แยกออกเป็นหลักใหญ่ๆ ได้ดังนี้ (กระทรวงมหาดไทย, กรมที่ดิน. 2563)

1) การรังวัดระยะ (รังวัด) แนวเขตที่ดิน การใช้เครื่องมือในการรังวัด วิธีการรังวัดจะต้องเป็นไปตามหลักเกณฑ์ตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ ตามกฎกระทรวง ฉบับที่ 6 (พ.ศ. 2497) และกฎกระทรวง ฉบับที่ 49 (พ.ศ. 2544) ออกตามความในพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายที่ดิน พ.ศ. 2497

2) การใช้เครื่องมือในการรังวัด การรังวัดเพื่อให้ทราบที่ตั้งของที่ดิน การใช้เครื่องมือในการรังวัดกฎหมายใช้คำว่า “จด” หรือ “คำนวณ” ซึ่งหมายความว่า ในการรังวัดนั้นมิได้หมายความว่าเฉพาะการใช้เครื่องมือวัดระยะเพียงอย่างเดียว จะใช้เครื่องมือในการรังวัดอย่างใดอย่างหนึ่ง มีเพียงแต่จดหรือคำนวณก็สามารถหาแนวเขตของที่ดินและอื่นๆ ก็ใช้ได้ทั้งสิ้น เช่น การใช้กล้องโธไลต์รังวัดมุม หรือใช้เครื่องมือโดยวิธีรูปถ่ายทางอากาศ เป็นต้น การรังวัดเพื่อให้ทราบที่ตั้งของที่ดิน ได้แก่ การทำการรังวัดวางหมุดหลักฐานเพื่อการแผนที่แบ่งบริเวณที่ทำกรรังวัดออกเป็นระวางๆ ซึ่งก็เท่ากับทำให้ทราบว่าที่ดินแปลงใดอยู่ส่วนไหนของท้องที่นั้นๆ

3) การปักหลักเขตที่ดิน หลักเขตที่ดินสำหรับปักหมายเขตเกี่ยวกับที่ดินให้ใช้หลักเขตที่ดินทำขึ้นตามกฎหมายหรือหลักเขตที่ดินอนุมัติให้หน่วยราชการอื่นจัดทำขึ้นเพื่อใช้ปักหลักหมายเลขที่ดินของหน่วยราชการนั้น ซึ่งมีอยู่ 2 ชนิด คือ

1. หลักเขตคอนกรีต มีลักษณะเป็นแท่งคอนกรีตรูปทรงกระบอกตัดยาว 30 ซม. พื้นหน้าตัด ด้านบนมีเส้นผ่าศูนย์กลาง 8 ซม. (ตามหนังสือกรมที่ดิน ที่ มท 0716/2 03795 ลงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2544)

2. หลักเขตโลหะ (ข.ท.ด) ตามรูปแบบที่กรมที่ดินกำหนดไว้ในคำสั่งที่ 1383/2504 ลงวันที่ 12 ตุลาคม 2504 มีลักษณะเป็นแผ่นโลหะพื้นด้านบนราบเป็นรูปสี่เหลี่ยมจัตุรัส ด้านละ 3 ซม. หนาไม่น้อยกว่า 1.5 มม. มีแกนเหล็กขนาดเส้นผ่าศูนย์กลาง 2 มม. ความยาวประมาณ 5.8 ซม. ปลายงอ มีจุดศูนย์กลางหลักเป็นหมายเลขที่ดินข้างๆ จุดศูนย์กลางมีอักษรกำกับหมายเลข 1 ตัว ซึ่งจะเริ่มด้วยอักษร ก. ถึง ฮ. เมื่อหมด ตัวอักษรแล้วให้เริ่มต้นใหม่ด้วยอักษร ก. 1 ต่อไปเป็นลำดับ ๆ ใต้จุด ซึ่งกำหนดจำนวนไว้ 4 ตำแหน่ง ตั้งแต่ 0001 - 9999 (เลขอารบิก) มีอักษรย่อ ข.ท.ด. มาจากคำว่า "หลักเขตที่ดิน" เหนือจุดศูนย์กลาง

4) การทำเขต จด หรือทำแนวเขตให้รู้ว่าที่ดินนี้จัดเขตที่ดินของผู้ใด ได้แก่ การรังวัดแสดงแนวเขตของที่ดินที่เป็นจริง เช่น ตอนใดคดโค้ง ตอนใดเป็นเส้นตรงก็ให้ทำเขตไว้ให้ปรากฏในแผนที่

5) การคำนวณเนื้อที่ของที่ดิน โดยวิธีคณิตศาสตร์จากค่าพิภคฉากของแต่ละมุมเขต หรือโดยวิธีมาตราส่วน ปัจจุบัน กรมที่ดินได้ผ่านการรับรองให้ใช้โปรแกรม DOLSURVEY ในการคำนวณและลงที่หมายแผนที่ในสำนักงานที่ดินที่ได้มีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านรังวัด ตามโครงการพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ในสำนักงานที่ดิน

ในการบริหารราชการแผ่นดินนั้น ข้าราชการถือได้ว่าเป็นผู้ขับเคลื่อนที่สำคัญของรัฐบาลในการบริหารราชการการพัฒนาระประเทศ และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ ถ้าข้าราชการมีความรู้ความสามารถและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมจะช่วยให้การบริหารราชการและการพัฒนาประเทศบรรลุเป้าหมาย รัฐบาลจึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ มีการปรับโครงสร้างระบบราชการให้เล็กลง เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน เน้นการพัฒนาคุณภาพของข้าราชการทุกหน่วยงานทุกระดับ ดังนั้น หน่วยงานราชการในยุคปัจจุบันต้องมุ่งพัฒนาหน่วยงานและทรัพยากรบุคคลไปพร้อมกัน โดยกำหนดเป้าหมายของหน่วยงานให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน รวมไปถึงความรู้สึกของข้าราชการ ผู้ปฏิบัติงานให้เกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งแรงจูงใจและขวัญกำลังใจก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถสร้างความสำเร็จได้ ปัจจัยสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุดคือ บุคลากร เพราะการบริหารงานบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญในการบริหารในทุกๆ องค์การหรือหน่วยงาน หากการบริหารงานบุคคลเป็นไปอย่างถูกต้องเหมาะสมแล้วก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จ ในทางตรงกันข้ามหากการบริหารงานบุคคลไม่ถูกต้องหรือไม่มีความเป็นธรรมอาจทำให้เกิดการขาดแคลนกำลังคน ขาดคนมีความรู้ความสามารถในการทำงานใช้ประโยชน์จากบุคคลไม่ตรงตามความรู้ความสามารถ ส่งผลให้ไม่ประสบความสำเร็จในการทำงาน

การพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานจึงมีความสำคัญต่อตนเองและองค์กรหรือหน่วยงานความสำคัญต่อตนเอง คือ การได้รับความรู้หรือความคิดใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน ทันต่อความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีและความก้าวหน้าของโลกยุคปัจจุบัน เป็นการเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ สูงขึ้น อีกทั้งเป็นการสนองตอบต่อความต้องการที่จะก้าวหน้าในอนาคต สำหรับความสำคัญต่อองค์กรหรือหน่วยงานคือองค์กรหรือหน่วยงานได้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ นับได้ว่าการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานก่อให้เกิดประโยชน์ทั้งต่อตนเอง องค์กร หรือหน่วยงาน ซึ่งนายช่างรังวัดที่ดิน มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการพิจารณาและดำเนินการการรังวัดที่ดิน การพิสูจน์สอบสวนการทำประโยชน์ที่ดิน การรังวัดออกหนังสือสำคัญสำหรับที่หลวง การรังวัดเพื่อการแผนที่อื่น ๆ ควบคุมดูแลรักษา ซ่อมแซมระวางแผนที่ หมุดหลักฐานแผนที่ หลักฐานในการรังวัดต่าง ๆ และเครื่องมือเครื่องใช้ในการรังวัดทุกประเภท ตลอดจนดำเนินการทางกฎหมายที่ถูกต้องแก่ประชาชน

การศึกษานี้ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค เพื่อนำข้อมูลและข้อเสนอแนะให้องค์กรสามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพื่อศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) เป็นการรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ จากบทความวิชาการ วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ เพื่อนำมาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย
2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริงของคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากร เจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน
2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2561, หน้า 37) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 8 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติ ดังนี้
 1. หัวหน้าฝ่ายรังวัด จำนวน 1 คน
 2. นายช่างรังวัดชำนาญงาน จำนวน 5 คน
 3. เจ้าหน้าที่ธุรการฝ่ายรังวัด จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน ผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

- 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
 - 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้นๆ อย่างละเอียด
 - 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งในแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามปลายเปิด เป็นข้อคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาแยกประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกัน และแตกต่างกันของข้อมูลก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำผลการวิจัยดังกล่าวมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง เพื่อสรุปผลการวิจัยการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด อุปสรรคในการทำงาน รวมถึงแนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

| องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต | มาก | ปานกลาง | น้อย |
|--|-----|---------|------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ | | | √ |
| 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย | √ | | |
| 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี | √ | | |
| 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน | √ | | |
| 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน | √ | | |
| 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม | | √ | |
| 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม | | | √ |
| 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง | | √ | |

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า “...เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมตามตำแหน่ง แต่สวัสดิการยังไม่มีที่เหมาะสม ควรมีการให้ค่าล่วงเวลา เนื่องจากงานมีปริมาณค่อนข้างเยอะ จึงทำให้ไม่สามารถทำงานได้ทันภายในเวลาราชการ...” ได้คำตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในสภาวะที่ค่าครองชีพสูง ควรมีการปรับสวัสดิการเพิ่มเติมเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเช่าบ้านสำหรับข้าราชการที่บรรจุใหม่ และค่าล่วงเวลา เป็นต้น

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ ได้เป็นอย่างดี พบว่า “...มีการอบรมตามหลักสูตรต่างๆตามที่กรมกำหนดอยู่เสมอ มีการปรับรูปแบบการทำงานและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ และสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้...” องค์กรมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ความสามารถให้มีการฝึกอบรมในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น มีการปรับรูปแบบการทำงานและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

1.3 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย พบว่า “...สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยต่อชีวิต และมีการรักษาความปลอดภัย แยกพื้นที่การปฏิบัติงานออกเป็นแต่ละกลุ่มอย่างชัดเจน...” สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัย แยกพื้นที่ปฏิบัติงานออกเป็นแต่ละกลุ่มงานชัดเจน มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของระบบสาธารณูปโภคและแสงสว่าง ที่เพียงพอ ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานและความปลอดภัย

1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ประกอบการ พบว่า “...การทำงานตรงกับความรู้ และทักษะตัวเอง แต่ความก้าวหน้าไปเป็นผู้บริหารต้องใช้เทคนิคหลายอย่าง...” งานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความรู้ ความสามารถ และการปฏิบัติงานในองค์กรนี้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามลำดับขั้น และกรอบระยะเวลาที่กำหนด มีตำแหน่งรองรับในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า “...มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้...” บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วม ในการปฏิบัติงานที่สำคัญ มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการบูรณาการในการปฏิบัติงาน เป็นทีมและให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถ

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่า “...หัวหน้าและเพื่อนร่วมงานมีความยุติธรรม ยอมรับมติเสียงส่วนมากภายในองค์กร...” ภายในองค์กรมีกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง บุคลากรส่วนใหญ่มีการยอมรับมติเสียงส่วนมากภายในองค์กร การตัดสินใจส่วนใหญ่ ก็ยังขึ้นอยู่กับหัวหน้างานหรือบุคลากรส่วนใหญ่มองว่าตัวเองมีสิทธิส่วนบุคคลและได้รับการเคารพสิทธิจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า “...ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจเป็นบางครั้ง กรณีมีปัญหาในงานที่ทำและเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวมากนัก ความยุติธรรมในองค์กรค่อนข้างดี มีการยอมรับมติเสียงข้างมาก...” ภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ ทำให้มีผลต่อปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงเรื่องของระบบที่อยู่ยาก ทำให้การทำงานนั้นล่าช้าเมื่อมีข้อผิดพลาด

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง พบว่า “...มีความภาคภูมิใจในองค์กร มีการจัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์...” บุคลากรส่วนใหญ่ค่อนข้างที่จะมีความภาคภูมิใจในองค์กร จัดกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์เป็นประจำ ซึ่งทำให้บุคลากรส่วนใหญ่มีมุมมองในเชิงบวกต่อองค์กร องค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานไม่ส่งผลกระทบต่อหรือผลเสียต่อสังคมและชุมชน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า “...เงินเดือนที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตสวัสดิการยังไม่เหมาะสมต่อการครองชีพในปัจจุบัน...” ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่อยู่อาศัย รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ

2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า “...ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้เกิดปัญหากับสุขภาพร่างกายและจิตใจเป็นบางครั้ง กรณีมีปัญหาในงานที่ทำและเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้

ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวมากนัก...” ภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ จึงทำให้มีผลต่อปัญหาสุขภาพร่างกาย จิตใจ ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความเครียดสะสมด้วย

3. แนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายรังวัด

3.1 คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า “...ควรแก้ไขเพิ่มเงินเดือน เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้ในชีวิตประจำวัน ควรเพิ่มสวัสดิการ เช่น ค่าล่วงเวลาในการทำงานนอกเวลาราชการ และควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อช่วยลดปัญหางานล้นมือของเจ้าหน้าที่...” ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน หรือเพิ่มสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม สนับสนุนค่าที่พัก หรือค่าเดินทางและค่าครองชีพอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น

3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่า “...ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อแก้ปัญหางานค้างและงานล้นมือเจ้าหน้าที่ จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น รวมถึงลดภาวะเครียดด้วย...” ควรมีการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน เพื่อไม่ให้เกิดงานค้าง และงานล้นมือ ซึ่งจะทำให้มีผลต่อปัญหาสุขภาพร่างกาย และจิตใจ ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความเครียดสะสมด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ของ Walton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ดังนี้

1.1 คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรมตามระเบียบของราชการ เหมาะสมกับภาระงานที่ได้รับมอบหมาย แต่ไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีวิตประจำวัน เนื่องจากสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันที่มีอัตราค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ก็ส่งผลกระทบต่อผู้ที่มีเงินเดือนยังไม่สูงหรือผู้ที่เริ่มต้นงานใหม่แต่ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายที่สูงทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พักอาศัย

1.2 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถ กล่าวคือ องค์กรมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพตัวเองอย่างเต็มที่และเท่าเทียมกันในทุกตำแหน่งและทุกระดับ รวมถึงสนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาเพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรโดยที่บุคลากรสามารถเลือกศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับสายงานได้ตามความสมัครใจ เพื่อให้บุคลากรนำความรู้ มาพัฒนางานและพัฒนาองค์กรได้อย่างเต็มที่

1.3 สิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย กล่าวคือ สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงาน มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแลความเรียบร้อยและอำนวยความสะดวกตลอด 24 ชั่วโมง พื้นที่ภายในของที่ทำงานเอื้ออำนวยในการปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความสะดวก ภายในมีการจัดแบ่งพื้นที่การปฏิบัติงานแยกเป็นแต่ละกลุ่มงาน มีการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของระบบสาธารณสุขโรค และแสงสว่างที่เพียงพอ ถูกต้องตามเกณฑ์มาตรฐานและความปลอดภัย

1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามลำดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนด จากระดับปฏิบัติงานไปจนถึงระดับชำนาญงาน และมีโอกาสที่จะขึ้นเป็นหัวหน้ากลุ่มงานในระดับอาวุโสได้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีตำแหน่งรองรับในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น

1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ จึงทำให้รู้สึกที่ตัวเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ โดยมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานคอยให้การสนับสนุนช่วยเหลืออยู่เสมอ

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม กล่าวคือ ภายในองค์กรมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มีการยึดถือปฏิบัติสืบทอดกันมาอย่างต่อเนื่อง และทุกคนในองค์กร ก็ยินดีให้ความร่วมมือและปฏิบัติตามเป็นอย่างดี มีการแบ่งสายงาน การบังคับบัญชาออกเป็นกลุ่มงานชัดเจน บุคลากรส่วนใหญ่มีการยอมรับมติเสียงส่วนมากภายในองค์กร แต่การตัดสินใจส่วนใหญ่จะขึ้นอยู่กับหัวหน้าหรือระดับผู้บริหาร

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม กล่าวคือ บุคลากรบางส่วนมีเวลาหลังจากเลิกงานเพื่อออกกำลังกายและดูแลสุขภาพตัวเองเป็นประจำ เว้นแต่บุคลากรที่ต้องมีการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่แล้วยังต้องปฏิบัติงานภายในสำนักงานอีก ซึ่งทำให้งานล้นมือ ทำงานไม่ทัน มีการกิจหน้าที่ที่จะต้องปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น ทั้งภารกิจตามนโยบายรัฐบาล และการทำงานบริการประชาชน แต่ด้วยจำนวนบุคลากรที่เท่าเดิมส่งผลให้ภาระงานค้าง มีผลต่อการจัดสรรเวลาให้กับครอบครัว ทำให้เกิดความเครียดและความเหนื่อยล้ารวมไปถึงเรื่องของระบบที่ยุงยาก ทำให้การทำงานนั้นล่าช้าเมื่อมีข้อผิดพลาด

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง กล่าวคือ บุคลากรรู้สึกมีเกียรติและภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในกรมที่ดิน อาจเป็นเพราะกรมที่ดินมีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยการรังวัดทำแผนที่ การออกหนังสือแสดงสิทธิในที่ดิน การส่งเสริมธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดิน เป็นหน่วยงานสำคัญหน่วยงานหนึ่งในการพัฒนาประเทศ

2. ปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด

2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยสำหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่อยู่อาศัย รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น สอดคล้องกับ ฐานพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร ผลวิจัยพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับ

ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต งบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีจำกัด การประเมินผลการปฏิบัติงานไม่เป็นไปตามจริง มีการออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และวันหยุดราชการ

2.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม การออกปฏิบัติงานนอกสถานที่และนอกเวลาราชการทำให้เวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัวในวันหยุดราชการน้อยลง รวมถึงบุคลากรมีไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ พรพิมล ปานเงิน (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษา สำนักงานปฏิรูปที่ดินเพื่อการเกษตร สรุปว่า การมอบหมายงานไม่ชัดเจน ภาระงานมากจนต้องทำงานนอกเวลาหรือในวันหยุดราชการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อการใช้ชีวิตส่วนตัวในการพักผ่อน หรือช่วงวันหยุดราชการทำให้บุคลากรขาดความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

3. แนวทางการแก้ไขปัญหา ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายรังวัด

3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ควรมีการเพิ่มค่าตอบแทน เงินได้อื่นๆ หรือเพิ่มสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่ายให้กับบุคลากรในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม สนับสนุนค่าที่พักอาศัยหรือค่าเดินทางและค่าครองชีพอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินชีวิตได้ตามปกติ ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบัน ในกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ สอดคล้องกับ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมชนพระเชตุพนมศกดิ์ จังหวัดชุมพร สรุปว่า ควรมีการเพิ่มสวัสดิการจากเดิมที่มีอยู่แล้วให้มากขึ้น ในรูปแบบต่างๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าเดินทาง หรือ เบี้ยเลี้ยงภัย นอกเหนือจากที่มีอยู่แล้วในระบบราชการ หรือเงินเพิ่มตามโอกาสพิเศษ เช่น โบนัส เป็นต้น เพื่อเป็นการช่วยลดภาระให้กับบุคลากร และช่วยสร้างขวัญและกำลังใจอีกช่องทางหนึ่งให้กับบุคลากร อีกทั้งยังสอดคล้องกับ ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขภาวะ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ซึ่งได้แก่ ค่าตอบแทน รางวัล โบนัส ซึ่งหากบุคลากรพอใจต่อบรรยากาศดังกล่าวจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทให้กับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับ ในขณะที่ปัจจัยอีกกลุ่ม คือปัจจัยสุขภาวะ (Hygiene Factors) โดยปัจจัยกลุ่มนี้จะป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจ แต่ก็ไม่ได้ส่งผลต่อการเพิ่มความทุ่มเทในการทำงาน ปัจจัยกลุ่มนี้จะส่งผลให้เกิดความจงรักภักดีกับองค์กร ซึ่งปัจจัยกลุ่มนี้ได้แก่สวัสดิการ ความผูกพันระหว่างเพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมในการทำงาน เป็นต้น

3.2 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หลังจากเลิกงานแล้วควรปล่อยวางจากงาน และควรจัดลำดับความสำคัญในชีวิต ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการเป็นหลักเพื่อให้บุคลากรได้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการอย่างเต็มที่ ควรมีการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานเขตคลองเตย สรุปว่า ควรมีการจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมีการมอบหมายงานให้แต่ละบุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานในวันหยุดราชการ รวมถึงพิจารณาให้มีการเพิ่มบุคลากรในการปฏิบัติงาน และมีการจัดหาค่าล่วงเวลาที่เพียงพอและเหมาะสมในการออกปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรที่ออกปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่องของเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ ที่บุคลากรได้รับให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายที่มีแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงความเหมาะสมในตำแหน่งและหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย ให้มีความสมดุลกันเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ควรมีการวิเคราะห์งานเพื่อทบทวนถึงปริมาณงานที่บุคลากรแต่ละคนได้รับ

2. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม หลังจากเลิกงานแล้วควรปล่อยวางจากงาน และควรจัดลำดับความสำคัญในชีวิต ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการเป็นหลักเพื่อให้บุคลากรได้สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหลังเลิกงาน หรือในวันหยุดราชการอย่างเต็มที่ และควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ผู้วิจัยควรศึกษาในประเด็นอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มเติม เช่น พฤติกรรมในการทำงาน ทัศนคติทำงาน และการใช้ชีวิตส่วนตัว ความเครียดจากการทำงาน ความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรจากองค์กร เป็นต้น

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมาอธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ดียิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงมหาดไทย, กรมที่ดิน. (2563) คู่มือปฏิบัติงานการรังวัดเฉพาะราย(ฉบับแก้ไข). ค้นเมื่อ 4 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.dol.go.th/survey/Pages/หนังสือรวมระเบียบ-คำสั่ง-กฎหมาย-หนังสือเวียนเกี่ยวกับงานรังวัดเฉพาะราย.aspx>

เจษฎา ยอดรัก (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตคลองเตย. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษาของควบคุมโรคเอดส์วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พรพิมล ปานเงิน (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน กรณีศึกษาสำนักงานการปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สุพัตรา ทองภูเบศร์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC)
โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.