

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครู
และบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร *

Quality of work life of government personnel in The Bangkok Metropolitan
Administration Government Teacher and Educational Personal Development Institute

นายทวิทอง ทองทิวี**

Taweethong Thongtawe

6514832057@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร ปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการรวบรวมข้อมูลโดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน ซึ่งเป็นผู้บริหารและปฏิบัติงานในหน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างในหน่วยงาน สอดคล้องตามแนวคิดของสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) กล่าวถึงองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 8 ประการ ดังนี้ 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3.เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หรือพัฒนาความสามารถของบุคคล 4.ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5.ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6.ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยพบปัญหาและอุปสรรคดังนี้ 1) ค่าตอบแทนไม่เพียงพอ 2) สภาพอาคารเก่า ห้องน้ำสกปรก กล้องวงจรปิดไม่ครอบคลุม 3) ความก้าวหน้าของลูกจ้างมีน้อย ตลอดจนแนวทางในการแก้ไขปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ ดังนี้ 1) หน่วยงานควรพิจารณาทบทวนถึงค่าตอบแทนที่เหมาะสม 2) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม ปลอดภัย 3) สนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้ารวมทั้งพัฒนาความรู้ความสามารถให้เหมาะสม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; ข้าราชการและลูกจ้าง; สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

Keywords: Quality of work life; government personnel; The Bangkok Metropolitan Administration Government Teacher and Educational Personal Development Institute

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ปัจจุบันประเทศไทยอยู่ในยุคที่มีการเปลี่ยนผ่านมีการพัฒนาเทคโนโลยี และองค์ความรู้ต่างๆอย่างรวดเร็ว ซึ่งการศึกษา นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพของคนในประเทศ เพราะรากฐานของชาติ คือคน รากฐานของคนคือ การศึกษา คนที่มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพเพื่อให้มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จะช่วยสร้างความเจริญอย่างยั่งยืนให้กับอนาคตของประเทศ การเตรียมคนที่มีคุณภาพเพื่อให้มีการศึกษาอย่างมีคุณภาพ จึงเป็นเรื่องสำคัญที่รัฐต้องคำนึงถึง มีการพัฒนาร่วมกัน บูรณาการกันทุกภาคส่วน ซึ่งในปัจจุบันโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้มีการพัฒนาตามแนวทางตามแผนปฏิบัติราชการของกรุงเทพฯ ประจำปี 2566 ซึ่งแปลงแผนลงมาให้สอดคล้องกับแผนแม่บทของประเทศ หรือยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ซึ่งสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักนายกรัฐมนตรี ได้กำหนดแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ตามแนวคิดในข้อที่ 3 คนไทย มีพฤติกรรมเสี่ยงทางสุขภาพที่ลดลงและมีคุณภาพชีวิตที่ดี (อ้างถึงใน สิทธิพันธ์ พุทธหุน, 2565, หน้า 91) เป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืนของสหประชาชาติโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาที่อยู่บนพื้นฐานของแนวคิด “ไม่ทิ้งใครไว้ข้างหลัง” มุ่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับประชาชนทุกกลุ่ม ทั้งในมิติ ของการมีปัจจัยที่จำเป็นสำหรับการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานที่เพียงพอ การมีสภาพแวดล้อมที่ดี การมีปัจจัย สนับสนุนให้มีสุขภาพที่สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย และจิตใจ การมีโอกาสที่จะใช้ศักยภาพของตน ในการสร้างความเป็นอยู่ที่ดี และการมุ่งส่งต่อทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่ดีไปยังคนรุ่นต่อไป การมุ่งเน้นผลลัพธ์ ให้งานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ภาวะกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ โดยแผนปฏิบัติราชการของกรุงเทพฯ มีขึ้นเพื่อมุ่งหวังให้ราชการ มีทิศทางในการพัฒนาอย่างสอดคล้องกัน ส่งเสริมให้กรุงเทพฯ ก้าวหน้าเป็นเมืองแนวหน้าในฐานะ มหานครแห่งเอเชีย ผ่านการดำเนินการภารกิจตามแผนปฏิบัติราชการดังกล่าว ในส่วนของคุณภาพชีวิตของบุคลากรทางการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ มีความเพียงพอสำหรับการดำเนินชีวิตที่ดีแล้วหรือไม่

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ ตามบทบัญญัติแห่งพระราชบัญญัติการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีอำนาจในการบริหารราชการและหน้าที่ในการจัดระบบบริการสาธารณะเพื่อประโยชน์ของประชาชนในกรุงเทพมหานคร โดยมีผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานครเป็นผู้กำหนดนโยบายสำหรับการบริหารงาน รวมทั้งกรุงเทพมหานคร ยังมีอำนาจหน้าที่ในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานด้วย ซึ่งถือเป็นภารกิจสำคัญเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรและนักเรียนในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งหน่วยงานที่รับหน้าที่จะดำเนินการผ่านสำนักการศึกษา ซึ่งเป็นหน่วยราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีบทบาทหลักในการขับเคลื่อนและส่งเสริมการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานอย่างมีคุณภาพและเป็นรูปธรรม โดยมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานด้านการศึกษา ทั้งการกำหนด

นโยบาย การจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน การจัดการศึกษาในระบบอย่างมีคุณภาพ การส่งเสริมวิชาชีพครู และบุคลากรทางการศึกษา การส่งเสริมการนำเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้ในการบริหารจัดการการเรียนรู้ เป็นศูนย์กลาง การพัฒนาเครือข่ายสารสนเทศด้านการศึกษาการส่งเสริมให้โรงเรียนมีระบบประกันคุณภาพภายใน เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้ข้าราชการครูในกรุงเทพมหานครมีประสิทธิภาพ สามารถมีความรู้ความสามารถในการดำเนินการสอนตามหลักสูตร เกิดการพัฒนาต่อชาติและสังคม

ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯ ว่ามีความสำคัญและสอดคล้องถึงปัจจัยต่างๆของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน รวมทั้งต้องการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่เกิดขึ้น จากการปฏิบัติงานของกรุงเทพมหานครผ่านสำนักการศึกษา ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการครูฯและศึกษาเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนข้อเสนอแนะที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการที่สถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ประกอบด้วย การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยการเก็บรวบรวมข้อมูล หนังสือ ตำราเอกสารประกอบการบรรยาย บทความทางวิชาการ วารสาร ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และการวิจัยภาคสนาม (Field Research) โดยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือแบบเป็นทางการ (Structured interview)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) ของการวิจัย ได้แก่บุคลากรทางการศึกษาของกรุงเทพมหานคร ข้าราชการ และลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้สำหรับการวิจัยนี้ ดังนี้ 1. ในส่วนของการวิจัยสนาม (Field Research) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการสุ่มตัวอย่างไว้ เป็นข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่รับราชการและดำรงตำแหน่งมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 7 คน ดังนี้

- | | |
|---|------------|
| 1. ผู้อำนวยการสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาฯ | จำนวน 1 คน |
| 2. ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู | จำนวน 1 คน |
| 3. ผู้อำนวยการส่วนพัฒนากิจการลูกเสือและยุวกาชาด | จำนวน 1 คน |
| 4. หัวหน้ากลุ่มงานกิจการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานคร | จำนวน 1 คน |
| 5. นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ | จำนวน 2 คน |
| 6. พนักงานสถานที่ บ๒ | จำนวน 1 คน |

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้เครื่องมือการวิจัย ผู้วิจัยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์

เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและ บันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาทุกครั้ง

การสร้างเครื่องมือ

ผู้ศึกษาวิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับใช้ในการวิจัย โดยมีลำดับขั้นตอน ดังนี้

1. การศึกษาข้อมูลจากตำรา แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร เพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
2. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์จากตำรา แนวคิด ทฤษฎี เอกสารทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และกรอบประเด็นปัญหาในการวิจัย เพื่อกำหนดแนวทางและเนื้อหาของคำถาม
3. นำข้อมูลที่ได้จากการรอบประเด็นปัญหาในการวิจัยมาสร้างแบบสัมภาษณ์ ซึ่งมีลักษณะเป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน
4. นำร่างแบบสัมภาษณ์เสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย เพื่อวิเคราะห์และตรวจสอบความถูกต้องของเครื่องมือ พร้อมทั้งปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ให้มีความเหมาะสม ครบคลุมในด้านเนื้อหาครบถ้วนตามวัตถุประสงค์
5. แก้ไขและปรับปรุงแบบสัมภาษณ์ให้ถูกต้อง ตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัยการทดสอบเครื่องมือ
 สุกงาศ์ จันทวานิช (2565, หน้า 99 – 101) กล่าวว่า ความสำคัญของการตรวจสอบและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพไว้ว่า ในการวิจัยเชิงคุณภาพ มักมีผู้สงสัยในความแม่นยำและความน่าเชื่อถือของข้อมูล เพราะไม่เชื่อใจในความลำเอียงของนักวิจัยที่อาจเกิดขึ้นเมื่อได้ไปคลุกคลีกับปรากฏการณ์และผู้ให้ข้อมูล นักวิจัยเชิงคุณภาพตระหนักดีถึงข้อสงสัยนี้ และได้วางมาตรการที่จะป้องกันความผิดพลาด นั่นคือ การตรวจสอบข้อมูลก่อนทำการวิเคราะห์ การตรวจสอบข้อมูลที่ใช้กันมากในการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า(triangulation) มีวิธีการตรวจสอบ 4 วิธี คือ

1. การตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล (Data Triangulation) หมายถึง การพิสูจน์ว่าข้อมูล ที่ผู้ทำการวิจัยได้รับมา มีความถูกต้องหรือไม่ โดยใช้วิธีการตรวจสอบ จากการตรวจสอบแหล่งข้อมูล แหล่งที่มาในการตรวจสอบ ได้แก่ แหล่งเวลา แหล่งสถานที่ และแหล่งบุคคล

- 1) แหล่งเวลา หมายความว่า ถ้าข้อมูลต่างเวลากันจะเหมือนกันหรือไม่
- 2) แหล่งสถานที่ หมายความว่า ถ้าข้อมูลต่างสถานที่กันจะเหมือนกันหรือไม่
- 3) แหล่งบุคคล หมายความว่า ถ้าบุคคลผู้ให้ข้อมูลเปลี่ยนไป ข้อมูลจะเหมือนเดิมหรือไม่

2. การตรวจสอบสามเส้าด้านผู้วิจัย (Investigator Triangulation) คือ การตรวจสอบว่า ผู้วิจัยแต่ละคนจะได้ข้อมูลต่างกันอย่างใด โดยเปลี่ยนตัวผู้สังเกตแทนที่จะใช้ผู้วิจัยคนเดียวกันสังเกตโดยตลอด

3. การตรวจสอบสามเส้าด้านทฤษฎี (Theory Triangulation) คือ การตรวจสอบว่าถ้าผู้วิจัย ใช้แนวคิดทฤษฎีที่แตกต่างจากเดิม จะทำให้การตีความข้อมูลมีความแตกต่างกันเพียงใด หลังจากการตรวจสอบเครื่องมือเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้มาเก็บรวบรวมโดยใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กัน เพื่อรวบรวมข้อมูล เช่น การสังเกตพฤติกรรมท่าทางควบคู่ไปกับการซักถาม และศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสารอื่น ๆ เพิ่มเติม

4. การตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีรวบรวมข้อมูล (Methodological triangulation) คือ การใช้วิธีเก็บ

รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ กันเพื่อรวบรวมข้อมูลเรื่องเดียวกัน เช่น ใช้วิธีการสังเกตควบคู่กับการซักถาม พร้อมกันนั้นก็ศึกษาข้อมูลจากแหล่งเอกสาร

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิจัยเอกสาร ผู้วิจัยศึกษาค้นคว้าข้อมูลที่เกี่ยวข้องจากเอกสารต่าง ๆ เช่น ระเบียบ ตำรา หนังสือ บทความวิชาการ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ ประกาศ คำสั่ง พระราชบัญญัติ สื่อสิ่งพิมพ์ สารานุกรม พจนานุกรม แผนข้อมูลพัฒนากรุงเทพฯ ระยะ 20 ปี ยุทธศาสตร์ชาติ รายงานประจำปีกรุงเทพมหานคร รายงานประจำปีของสำนักงานการศึกษา โครงการด้านการศึกษาของกรุงเทพฯ ที่ได้รับงบประมาณ เป็นต้น

ส่วนที่ 2 การวิจัยสนาม ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนามจากการที่ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) โดยที่ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามในแบบสัมภาษณ์ตามที่กำหนด ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์ และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษางานวิจัย ผู้วิจัยใช้ทั้งการวิเคราะห์เชิงคุณภาพดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นแต่ละประเด็น มาทำการ วิเคราะห์โดยเปรียบเทียบความเหมือน และความแตกต่างของข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญแต่ละรายเพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นไปวิเคราะห์
2. วิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาจากเอกสาร ได้แก่ ทฤษฎี แนวคิด ผลงานที่เกี่ยวข้อง ตำรา หนังสือ เพื่อทราบถึงข้อมูลว่ามีความคล้ายหรือแตกต่างกันกับข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล
3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังกล่าวมาอภิปรายผล ทำสรุปผลการวิเคราะห์ โดยจำแนกตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อตีความผลการวิเคราะห์ข้อมูล
4. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลมาตีความเพื่อนำเสนอผลการวิจัย
5. นำเสนอผลการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบพรรณนาความ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาได้ ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนข้าราชการ ตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอเพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูง ทั้งค่าเช่าที่พักหรือมีบ้านพักสำหรับข้าราชการที่เพียงพอ ค่าเดินทาง ค่าอาหารที่มีราคาปรับสูงขึ้นควรประเมินค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการที่ทำงานในการรับจ่าย เบิกจ่าย ทำฎีกา ในส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านโครงการ เพราะเป็นงานที่มีการรับผิดชอบและมีความเสี่ยง ไม่แพ้ตำแหน่งที่ได้เงินพิเศษ ไม่มองเพียงตำแหน่งเพียงด้านเดียว ให้พิจารณาตามเนื้องานที่เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งยังมีสวัสดิการที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับ ในด้านสิทธิเบิกจ่ายค่า

รักษาพยาบาล โครงการตรวจสุขภาพประจำปี เงินโบนัสประจำปีหรือรางวัลประจำปี มีบริการรับ ส่งข้าราชการ เมื่อเกษียณก็ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ มีผลประโยชน์สหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. และได้รับสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) สำหรับด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอ แต่อาคารเก่า แสงสว่างไม่เพียงพอในบางจุด ห้องน้ำบางห้องอุปกรณ์เก่า ชำรุด และมีกลิ่นเหม็นของฉีแมระหว่างทางเดิน มีวิสัยทัศน์มองเห็นแม่น้ำเจ้าพระยา ในด้านความปลอดภัยภายในหน่วยงานมีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่รัดกุมการคัดกรองบุคคลเข้า-ออก ทำให้มีบุคคลภายนอกหลุดเข้ามา และมีสถานที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่มาติดต่อราชการไม่เพียงพอ มีการจ้างเข้ามาตรวจสอบระบบไฟฟ้า กั้นไฟฟ้ารัดวงจร และมีการซ้อมอัคคีภัยทุกปี

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หรือพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หน่วยงานที่รับผิดชอบกรุงเทพมหานครมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ ซึ่งไม่ได้รับการสนใจสมัครอย่างที่ควร ทั้งโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความสมัครใจ และโครงการสำหรับข้าราชการที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร และมีทุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอกในประเทศและต่างประเทศ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดสามารถสมัครสอบได้ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในตำแหน่งที่เกื้อกูล สามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการหากหนึ่งในตำแหน่งครบเวลาที่กำหนด มีการเปิดสอบแข่งขันภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social intergration) ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันลักษณะที่เป็นกันเอง มีแนวคิดที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่าการบังคับบัญชาจึงเป็นไปในการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถเข้าถึงง่าย ทำให้กล้าเปิดอกพูดคุย ปรึกษา หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานก็มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานต่อกัน ช่วยสอนงานกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการบูรณาการทางสังคมทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ลักษณะงานมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานตามระเบียบ กฎหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานและบริหารงานตามชั้นการบังคับบัญชา มีความโปร่งใส ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีการตรวจสอบจาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตน) สำหรับเรื่องของกฎหมายในเรื่องของแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารงานนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลเนื่องจากบุคลากรที่คาดหวังและได้รับการตัดสินใจตามที่ตัวเองต้องการจากผู้บริหารก็จะถือว่ายุติธรรม แต่ผู้ที่ไม่ได้รับการตัดสินใจของผู้บริหารไปในทางที่ต้องการก็จะคิดว่าผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม แต่หากคิดบนฐานของระเบียบ และกฎหมาย ถือว่ามีความถูกต้องและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) ด้านปริมาณงานมีความพอดีกับผู้ปฏิบัติงานสำหรับโครงการปกติที่ทำเป็นประจำ สามารถแบ่งเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่ต้องนำงาน

กลับไปทำที่บ้าน สามารถหยุดได้ตามสิทธิในวันลาและวันหยุดนักขัตฤกษ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตส่วนตัวกับเวลาการทำงาน และควรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีในการนำมาปรับเข้ากับการทำงานเพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น อาจมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากร เป็นบางกรณีที่เป็น เนื่องจากบางปีมีภารกิจ ตามนโยบายของผู้บริหารที่เพิ่มขึ้นควรเพิ่มอัตรากำลังที่ช่วยเหลือจากการจ้างบุคลากรเพิ่ม หรือจ้างบุคคลภายนอกตามสัญญาที่กำหนดระยะเวลา หรือการนำเทคโนโลยีต่างๆเข้ามาปรับใช้เป็นตัวช่วยในการลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น สามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังทำหน้าที่อยู่ไม่รู้สึกว่างงานหนักและเคร่งเครียดจนเกินไป ทำให้เสียความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตและเวลาในการทำงานได้

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) สถาบันฯ มีลักษณะงานโครงการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในระบบอย่างมีคุณภาพ เน้นการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณครูที่ได้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถเพื่อไปพัฒนาเด็กนักเรียนที่เป็นอนาคตของประเทศชาติต่อไปทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานก็มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ร่วมกันปฏิบัติงานเป็นที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความร่วมมือร่วมใจ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานและกับหน่วยงาน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

สามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังน้อย ไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ไม่มีเงินสำรองเหลือเก็บสำหรับวางแผนอนาคตเมื่ออายุมากขึ้นหรือมีครอบครัวรวมถึงสถานที่ทำงานในกรุงเทพมหานครอาหารมีราคาสูง ค่าครองชีพสูง ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งค่าเช่าบ้านและค่าเดินทาง ที่มีราคาแพงในกรุงเทพมหานคร และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน และยิ่งตอกย้ำความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ไม่สามารถเพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ในด้านหน่วยงานก็ได้รับงบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่และพื้นที่ภายในหน่วยงานน้อย ไม่เพียงพอต่อการบูรณะทุกจุดๆ เนื่องจากอาคารเก่ามีจุดที่ต้องซ่อมแซมมาก ทำให้มีการปรับปรุงพื้นที่เฉพาะบางส่วน ไม่ครอบคลุม ห้องน้ำชาชุดและยังไม่ได้รับการซ่อมแซมบางห้อง และอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ แม้หน่วยงานจะมีการจ้างยามรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง แต่ยังไม่มีการติดกล้องวงจรปิดที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสงสว่างไม่เพียงพอ พื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ และแมวที่อาศัยภายในหน่วยงาน ทำให้มีกลิ่นไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งลูกจ้างยังมีน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการ ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถเลื่อนระดับในตำแหน่งทางราชการได้เลย ต้องสอบเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานเท่านั้น ทำให้โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย ความมั่นคงก็ลดลง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปประกอบการวางแผนกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภายในองค์กรให้มีมาตรฐานเหมาะสมกับปัจจุบัน

สามารถสรุปได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีการเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น อาจมีการเพิ่มสวัสดิการเรื่องการเบิกค่าเช่าบ้านเพื่อแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่าย ควรมีอัตรากำลังข้าราชการที่เพียงพอ เมื่อโครงการพิเศษหรือโครงการตามนโยบายเพิ่มมากขึ้น ควรมีการเพิ่มอัตรากำลังทดแทนของข้าราชการอาจเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวหรือในรูปแบบจ้างเหมาบริการ เพื่อแบ่งเบาภาระงานของ

ข้าราชการ รวมทั้งควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรลูกจ้างชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการมีโอกาสได้สอบแข่งขันภายในหน่วยงานเพื่อบรรจุเป็นข้าราชการในการสังกัด เพื่อสนับสนุนความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้า การสร้างความก้าวหน้าในสายงาน ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขอยู่เสมอย่างทันสมัยและยุติธรรม นอกจากนี้ยังทำให้การทำงานมีความต่อเนื่องเพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานที่ระบบการทำงานอยู่แล้ว ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง ควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดรอบบริเวณสำนักการศึกษาเพื่อเป็นการรักษาความปลอดภัยให้ทั่วถึงครบทุกจุด มีแสงสว่างอย่างเพียงพอ ปรับปรุงซ่อมแซมห้องน้ำให้ใช้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรเพิ่มสถานที่จอดรถให้มีความเพียงพอ ควรมีมุมพักผ่อนให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานได้ใช้เวลาว่างร่วมกัน ผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และกระชับสัมพันธ์กัน ทำให้การสื่อสารประสานงาน ร่วมงานกันเป็นไปได้อย่างราบรื่น รวมถึงมีการทำความสะอาดห้องน้ำและบริเวณทางเดินที่มีแมวอาศัยอยู่หรือมีวิธีรองรับสัตว์เลี้ยงดังกล่าวให้อยู่ในสถานที่ที่เหมาะสม ควรเพิ่มงบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารและสถานที่ของบริเวณสำนักการศึกษา ควรมีการสำรวจความจำเป็นและเพิ่มงบประมาณด้านอุปกรณ์สำนักงาน คอนพิวเตอร์ มีการซ่อมบำรุงเครื่องใช้อุปกรณ์สำนักงานให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอ ควรมีการส่งเสริมการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยสนับสนุน ปรับเข้ากับการทำงาน มีการสะสมข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลเป็นฐานข้อมูลเพื่อสนับสนุนการทำโครงการฝึกอบรม เพื่อให้การทำงานเกิดความสะดวกรวดเร็วมายิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973, pp. 12-18 อ้างถึงใน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562, หน้า 1-3) ซึ่งมีประเด็นที่นำมาอภิปรายแบ่งเป็นองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต 8 ประการ ดังนี้

1. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์สามารถนำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ได้ดังนี้

1) ด้านรายได้ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทนข้าราชการตำแหน่งประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่ไม่เพียงพอเพราะปัจจุบันค่าครองชีพสูง ทั้งค่าเช่าที่พักหรือมีบ้านพักสำหรับข้าราชการที่เพียงพอ ค่าเดินทาง ค่าอาหารที่มีราคาปรับสูงขึ้นควรประเมินค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการที่ทำงานในการรับจ่าย เบิกจ่าย ทำฎีกา ในส่วนเจ้าหน้าที่ที่ทำงานด้านโครงการ เพราะเป็นงานที่มีการรับผิดชอบและมีความเสี่ยง ไม่แพ้ตำแหน่งที่ได้เงินพิเศษ ไม่มองเพียงตำแหน่งเพียงด้านเดียว ให้พิจารณาตามเนื้องานที่เจ้าหน้าที่ได้รับมอบหมาย พร้อมทั้งยังมีสวัสดิการที่ข้าราชการกรุงเทพมหานครได้รับ ในด้านสิทธิเบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาล โครงการตรวจสุขภาพประจำปี เงินโบนัสประจำปีหรือรางวัลประจำปี มีรถบริการรับ ส่งข้าราชการ เมื่อเกษียณก็ได้รับเงินบำเหน็จบำนาญ มีผลประโยชน์สหกรณ์ออมทรัพย์ กทม. และได้รับสวัสดิการอื่นๆ เป็นต้น เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ คมกริช เทนุรักษ์ (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ผลการศึกษาพบว่า มีเพียงองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่บางรายให้ความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตภายใต้ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น และยังคงคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา โตไทย (2563) เรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ผล

การศึกษาพบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทน ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าความถี่ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยใช้สถิติ t-test และ F-test หรือ One-Way ANOVA ผลการวิจัยพบว่าด้านที่ต้องปรับปรุง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เช่นเดียวกับผลการศึกษาวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขต คลองเตย รวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง จากผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 10 คน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตคลองเตย คือ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ซึ่งเป็นไปตามผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...เป็นธรรมแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ในกรุงเทพมหานครที่มีค่าครองชีพที่แพง และภาษีสังคม เมื่อคนเราอายุมากขึ้น ย่อมมีเรื่องที่ต้องใช้จ่ายมากขึ้น ต้อง รับผิดชอบมากขึ้นเมื่อมีครอบครัว ทำให้ค่าตอบแทนข้าราชการในปัจจุบันจึงไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตที่ดี..." (นัก ทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...ค่าตอบแทนกับรายจ่ายตอนนี้ไม่เพียงพอกับเศรษฐกิจแบบนี้ และในกรุงเทพมหานครมีราคาอาหารต่อจาน สูง ..." (พนักงานสถานที่ บ๒, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) สำหรับด้าน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในหน่วยงานมีพื้นที่เพียงพอ แต่อาคารเก่า แสงสว่างไม่เพียงพอในบางจุด ห้องน้ำบางห้อง อุปกรณ์เก่า ชำรุด และมีกลิ่นเหม็นของฉี่แมวระหว่างทางเดิน มีวิสัยทัศน์มองเห็นแม่น้ำเจ้าพระยา ในด้านความปลอดภัยภายในหน่วยงานมีการจ้างพนักงานรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชั่วโมง ไม่รัดกุมการคัดกรองบุคคลเข้า-ออก ทำให้มีบุคคลภายนอกหลุดเข้ามา และมีสถานที่จอดรถให้กับเจ้าหน้าที่และผู้ที่มาติดต่อราชการไม่เพียงพอ มีการ จ้างเข้ามาตรวจสอบระบบไฟฟ้า กันไฟฟ้ารั่ววงจร และมีการซ้อมอัคคีภัยทุกปี โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ พรพิมล ปานเงิน (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับ ผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการ ปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม ผลการศึกษาพบว่ากระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับปัญหามากที่สุดไปน้อย ที่สุด ได้แก่ สิ่งแวดล้อมไม่ถูกสุขลักษณะ ห้องสุขาไม่พอใช้งานไม่สะอาด อุปกรณ์ สำนักงานไม่เพียงพอ และสอดคล้องกับกับการศึกษาวิจัยของ ณัฐกร สว่างสาลี (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัดนครนายก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้าน สภาพการทำงานมีความเสี่ยงจากการทำงานในบางกรณี ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล เพิ่มจำนวนห้องสุขา และปรับปรุงให้สะอาดขึ้น แนวเดียวกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า "...ส่วนเรื่องที่จอดรถ นับได้ว่าเป็นปัญหา เพราะสำนักงานเราก่อสร้างมาเป็นระยะเวลาานานอาจทำให้พื้นที่จำกัด ที่จอดรถไม่เพียงพอ รวมทั้งเป็นอาคารเก่า ห้องน้ำเก่า ..." (หัวหน้ากลุ่มงานกิจการค่ายลูกเสือกรุงเทพมหานครทางการศึกษา, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567) และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...มีสัตว์เลี้ยงที่ไม่ได้รับการดูแล ที่ดีมาอยู่อาศัยบริเวณทางเดินขึ้นบันไดเข้าที่ทำงาน ทำให้มีกลิ่นที่ไม่พึงประสงค์ ไม่สะอาด และไม่คอยปลอดภัย เนื่องจากการรักษาความปลอดภัยในที่ทำงานค่อนข้างหลวม กล้องวงจรปิดไม่เพียงพอทุกจุด ..." (นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) หรือพัฒนาความสามารถของบุคคล (Competency Development) หน่วยงานที่รับผิดชอบ กรุงเทพมหานครมีการเปิดโอกาสและส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้าร่วมกิจกรรมการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในหลักสูตร

ต่าง ๆ ได้ตามความสนใจ ซึ่งไม่ได้รับการสนใจสมัครอย่างที่ควร ทั้งโครงการพัฒนาความรู้ความสามารถตามความสมัครใจ และโครงการสำหรับข้าราชการที่จะขึ้นสู่ตำแหน่งระดับผู้บริหาร และมีทุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกในประเทศและต่างประเทศ แนวเดียวกันกับงานวิจัยของฉันทวิวัฒน์ เทียงธรรม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานอนามัยกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า งบประมาณในการฝึกอบรมและศึกษาต่อมีจำกัด ควรมีการสนับสนุนทุนในการฝึกอบรมและศึกษาต่ออย่างเพียงพอ ตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...เปิดโอกาส และมีโครงการที่หลากหลาย พัฒนาการศึกษาด้าน แต่ไม่ได้รับการสนใจจากบุคลากร..." (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนากิจการลูกเสือและยุวกาชาด, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567) อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...เปิดโอกาส แต่ไม่ได้ส่งเสริม ดูได้จาก 1. ไม่มีงบประมาณสำหรับการอบรมที่ต้องใช้งบ 2. ไม่เคยสอบถามหรือเสนอแนะว่าสนใจอยากไปหรือไม่..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

ความก้าวหน้าในสายอาชีพในแต่ละตำแหน่งที่มีคุณสมบัติครบตามมาตรฐานตำแหน่งที่กำหนดสามารถสมัครสอบได้ และสามารถเปลี่ยนสายงานไปในตำแหน่งที่เกื้อกูล สามารถทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนจากระดับปฏิบัติการเป็นชำนาญการหากหนึ่งในตำแหน่งครบเวลาที่กำหนด มีการเปิดสอบแข่งขันภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เพื่อสนับสนุนส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เป็นไปตามผลการศึกษาวิจัยของ จิตติกร ต่วนชะเอม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ ในกรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว สรุปว่า การก้าวหน้าในตำแหน่งค่อนข้างช้า ควรมีการเสนอผลงานโดยการสอบข้อเขียน พร้อมทั้งสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...ในด้านของความมั่นคง ถือว่าสูงมาก เพราะราชการขึ้นชื่อในเรื่องนี้อยู่แล้ว เนื่องจากเราทำงานให้ภาครัฐ ไม่ว่าจะ มีผลกระทบจากเศรษฐกิจ หรือภาวะโลกที่เปลี่ยนไป ยังไรรัฐก็ยังจ้างแม้เงินเดือนอาจน้อยเมื่อเทียบกับเอกชน ส่วนในด้านการเจริญเติบโตก็มี..." (นักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social intergration)

ผู้บังคับบัญชาในปัจจุบันลักษณะที่เป็นกันเอง มีแนวคิดที่แตกต่างจากคนรุ่นเก่าการบังคับบัญชาจึงเป็นไปใน มีการเปิดกว้างในการแสดงความคิดเห็นการแลกเปลี่ยนวิธีการทำงาน สามารถเข้าถึงง่าย ทำให้กล้าเปิดอกพูดคุย ปรีกษา หาแนวทางในการแก้ไขปัญหาการทำงานร่วมกันเพื่อให้ได้ความเข้าใจที่ตรงกัน ลดความขัดแย้ง เพื่อนร่วมงานก็มีการถ่ายทอดประสบการณ์ในการทำงานต่อกัน ช่วยสอนงานกัน ร่วมกันทำงานเป็นทีม ทำให้เกิดการบูรณาการทางสังคมทั้งระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกันและระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับผู้บังคับบัญชา และสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความ ต้องการ Abraham H. Maslow (1970, pp.11-21 อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2566 หน้า 54) ได้กล่าวว่า ความต้องการ ความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or Acceptance Needs) เป็นความต้องการที่จะเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือคณะ ความต้องการได้รับการเคารพ การยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น โดยสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ สมบูรณ์ บัวศรี (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดสระบุรี ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคม

ภายในองค์กรที่ทำงาน และด้านสิทธิส่วนบุคคลในองค์กร ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะของบุคลากรของเทศบาลตำบล ในจังหวัดสระบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...ถือว่าเรามีความใกล้ชิดกันมาก และตัวเองก็มีความมุ่งหวังให้เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกันในสถาบันฯ มีการทักทายลูกน้องเป็นประจำ ทั้งเรื่องดีเรื่องร้ายใครเจ็บใครได้ป่วย ก็ไปเยี่ยมไปให้กำลังใจ พยายามดึงทุกคนมากินข้าวร่วมกัน เพื่อให้เกิดการพูดคุยกันในโต๊ะอาหาร ไม่ถือยศถือตำแหน่ง รวมถึงผู้อำนวยการยุคใหม่แทบทุกคนสามารถเข้าถึงผู้ปฏิบัติงานได้ง่าย เมื่อเทียบกับสมัยการที่การพูดคุยกับผู้บริหารต้องผ่านหัวหน้าขึ้นไปหลายชั้น ทำให้การความลำบากในการสื่อสารทำให้เกิดความเชื่อมั่น ความเชื่อใจ ระหว่างผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา มีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ทำให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกัน และยังไม่เคยเกิดเรื่องร้องเรียนกันภายในสถาบันฯ เพราะบุคลากรเรามีสัมพันธอันดีต่อกัน...” (ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

ลักษณะงานมีขั้นตอนกระบวนการในการทำงานตามระเบียบ กฎหมายอย่างชัดเจน มีการทำงานและบริหารงานตามขั้นตอนการบังคับบัญชา มีความโปร่งใส ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีการตรวจสอบจาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตน) สำหรับเรื่องของความยุติธรรมในเรื่องของแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารงานนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลเนื่องจากบุคลากรที่คาดหวังและได้รับการตัดสินใจตามที่ตัวเองต้องการจากผู้บริหารก็จะถือว่ายุติธรรม แต่ผู้ที่ไม่ได้รับการตัดสินใจของผู้บริหารไปในทางที่ต้องการก็จะคิดว่าผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม แต่หากคิดบนฐานของระเบียบ และกฎหมาย ถือว่ามีความถูกต้องและยุติธรรม เป็นไปตามผลงานวิจัยของ กัณทมาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญกรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. ผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารของสำนักงาน ก.พ. มีความยุติธรรม มีความเสมอภาค มีการสอนงาน แนะนำการทำงาน และเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็น และพร้อมรับฟัง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่ อีกทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...ในเรื่องของยุติธรรมและถูกต้องตามกฎหมายและกระบวนการยุติธรรมนี้ถือว่าถูกต้องแน่นอน อาชีพเรายึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ มีการตรวจสอบจาก สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) สำนักงานตรวจสอบภายใน (สตน) รวมทั้งผู้บังคับบัญชาของสถาบันก็เป็นผู้ชำนาญในเรื่องกฎหมาย ทำให้เกิดความโปร่งใสแน่นอน แต่ในเรื่องของความยุติธรรมในเรื่องของแนวทางในการบริหารงานของผู้บริหารงานนี้ขึ้นอยู่กับบุคคลเนื่องจากบุคลากรที่คาดหวังและได้รับการตัดสินใจตามที่ตัวเองต้องการจากผู้บริหารก็จะถือว่ายุติธรรม แต่ผู้ที่ไม่ได้รับการตัดสินใจของผู้บริหารไปในทางที่ต้องการก็จะคิดว่าผู้บริหารไม่มีความยุติธรรม...” (ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) ด้านปริมาณงานมี

ความพอดีกับผู้ปฏิบัติงานสำหรับโครงการปกติที่ทำเป็นประจำ สามารถแบ่งเวลาทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ไม่ต้องนังานกลับไปทำที่บ้าน สามารถหยุดได้ตามสิทธิในวันลาและวันหยุดนักขัตฤกษ์ เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตส่วนตัวกับเวลาการทำงาน และควรส่งเสริมด้านเทคโนโลยีในการนำมาปรับเข้ากับการทำงานเพื่อให้งานเกิดความสะดวกรวดเร็วยิ่งขึ้น อาจมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนบุคลากร เป็นบางกรณีที่เป็น เนื่องจากบางปีมีการกิจ ตามนโยบายของผู้บริหารที่เพิ่มขึ้นควรเพิ่มอัตรากำลังที่ช่วยเหลือจากการจ้างบุคลากรเพิ่ม หรือจ้างบุคลากรภายนอกตามสัญญาที่กำหนดระยะเวลา หรือการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ามาปรับใช้เป็นตัวช่วยในการลดขั้นตอน

การทำงานที่ไม่จำเป็น สามารถดำเนินการได้รวดเร็วขึ้น เพื่อให้บุคลากรที่กำลังทำหน้าที่อยู่ไม่รู้สึกว่างงานหนักและ เครื่องเคียดจนเกินไป ทำให้เสียความสมดุลระหว่างเวลาชีวิตและเวลาในการทำงานได้ ตรงกับงานวิจัยของเจษฎา ยอดรัก (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษารณีสำนักงานเขตคลองเตย ผลการศึกษาพบว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวการที่บุคลากรจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่าง ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน กับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน พึงพอใจในงาน และการใช้ชีวิตส่งผลให้พนักงานประสบความสำเร็จทั้งงานและชีวิตครอบครัวของบุคคล กับประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จิตติกร ต่วนชะเอม (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง)กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การที่บุคคลมีความรู้สึกว่างงานที่ทำ นั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม ได้แสดงความรับผิดชอบต่อสังคม และองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการสร้าง กำลังใจในการทำงานให้บุคลากร และทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ตรงกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...ส่วนวันหยุดก็ได้หยุด รวมไปถึงวันที่เราต้องการหยุดตามสิทธิก็ได้หยุด ทำให้สามารถแบ่งเวลาทั้งเรื่อง งานและเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี..." (ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567) รวมทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...มีความสมดุล สามารถแบ่งเวลาจากการทำงานให้ครอบครัว และตัวเองได้อย่างสบาย..." (พนักงานสถานที่ ๒๒, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) หน่วยงานมี ลักษณะงานเป็นโครงการพัฒนาด้านการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ประเภทสามัญศึกษาของกรุงเทพมหานคร ในระบบอย่าง มีคุณภาพ เน้นการส่งเสริมมาตรฐานวิชาชีพครูและบุคลากรทางการศึกษา เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐาน การศึกษาอย่างต่อเนื่อง ทำให้คุณครูที่ได้เข้ารับการอบรมมีความรู้ความสามารถเพื่อไปพัฒนาเด็กนักเรียนที่เป็นอนาคต ของประเทศชาติต่อไปทำให้เกิดความภาคภูมิใจต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานก็มีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน ร่วมกัน ปฏิบัติงานเป็นทีม มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กัน ความร่วมมือร่วมใจ ทำให้เกิดความรู้สึกผูกพันขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานและกับ หน่วยงาน ตรงกันกับแนวคิดทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) (1970, pp.11-21 อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566 หน้า 54) ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็น ความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการ มีความรู้ความสามารถ เป็นต้น เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎี ERG พัฒนาขึ้นโดย Alderfer (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วงศ์กันท์, 2565, หน้า 19) ลำดับที่ 2 (ความต้องการความมั่นคง) R หรือ relatedness หมายถึงความผูกพัน มีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน มนุษย์ เป็นความต้องการที่มาจากความต้องการทางสังคมบวกกับความต้องการการยอมรับ เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ณัฐกร สว่างสาลี (2565) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จังหวัด นครนายก ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความภาคภูมิใจในการทำงานอาสาสมัคร และการทำงานที่มีคุณค่าต่อสังคม และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...มีความภาคภูมิใจมาก เพราะงานเราคือการพัฒนา ข้าราชการครู ให้มีความรู้ความสามารถ แล้วคุณครูเหล่านี้ก็ไปเป็นแม่พิมพ์ให้เด็กนักเรียนใน กทม. ทำให้เกิดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้า มั่นคงเรื่อยไป..." (ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคตลอดจนแนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างภายในสถาบันพัฒนาข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษากรุงเทพมหานคร

ด้านสวัสดิการ พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับยังน้อย ไม่เพียงพอต่อสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ไม่มีเงินสำรองเหลือเก็บสำหรับวางแผนอนาคตเมื่ออายุมากขึ้นหรือมีครอบครัวรวมถึงสถานที่ทำงานในกรุงเทพมหานครอาหารมีราคาสูง ค่าครองชีพสูง ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทั้งค่าเช่าบ้านและค่าเดินทาง ที่มีราคาแพงในกรุงเทพมหานคร และไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน และยิ่งตอกย้ำความไม่เพียงพอของค่าตอบแทนที่ไม่สามารถเพียงพอต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้ ในด้านหน่วยงานก็ได้รับงบประมาณด้านการปรับปรุงอาคารสถานที่และพื้นที่ภายในหน่วยงานน้อย ไม่เพียงพอต่อการบูรณะทุกจุดๆ เนื่องจากอาคารเก่ามีจุดที่ต้องซ่อมแซมมาก ทำให้มีการปรับปรุงพื้นที่เฉพาะบางส่วน ไม่ครอบคลุม ห้องน้ำชำระและยังไม่ได้รับการซ่อมแซมบางห้อง และอุปกรณ์สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ไม่เพียงพอ แม้หน่วยงานจะมีการจ้างยามรักษาความปลอดภัยดูแลตลอด 24 ชั่วโมง แต่ยังไม่มีการติดกล้องวงจรปิดที่เพียงพอ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน แสงสว่างไม่เพียงพอ พื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ และแมวที่อาศัยภายในหน่วยงาน ทำให้มีกลิ่นไม่พึงประสงค์เกิดขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งลูกจ้างยังมีน้อย เมื่อเทียบกับข้าราชการ ซึ่งลูกจ้างดังกล่าวไม่สามารถสอบเลื่อนระดับในตำแหน่งทางราชการได้เลย ต้องสอบเพื่อปรับเปลี่ยนสายงานเท่านั้น ทำให้โอกาสเจริญเติบโตในหน้าที่การงานมีน้อย ความมั่นคงก็ลดลง เป็นไปตามแนวคิดเรื่องการพัฒนาคุณภาพคนให้มีคุณภาพ (เดช อุณหะจิรังรักษ์, 2566, หน้า 14) ได้อธิบาย มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่ให้ความสำคัญกับความสามารถในการทำงาน ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมิติความรู้ เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปว่า คนที่ไม่มีทักษะและไม่สามารถทำงานอะไรได้เลยนั้นเป็นคนที่ไม่มีความรู้ และยังสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ Abraham H. Maslow (1970, pp.11-21 อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566 หน้า 54) ว่า ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or Safety Needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่มากขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน รวมทั้งสอดคล้องกับทฤษฎี ERG Theory ของ Alderfer (อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วงศ์กันท์, 2565, หน้า 19) ความต้องการในลำดับที่ 3 (ความต้องการการเติบโต) คือ G หรือ Growth เป็นความต้องการการยอมรับบวกกับความต้องการประจักษ์ตัวตน ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...รวมกับค่าเช่าบ้านที่ดีในพื้นที่กรุงเทพมหานคร มีราคาสูง ดังนั้นจึงเห็นควรว่าหน่วยงานควรมีการเข้ามาชัพพอร์ตให้กับบุคลากร อย่างบ้านพักที่มากขึ้น และเพียงพอ ไม่ต้องเขียนเข้าไปแย่งกัน ..." (ผู้อำนวยการส่วนวิชาการและพัฒนาข้าราชการครู, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567) เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...แนวทาง หน่วยงานและผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณ ควรให้ความสำคัญกับการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่สำคัญให้เพียงพอต่อผู้ปฏิบัติงาน..." (ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาวิชาการลูกเสือและยุวกาชาด, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มิถุนายน 2567) และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...ลูกจ้างแทบไม่เติบโตอยู่แล้ว แต่ก็มีโอกาสที่หน่วยงานส่งเสริมโดยการเปิดสอบภายในให้กับลูกจ้างที่ผ่านเกณฑ์..." (พนักงานสถานที่ ๒๒, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ควรเห็นความสำคัญในเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการให้มากขึ้น หน่วยงานควรปรับฐานเงินเดือนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น เพิ่มเงินพิเศษสำหรับตำแหน่ง ตามประเภทงานที่ได้รับมอบหมาย และเพิ่มสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับข้าราชการในกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัยและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง
2. ควรปรับปรุงมาตรฐานความปลอดภัยด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดและปรับปรุงมีการเพิ่มพื้นที่ที่ใช้ในการจอดรถยนต์ ปรับปรุงเครื่องใช้สำนักงานและอาคารทำงานให้มีความพร้อมใช้และสะอาดอยู่เสมอ พร้อมทั้งเห็นความสำคัญในเรื่องของสิ่งแวดล้อมและมลภาวะในการทำงานที่มากขึ้น
3. ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หน่วยงานควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย มีการสำรวจบุคลากร เพื่อกำหนดโครงการให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรในสังกัด และเรื่องทุนการศึกษาต่อในระดับต่างๆ ที่บุคลากรมีสนใจและตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และสามารถมาปรับใช้ในการทำงานและสนับสนุนในการเลื่อนตำแหน่งเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน รวมทั้งให้สร้างสำคัญให้บุคลากรเห็นค่าและอยากศึกษาต่อ และควรมีการปรับหลักเกณฑ์และมาตรฐานตำแหน่งให้เหมาะสมกับความสามารถ คัดเลือกบุคลากรที่มีคุณภาพตามตัวชี้วัดที่เหมาะสม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกัน รวมทั้งศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณประกอบ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน
2. ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตของการศึกษาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรทุกหน่วยงานในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบและนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร ทุกหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กัณฑ์มาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ., การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- คมกริช เทนุรักษ์ (2564) *คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จักรภพ ธรรมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย.* กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เจษฎา ยอดรัก. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตคลองเตย, การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จิตติกร ส่วนชะเอม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษากรม*

กิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความ
มั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ณัฐกร สว่างสาส์, (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครพัฒนาสังคมและความมั่นคงของ
มนุษย์จังหวัดนครนายก*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร :
กรณีศึกษาของควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักงานมัย
กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
เดช อุณหะจรรย์รักษ์. (2566), *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
ปวีณา ไทไทย.(2563).*นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา
อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา*.การค้นคว้าด้วยตนเองรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยพะเยา.
พรพิมล ปานเงิน (2564) *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในระดับผู้ปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาสำนักงานการ
ปฏิรูปที่ดินเพื่อเกษตรกรรม*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2566), *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมใน
องค์การ*.กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ*.
กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน) (2562).
คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life) คั่นเมื่อ 10 พฤษภาคม 2567,
จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
สมบุญ บัวศรี.(2565).*คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร องค์การบริหารส่วนตำบล
จังหวัดสระบุรี*.วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์
สุภางค์ จันทวานิช. (2565). *วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ*.(พิมพ์ครั้งที่ 26). กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
สิทธิพันธ์ พุททუნ (2566), *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการกำหนดและการวิเคราะห์นโยบายสาธารณะ*.
กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต