

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางซื่อ
กรุงเทพมหานคร*

Quality of Working life of Bangkok Metropolitan Administration Employee :

A case study of Bangsue District, Bangkok Metropolitan Administration

ไพไลวรรณ ไกรรัมย์**

Pilaiwan Krairam

6514832042@ruemail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร 2) ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร การวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างแน่นอน ผลการวิจัยพบว่า ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ตามทัศนะของบุคลากรกรุงเทพมหานคร หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งมองได้หลายมิติ และมีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ได้แก่ นโยบายและการบริหารงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ ผลตอบแทน และความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ถัดมาคือ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ และปัจจัยดังกล่าวยังส่งผลให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจเกิดความรักความผูกพันกับองค์กร อีกทั้งยังพบว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานและองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร รวมทั้งการบริหารและจัดการต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมไปถึงสอดคล้องและสมดุลกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรด้วย

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ; บุคลากร ; กรุงเทพมหานคร

Keywords: Quality of Working life ; Employee ; Bangkok Metropolitan Administration

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

**นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กรุงเทพมหานคร เป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ และเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีฐานะเป็นนิติบุคคลตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 มีหน้าที่ในการจัดการเรื่องสาธารณูปโภค การควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง การวางผังเมือง การรักษาพยาบาล รวมไปถึงจนถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งโครงสร้างการบริหารราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย 3 โครงสร้างที่สำคัญ ได้แก่ 1) ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 2) สภากรุงเทพมหานคร และ 3) สำนัก ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานส่วนกลาง รวมถึงสำนักงานเขต ที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่น ที่รับภารกิจจากส่วนกลาง ไปปฏิบัติอีกทอดหนึ่ง และยังรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะให้ประชาชนโดยตรง ซึ่งในการทำงานของกรุงเทพมหานครต้องใช้ทุนมนุษย์หรือทรัพยากรมนุษย์เป็นจำนวนมาก และปัจจุบันลักษณะการทำงานเป็นการทำงานเชิงรุก มุ่งตอบสนองความต้องการของประชาชนเป็นหลัก และการทำงานต้องตื่นตัวตลอด 24 ชั่วโมง ซึ่งสวนทางกับจำนวนบุคลากรที่มีจำกัด เนื่องจากโครงสร้างองค์กรยังเป็นแบบดั้งเดิม ขาดการปรับปรุงมาหลายปี ทำให้บุคลากรที่มีอยู่ทำงานเกินภาระหน้าที่ (Workload) ส่งผลให้เวลาชีวิตหมดไปกับการทำงาน ขาดความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับส่วนตัว ผู้บริหารกรุงเทพมหานครได้เล็งเห็นถึงปัญหาและความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรดังกล่าว จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2566 – 2570) ซึ่งสนับสนุนนโยบาย ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร 9 มิติ 217 นโยบาย ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล และแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 3 (พ.ศ. 2566 – 2570) ด้วยการผลักดันและพัฒนาให้กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และพันธกิจ สร้างนวัตกรรม เพื่อพัฒนามาตรฐานสร้างผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรให้พร้อมขับเคลื่อนงานบริหารและพัฒนามาตรฐาน และยกระดับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เทียบเคียงได้กับองค์กรชั้นนำ ด้วยการปรับเปลี่ยนระบบ วิธีการ กฎหมาย ขั้นตอน หลักเกณฑ์เพื่อให้ได้มาและรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่ดีและเก่งอย่างเหมาะสม

สำนักงานเขตบางซื่อ ซึ่งเป็นหน่วยงานส่วนท้องถิ่นที่รับภารกิจจากส่วนกลางไปปฏิบัติอีกทอดหนึ่ง และยังรับผิดชอบในการจัดบริการสาธารณะให้ประชาชนโดยตรง มีการดำเนินงานทั้งเชิงรุกและเชิงรับ ให้บริการทั้งในส่วนงานของวิชาการ และงานด้านบริการ จำเป็นที่จะต้องมีความรู้ความสามารถ และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน รวมถึงการมีใจรักในงานบริการ การพัฒนาส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการเรียนรู้ พัฒนาตัวเองให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพอยู่เสมอ จึงเป็นสิ่งสำคัญที่หน่วยงานจะต้องให้ความสำคัญ เพื่อรักษาบุคลากรและสร้างความผูกพันไว้กับองค์กรให้ได้มากที่สุด

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเกี่ยวกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางและเสนอแนะให้องค์กรนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้นต่อไป

การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Delamotte and Takexa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้หลายมิติ

1. มิติกว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์
2. มิติแคบ หมายถึง ผลที่เกิดต่อคนงาน ได้แก่ การปรับปรุงภายในองค์กร และลักษณะงาน พนักงานแต่ละบุคคลได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งความพึงพอใจ
3. มิติความเป็นมนุษย์ เงื่อนไขการทำงานที่มีความเหมาะสมกับคนงาน คือ การพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน การให้ความคุ้มครอง การมีสภาพแวดล้อมที่ดี และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน ครอบคลุมถึงวิธีการปฏิบัติทางเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เกิดความความพึงพอใจให้มากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กร และปัจเจกบุคคล

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (อ้างถึงใน วงพัทธร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life ไว้ 8 ประการ ได้แก่

1. ผลตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือกับองค์กรอื่นๆ
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย
3. โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ
4. ลักษณะงานที่มีความส่งเสริมความเติบโตให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมั่นคงในอาชีพ รวมถึงเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และสมาชิกในครอบครัวของตนเอง
5. ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านการสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่น ๆ
6. ลักษณะงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของความชอบธรรมชาติตามกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การเปิดโอกาสในการแสดงความคิดเห็น การมีเสรีภาพ และได้รับการปฏิบัติความเสมอภาค
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานมีเวลาพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ
8. ลักษณะงานที่มีส่วนสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ผู้ปฏิบัติงานจะมีความรู้สึกและภูมิใจว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม ทั้งในด้านผลิต การกำจัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม รวมไปถึงการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการจ้างงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการวิจัย 2 วิธี ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary Research) โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวิชาการ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมไปถึงการสืบค้นข้อมูลจากระบบออนไลน์ เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ และนำมาวิเคราะห์ให้ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัย

2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ซึ่งเป็นการเก็บข้อมูลรายละเอียดด้านข้อเท็จจริงของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population) คือ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญใช้วิธีการคัดเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา และใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 10 คน โดยพิจารณาคุณสมบัติจากตำแหน่งงานของ ข้าราชการและบุคลากรที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ดังนี้

1. ข้าราชการ ระดับอำนาจการ จำนวน 1 คน
2. ข้าราชการ ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน
3. ข้าราชการ ระดับชำนาญการ/ระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน
4. ข้าราชการ ระดับชำนาญงาน/ระดับปฏิบัติงาน จำนวน 2 คน
5. ลูกจ้างประจำ จำนวน 2 คน
6. ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยได้กำหนดวัน นัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้ให้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึก การบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาต ผู้ให้สัมภาษณ์ในการบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยายรวมถึงเอกสารทางวิชาการวารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยใช้แบบสัมภาษณ์ที่เป็นคำถามในการสัมภาษณ์ จัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ซึ่งในแบบสัมภาษณ์นั้น ผู้วิจัยจะใช้ข้อคำถามปลายเปิด เป็นข้อคำถามเกี่ยวข้องกับความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาแยกประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่

1) เพื่อศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

2. นำผลการวิจัยทั้งสามประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันหรือแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้อาจจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาค้นคว้า ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ตามทัศนะของบุคลากรกรุงเทพมหานคร หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ความสัมพันธ์ในการทำงาน

นโยบายและการบริหาร สถานภาพการทำงาน สังคมในการทำงาน ซึ่งมองได้หลายมิติ อาทิเช่น 1) **ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2** ที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ประกอบด้วยหลายปัจจัยที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ค่าตอบแทน แรงจูงใจ สภาพแวดล้อมในที่ทำงาน นโยบายของผู้บริหาร ความก้าวหน้า การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานทัศนคติในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ” ซึ่งเป็นการมองในมิติกว้าง มองทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน 2) **ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 7** ที่ว่า “...หมายถึง สิ่งแวดล้อม ค่าตอบแทน การให้ออกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ สวัสดิการต่างๆ ความสมดุลในตำแหน่งที่เหมาะสมกับค่าตอบแทน ลักษณะงานในด้านต่างๆ ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ” ซึ่งเป็นความหมายในมิติแคบที่มองเฉพาะผลที่มีต่อคนทำงาน และ 3) ในมิติความเป็นมนุษย์ ซึ่งเป็นการมองตามหลักมนุษยธรรม **ดังเช่นข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 1** ที่ว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำงานอย่างมีความสุข มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับสวัสดิการที่ดี ตลอดจนการได้รับความยุติธรรมและความเป็นธรรมในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน กล่าวคือ คุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับความก้าวหน้า สวัสดิการ ความยุติธรรมและความเป็นธรรมในทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน”

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานครในปัจจุบัน ส่วนใหญ่มีความเห็นว่านโยบายและการบริหาร เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด รองลงมาคือ ผลตอบแทน (เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ) และความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ถัดมาคือ ความสัมพันธ์ในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย และการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ตามลำดับ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด เนื่องจากนโยบายและการบริหารของผู้บริหารที่มอบหมายมาสู่หน่วยงานมีความหลากหลายภารกิจ และมาจากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้เกิดความเครียด และส่งผลต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้เกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน อีกทั้ง ยังส่งผลให้บุคลากรย้ายงานหรือลาออก

2. ผลตอบแทน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่าค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าใช้จ่ายสูงมาก ดังนั้น ค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างนั้นควรมีความสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน มีความเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพียงพอต่อการครองชีพ และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ

3. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ก็เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่าภาระงานที่มากเกินไป และการส่งงานนอกเวลางาน ส่งผลให้เกิดอาการเครียดหรือวิตกกังวลมากจนเกินไปจนส่งผลต่อการใช้ชีวิตประจำวัน อีกทั้งยังรบกวนเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัว

4. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่น เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมองว่าเป็นปัจจัยในด้านที่สร้างกำลังใจ และความสบายใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยเมื่อบุคลากรพบปัญหาหรือมีความไม่สบายใจ สามารถขอรับ

3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นพ้องต้องกันกับแนวคิดที่ว่า “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานและองค์กร ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร อีกทั้ง ปัจจุบันองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ การบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาพการณ์ในปัจจุบัน รวมทั้งการบริหารต้องสอดคล้องและสมดุลกับความต้องการของบุคลากรและองค์กรด้วย ซึ่งผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานครในอนาคต สรุปได้ ดังนี้

1. ควรมีการบริหารจัดการการทำงานที่มีความยืดหยุ่น และมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อลดภาระงานที่มากเกินไป
2. ควรจัดการทำงานให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
3. ควรเพิ่มหรือปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการสอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบัน
4. ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอนาคต
5. ควรดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านสุขภาพกาย และสุขภาพจิต

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ได้ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร ซึ่งได้ให้ความหมายว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคล ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย ความสัมพันธ์ในการทำงาน นโยบายและการบริหาร สถานภาพการทำงาน สังคมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความก้าวหน้าและมั่นคง รวมไปถึงความยุติธรรม ความเป็นธรรม และความเสมอภาค ซึ่งมองได้หลายมิติ สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takexa (1984, อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหลายมิติ ดังนี้

- (1) มิติกว้าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน การมีมนุษยสัมพันธ์

- (2) มิติแคบ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ผลที่เกิดต่อคนงาน ได้แก่ การปรับปรุงภายในองค์กรและลักษณะงาน พนักงานแต่ละบุคคลได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิต รวมทั้งความพึงพอใจ โดยความพึงพอใจดังกล่าวเกิดจากการได้รับความตอบสนองความต้องการตามลำดับของแต่ละบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) ของ Abraham Maslow (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2566, หน้า 18-19) ที่ได้เสนอว่าความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ลำดับขั้น เริ่มตั้งแต่ 1) ความต้องการทางกายพื้นฐาน ซึ่งก็คือความต้องการได้รับการตอบสนองทางกายเพื่อให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ 2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย 3) ความต้องการทางสังคม 4) ความ

ต้องการการยอมรับ และ 5) ความต้องการขั้นสุดท้ายหรือขั้นสูงสุด คือ ความต้องการการประจักษ์ตนหรือเรียกว่าเป็นความสำเร็จในสิ่งที่ปรารถนาสูงสุดของตัวเอง

(3) มิตិความเป็นมนุษย์ เป็นเงื่อนไขการทำงานที่มีความเหมาะสมกับคนงาน คือ การพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน การให้ความคุ้มครอง การมีสภาพแวดล้อมที่ดี และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน ครอบคลุมถึงวิธีการปฏิบัติทางเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้เพิ่มความพึงพอใจให้มากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์การ และปัจเจกบุคคล

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับที่ Walton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ได้กำหนดคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life และสอดคล้องกับที่ Huse and Cummings (1955, อ้างถึงใน จีรวดี ตั้งมั่น, 2555 หน้า 12-13) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ อีกทั้ง ยังมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม (2566) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาของควบคุมโรคเอดส์ วัณโรคและโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์ สำนักอนามัย กรุงเทพมหานคร และงานวิจัยของดวงใจ โถชัยคำ (2566) ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ที่พบว่า องค์ประกอบและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ประการ

นอกจากนี้ ปัจจัยทั้ง 8 ประการ ดังกล่าว ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎี 2 ปัจจัย (Herzberg's 2- Factor Theory) ของเฮร์เบอร์ก (Frederick Herzberg) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งอภิปรายได้ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหารงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่วนใหญ่ มีความเห็นว่าเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันมากที่สุด เนื่องจากนโยบายและการบริหารของผู้บริหารที่มอบหมายมาสู่หน่วยงานมีความหลากหลายภารกิจ และมาจากหลายหน่วยงาน ส่งผลให้บุคลากรมีภาระงานที่มากเกินไป ทำให้เกิดความเครียด และเกิดความท้อถอย ไม่อยากทำงาน และสุดท้ายคือต้องการออกจากองค์การ

2. ผลตอบแทน ซึ่งเกี่ยวเนื่องกับเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ ต้องมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ อีกทั้งมีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ เป็นอีกหนึ่งปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าตอบแทนหรือเงินค่าจ้างนั้นควรมีความสอดคล้องกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน หากเงินเดือน ค่าตอบแทนในการทำงานไม่เพียงพอหรือไม่เหมาะสม จะส่งผลให้คนเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ปฏิบัติอยู่ และต้องการไปหางานใหม่ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้

3. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากปัจจุบันความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work-life balance) เป็นเทรนด์การทำงานรูปแบบใหม่ที่กำลังได้รับความนิยม หลายๆ องค์การนำรูปแบบการทำงาน Work-life balance เข้ามาปรับใช้ เพื่อลดผลกระทบจากการทำงานหนักเกินไป เพราะการให้เวลากับงานมากเกินไป อาจทำให้เกิดความเครียดสะสมและส่งผลเสียต่าง ๆ ต่อสุขภาพร่างกายและจิตใจ แต่ถ้าหากบุคลากรมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ หรือได้ทำสิ่งที่ตัวเองมีความสุข เพื่อผ่อนคลายความเครียด ก็จะช่วยให้ร่างกายและจิตใจพร้อมสำหรับการทำงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และบุคคลอื่นเป็นปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่สร้างกำลังใจและความสบายใจในการทำงานให้กับบุคลากร โดยเมื่อบุคลากรพบปัญหาหรือมีความไม่สบายใจ สามารถขอรับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน หรือผู้บังคับบัญชา จนสามารถแก้ปัญหาได้ ก็จะส่งผลให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี บุคลากรก็จะอยากทำงานและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับงาน เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้วยการส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพ สอดรับกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ได้แก่ การได้ทำงานที่ตนชื่นชอบ ได้ทำงานที่มีความสำคัญ มีคุณค่า และเหมาะสมกับความสามารถของตน จะทำให้เกิดความเชื่อมั่นในตนเอง และการส่งเสริมหรือจัดให้มีการเตรียมความรู้ ทักษะ เพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และมีการวางแผนการเชื่อมโยงในสายงานและมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างชัดเจน เป็นปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน และกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน

6. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ที่หมายถึง สภาพที่เอื้อต่อความสุขในการทำงาน ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการจัดหา ติดตั้ง หรือมีอุปกรณ์ที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย อีกทั้ง การมีแผนระวางภัยต่างๆ ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นทางกายภาพเท่านั้น ยังรวมไปถึงทางด้านจิตใจด้วย ซึ่งการมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ทำให้บุคลากรเกิดความสะอาด สบายกาย สบายใจ และรู้สึกพึงพอใจในการทำงานกับองค์กร

7. การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และการให้ความสำคัญเกี่ยวกับ การศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพ เป็นปัจจัยที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

8. การมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อันเนื่องมาจากบุคลากรได้รับการตอบสนองจากปัจจัยอื่นๆ ดังกล่าวข้างต้นมาแล้ว และกรุงเทพมหานคร ซึ่งถือเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ มีหน้าที่ในการจัดการ เรื่องสาธารณูปโภค การควบคุมอาคารสิ่งปลูกสร้าง การวางผังเมือง การรักษาพยาบาล รวมไปถึงการรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน บุคลากรจึงมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม อีกทั้ง การเป็นหน่วยงานภาครัฐขนาดใหญ่ ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นกับองค์กร บุคลากรมีความเต็มใจที่จะทำงาน ประารถนาที่จะอยู่ในองค์กร และมีความรักความผูกพันต่อองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของวาริณี โพธิราช (2558) ที่ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มี 8 ด้าน และปัจจัยส่วนบุคคลที่เกิดจากความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกพันในองค์กร ซึ่งมี 3 ด้าน คือ ด้านความเชื่อมั่น การยอมรับ เป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกในองค์กร โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร

3. แนวคิดและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร
 ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัย พบว่า ปัจจุบันองค์กรต่างๆ ได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น โดยมีแนวคิดที่ “คน” เป็น “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญอย่างยิ่งในการขับเคลื่อนงานและองค์กร สอดคล้องกับวิชา ฟิงวิวัฒน์นิกุล (2566, หน้า 1-2) ได้อธิบายว่า ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีคุณค่าอย่างยิ่งของสังคมและประเทศชาติ ประเทศจะเจริญก้าวหน้าหรือล่าหลัง ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ และในปัจจุบันองค์กรต้องเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ดังนั้น องค์กรต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอ การบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ จึงต้องใช้หลักการบริหารจัดการที่ทันสมัย สอดคล้องกับสถานการณ์ และสภาวะการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้ง ต้องบริหารให้สอดคล้องและสมดุลกับความต้องการของบุคลากรและองค์กร สอดคล้องกับแนวคิดการศึกษาพฤติกรรมองค์กรของจักรภพ ศรีมณี (2566, หน้า 8-11) ที่สรุปว่า การศึกษาพฤติกรรมองค์กรเป็นการศึกษาขององค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อมุ่งสู่การเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพขององค์กร และการบริหารงานเพื่อให้ตอบสนองความต้องการของบุคคลโดยตรงนั้น ผู้บริหารต้องหาวิธีการบริหารให้ตรงจุดที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับหลักการ 5G'S (อ้างอิงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 169) ที่เป็นหลักการหาวิธีการแก้ปัญหาพื้นฐานให้ตรงจุดที่สุด

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ควรนำไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานคร กรณีศึกษาสำนักงานเขตบางซื่อ กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปข้อเสนอแนะที่สำคัญที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เพื่อนำไปเป็นแนวทางในพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ดังนี้

1. ผู้บริหารควรมีการสำรวจความคิดเห็นและมีการลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหาและความต้องการของบุคลากร โดยการเปิดพื้นที่และโอกาสสำหรับการสื่อสารถึงสิ่งที่แต่ละคนรู้สึกเกี่ยวกับสถานที่ทำงานและสิ่งต่างๆ ที่เกิดขึ้นในที่ทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แท้จริงและหาวิธีแก้ปัญหาให้ตรงจุดที่สุด
2. ควรมีการบริหารจัดการการทำงานที่มีความยืดหยุ่น เพื่อให้บุคลากรสามารถควบคุมเวลา สถานที่ และรูปแบบการทำงานได้มากขึ้น เช่น ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น การทำงานที่บ้าน (Work From Home) การทำงานแบบไฮบริด โดยเป็นการผสมผสานระหว่างการทำงานจากที่บ้านและการทำงานในที่ทำงาน เพื่อให้บุคลากรได้มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว
3. ควรมีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานให้มากขึ้น เพื่อลดภาระงานที่มากเกินไป
4. ควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะให้กับบุคลากร และเปิดโอกาสในการสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพให้มากขึ้น โดยการสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ชัดเจนทั้งข้าราชการ และลูกจ้าง
5. ควรเพิ่มหรือปรับปรุงเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการให้สอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจ โดยควรมีพิจารณาทุกทวนทุกๆ 10 ปี
6. ควรดูแลคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มากขึ้น โดยเฉพาะการดูแลสุขภาพจิต เพื่อลดความเครียดที่เกิดจากการทำงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการทำวิจัย ดังนี้

1. ควรศึกษาการวิจัยเชิงปริมาณด้วย เพื่อจะได้ข้อมูลเชิงลึกในภาพรวมขององค์การทั้งหมด และเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เช่น ระดับความเครียดของบุคลากร ความแตกต่างระหว่างช่วงวัย (Generation) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรภพ ศรีมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ณัฐพิพัฒน์ เทียงธรรม. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา กองควบคุมโรคเอดส์ วัณโรค และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์สำนักงานมาย กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงใจ โถชัยคำ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาณิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.