

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง  
สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง\*

Quality of life of The Employees : A Case Study of Department of  
Election Administration , Office of the Election Commission of Thailand

ปราการ มัชมี\*\*

Prakarn Matchame

6514832032@rumail.ru.ac.th

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิต และนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเอกสารและสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักจำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ พนักงานส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในอาชีพ มีก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับขั้น มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้ง และเป็นงานที่ทำอยู่บนหลักของกฎหมาย ปัญหาและอุปสรรคคือ ปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่ไม่แน่นอนในการเลื่อนขั้นเงินเดือน และสวัสดิการหลังเกษียณที่ไม่ครอบคลุม ปัญหาในเรื่องสภาพแวดล้อมที่ไม่ปลอดภัย การอบรมและพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีข้อจำกัด และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ไม่สมดุล เช่น ปัญหาการจราจรและการทำงานนอกเวลาราชการ ความไม่มั่นคงจากงานที่มีความเสี่ยงทางกฎหมาย แนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิต คือ ต้องปรับโครงสร้างเงินเดือนให้ทันสมัย มีเงินพิเศษในการทำงานนอกเวลาราชการ ทบทวนกฎหมายและเงื่อนไขในการจัด นอกจากนี้ ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และการเลื่อนเงินเดือนตามความรู้ความสามารถของพนักงาน เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตของพนักงาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิต; คุณภาพชีวิตการทำงาน; พนักงาน

**Keywords:** Quality of Life; Quality of Working Life; The Employee

---

\*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

\*\*นักศึกษาลัทธิสุทธรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยที่มีค่าอย่างยิ่งต่อสังคมและประเทศ ซึ่งการมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงและสามารถนำศักยภาพดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางสร้างสรรค์นั้น จะช่วยให้ประเทศเกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านต่างๆ ประเทศที่สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ย่อมมีความได้เปรียบในการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก

นอกจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แล้ว การมีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและมีประสิทธิภาพก็เป็นสิ่งสำคัญเช่นกัน ระบบที่ดีจะช่วยให้สามารถคัดสรรและพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน และสามารถสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานได้อย่างเต็มที่ นอกจากนี้ ยังช่วยเสริมสร้างความผูกพันและความภักดีของพนักงานต่อองค์กร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความมั่นคงและการพัฒนาที่ยั่งยืนในระยะยาว ในทางกลับกัน หากประเทศใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพสูงหรือไม่สามารถนำศักยภาพดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศได้ ประเทศนั้นก็พัฒนาไปได้อย่างยาก ความล้าหลังหรือความเจริญก้าวหน้าของประเทศจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ การลงทุนในการศึกษาและการฝึกอบรม รวมถึงการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและการพัฒนาตนเองของบุคลากรจึงเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับการพัฒนาประเทศในทุกด้าน (วิธนา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2566, หน้า 1)

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความพิเศษและซับซ้อนมากกว่าทรัพยากรอื่นๆ เพราะมนุษย์มีชีวิตจิตใจ มีความรู้สึก ความต้องการ และความคาดหวังที่แตกต่างกันไป นอกจากนี้มนุษย์ยังมีศักยภาพในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้อย่างไม่มีขีดจำกัด ทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์ไม่ใช่เรื่องง่าย องค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่ดีเทียบได้กับการมีต้นทุนทางปัญญาที่มีค่า เนื่องจากสติปัญญาและความสามารถของมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและใส่ใจ หากผู้บริหารไม่สามารถเข้าใจธรรมชาติและความต้องการของมนุษย์ได้ จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถรักษามูลค่าไว้ได้ เช่น การขาดระบบบริหารค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม หรือการขาดการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่ความไม่พอใจและการขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน การจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ไม่เพียงแต่จะช่วยให้องค์กรสามารถรักษามูลค่าไว้ได้ แต่ยังช่วยเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสร้างสรรค์นวัตกรรมใหม่ๆ ที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาว การเข้าใจและจัดการทรัพยากรมนุษย์อย่างรอบคอบจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารจัดการที่ดีและยั่งยืน (วิธนา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2566, หน้า 2)

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ไม่ควรมองข้าม เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์กร เมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในที่ทำงาน พวกเขาจะรู้สึกมีความสุขและพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งจะช่วยเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพขององค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญ ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เช่น การจัดสถานที่ทำงานให้สะอาดและปลอดภัย การมีอุปกรณ์และเครื่องมือที่ทันสมัย และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและสนับสนุนกัน นอกจากนี้ การมีนโยบายและแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ชัดเจนยังเป็นสิ่งสำคัญ องค์กรควรมีกลยุทธ์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่น การจัดฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและความรู้ การให้โอกาสพนักงานในการพัฒนาตนเอง และการสร้างสภาพแวดล้อมที่ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีม การทำเช่นนี้จะช่วยสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน ทำให้พวกเขามีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น

สุดท้ายนี้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีผลโดยตรงต่อการปรับปรุงศักยภาพของพนักงาน การให้โอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะจะทำให้พนักงานมีความรู้และความสามารถที่สูงขึ้น ซึ่งจะช่วยให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถแข่งขันในตลาดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น องค์กรที่ต้องการประสบความสำเร็จในระยะยาวควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างต่อเนื่อง

สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 บัญญัติให้มีองค์กรอิสระไว้ในหมวด 12 จำนวน 5 องค์กร ได้แก่ คณะกรรมการการเลือกตั้ง คณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ ผู้ตรวจการแผ่นดิน คณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ และคณะกรรมการตรวจเงินแผ่นดิน ซึ่งในส่วนของคณะกรรมการการเลือกตั้งได้กำหนดให้คณะกรรมการการเลือกตั้งมีความเป็นอิสระและมีความเป็นกลางทางการเมือง โดยมุ่งหวังให้ทำหน้าที่ควบคุม จัดการ และตรวจสอบการเลือกตั้งในระดับชาติและระดับท้องถิ่น รวมถึงการควบคุมการออกเสียงประชามติและมีกลไกในการบริหารจัดการการเลือกตั้ง ควบคุมการเลือกตั้ง และการสืบสวนหรือไต่สวนการกระทำความผิดเกี่ยวกับการเลือกตั้งเพื่อให้เป็นไปด้วยความสุจริตและเที่ยงธรรม โดยได้เพิ่มจำนวนกรรมการการเลือกตั้งและเพิ่มคุณสมบัติของกรรมการการเลือกตั้งให้สูงขึ้น เพื่อให้คณะกรรมการการเลือกตั้งสามารถปฏิบัติภารกิจที่กำหนดเพิ่มขึ้นในลักษณะเชิงรุกเกี่ยวกับการจัดหรือดำเนินการให้มีการจัดการเลือกตั้ง ควบคุมดูแลการเลือกตั้งและการเลือกตั้งให้เป็นไปโดยสุจริตและเที่ยงธรรม และการป้องกันการทุจริตการเลือกตั้งให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเพื่อให้ได้กรรมการที่สามารถปฏิบัติหน้าที่และใช้อำนาจได้อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม และไม่เลือกปฏิบัติอันจะทำให้เกิดการยอมรับจากทุกภาคส่วน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้พนักงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จะเห็นได้ว่าสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีภารกิจและหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ทำ ทาย ต้องอาศัยพนักงานที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในปัจจุบันด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้องในการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
- 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง
- 3) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวิธีการวิจัย ดังนี้ 1) การวิจัยเอกสาร โดยการเก็บข้อมูลจากตำรา บทความทางวิชาการ วารสาร สื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย เอกสารของทางราชการ 2) การเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก ใช้การคัดเลือกผู้ให้ข้อมูลแบบเจาะจง (Purposive Selection) เป็นการเลือกตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 46) จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants)

จำนวน 10 คน โดยพิจารณาจากคุณสมบัติจากตำแหน่งงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 10 คน โดยพิจารณา ดังนี้ 1) เป็นพนักงาน ระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน 2) เป็นพนักงาน ระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน 3) เป็นพนักงาน ระดับปฏิบัติการ จำนวน 5 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีสัมภาษณ์ โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน สุภางค์ จันทวานิช (2551, หน้า 75 อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์ โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้สัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนการสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการทำการศึกษานี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

- 1) ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
- 2) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
- 3) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
- 4) นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

#### ผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากการศึกษพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสังกัดสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอ แต่ต้องยอมรับในเรื่องของสวัสดิการด้านรายได้หลังเกษียณ ที่ไม่ได้รับเหมือนกับข้าราชการอื่นๆ เพราะเป็นเพียงแค่เจ้าหน้าที่ของรัฐมิใช่ข้าราชการ พนักงานต้องเก็บออมเงินหรือสำรองเงินฉุกเฉินด้วยตนเอง และในเรื่องของการเลื่อนขั้นเงินเดือนมีความเป็นธรรม เป็นไปตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของหน่วยงาน

1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สถานที่ปฏิบัติงานตั้งอยู่ที่อาคารรัฐประศาสนภักดี (อาคาร B) ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา (ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ) มีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอาคาร มีความมั่นคง แข็งแรง ทันสมัย สวยงาม และสะดวกต่อการเดินทาง แต่สถานที่ทำงานไม่มีที่จอดรถในสัดส่วนของพนักงานได้อย่างเพียงพอบริเวณภายในห้องทำงานมีสัดส่วนที่ทำงานต่อพนักงานหนึ่งคนที่เพียงพอ แต่อุปกรณ์สำนักงานค่อนข้าง

มีความเก่า เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ โทรศัพท์ รวมถึงไฟส่องสว่างที่อาจไม่เพียงพอในบางจุด ห้องเก็บเอกสารหรือของต่างๆไม่เป็นสัดส่วน

### 1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้กับพนักงานสำนักงาน คณะกรรมการการเลือกตั้ง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน แต่เนื่องด้วยหน่วยงานเป็นองค์กรอิสระ มีระเบียบในการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกต้องได้รับการอนุมัติก่อนจึงสามารถเข้าอบรมได้ จึงเป็นอุปสรรคต่อพนักงานในการเข้าไปอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอก หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ เนื่องจากการจัดการเลือกตั้งมีกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ในการเลือกตั้งแต่ละครั้งที่แตกต่างกันออกไป พนักงานจึงมีโอกาสที่จะได้เรียนรู้อยู่ตลอดเวลา

### 1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความมั่นคงในอาชีพสูง มีเส้นทางการเจริญเติบโตในอาชีพที่ชัดเจน และสามารถก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับขั้นที่สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งกำหนด อีกทั้งงานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคงเพราะตำแหน่ง พนักงานการเลือกตั้งเป็นสายงานหลักของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าตามสายงานค่อนข้างสูง แต่การเลื่อนระดับมีการสอบแข่งขันกันสูง เนื่องจากพนักงานในตำแหน่งมีจำนวนมาก อีกทั้งสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเปลี่ยนสายงานได้ไม่ยากเพียงแต่มีวุฒิที่ตรงตามตำแหน่ง เช่น วุฒินิติศาสตร์ ก็สามารถเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งนิติกรหรือพนักงานสืบสวนได้ส่วนได้

1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ภายในสำนักจัดการการเลือกตั้งมีความสัมพันธ์กันที่ดีภายในฝ่าย หรือระหว่างฝ่ายกันอย่างดี มีการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่างๆ แลกเปลี่ยนความคิดเห็น พนักงานส่วนใหญ่จะมีสัมพันธ์ภาพที่ดีมีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงานอยู่บ่อยครั้งทั้งเป็นทางการที่สำนักงานมีการจัดกิจกรรมให้ และไม่ใช่วางการที่พนักงานจัดกิจกรรมกันเอง

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การทำงานในระบบราชการมีระเบียบที่ชัดเจน ซึ่งจะต้องทำตามข้อกำหนดและระเบียบของสำนักงาน อีกทั้งงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการการเลือกตั้ง ดังนั้น การทำงานจึงตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรมอยู่เสมอๆ และในเรื่องความยุติธรรมในการทำงาน มีการแบ่งฝ่าย แบ่งงานกันทำอย่างชัดเจน และพนักงานแต่ละคนต่างเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกันอยู่เสมอ

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า มีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่ก็มิได้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวมากนัก แต่ปัญหาหลักที่ทุกคนต้องพบเจอคือในเรื่องของการจราจรที่ติดขัดของกรุงเทพมหานคร ซึ่งสำนักงานตั้งอยู่ในศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ (ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ) บนถนนแจ้งวัฒนะจึงมีปัญหาการจราจรติดขัด น้ำท่วมขัง บ่อยครั้ง

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและประชาชนภายนอกโดยตรง พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า การทำงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและประชาชนภายนอกโดยตรงผ่านกระบวนการการเลือกตั้งทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ การส่งเสริมความเป็นพลเมืองบนวิถีประชาธิปไตย การเป็นส่วนหนึ่งขององคคพพทการเมือง

## 2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ ดังนี้

**2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พบว่า ค่าตอบแทนในปัจจุบันของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง มีค่าตอบแทนที่สูงกว่างานราชการอื่นๆ แต่กรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มีความแน่นอนชัดเจนว่าบุคคลใดจะได้สองขั้นในแต่ละปี ส่วนในเรื่องของสวัสดิการหลักเกษียณ เนื่องจากพนักงานของสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมิใช่ข้าราชการ เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่มีสิทธิสวัสดิการหลักเกษียณเหมือนข้าราชการอื่นๆ จึงเป็นปัญหาในเรื่องของ ค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณหรือเงินบำนาญหลังเกษียณ เป็นต้น

**2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า สำนักงาน ตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการซึ่งประกอบไปด้วยส่วนราชการต่างๆ จึงมีประชาชน มาติดต่อราชการจำนวนมาก ในบางครั้งมีความวุ่นวายและความเข้าใจผิดของประชาชน เพราะประชาชนอาจหลงเข้ามาในสำนักงานซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกวุ่นวายในบางครั้งไม่มีความปลอดภัย และภายในสำนักงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอยู่เป็นจำนวนน้อย ดูแลไม่ได้ทั่วถึง ส่วนในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ยังมีความไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างเก่า อุปกรณ์สำนักงานต่างๆ ใช้การไม่ได้ เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร และในบางครั้งพนักงานต้องรับภาระค่าใช้จ่ายในอุปกรณ์ของสำนักงานด้วยตนเอง เนื่องจากมีความต้องการใช้เร่งด่วนจึงมีอาจารย์ได้ เป็นต้น

**2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** พบว่า ในการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของส่วนราชการภายนอก พนักงานจะสามารถเข้าไปอบรมได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งก่อน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อพนักงานที่ต้องการจะเรียนรู้ จากหน่วยงานภายนอก

**2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานมีอยู่สูงแต่ยังติดในเรื่องระบบอุปถัมภ์ ความอาวุโส เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้า เพราะในบางครั้ง คนรุ่นใหม่ที่มีความสามารถหรือเก่งกว่าผู้มีความอาวุโสกว่า ในเรื่องของความมั่นคงต้องยอมรับว่าการทำงานของสำนักงานจัดการการเลือกตั้ง เป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนเพราะเป็นงานที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง เกี่ยวข้องกับการเมืองในบางครั้งจึงมีความเสี่ยง จากการเมืองที่มีความอ่อนไหว ไม่มั่นคง ประชาชนให้ความสนใจ

**2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม** พบว่า ปัญหาการจราจร และปัญหาน้ำท่วมขัง สร้างความไม่สมดุลของชีวิต ในบางกรณีมีการกิจเร่งด่วนหรือเวลาที่มีการจัดการเลือกตั้ง มักจะจัดให้มีการเลือกตั้งในวันหยุดราชการ ต้องมาทำงานเวลานอกเวลาราชการ และไม่ได้มีค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินล่วงเวลาให้

## 3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

จากการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง จากข้อมูลที่ได้สัมภาษณ์ ดังนี้

**3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พบว่า ควรมีการปรับโครงสร้างเงินเดือนให้ทันกับยุคสมัย และในเรื่องของการทำงานนอกเวลาราชการ ควรสนับสนุนให้มีเงินพิเศษในการทำงานนอกเวลาราชการ นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณาทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการ ให้มีความทันสมัย ส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีอย่างแท้จริง เช่น จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัย รถสวัสดิการรับส่ง หรือสิทธิการเบิกค่าเช่าบ้านโดยไม่มีเงื่อนไข

**3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า ควรมีมาตรการรักษาความปลอดภัย ให้เข้มข้น และมีการคัดกรองบุคคลที่เข้าออกอาคาร หรือควรง้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้นเพื่อการดูแลความปลอดภัยของอาคาร หรือติดตั้งระบบสัญญาณต่าง ๆ ควรมีแผนการป้องกันเหตุเพื่อความปลอดภัยที่มากขึ้นในการทำงาน และควรจัดสรรที่จอดรถหรือแก้ปัญหาให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น การหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติม

**3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** พบว่า สำนักงานควรแก้ไขระเบียบในการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกให้พนักงานสามารถเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกได้โดยง่าย หรือจัดอบรมหลักสูตรที่หลากหลายเพิ่มขึ้นและสามารถเข้าร่วมได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทั้งแบบ Online และ Onsite และควรส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณ ในการศึกษาต่อในหลักสูตรที่เปิดสอนในระดับที่สูงขึ้นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

**3.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** พบว่า สำนักงานควรที่จะพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลักเพราะว่าความรู้ความสามารถดังกล่าวของพนักงานสามารถที่จะยกระดับสำนักงานให้ดีขึ้นได้ ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาดำรงตำแหน่งมากกว่าการวัดจากประสบการณ์หรืออาวุโส ส่วนในเรื่องของความเสี่ยงในการทำงานเนื่องจากงานของสำนักจัดการการเลือกตั้งเป็นงานระดับชาติ ดังนั้นควรมีการวางมาตรการ ที่ครอบคลุมปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและมีความมั่นคงในการทำงาน

**3.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** พบว่า ในเรื่องปัญหาของการจราจรที่ติดขัด และที่จอดรถไม่พอ ส่วนหนึ่งเป็นเพราะหน่วยงานใหม่ไม่ได้มีรถรับส่งพนักงาน ทำให้พนักงานต้องนำรถส่วนตัวหรือเดินทางมาเองทำให้มีปริมาณรถที่มาก ถ้ามีรถรับส่งพนักงานก็สามารถเดินทางได้ง่ายขึ้น ถึงแม้จะเสียเวลาในการเดินทางไปบ้างแต่ก็สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ เป็นการทดแทนกับเวลาที่เสียไป เพราะในปัจจุบันพนักงานต้องใช้เงินเป็นจำนวนมากในการเติมน้ำมันหรือค่าเดินทางเพื่อมาทำงาน เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ในส่วนของกรณีที่ต้องมีการทำงานนอกเวลาราชการสมควรที่จะมีการจัดเวรเข้ามาทำงาน หรือมีค่าตอบแทนที่เพียงพอกับเวลาที่เสียไป

#### **อภิปรายผลการวิจัย**

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง อภิปรายผลได้ดังนี้

#### **1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**

**1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พบว่าผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอ เนื่องจากอัตราตอบแทนที่สูงกว่างานราชการทั่วไปถึง 15 เปอร์เซ็นต์ และมีเงินส่งเสริมประสิทธิภาพให้กับพนักงานและมีการเพิ่มเงินตามอายุงาน แต่ต้องยอมรับว่าเรื่องของสวัสดิการหลังเกษียณนั้นไม่ได้รับเหมือนกับข้าราชการ เพราะไม่ใช่ข้าราชการ ไม่ได้รับสิทธิในสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลหลังเกษียณและเงินบำนาญรายเดือน พนักงานต้องวางแผนการใช้จ่ายหลังเกษียณด้วยตนเอง เช่น ประกันสุขภาพและค่าใช้จ่ายรายเดือน ด้วยค่าครองชีพที่สูงในปัจจุบันทำให้การเก็บออมเงินนั้นทำได้ยาก สำหรับพนักงานที่บรรจุใหม่ยังต้องเสียค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พัก โดยไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้านได้ เนื่องจากระเบียบค่าเช่าบ้านไม่สามารถเบิกให้พนักงานบรรจุใหม่ได้ การเลื่อนขั้นเงินเดือนความเป็นธรรมตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขของหน่วยงาน โดยใช้ระบบการเลื่อนเงินเดือนแบบขั้น แต่กรณีของการเลื่อนขั้นเงินเดือนบุคคลที่ได้สองขั้นยังไม่แน่นอนและมักจะเป็นการเวียนกันในแต่ละฝ่าย รวมถึงมีเรื่องของระบบอุปถัมภ์ ระบบพรรคพวกเข้ามาเกี่ยวข้อง สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ที่กล่าวว่า การที่

ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

**1.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า สำนักงานจัดการการเลือกตั้งตั้งอยู่ใน ศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ 80 พรรษา (แจ้งวัฒนะ) ซึ่งมีความปลอดภัยสูง มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง อีกทั้งตัวอาคารยังมีความมั่นคง ทันสมัย และสวยงาม สะดวกต่อการเดินทางและติดต่อกับหน่วยราชการอื่นๆ สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความน่าอยู่ อย่างไรก็ตาม การที่สำนักงานตั้งอยู่ในพื้นที่ร่วมกับหน่วยราชการอื่นๆ และมีประชาชนมาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก อาจทำให้ประชาชนบางคนเข้าใจผิดและเข้ามาในพื้นที่ทำงานของสำนักงาน ซึ่งอาจทำให้รู้สึกไม่ปลอดภัยในบางครั้ง บริเวณภายในห้องทำงานมีสัดส่วนที่เพียงพอต่อพนักงานหนึ่งคน แต่ยังมีปัญหาในเรื่องของอุปกรณ์สำนักงานที่มีความเก่า เช่น คอมพิวเตอร์ โต๊ะ เก้าอี้ โทรศัพท์ รวมถึงไฟส่องสว่างไม่เพียงพอ ห้องเก็บเอกสาร ที่ไม่เป็นสัดส่วน นอกจากนี้ ที่จอดรถไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน ทำให้เกิดความไม่สะดวกในการหาที่จอดรถ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการ และคุณภาพชีวิตของบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า สถานที่ทำงานในหน่วยงานมีความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ตัวอาคารมีความมั่นคงแข็งแรง บริเวณภายในห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ มีเครื่องฟอกอากาศ แต่ภายในสถานที่ปฏิบัติงานมีความแออัด คับแคบ เสียงดัง และพื้นที่ในสถานที่ทำงานไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร สถานที่เก็บของไม่เป็นสัดส่วน ชั้นวางแฟ้มเอกสารไม่เพียงพอต่อภาระงานที่เพิ่มขึ้นและสถานที่ทำงานไม่มีที่จอดรถรองรับบุคลากรอย่างเพียงพอ

**1.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาความรู้ของพนักงานในสำนักงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของหน่วยงานอย่างมาก และเตรียมความพร้อมให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความเชี่ยวชาญในหน้าที่ของตนเอง อย่างไรก็ตาม ข้อจำกัดในการเข้าอบรมหลักสูตรต่างๆ ของหน่วยงานภายนอกจำเป็นต้องได้รับการอนุมัติก่อน ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความรู้และทักษะของพนักงาน ถึงแม้ว่าจะมีอุปสรรคในการเข้าร่วมอบรมหลักสูตรของหน่วยงานภายนอก แต่สำนักงานก็ยังคงจัดอบรมหลักสูตรต่างๆ ให้พนักงานอย่างต่อเนื่อง และในการจัดการเลือกตั้งในแต่ละครั้งมีกฎหมายระเบียบ และข้อบังคับที่แตกต่างกันออกไป ไม่ว่าจะเป็นการเลือกตั้งสมาชิกสภาผู้แทนราษฎร สมาชิกวุฒิสภา การเลือกตั้งผู้บริหารท้องถิ่นหรือสมาชิกสภาท้องถิ่น รวมถึงการออกเสียงประชามติ การมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นจึงเป็นโอกาสที่ดีให้พนักงานได้เรียนรู้และปรับตัวให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ รุติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้และความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ ใหม่ๆ และใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างอิสระเต็มที่เพื่อพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์การได้ตลอดเวลาองค์กรได้ฝึกอบรมเพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังมีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งภายในและต่างประเทศแต่จำนวนทุนมีจำกัดต้องสมัครสอบแข่งขันเพื่อคัดเลือกผู้ที่จะได้รับทุน

**1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** พบว่า พนักงานในสังกัดสำนักงานจัดการการเลือกตั้งมองเห็นว่าอาชีพของพวกเขามีความมั่นคงสูงและมีเส้นทางความเจริญเติบโตที่ชัดเจน นอกจากนี้ ตำแหน่งพนักงานการเลือกตั้งยังถือเป็นสายงานหลักของสำนักงาน ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าสูงขึ้นไปตามสายงานได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม การเลื่อนระดับในตำแหน่งมีการแข่งขันที่ค่อนข้างสูง เนื่องจากจำนวนพนักงานที่มีอยู่ในตำแหน่ง



นี้มาก อีกทั้ง การเปิดสอบแข่งขันเพื่อบรรจุพนักงานใหม่เกิดขึ้นครั้งล่าสุดเมื่อ 10 ปีที่ผ่านมา ทำให้เกิดช่องว่างระหว่างพนักงานเก่าและพนักงานใหม่อย่างมาก การที่ตำแหน่งว่างจากการเกษียณของพนักงานเก่าหรือตำแหน่งที่ยังว่างอยู่ทำให้พนักงานใหม่มีโอกาสเลื่อนระดับไปแทนที่ได้มากขึ้น สำนักงานยังเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเปลี่ยนสายงานได้ง่าย ๆ เพียงแค่มีวุฒิการศึกษาที่ตรงตามตำแหน่ง ตัวอย่างเช่น หากมีวุฒินิติศาสตร์สามารถเปลี่ยนไปเป็นตำแหน่งนิติกรหรือพนักงานสืบสวนได้ ส่วนได้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ เกศรินทร์ ค้ายันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง: กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในที่ทำทำการปกครองจังหวัดอ่างทองมีความเห็นพ้องกันว่า งานที่ทำในปัจจุบันมีความมั่นคง เพราะตำแหน่ง เจ้าพนักงานปกครองเป็นสายงานหลักของกรมการปกครอง ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าค่อนข้างสูง แต่การเลื่อนระดับมีการสอบแข่งขันกันสูงมาก ผู้ให้สัมภาษณ์บางรายมองว่า ความก้าวหน้าในงานขึ้นอยู่กับบริบทและความสามารถของแต่ละบุคคล

**1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** พบว่า สำนักงานมีสภาพแวดล้อมที่ดีและเอื้อต่อการทำงานเป็นทีม พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทั้งภายในฝ่ายและระหว่างฝ่าย มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและข้อมูลอย่างเปิดเผย องค์กรความรู้ต่างๆ ถูกแชร์เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน พนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้และเป็นมิตรต่อกัน ทำงานเป็นทีม กัน มีการพบปะสังสรรค์ทั้งทางการและไม่เป็นทางการซึ่งช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน พนักงานทุกคนมีการเกื้อกูลกันเหมือนพี่น้อง ทำให้สังคมภายในสำนักงานมีบรรยากาศที่ดีและเป็นมิตร ไม่รู้สึกกดดัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตเป็นงานที่ทำเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เพราะเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดสวัสดิการ และการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้กับบุคลากรในหน่วยงาน ดังนั้น บุคลากรส่วนใหญ่จะมีสัมพันธภาพที่ดี มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีการพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ร่วมงาน มีความยืดหยุ่นในการทำงานและเนื่องจากลักษณะงานต้องมีการติดต่อประสานงาน ทั้งหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอก ทำให้ได้เรียนรู้ลักษณะผู้คนในสังคมได้เป็นอย่างดี

**1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม** พบว่า การทำงานในสังกัดสำนักจัดการการเลือกตั้งมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเลือกตั้ง ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีผลกระทบต่อประเทศชาติและประชาชนอย่างมาก พนักงานทุกคนมีความเห็นพ้องกันว่า การทำงานในระบบราชการต้องมีระบบระเบียบที่ชัดเจน และต้องปฏิบัติตามข้อกฎหมายและระเบียบของสำนักงานอย่างเคร่งครัด ในเรื่องของการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบ สำนักจัดการการเลือกตั้งมีการแบ่งฝ่ายและแบ่งงานอย่างชัดเจน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและเป็นระบบ พนักงานแต่ละคนมีหน้าที่และความรับผิดชอบที่ต้องดูแล และการแบ่งงานเช่นนี้ช่วยให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ การทำงานในสำนักงานยังให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานทุกคน การฟังความคิดเห็นที่แตกต่างและการใช้คำพูดที่สุภาพและให้เกียรติกันเป็นสิ่งที่ปฏิบัติอยู่เสมอ ซึ่งช่วยเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและส่งเสริมความร่วมมือกันเป็นทีม ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัญญิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า การทำงานในระบบราชการมีระบบระเบียบที่ชัดเจนซึ่งจะต้องทำตามข้อกฎหมายและระเบียบสวัสดิการ ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะงานจึงต้องเป็นไปตามระเบียบอย่างเคร่งครัด อีกทั้ง มีการส่งเสริมให้การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เช่น ตอนประชุมผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นได้อย่าง

เต็มที่มีความเสมอภาครับฟังความคิดเห็น มีเสรีภาพในการพูดและให้ข้อเสนอแนะ ทั้งนี้ เพื่อสามารถจัดสวัสดิการและสร้างประโยชน์ต่อบุคลากรในหน่วยงาน

**1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** พบว่า พนักงานในสังกัดสำนักจัดการการเลือกตั้งได้แสดงความคิดเห็นว่า พวกเขามีความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว แม้ว่าจะต้องปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่สิ่งนี้ไม่กระทบต่อชีวิตส่วนตัวมากนัก ซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกพอใจและมีความสุขในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ปัญหาหลักที่ต้องเผชิญคือปัญหาการจราจร โดยเฉพาะในบริเวณศูนย์ราชการเฉลิมพระเกียรติ (ศูนย์ราชการแจ้งวัฒนะ) ทั้งนี้เพราะในศูนย์ราชการมีข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างจำนวนมาก ซึ่งเพิ่มความหนาแน่นในการจราจร นอกจากนี้ ในช่วงเวลาที่ฝนตกน้ำท่วมขังถนน สถานการณ์ยิ่งแย่ลง ทำให้การเดินทางใช้เวลามากกว่าเท่าตัว เป็นปัญหาที่เพิ่มความเครียดและเสียเวลาของพนักงานการหาแนวทางแก้ไขปัญหานี้เป็นสิ่งที่จำเป็น เช่น การส่งเสริมการใช้นั่งสาธารณะ การทำงานแบบยืดหยุ่นหรือทำงานจากที่บ้านในบางวัน ที่ช่วยลดความเครียดและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานได้อีกด้วย ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของธิตี ฉัตรบูรณะพานิช (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานในระดับหนึ่งเนื่องจากลักษณะการทำงานมีการกำหนดกรอบระยะเวลาการดำเนินงานที่ชัดเจน และมีได้เป็นหน่วยให้บริการประชาชนโดยตรง ดังนั้น จึงสามารถบริหารจัดการระยะเวลาการทำงานให้สมดุลกับการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ แม้อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่นอกเวลาราชการในบางโอกาส แต่ก็ได้กระทบต่อชีวิตความเป็นส่วนตัวมากนัก อย่างไรก็ตาม สำหรับผู้ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนาของตนนั้น จำเป็นต้องมีการวางแผนและบริหารจัดการเงิน เวลา และงานอย่างรอบคอบ

**1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง** พบว่า พนักงานในสังกัดสำนักจัดการการเลือกตั้งมีความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ แม้ว่าจะต้องเผชิญกับความคาดหวังและการวิพากษ์วิจารณ์จากสังคมอยู่บ่อยครั้ง งานของพวกเขามีส่วนเกี่ยวข้องกับโดยตรงกับสังคมและประชาชนภายนอกผ่านกระบวนการการเลือกตั้งทั้งระดับประเทศและระดับท้องถิ่น การออกเสียงประชามติ ตลอดจนการส่งเสริมความเป็นพลเมืองบนวิถีประชาธิปไตย การเป็นส่วนหนึ่งขององค์การปกครองส่วนท้องถิ่นทำให้พนักงานเหล่านี้ต้องมีความรับผิดชอบและความซื่อสัตย์ต่อหน้าที่อย่างมาก เนื่องจากการทำงานของพวกเขามีผลกระทบต่อการตัดสินใจและทิศทางของประเทศ ความคาดหวังจากสังคมจึงสูงมาก และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นหรือมีผู้ที่ไม่เห็นด้วยกับการทำงานของสำนักงาน ก็ย่อมเป็นเรื่องที่พนักงานต้องเผชิญและจัดการอย่างมืออาชีพ แต่ก็ยังมีความภาคภูมิใจ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของดวงใจ โฉยชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการมีความผูกพันและมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในสังกัดสำนักการศึกษา ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานด้านการนำนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติและพร้อมที่จะพัฒนาให้สำนักการศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะสูง และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของสิริกุล พลอยน้อย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานตรวจแรงงานการศึกษา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกรุงเทพมหานครพื้นที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า กภาพปฏิบัติงานของพนักงานตรวจแรงงานเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีการช่วยเหลือลูกจ้างที่ไม่ได้รับสิทธิตามกฎหมาย และส่งเสริมให้นายจ้างปฏิบัติตามกฎหมาย

## 2. ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง

**2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พบว่า ค่าตอบแทนในปัจจุบันของพนักงาน สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง มีค่าตอบแทนที่สูงกว่างานราชการอื่นๆ แต่กรณีการเลื่อนขั้นเงินเดือนยังไม่มีความแน่นอนชัดเจนว่าบุคคลใดจะได้สองขั้นในแต่ละปี ส่วนใหญ่เป็นการเวียนกันในแต่ละฝ่าย ให้แต่ละบุคคลได้มีโอกาสได้ปรับเงินเดือนสองขั้นแบ่งกันไป แต่ถ้าคิดในกรณีของงานที่ได้รับมอบหมายในบางปีแต่ละบุคคลมีงานที่รับผิดชอบที่ไม่เท่าเทียมกัน เป็นข้อสังเกตได้ว่าพนักงานที่มีปริมาณงานที่มาก น่าจะมีโอกาสได้รับเงินเดือนสองขั้นมากกว่าพนักงานคนอื่นส่วนในเรื่องของสวัสดิการหลักเกษียณ เนื่องจากพนักงานของ สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งมีข้าราชการ เป็นเพียงเจ้าหน้าที่ของรัฐจึงไม่มีสิทธิสวัสดิการหลักเกษียณเหมือนข้าราชการอื่นๆ จึงเป็นปัญหาในเรื่องของ ค่ารักษาพยาบาลหลักเกษียณหรือเงินบำนาญหลังเกษียณ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Delamotte and Takezawa (อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน Tradition goals การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระยะเวลา และความมั่นคงในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ค่าตอบแทนในปัจจุบันของข้าราชการพลเรือนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ และไม่เพียงพอที่จะเก็บออม เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้นและการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มีความเหมาะสมเนื่องจากไม่มีตัวชี้วัดเพื่อประกอบการพิจารณาการเพิ่มขึ้นของค่าตอบแทน รวมถึงการโอนย้ายไปรับราชการในต่างจังหวัด ซึ่งมีความยากเนื่องจากต้องรอตำแหน่งว่างลง

**2.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งตั้งอยู่บริเวณศูนย์ราชการซึ่งประกอบไปด้วยส่วนราชการต่างๆเป็นจำนวนมาก และมีประชาชน มาติดต่อราชการเป็นจำนวนมาก ในบางครั้งมีความวุ่นวายและความเข้าใจผิดเวลาติดต่อราชการของประชาชนทำให้ประชาชนอาจหลงเข้ามาในสำนักงานซึ่งทำให้พนักงานรู้สึกวุ่นวายในบางครั้งไม่มีความปลอดภัยเพราะว่าบุคคลอื่นสามารถ เดินเข้ามาภายในสำนักงานได้ และภายในบริเวณสำนักงานเองมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคารอยู่เป็นจำนวนน้อย ดูแลไม่ได้ทั่วถึง ส่วนในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ ของสำนักงานยังมีความไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ที่ค่อนข้างเก่า มีความช้า รวมถึงอุปกรณ์สำนักงานต่างๆ เริ่มที่จะใช้การไม่ค่อยได้แล้ว เช่น โต๊ะ เก้าอี้ เครื่องถ่ายเอกสาร และในบางครั้งพนักงานต้องรับภาระค่าใช้จ่าย ในอุปกรณ์ของสำนักงานด้วยตนเอง เนื่องจากมีความต้องการใช้เร่งด่วนจึงมีอาคารสำนักงานได้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของเกศรินทร์ คำยันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า ค่อนข้างมีความคับแคบ แออัด ยังขาดการจัดระเบียบในเรื่องของโต๊ะทำงาน และพื้นที่ในการจัดเก็บเอกสารสำคัญ สำหรับวัสดุอุปกรณ์สำนักงาน ก็ยังมีไม่เพียงพอและทันสมัยต่อการใช้งาน เช่น โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฐิติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า ปัจจุบันองค์กรมีความปลอดภัยโดยรวมปานกลาง มีความรู้ในการป้องกันอันตรายในการทำงานไม่ดีมากพอกับการปฏิบัติงานหน่วยงานยังมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยประจำอาคารอยู่เป็นจำนวนน้อย จึงไม่สามารถดูแลความปลอดภัยได้จากทั่วถึง

**2.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** พบว่า ในการอบรมหลักสูตรต่างๆ ของส่วนราชการภายนอกที่อยู่นอกเหนือสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง พนักงานจะสามารถเข้าไปอบรมหลักสูตรของหน่วยงานนอกได้ก็ต่อเมื่อได้รับการอนุญาตจากสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งก่อน ซึ่งเป็นปัญหาและอุปสรรคต่อพนักงานที่ต้องการจะเรียนรู้ หากความรู้ต่างๆ จากหน่วยงานภายนอก ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านนั้นๆ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของธิดิ ฉัตรบุรณะพานิช (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลานาสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมในหลักสูตรที่สนใจ แต่ด้วยงานหรือภารกิจที่ได้รับมอบหมายจึงทำให้ไม่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ตลอด เช่น อบรมเรื่องการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษที่ใช้ในการปฏิบัติงาน หรืออบรมหลักสูตรอื่น ๆ ทำให้บุคลากรไม่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและไม่ได้เพิ่มพูนทักษะใหม่ ๆ รวมถึงงบประมาณ มีอยู่อย่างจำกัด ไม่ทั่วถึงจึงทำให้บุคลากรบางคนไม่ได้รับโอกาส อีกทั้ง วัฒนธรรมองค์กร เป็นโครงสร้างขนาดใหญ่ไม่ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ข้าราชการรุ่นใหม่ต้องทำงานตามระบบ

**2.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** พบว่า ความก้าวหน้าในการทำงาน หรือการเดินข้างมีอยู่สูงแต่ยังติดในเรื่องของระบบอุปถัมภ์ และความอาวุโส ของพนักงานที่เป็นอุปสรรคต่อการเจริญเติบโตก้าวหน้าเพราะในบางครั้ง คนรุ่นใหม่ก็มีความสามารถที่มากกว่าหรือเก่งกว่า พนักงานเก่าหรือผู้มีความอาวุโสกว่า และความรู้ความสามารถดังกล่าวสามารถยกระดับสำนักงานได้ ส่วนในเรื่องของความมั่นคงต้องยอมรับว่าการทำงานของสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง เป็นงานที่มีความละเอียดอ่อนเนื่องด้วยเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเลือกตั้งเป็นงานที่เกี่ยวข้องกับการเมืองในบางครั้งจึงมีความเสี่ยง มีความไม่มั่นคง เพราะประชาชนให้ความสนใจ และการเมืองที่มีความอ่อนไหวอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด

**2.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** พบว่า ปัญหาการจราจรที่ติดขัด มีปัญหาในเรื่องของการเดินทางมาทำงาน และปัญหาน้ำท่วมขังถนนที่มีอยู่บ่อยครั้ง สร้างความไม่สมดุลของชีวิตในการทำงานหรือในบางกรณีงานของสำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ต้องมีการปฏิบัติภารกิจเร่งด่วนอยู่เสมอหรือเวลาที่มีการจัดการเลือกตั้ง จะจัดให้มีการเลือกตั้งในวันหยุดราชการ ซึ่งบ่อยครั้งต้องมาทำงานเวลาราชการ และไม่ได้มีค่าตอบแทนพิเศษหรือเงินล่วงเวลาให้ ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของฐิติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า บางภารกิจอาจจะมีกรณีเร่งด่วนที่ทำให้ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน ทำให้ในบางครั้งไม่ได้ใช้เวลาว่างกับครอบครัว เนื่องจากเป็นข้าราชการจึงต้องยึดถือประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน และในบางภารกิจ เจ้าหน้าที่จะต้องปฏิบัติหน้าที่เข้าเวรตามวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือวันหยุดพิเศษจะไม่ได้รับค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

**3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง**

**3.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พบว่า ควรปรับโครงสร้างเงินเดือนของพนักงานให้ทันสมัย เพราะปัจจุบันข้าราชการอื่นๆ ได้มีการปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้นแล้ว แต่ฐานเงินเดือนของสำนักงานยังไม่ได้มีการปรับตาม และกรณีการทำงานนอกเวลาราชการ ควรมีการสนับสนุนให้มีเงินพิเศษ นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณา ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ และเงื่อนไขในการจัดสวัสดิการ ให้มีความทันสมัย โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สวัสดิการเกี่ยวกับที่พัก ควรจัดสวัสดิการอย่างหนึ่งอย่างใดให้แก่ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ เช่น จัดให้มีสวัสดิการบ้านพักอาศัย หรือให้สิทธิในการเบิกค่า

เข้าบ้านได้โดยไม่มีเงื่อนไข ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ความสำเร็จการปรับฐานเงินเดือนและค่าตอบแทนของข้าราชการเพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น ความสำเร็จการเพิ่มสวัสดิการเรื่องการเบิกค่าเข้าบ้านให้กับข้าราชการกรุงเทพมหานคร และยังคงสอดคล้องกับงานวิจัยของเกรตินทร์ คำยันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรจัดหาค่าตอบแทนหรือค่าล่วงเวลา ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานสำหรับบุคลากรที่ปฏิบัติงานในวันหยุดหรือทำงานล่วงเวลาราชการ เพื่อเป็นแรงจูงใจ เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ เพราะหากคนมีความเต็มใจและมีเป้าหมายในการทำงาน ย่อมจะทำงานออกมาได้ดี และมีความสุขกับการทำงาน

**3.2 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย** พบว่า ความสำเร็จมาตรการรักษาความปลอดภัย ให้เข้มข้น และมีการคัดกรองบุคคลที่เข้าออกอาคาร และควรมีประตูที่ล็อกหรือมีคีย์การ์ดเข้าออกของแต่ละสำนักงานภายในสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง หรือควรจ้างเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้มากขึ้นเพื่อการดูแลความปลอดภัยของอาคาร หรือติดตั้งระบบสัญญาณต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับความปลอดภัยอย่างมีประสิทธิภาพ ควรมีแผนการป้องกันเหตุเพื่อความปลอดภัยที่มากขึ้นในการทำงาน ทั้งกรณีเกิดการเจ็บป่วย หรือโรคที่จะเกิดขึ้นจากการทำงาน หรือการประท้วงของประชาชน และควรมีให้มีพื้นที่ออกกำลังกายเพื่อประสิทธิภาพในการทำงานและความผูกผันระหว่างบุคลากรในองค์กร และควรจัดสรรที่จอดรถหรือแก้ปัญหาให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น การหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น ซึ่งกับงานวิจัยของธิดิ ฉัตรบุรณะพานิช (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิภาคเนาสังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน ผลการศึกษาพบว่า องค์กรควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร มีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหาก จะได้มีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมากขึ้น ความสำเร็จการปรับปรุงทัศนียภาพในสำนักงานให้มีความสวยงาม ผ่อนคลาย สบายตา และควรจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้เพียงพอ มีความทันสมัย เหมาะสม และดีต่อสุขภาพของบุคลากร เพราะสิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานและเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความ พึงพอใจต่อการทำงาน

**3.3 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี** พบว่า สำนักงานควรแก้ไขระเบียบการอบรมของหน่วยงานภายนอกให้สามารถเข้ารับการอบรมได้โดยง่าย เพราะว่าการอบรมหลักสูตรต่างๆ ก็เป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานที่จะนำความรู้ดังกล่าวมาয়ยกระดับการทำงานให้สำนักงานเป็นไปในทางที่ดีขึ้น หรือควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่หลากหลายเพิ่มขึ้นตามยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและสามารถเข้าร่วมได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทั้งแบบ Online และ Onsite และควรพิจารณาส่งเสริมและให้การสนับสนุนงบประมาณในทุนการศึกษาเพื่อให้บุคลากรเข้าถึงโอกาสของการศึกษา หรือมีการส่งเสริมให้มีการอบรมอย่างสม่ำเสมอเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องของบุคคลกรในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของกัญฉิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานควรจัดทำ Career Path ให้กับข้าราชการในองค์กรเป็นประจำ มีความเข้าใจลักษณะการทำงานของตนเองมากขึ้น สามารถกำหนดทักษะและความสามารถที่จำเป็น เพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายของตำแหน่งงานและอาชีพของตนเองในอนาคต ความสำเร็จการอบรมหลักสูตรที่หลากหลายเพิ่มขึ้นตามยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงและสามารถ เข้าร่วมได้หลากหลายช่องทาง เช่น ทั้งแบบ Online และ Onsite สำหรับผู้สนใจแต่ไม่สามารถเข้าร่วมได้จะได้สามารถเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ได้

**3.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน** พบว่า สำนักงานควรที่จะพิจารณาในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งจากความรู้ความสามารถของพนักงานเป็นหลักเพราะว่าความรู้ความสามารถดังกล่าวของพนักงานสามารถที่จะยกระดับสำนักงานให้ดีขึ้นได้ เพราะในบางครั้งการใช้ระบบอุปถัมภ์ก็เป็นอุปสรรคในความก้าวหน้าของสำนักงานเอง ดังนั้น ควรเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้ามาดำรงตำแหน่งมากกว่าการวัดจากประสบการณ์หรืออาวุโส ส่วนในเรื่องของความเสี่ยงในการทำงานเนื่องจากงานของสำนักจัดการการเลือกตั้งเป็นงานระดับชาติ ดังนั้นควรมีการวางมาตรการ ที่ครอบคลุมปลอดภัยให้กับผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างสบายใจและ มีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า ควรมีการปรับปรุงหลักเกณฑ์และเงื่อนไขเพิ่มเติมตำแหน่งระดับอาวุโสของตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ/เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี โดยที่ไม่เป็นตำแหน่งทางการบริหารและเปิดโอกาสให้กับข้าราชการระดับชำนาญงานที่ปฏิบัติหน้าที่และรักษาในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานที่มีประสบการณ์ในการบริหาร สมครสอบระดับชำนาญการพิเศษที่เป็นหัวหน้าฝ่าย/หัวหน้ากลุ่มงานได้

**3.5 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม** พบว่า ในเรื่องปัญหาของการจราจรที่ติดขัด ส่วนหนึ่งเป็นเพราะหน่วยงานใหม่ไม่ได้มีรถรับส่งพนักงาน ทำให้พนักงานต้องนำรถส่วนตัวหรือเดินทางมาเองทำให้มีปริมาณรถที่มาก ถ้ามีรถรับส่งพนักงานก็สามารถเดินทางได้ง่ายขึ้น ถึงแม้จะเสียเวลาในการเดินทางไปบ้างแต่ก็สามารถประหยัดค่าใช้จ่ายได้ เป็นการทดแทนกับเวลาที่เสียไป เพราะในปัจจุบันพนักงานต้องใช้จ่ายเป็นจำนวนมากในการเติมน้ำมันหรือค่าเดินทางเพื่อมาทำงาน และต้องมาพบเจอกับสภาพการจราจรที่ติดขัด เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ในส่วนของกรณีที่ต้องมีการทำงานนอกเวลาราชการสมควรที่จะมีการจัดเวรเข้ามาทำงาน หรือมีค่าตอบแทนที่เพียงพอกับเวลาหรือวันหยุดที่เสียไปถึงแม้ว่าในปัจจุบันทางหน่วยงานก็มีเงินในส่วนดังกล่าวให้กับพนักงานแต่ก็ไม่เพียงพอหรือไม่สมเหตุสมผล กับค่าครองชีพในปัจจุบัน ถ้ามีการปรับแก้ในส่วนดังกล่าวความสมดุลของชีวิตในการทำงานก็จะได้รับการทดแทนและดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของฐิติกร ต่วนชะเอม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา กรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ผลการศึกษาพบว่า การจัดสรรเวลาเป็นปัจจัยสำคัญในการรักษาสมดุลตนเองกับครอบครัว ควรพิจารณาจัดทำแผนการปฏิบัติงานให้อยู่ในกรอบเวลาราชการ และมีการมอบหมายงานให้แก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน มีการผลัดเปลี่ยนหน้าที่การปฏิบัติงานวันหยุดราชการ

#### **ข้อเสนอแนะ**

##### **ข้อเสนอแนะเพื่อการนำไปใช้**

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หน่วยงานควรปรับฐานเงินเดือนใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับปัจจุบันที่มีค่าครองชีพสูงขึ้น เพิ่มสวัสดิการเบิกค่าเช่าบ้านให้กับพนักงาน ที่ไม่มีบ้านพักอาศัยเป็นของตนเองเพื่อเป็นการลดค่าใช้จ่ายในการเช่าที่พักอาศัยและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง หรือมีรถสวัสดิการรับส่ง
2. ควรพัฒนาระบบความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานควรมีการติดตั้งกล้องวงจรปิดและปรับปรุงเพิ่มพื้นที่ที่ใช้ในการจอดรถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้พนักงานและผู้มาติดต่อราชการ

3. ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ หน่วยงานควรมีการจัดหลักสูตรการฝึกอบรมในรูปแบบที่หลากหลาย และให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทในสาขาที่พนักงานมีความสนใจและตรงกับตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษาของพนักงานในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้งในแต่ละตำแหน่งให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น ตำแหน่งนิติกร ตำแหน่งสืบสวนสอบสวน ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป เป็นต้น

#### เอกสารอ้างอิง

- กัญญิกา ล่องลอย (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศริน คำยันต์ (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรภพ ศรมณี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- ฐิติกร ต่วนชะเอม (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษากรมกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว (ส่วนกลาง) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงใจ โถชัยคำ (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธิตี ฉัตรบูรณะพานิช (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญภายใต้เงื่อนไขการปฏิบัติหน้าที่นอกภูมิลำเนา สังกัดกองคุ้มครองแรงงานนอกระบบ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นรินทร์ ออบแพทย์ (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัฐศรินทร์ ว่างานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สิริกุล พลอยน้อย (2566). คุณภาพชีวิตของพนักงานตรวจแรงงาน กรณีศึกษา สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กรุงเทพมหานครพื้นที่ 8. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.