

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์*

Quality of Working Life of Government Officer in State Property Right
Management Division, Treasury Department

ณัฐภพ แสันทน**

Natthaphop Saenthon

6514832027@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสารและการวิจัยสนทนากลุ่มด้วยการสัมภาษณ์ โดยเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ ๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของตนเองและครอบครัว ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ารายได้ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง 2) ด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แออัด สะอาด ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม 3) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน จะมีความมั่นคงในอาชีพและมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน่วยงานจะเห็นคุณค่าและส่งเสริมการเติบโต ทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทกับการทำงานให้หน่วยงานมากขึ้น แต่ยังไม่เห็นได้ว่ามีระบบอุปถัมภ์อยู่ ซึ่งอาจมองข้ามข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถโดยแท้จริง 4) ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 2) การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ 3) พบว่าในระบบราชการยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ทำให้ข้าราชการเกิดความท้อแท้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1) ควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพ ในการกำหนดค่าตอบแทนที่มีอย่างเหมาะสมและยุติธรรม 2) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม 3) ควรมีการบูรณาการให้ความรู้ จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ 4) ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานให้มากขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน; ข้าราชการ; กรมธนารักษ์

Keyword : Quality of Working Life; Government Officer; Treasury Department

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในสภาพการปัจจุบันจะเห็นได้ว่าบุคคลต้องทำงาน หนักอย่างเร่งรีบและต้องแข่งกับเวลา ทำให้เกิดภาวะการฉัดแข้งฉัดขานในยุคดิจิทัลนี้มีผลร้ายต่อความสมดุลชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากต้องการเงินมาจุนเจือและเลี้ยงดูครอบครัว ส่งผลให้เกิดภาวะเครียด วิตกกังวล และความกดดันต่าง ๆ ซึ่งจะนำมาสู่โรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ ตามมาได้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละตัวบุคคลตามบริบทที่ตัวบุคคลนั้นมีความเกี่ยวข้อง เช่น ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตของบุคคลที่สมรสแล้ว กับบุคคลที่มีสถานภาพโสดก็แตกต่างกัน ในบทบาทหน้าที่ที่ต่างกันก็มีความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานที่ต่างกัน เพราะมีภาระที่แตกต่างกับการบริหารจัดการองค์การ และวัฒนธรรมองค์การ ซึ่งจะมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ต่างกันไป หากองค์การที่มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานจะช่วยในการส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นสามารถรักษาพนักงานไว้ได้ จะทำให้อัตราการขาดงานและการลาออก ลดลงได้ ดังนั้น ความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Work life Balance) จึงได้รับความสนใจมากขึ้นทั้งในส่วนภาครัฐบาลและเอกชน ของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก จึงเป็นที่มาของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Working Life) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบันเพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า เมื่อมนุษย์ต้องทำงานและอยู่ในสถานที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมซึ่งจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สังคม อารมณ์ และจิตวิญญาณ ทำให้มีการพัฒนาตนเอง ให้มีคุณภาพและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรี ต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์การ เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์การเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์การ ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562)

ด้วยบริบทและสภาพแวดล้อม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก ความเจริญของนวัตกรรมและความก้าวหน้าทางวิทยาศาสตร์เทคโนโลยีที่ล้ำหน้าอย่างก้าวกระโดด ทำให้ประเทศไทยถูกผลักดันให้เร่งพัฒนาและสร้างความเจริญเพื่อสู่การเป็นประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) และความเจริญที่เข้ามาอย่างรวดเร็วได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่นำไปสู่ปัญหาของสังคมที่มีความซับซ้อน มีปริมาณงานมากขึ้นตามไปด้วย ซึ่งภาครัฐจำเป็นต้องปรับตัวและเตรียมการรองรับให้ทันต่อสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยเชื่อมโยงการพัฒนาในทุกมิติ คำนึงถึงหลักคุณธรรมและจริยธรรมเป็นสำคัญ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่าง ๆ ของสภาพแวดล้อม สังคม การเมือง และเศรษฐกิจ รวมถึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารจัดการรูปแบบการทำงานของภาครัฐที่มีการพัฒนาองค์การให้ก้าวทันเทคโนโลยีอยู่ตลอดเวลา เพื่อเพิ่มศักยภาพและปรับตัวให้อยู่รอดในยุคของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะบุคลากรในองค์การ

ที่ต้องพบเจอกับสภาวะในด้านต่าง ๆ อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กร และกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงาน

กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงจำเป็นต้องอาศัยข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน แต่การปฏิบัติงานดังกล่าวนี้ มีปริมาณงานที่เยอะมาก และมีความหลากหลาย ก่อให้เกิดปัญหาทางด้านล้นมือ ส่งผลให้ที่ผ่านมามีการลาออกจากราชการ ย้ายกลับภูมิลำเนาเป็นจำนวนมาก และโอนย้ายไปยังหน่วยงานอื่น ข้าราชการส่วนหนึ่งเมื่อปฏิบัติงานมานานก็จะเกิดความเบื่อหน่าย ขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติงานเพียงเฉพาะงานในหน้าที่และความรับผิดชอบไปวัน ๆ ส่งผลให้ข้าราชการในสังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความเครียด และปัจจัยดังกล่าวจะมีผลต่อข้าราชการในการดำเนินชีวิตให้มีความสุข เหมาะสมสำหรับงานและชีวิตตนเอง หากมีคุณภาพชีวิตที่ดี ก็จะสามารถสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีได้ และจะส่งผลให้องค์กรรักษาบุคลากรไว้ได้

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการสังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ เพื่อทราบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลเบื้องต้นมาส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ทั้งนี้ หากหน่วยงานทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ก็จะสามารถกำหนดแนวทางพัฒนาให้อยู่ในระดับที่เหมาะสมและเป็นประโยชน์ต่อองค์กรทำให้องค์กรดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นเป็นองค์กรที่มีคุณภาพชีวิตดี การทำงานในองค์กรก็มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น จึงเป็นที่น่าสนใจศึกษาหาคำตอบเพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่เกิดจากการวิเคราะห์ด้วยเหตุและปัจจัยที่ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต อันจะก่อให้เกิดการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการนำไปปรับใช้เป็นกลยุทธ์เพื่อพัฒนาองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าวิจัยกำหนดวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์
3. ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษารวบรวมข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ เป็นการศึกษาข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยมีวิธีการวิจัย ดังนี้ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 61)

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ วิทยานิพนธ์ คู่มือการปฏิบัติงาน รายงานการประชุม ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง เอกสารทางวิชาการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การวิจัยสนาม (Field research) โดยผู้วิจัยลงพื้นที่สนามเพื่อสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลักด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) ได้แก่ ข้าราชการ สังกัดกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยพิจารณาคุณลักษณะจาก ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงาน ประสบการณ์และความชำนาญในการทำงาน ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการคัดเลือกแบบเจาะจงโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จำนวน 10 คน ดังนี้

ข้าราชการตำแหน่งผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านกรมสิทธิที่ราชพัสดุ	1 คน
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการพิเศษ	3 คน
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ชำนาญการ	3 คน
ข้าราชการตำแหน่งเจ้าหน้าที่จัดผลประโยชน์ปฏิบัติการ	3 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอน หากจะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามแบบเดียวกัน และสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล ก่อนการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะนัดหมายวันสัมภาษณ์โดยแจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ให้สัมภาษณ์ในการจดบันทึกและบันทึกเสียงการสัมภาษณ์ก่อนทุกครั้ง

วิธีการรวบรวมข้อมูล

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบการบรรยาย เอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น

1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด

1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติ เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง แผนปฏิบัติราชการ เป็นต้น

2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ โดยที่ผู้วิจัยเลือกวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (structured interview) โดยที่ผู้วิจัยต้องทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในการสัมภาษณ์และจดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็น
2. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
3. นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นคำถาม แล้วนำมาเปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารเอกสารที่เกี่ยวข้อง ก่อนจะนำข้อมูลนั้นไปวิเคราะห์
4. นำข้อมูลที่ได้จากการเปรียบเทียบมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัย เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้อเสนอแนะ และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ในการดำเนินการศึกษานี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research)

จากข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยสามารถวิเคราะห์เพื่อตอบวัตถุประสงค์การวิจัยได้ ดังนี้

1. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน ด้านความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน**

จากการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ แบ่งเป็นแต่ละด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์มาก ซึ่งพบว่าค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของตัวและครอบครัว เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ารายได้ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่ทำให้เกิดตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จะทำให้อุบัติการณ์ในหน่วยงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดประสิทธิภาพกับงานที่ได้รับมอบหมาย การจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากรจึงเป็นอีกปัจจัยที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่จะพบว่ายังขาดแคลนเรื่องที่อยู่อาศัยให้กับบุคลากร ทำให้ต้องตื่นเช้าเพื่อมาแย่งที่จอดรถกันจึงเกิดความไม่เท่าเทียม ในส่วนของด้านสวัสดิการของข้าราชการที่บรรจุใหม่ยังไม่ค่อยเป็นที่พึงพอใจ เนื่องจากข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับอัตราเงินเดือนขั้นพื้นฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และเรื่องที่พักอาศัยไม่สามารถเบิกได้ เนื่องจากข้าราชการบรรจุใหม่จะประสบปัญหาจากการไม่มีที่พักอาศัยสำหรับการแรกบรรจุ ทำให้เกิดภาวะค่าใช้จ่ายเพิ่มมากขึ้นแต่ได้รับเงินเดือนในอัตราเท่าเดิม ดังนั้น ค่าตอบแทน และสวัสดิการ มีส่วนสำคัญมากในการส่งเสริม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงจะพบว่าหลายคนพยายามเพิ่มศักยภาพและพัฒนาตนเอง เพื่อเข้าสู่จุดมุ่งหมาย เรื่องของเงินเดือน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านนี้มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

การวิจัยพบว่า กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แออัด สะอาด ส่งผลให้เกิด บรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีห้องประชุม ห้องออกกำลังกาย ห้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนา มีการณรงค์เรื่องการประหยัดพลังงานในหน่วยงาน แต่อาจจะมี สิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่างเกิดการชำรุดเสียหาย รวมทั้งยังไม่มี การนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยสนับสนุน การทำงาน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเล็กน้อย

1.3 ด้านความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ด้านความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ข้าราชการในกองบริหารจัดการกรมสิทธิ ที่ราชพัสดุจะมีความมั่นคงในอาชีพและมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) หน่วยงานเห็นคุณค่าและ ส่งเสริมการเติบโต ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทกับการทำงานให้หน่วยงานมากขึ้นและตามมาด้วย ประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้นเช่นกัน แต่ต้องใช้ระยะเวลาพอสมควรก็ตามในการที่จะเติบโตเลื่อนตำแหน่ง แต่ยังคงเห็นว่ายังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ซึ่งอาจมองข้ามข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถโดยแท้จริง ทำให้ข้าราชการเกิดความท้อแท้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนเรื่องความมั่นคงในอาชีพจะเห็นได้ว่า ข้าราชการยังมีความมั่นคงใน อาชีพมากกว่าอาชีพอื่น ๆ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก บุคลากร ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจในการทำงาน ทำให้ อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่น ทำงานง่าย ทำให้ไม่เครียดจากการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน มีความผ่อนคลายในการทำงานได้มาก มีแนวโน้มที่จะรู้สึก มีความสุข สนุก น่าอยู่ ซึ่งอาจมีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างในเรื่องงาน แต่ก็สามารถยุติเรื่องดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ไม่ใช่งานบริการประชาชนโดยตรง ไม่เคร่งเครียด ไม่มีความกดดันในการบริหาร จัดการเวลางานกับเวลาส่วนตัว แต่อาจมีบางครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลาบ้างแต่ไม่ได้กระทบกับเรื่องส่วนตัวมากนัก หากบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในชีวิต จะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถ ตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยแยกชีวิตส่วนตัวออกจากการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนนี้ได้อย่างมีความสุข โดยไม่มีเรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ท้ายสุดแล้ว ไม่ว่าจะการจะมีความสมดุลในชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ย่อมเป็นเรื่อง ส่วนบุคคล และไม่สามารถจะใช้เป็นสูตรสำเร็จในการดำเนินชีวิตการทำงานของคนได้เหมือนกัน

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

2.1 การขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เนื่องจากปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป การดำเนินงานแต่ละเรื่องค่อนข้างยาก มีข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน การติดต่อประสานงานกับภายนอกหน่วยงานไม่ชัดเจน ข้าราชการในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุยังขาดความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้าและไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

2.2 การได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนมีอัตราอ้อยอิ่งการปรับเงินเดือนที่น้อย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำแก่ข้าราชการระดับผู้น้อย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานในหน่วยงาน การปัญหาขาดดุลงบประมาณ ทำให้เกิดอุปสรรค เกิดความล่าช้าในการทำงาน

2.3 พบว่าในระบบราชการ ยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ทำให้ข้าราชการเกิดความท้อแท้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และไม่อยากปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพของตัวเอง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์

3.1 ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน ควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิผลในการกำหนดค่าตอบแทนที่มีอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม เช่น เรื่องที่จอดรถให้เพียงพอแก่ข้าราชการ เพราะเนื่องจากไม่มีจอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในหน่วยงาน

3.3 ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีการบูรณาการให้ความรู้ จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ เพื่อให้บุคลากรในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุได้พัฒนาทักษะเพิ่มความรู้มากขึ้น

3.4 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มความสัมพันธ์ภายในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์กรมากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมหาสาเหตุ และหาทางออกของปัญหาในองค์กรในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น ปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องการสื่อสารกันภายในองค์กร โดยสรุปวิธีการแก้ไขปัญหามาเป็นข้อตกลงให้ชัดเจน ซึ่งปัญหานี้อาจเป็นชนวนก่อให้เกิดความเครียด และความกดดันในที่ทำงานได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ จากการสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญมาอภิปรายได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปรายแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเพียงพอ

เงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์เป็นอย่างมาก เนื่องจากค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของตัวเอง

และครอบครัว เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ารายได้ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง ซึ่งเงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่ทำให้ตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดประสิทธิภาพกับงานที่ได้รับมอบหมาย ก็เป็นอีกปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เงินเดือนและผลตอบแทน จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจ รู้สึกว่าองค์กรมีความใส่ใจ ห่วงใย และเข้าใจบุคลากรทุกคน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ไม่มีความรู้สึกอยากลาออก และอยากทำงานร่วมกับองค์กรไปนาน ๆ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน สมฤดี ชมภูแดง, 2561, หน้า 14) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงานด้านค่าตอบแทน กล่าวสรุปได้ว่า รายได้และประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานบุคลากรมีความรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (Traditional Goals) ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัย ระยะเวลาและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนิษฐา โมระกรานต์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์ ผลการวิจัยสรุปว่า ในด้านเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ถือว่ามีความคิดเห็นในระดับไม่เห็นด้วย เนื่องจากในปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้นเรื่อย ๆ ประกอบกับ กสทช. เป็นหน่วยงานภาครัฐ ทำให้ฐานเงินเดือนที่เจ้าหน้าที่ได้รับเป็นไปตามการกำหนดของหน่วยงาน ซึ่งอาจทำให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน และเนื่องจากฐานเงินเดือนของ Call Center ขึ้นอยู่กับอายุงานและผลการทำงานในการประเมินประจำปี ซึ่งการปรับเงินเดือนในแต่ละปี จะปรับตามโครงสร้างขององค์กร และรายได้อื่น ๆ จะขึ้นอยู่กับ Performance ตามที่บริษัทกำหนด ซึ่งพนักงานต้องทำงานหนักเพื่อให้ได้ค่าตอบแทนอื่น ๆ เพิ่มนอกเหนือจากเงินเดือน เมื่อเทียบกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี อาจทำให้พนักงานรู้สึกไม่พอใจกับเงินเดือนที่ได้รับในปัจจุบัน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อม บรรยากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุมีสภาพแวดล้อมที่ดี ไม่แออัด สะอาด ส่งผลให้เกิดบรรยากาศที่ดี มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครันให้แก่บุคลากรในหน่วยงานอย่างเหมาะสม มีห้องประชุม ห้องออกกำลังกาย ห้องประกอบพิธีกรรมทางศาสนา มีการณรงค์เรื่องการประหยัดพลังงานในหน่วยงาน แต่อาจจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกบางอย่างเกิดการชำรุด รวมทั้งยังไม่มีให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาช่วยสนับสนุนการทำงาน ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเล็กน้อย สอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1977 อ้างถึงใน นุศรา ปานนาค, 2566, หน้า 16) ที่กล่าวไว้ คุณภาพชีวิตการทำงานโดยสรุป หมายถึง การให้ความสำคัญต่อความเป็นมนุษย์ของพนักงาน การปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงเทคโนโลยีที่สนับสนุนสภาพแวดล้อมการทำงานที่จะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจของบุคลากรมากขึ้น และสอดคล้องแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566 หน้า 306) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในมิติความเป็นมนุษย์เงื่อนไขการทำงานที่มีความเหมาะสมกับคนงาน คือการพัฒนาปรับปรุงสภาพการทำงาน การให้ความสำคัญคุ้มครอง การมีสภาพแวดล้อมที่ดี และความเป็นประชาธิปไตยในที่ทำงาน ครอบคลุมวิธีการปฏิบัติทางเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจ ให้มากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ขององค์กร และปัจเจกบุคคล

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส จงรักวิทย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ : กรณีศึกษา กองจัดทำงานงบประมาณด้านเศรษฐกิจ 4 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขภาวะ โดยการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด ถูกสุขลักษณะ จัดสิ่งอำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ให้เหมาะสมเอื้อต่อการทำงาน เช่น จัดสถานที่จอดรถให้เพียงพอ จัดให้มีบริการรถรับ-ส่ง สถานที่ประกอบพิธีกรรมทางศาสนา สถานที่ออกกำลังกายส่งเสริมสุขภาพ ห้องพยาบาลและจัดหาอุปกรณ์สำนักงานให้มีความเหมาะสมรองรับการประหยัดพลังงานและทรัพยากรในสถานที่ทำงาน และเพิ่มมาตรการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน

1.3 ด้านความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ

ความเจริญเติบโต ความก้าวหน้าและความมั่นคงในอาชีพ ข้าราชการในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ จะมีความมั่นคงในอาชีพและมีเส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Career Path) หน่วยงานจะเห็นคุณค่าและส่งเสริมการเติบโต ซึ่งทำให้ข้าราชการเกิดความเชื่อมั่นและทุ่มเทกับการทำงานให้หน่วยงานมากขึ้นและตามมาด้วยประสิทธิภาพในการทำงานก็จะเพิ่มมากขึ้น ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงานจึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ย่อมส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการที่จะปฏิบัติงานให้ดีขึ้นและก่อให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพของตนมากยิ่งขึ้น แต่ยังคงเห็นว่ายังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ซึ่งอาจมองข้ามข้าราชการที่มีความรู้ ความสามารถโดยแท้จริง ทำให้ข้าราชการเกิดความท้อแท้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ ในส่วนเรื่องความมั่นคงในอาชีพจะเห็นได้ว่า ข้าราชการยังมีความมั่นคงในอาชีพมากกว่าอาชีพอื่น ๆ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Clayton Alderfer (1969 อ้างถึงใน จิตพรรณ สุดสม, 2565, หน้า 9) ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด เป็นความต้องการก้าวหน้าและเติบโต บังคับบัญชาหรือผู้บริหารผู้ควรพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้นกว่าเดิม จะเป็นโอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานก้าวไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งจะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้า นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ปลืบุตร (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า งานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการเป็นตำแหน่งที่มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีความก้าวหน้าในการทำงานเป็นอย่างมากและมีความมั่นคง มีการชมเชยและมอบรางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานดี ช่วยสนับสนุนให้ข้าราชการมีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และเปิดโอกาสให้ผู้สนใจเข้ารับการศึกษา

1.4 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร

ความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ อยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การมีผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานที่ดี มีความไว้วางใจในการทำงาน ทำให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี ทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือกัน ทำให้การทำงานราบรื่น ทำงานง่าย ทำให้ไม่เครียดจากการทำงาน บรรยากาศในการทำงาน มีความผ่อนคลายในการทำงานได้มาก มีแนวโน้มที่จะรู้สึกมีความสุข สนุก น่าอยู่ ซึ่งอาจมีการทะเลาะเบาะแว้งกันบ้างในเรื่องงาน แต่ก็สามารถยุติเรื่องดังกล่าวได้อย่างรวดเร็ว ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อย สอดคล้องกับแนว Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน สมฤดี ชมภูแดง, 2561 หน้า 14) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงานด้านสังคมสัมพันธ์ กล่าวสรุปได้ว่า สังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการ

อีอาร์จี (ERG Theory) ของ Clayton Alderfer (1969 อ้างถึงใน จิตพรรณ สุดสม, 2565, หน้า 9) ได้กล่าวสรุปว่า ความต้องการทางด้านความสัมพันธ์ (Relatedness needs = R) เป็นความต้องการที่เกี่ยวข้องและเกี่ยวข้องกันในเชิงมนุษย์สัมพันธ์ เป็นลักษณะของมนุษย์ที่ต้องการอยู่ร่วมกัน ทั้งนี้ตรงกับ Maslow (1943) ที่ได้กล่าวไว้ในเรื่องของความต้องการที่จะได้รับการยอมรับนับถือ ยกย่องสรรเสริญ และความต้องการที่จะอยู่ร่วมกันในสังคมนอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฌัชยศ โมธินา (2566) ได้ศึกษา การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานรู้สึกว่าเป็นบริษัท มีการส่งเสริมเรื่องการสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมที่ดี ไม่ว่าจะเป็นลักษณะการทำงานหรือการจัดสรรกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อนร่วมงานส่วนใหญ่อยู่ในเจนเนอเรชั่นใกล้เคียงกัน มีวิธีการสื่อสารหรือแนวคิดคล้าย ๆ กัน นอกจากนี้การทำงานในองค์กรก็มีโอกาสในร่วมงานกันอย่างใกล้ชิดทั้งในแผนกเดียวกันและนอกแผนก มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอย่างสม่ำเสมอ ทำให้มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และถือเป็นสังคมการทำงานที่ดี

1.5 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจาก กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ไม่ใช่งานบริการประชาชนโดยตรง ไม่เคร่งเครียด ไม่มีความกดดันในการบริหารจัดการเวลางานกับเวลาส่วนตัว แต่อาจมีบางครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลาบ้างแต่ไม่ได้กระทบกับเรื่องส่วนตัวมากนัก หากบุคลากรในหน่วยงานมีความสุขในชีวิต จะสามารถสร้างความสมดุลระหว่างการงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถตั้งใจทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยแยกชีวิตส่วนตัวออกจากการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวได้อย่างมีความสุขโดยไม่มีเรื่องงานเข้ามาเกี่ยวข้อง แต่ท้ายที่สุดแล้ว ไม่ว่าจะการจะมีความสุขในชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ย่อมเป็นเรื่องส่วนบุคคล และไม่สามารถจะใช้เป็นสูตรสำเร็จในการดำเนินชีวิตการทำงานของทุก ๆ คนได้เหมือนกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307) ได้กล่าวสรุปว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิต ในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อนและชีวิตส่วนตัวที่เพียงพอ และสอดคล้องกับแนวคิด HAPPY 8 ความสุข 8 ประการ ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ได้เสนอแนวคิดไว้ว่า การจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ซ้อนทับกันอยู่ ได้แก่ โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์ เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่ามีองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร ซึ่งความสุขขององค์การและสังคมจะเริ่มต้นในการเพิ่มคุณค่าของมนุษย์ ให้มีความสำคัญกับกระบวนการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรในองค์การให้มีความสุขจากการทำงานนำไปสู่การเพิ่มศักยภาพ ซึ่งความสุขขององค์การจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อสามารถจัดการความสุขให้สมดุลกับการดำเนินชีวิตได้ทั้ง 3 ส่วน ได้แก่ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์การและสังคม ซึ่งเป็นองค์ประกอบของความสุขในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วิทวัส จงรักวิทย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ : กรณีศึกษา กองจัดท่างบประมาณด้านเศรษฐกิจ 4 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปว่า ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยมีนโยบายการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ลดขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่จำเป็น ไม่ควรทำงานในวันหยุดในกรณีที่ไม่เร่งด่วน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล ไม่เคร่งเครียดกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน การมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเต็มที่เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี

2. ปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

2.1 ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมากเกินไป การดำเนินงานแต่ละเรื่องค่อนข้างยาก มีข้อกฎหมาย กฎระเบียบ ที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงานที่ซับซ้อน การติดต่อประสานงานกับภายนอกหน่วยงานไม่ชัดเจน และข้าราชการในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุยังขาดความเชี่ยวชาญในงาน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า และไม่ต่อเนื่อง ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (1985 อ้างถึงใน สมฤดี ชมภูแดง, 2561, หน้า 14) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตของการทำงานแบ่งออกในแต่ละด้าน ด้านหนึ่งคือ ภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ทองภูเบศร (2564) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาล ชุมพรเขตอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยสรุปว่า กฎระเบียบ ขั้นตอน การประสานงาน เกี่ยวกับการให้บริการ ช่วยเหลือผู้มาใช้บริการมีความซับซ้อน เกิดความล่าช้า ซึ่งอาจมีเกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมาได้ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ วิทวัส จรุงวิทย์ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ วิเคราะห์งบประมาณ : กรณีศึกษา กองจัดหางบประมาณด้านเศรษฐกิจ 4 สำนักงบประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี ผลการวิจัยสรุปว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานมีความยุ่งยาก ซับซ้อน หลายขั้นตอน ทำให้สิ้นเปลืองเวลาและทรัพยากร อีกทั้งเทคโนโลยีที่นำมาใช้ในการปฏิบัติงานยังไม่สามารถช่วยลดขั้นตอนในการทำงาน ได้เท่าที่ควร

2.2 ปัญหาด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ ไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน การปรับเงินเดือนมีอัตราร้อยละการปรับเงินเดือนที่น้อย ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำแก่ข้าราชการระดับผู้น้อย และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานในหน่วยงาน การปัญหาขาดเสียหายบ่อย ทำให้เกิดอุปสรรค เกิดความล่าช้าในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน วงพิพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (Traditional Goals) ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพ และความปลอดภัย ระยะเวลาและความมั่นคงในการทำงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิษามณูช อโณทัย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัย สรุปว่า ด้านผลตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอพบปัญหาและอุปสรรค คือ ค่าตอบแทนไม่เหมาะสมกับค่าครองชีพ ในปัจจุบัน ไม่สอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบและในการปฏิบัติงานล่วงเวลาจะไม่ได้รับค่าล่วงเวลา รวมถึงเรื่องของ สวัสดิการรักษายาบาลที่ยังไม่ทั่วถึงทุกโรงพยาบาลในประเทศ

2.3 ระบบราชการ ยังมีระบบอุปถัมภ์อยู่ ทำให้ข้าราชการเกิดความท้อแท้ในเรื่องความก้าวหน้าในอาชีพ และไม่อยากปฏิบัติงานให้เต็มประสิทธิภาพของตัวเอง ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อขวัญกำลังใจต่อผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีระบบราชการของ Morstein Marx (1946 อ้างถึงใน ทัชชา ศุภมานพ, 2566 หน้า 12) ได้กล่าวสรุปว่า ระบบราชการอุปถัมภ์ (Patronage Bureaucracy) เป็นระบบราชการที่เปิดโอกาสให้บุคคลต่าง ๆ เข้าเป็นข้าราชการ ได้มากกว่าระบบราชการแบ่งชั้นวรรณะ เพียงแต่ว่าการบรรจุแต่งตั้งบุคคลต่าง ๆ ใช้หลักเกณฑ์ในเรื่องอุปถัมภ์ค้ำชูกันเป็นส่วนบุคคล นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพนทิพย์ หอมไม่วาย (2566) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการวิจัยสรุปว่า ความเท่าเทียมของการดูแลบุคลากร ความเป็นธรรมในการพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงตำแหน่งงานที่ก้าวหน้าในอาชีพเป็นเรื่องสำคัญมาก

หากหน่วยงานยังใช้ระบบอุปถัมภ์หรือพวกพ้องในการพิจารณาค่าตอบแทนรวมถึงตำแหน่งงาน จะทำให้หน่วยงานอาจสูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไปจากการออกจางานของบุคลากรนั้น ๆ ส่งผลให้หน่วยงานขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ มีประเด็นที่นำมาอภิปราย ดังนี้

3.1 ด้านเงินเดือน ผลตอบแทน ควรปรับปรุงระบบค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพในการกำหนดค่าตอบแทนที่มีอย่างเหมาะสมและยุติธรรม ให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ปลืบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า เพิ่มเงินค่าตอบแทน เงินเดือน และค่าล่วงเวลา ให้กับข้าราชการและให้เหมาะสมกับปริมาณงาน มีความเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามญช์ อโณทัย (2560) ได้ศึกษา การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรเพิ่มค่าครองชีพ หรือค่าตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษให้กับข้าราชการเหมือนหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานกรุงเทพมหานคร ควรให้ใช้สิทธิ์เบิกจ่ายตรงได้ทุกโรงพยาบาล ทั่วประเทศ ในเรื่องการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน 2 ชั้น ควรให้เพื่อนร่วมงานประเมินร่วมหรือร่วมเสนอชื่อมิใช่ยึดจากความคิดเห็นของหัวหน้าเพียงผู้เดียวเพื่อให้เกิดความยุติธรรมอย่างแท้จริง กรณีปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและนอกสถานที่ ควรมีค่าเดินทางและค่าล่วงเวลาเหมือนหน่วยงานอื่น ๆ

3.2 ด้านสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีการจัดสวัสดิการที่เป็นธรรม เช่น เรื่องที่จอดรถให้เพียงพอให้กับข้าราชการ เพราะเนื่องจากไม่มีจอดรถที่เพียงพอต่อบุคลากรในหน่วยงาน ส่งผลให้เกิดความไม่เท่าเทียมกันในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ปลืบุตร (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน มีห้องสำหรับพักผ่อนและคลายเครียด โต๊ะทำงานจัดแบ่งขอบเขตที่ชัดเจน มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาช่วยอำนวยความสะดวกในการทำงาน มีห้องฟิตเนสสำหรับออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง รณรงค์ให้ออกกำลังกายทุกสัปดาห์ สัปดาห์ละหนึ่งครั้ง และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นรินทร์ สวัสดิ์รักษ์ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติผาแดง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรมีการจัดหาหรือสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์การทำงาน เช่น ครุภัณฑ์ยานพาหนะ อาวุธปืน อุปกรณ์การปฏิบัติงานการดำรงชีพในป่าที่เหมาะสมเพียงพอและมีคุณภาพ เพื่อให้เจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่ามีความรู้สึกมีความมั่นคง ปลอดภัย ในชีวิตการทำงาน และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน และปัจจุบัน มีจัดหายานพาหนะที่ใหม่มาทดแทนของเดิมที่ชำรุดและใช้งานมาเป็นเวลานาน รวมทั้งมีการจัดหาอาวุธปืนให้หน่วยงานภาคสนามเป็นจำนวนมากจนปัจจุบันคิดว่า มีความเพียงพอ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ขาดแต่เพียงกระสุนปืนที่มีระเบียบการจำหน่ายที่ค่อนข้าง ยุ่งยาก ซับซ้อน เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับ กฎหมาย และระเบียบของทางราชการหลายฉบับ ทำให้เกิดความไม่คล่องตัวในการจัดซื้อ จัดหา และจำหน่ายแทนของเดิม และยังขาดอุปกรณ์การปฏิบัติงานการดำรงชีพในป่าและเครื่องแบบ ถ้ามีการจัดสรรมาให้ก็จะช่วยแบ่งเบาค่าใช้จ่ายของเจ้าหน้าที่ไปได้มาก

3.3 ด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรมีการบูรณาการให้ความรู้ จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดทักษะที่เกี่ยวข้องกับงานของกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ เพื่อให้บุคลากรในกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ ได้พัฒนาทักษะเพิ่มความรู้มากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ทองภูเบศร (2564) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร ผลการวิจัยสรุปว่า บุคลากรในฐานะผู้ปฏิบัติงานจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเป้าหมายและทราบบทบาทของตนเอง ในการจัดบริการดูแลผู้ถูกระงับ มีทัศนคติที่ดีต่อเด็กและสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง ควบคู่ไปกับหน่วยงานส่งเสริม และพัฒนาความรู้ ทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตลอดจนมีกิจกรรมใหม่เพื่อเปิดประสบการณ์และมุมมอง เช่น การศึกษาแลกเปลี่ยนดูงานนอกสถานที่ ให้แก่บุคลากร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฝนทิพย์ หอมไม่วาย (2556) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น พบว่า บุคลากรกรมสรรพสามิตที่มีอายุต่างกัน มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมต่างกัน ดังนั้นหน่วยงานควรพิจารณาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร ด้วยการอบรม สัมมนา และกิจกรรมเรียนรู้ต่าง ๆ แบบระดับช่วงอายุเดียวกันเพื่อถ่ายทอดรูปแบบกิจกรรมการมอบ ความรู้ที่ตรงกับการเรียนรู้ของบุคลากรช่วงอายุนั้น ๆ และการอบรม สัมมนา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ แบบทุกช่วงอายุ เพื่อใช้ถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก๋ารุ่นใหม่แลกเปลี่ยนมุมมองความคิดและทัศนคติ ในการปฏิบัติงานระหว่างกันของบุคลากรแต่ละช่วงอายุ เป็นการเติมพลัง เพิ่มมุมมองความคิดใหม่ ๆ เพิ่มทัศนคติที่ดีในการทำงานให้แก่กัน ส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

3.4 ด้านความสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงานในองค์กร ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มความสัมพันธ์ภายใน กองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดความสามัคคี ความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันภายในองค์กร มากยิ่งขึ้น และผู้บริหารควรรับฟังปัญหาที่เกิดขึ้นภายในองค์กร พร้อมหาสาเหตุ และหาทางออกของปัญหาในองค์กร ในเรื่องนั้น ๆ ร่วมกัน เช่น ปัญหาความขัดแย้งกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัญหาเรื่องการสื่อสารกันภายในองค์กร โดยสรุปวิธีการแก้ไขปัญหามาเป็นข้อตกลงให้ชัดเจน ซึ่งปัญหานี้อาจเป็นชนวนก่อให้เกิดความเครียด และความกดดัน ในที่ทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัชชยศ โมธินา (2566) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน เรื่องความสัมพันธ์ ของคนในองค์กรเป็นจุดแข็งสำคัญอย่างหนึ่งของบริษัท ที่บริษัททำได้ดีอยู่แล้ว และควรรักษารูปแบบการทำงานที่ส่งเสริม ค่านิยมในส่วนนี้ไว้ให้คงอยู่ต่อไป อาจทำเป็นองค์ความรู้ให้ชัดเจนเพื่อที่จะสามารถส่งต่อพนักงานรุ่นต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้อาจส่งเสริมความสัมพันธ์และการร่วมมือกันได้ เพิ่มเติมได้จากการจัดกิจกรรมแนวสันตทานการ เพิ่มมากขึ้นเพราะส่วนนี้เป็นสิ่งที่พนักงานต้องการและบริษัทยังขาดอยู่ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิภาพร ปลีบุตร (2566) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ควรส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม ช่วยเหลือกันในการทำงาน รวมถึงการให้ความเคารพกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ควรมีการสนับสนุนกิจกรรมกลุ่มความสัมพันธ์ภายในองค์กรให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาระบบการสื่อสารระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานให้มีความเข้าใจตรงกัน และสื่อสารไปในทิศทางเดียวกัน และสร้างความสัมพันธ์ไมตรีที่ดีต่อกัน มีความสามัคคี และสามารถทำงานเป็นทีมได้
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ควรมีการนำเครื่องมือหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อรองรับการทำงานอย่างรวดเร็วและสะดวก มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระเบียบง่ายต่อการสืบค้น มีการจัดหาอุปกรณ์สำนักงาน จัดสรรอุปกรณ์ในการทำงานให้เพียงพอต่อการใช้งาน
3. ด้านส่งเสริมและพัฒนาความรู้ ควรมีการบูรณาการให้ความรู้ จัดฝึกอบรม ถ่ายทอดทักษะที่จำเป็นในการทำงาน ตลอดจนการศึกษาแลกเปลี่ยนงานนอกสถานที่ ให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ไม่หยุดนิ่ง รวมถึงการประยุกต์นำทักษะ ความรู้ต่าง ๆ ที่ได้เรียนรู้มาปรับใช้กับการทำงาน

ข้อเสนอแนะการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมถึงปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการให้มากยิ่งขึ้น เช่น ลักษณะงาน การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย ประชาธิปไตยในการทำงาน และการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี เป็นต้น ซึ่งจะทำให้ได้ผลการศึกษาวิจัยที่ครอบคลุมต่อการศึกษาศักยภาพเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์ ด้วยการวิจัยเชิงปริมาณ โดยการตัวอย่างใช้แบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อนำมาสนับสนุนข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพ
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการการ สังกัดกรมธนารักษ์ ในเขตพื้นที่อื่น ๆ โดยเฉพาะเขตพื้นที่ต่างจังหวัดที่อาจจะยังไม่มีมีการทำการศึกษา เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานในส่วนภูมิภาค อาจมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างออกไปหรือไม่ อย่างไร

เอกสารอ้างอิง

- ชนินฐา โมระกรานต์. (2560). *คุณภาพชีวิตกับความผูกพันของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในภาครัฐและเอกชน กรณีศึกษาเปรียบเทียบระหว่าง สำนักงาน กสทช. และ บริษัท เอไอเอส คอลเซ็นเตอร์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จิตพรรณ สุตสม. (2565). *การเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกองบริหารจัดการกรมสิทธิที่ราชพัสดุ กรมธนารักษ์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณัชยศ โมธินา. (2566). *การศึกษาคูณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล.

- ทัชชา สุภมานพ. (2562). การบริหารแบบระบบราชการกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กอง 5 ศูนย์รักษาความปลอดภัย กองบัญชาการกองทัพไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- นรินทร์ สวัสดิ์รักษ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่พิทักษ์ป่า อุทยานแห่งชาติผาแดง จังหวัดเชียงใหม่. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิภาพร ปลืบุตร. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นุศรา ปานนาถ. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานและจริยธรรมในองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรส่วนกลางกรมทหารบก. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ฝนทิพย์ หอมไม่วาย. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมสรรพสามิต. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิชามญช์ โธณทัย. (2560). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิทวัส จงรักวิทย์. (2561). กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์งบประมาณ : กรณีศึกษา กองจัดหางบประมาณด้านเศรษฐกิจ 4 สำนักงานงบประมาณ สำนักงานนายกรัฐมนตรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการแบบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). ค้นเมื่อ 16 พฤษภาคม 2567, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สุพัทธา ทองภูเบศร. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์จังหวัดชุมพร. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมฤดี ชมภูแดง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ขนส่งน้ำมันทางท่อ จำกัด. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.