

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงาน
ป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร*

Improving the quality of working life of ordinary civil servants:
A case study of the Bangkok Area Narcotics Control Office

กชพรรณ ขุนอินทร์**

Kochaphan Khun-in

6514832025@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหา อุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร จำนวน 7 คน ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cumming 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ลักษณะการบริหารงาน 6. การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร โดยพบปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) อัตราค่าจ้างข้าราชการไม่เพียงพอกับจำนวนปริมาณงาน 2) กำหนดเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรมในบางหลักสูตรน้อย ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการ 3) สถานที่จอดรถไม่เพียงพอและไม่มีสวัสดิการในเรื่องของที่พักอาศัย 4) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานมีค่อนข้างน้อย โดยมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ 1) เพิ่มอัตราค่าจ้างของข้าราชการ 2) เพิ่มจำนวนเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ ให้มากขึ้น 3) เพิ่มสถานที่จอดรถและจัดให้มีสวัสดิการที่ที่พักอาศัย

คำสำคัญ : การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน; ข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร

Keywords : Improving the quality of life at work ; Civil servants of the Bangkok Area Narcotics Control Office

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

**นักศึกษาระดับปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่แตกต่างจากทรัพยากรอื่น ๆ มนุษย์มีชีวิต มีจิตใจ มีความต้องการ มีความคาดหวัง มีความรู้ความสามารถ และศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองได้โดยไม่มีขีดจำกัดจึงทำให้การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องที่มีความยุ่งยากและสลับซับซ้อนมากกว่าการจัดการปัจจัยการผลิตอื่น ๆ การที่องค์กรมีทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนองค์การมีทุนทางปัญญา เพราะสติปัญญาของมนุษย์สามารถสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับองค์กรได้ ซึ่งแตกต่างจากสินทรัพย์อื่น เช่น คอมพิวเตอร์ หรือเครื่องใช้สำนักงาน หากยังใช้มูลค่ายิ่งลดลง ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงความสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ หากไม่เข้าใจธรรมชาติของมนุษย์จะส่งผลให้องค์กรไม่สามารถเก็บรักษาบุคลากรที่ดีเอาไว้ได้ เช่น หากขาดระบบการบริบาลค่าตอบแทนที่ดี หรือระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นธรรม ไม่มีการพัฒนาบุคลากร สิ่งเหล่านี้ย่อมนำมาสู่การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และนำไปสู่การลาออกของพนักงานในที่สุด (วิไล พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 2)

การขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านการป้องกัน ปรามปราม และแก้ไขปัญหาเสพติดให้บรรลุพันธกิจ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ จำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งแผนยุทธศาสตร์สำนักงาน ก.พ. (พ.ศ. 2560 - 2579) ได้กำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยมุ่งเน้นให้ภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมและสอดคล้องกับบทบาท โครงสร้างของส่วนราชการ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ มีระบบบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้สามารถสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน โดย สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปรามปรามยาเสพติด (สำนักงาน ป.ป.ส.) ได้เล็งเห็นความสำคัญในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2566 - 2570) เพื่อใช้เป็นแนวทางและเครื่องมือในการบริหารและพัฒนากระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการราชการ และกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) โดยมีการกำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จในการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ ไว้ 5 มิติ ได้แก่ มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) มิติความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และมิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of work-life and work-life balance) โดยเฉพาะ มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีประเด็นยุทธศาสตร์ คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเพื่อสร้างองค์กรที่มีความสุขและการเสริมสร้างค่านิยมและวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งเน้นประโยชน์ส่วนรวมตามหลักธรรมาภิบาล และเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ ได้แก่ 1. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ 2. พัฒนาระบบการทำงานที่สอดคล้องกับแนวทางการปฏิบัติการราชการที่รองรับชีวิตและการทำงานวิถีชีวิตใหม่ 3. มีระบบสวัสดิการภายในกรมที่สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากร และ 4. บุคลากรมีความสุขในการทำงานและมีความผูกพันต่อองค์กร (สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปรามปรามยาเสพติด, 2566, หน้า 12-13)

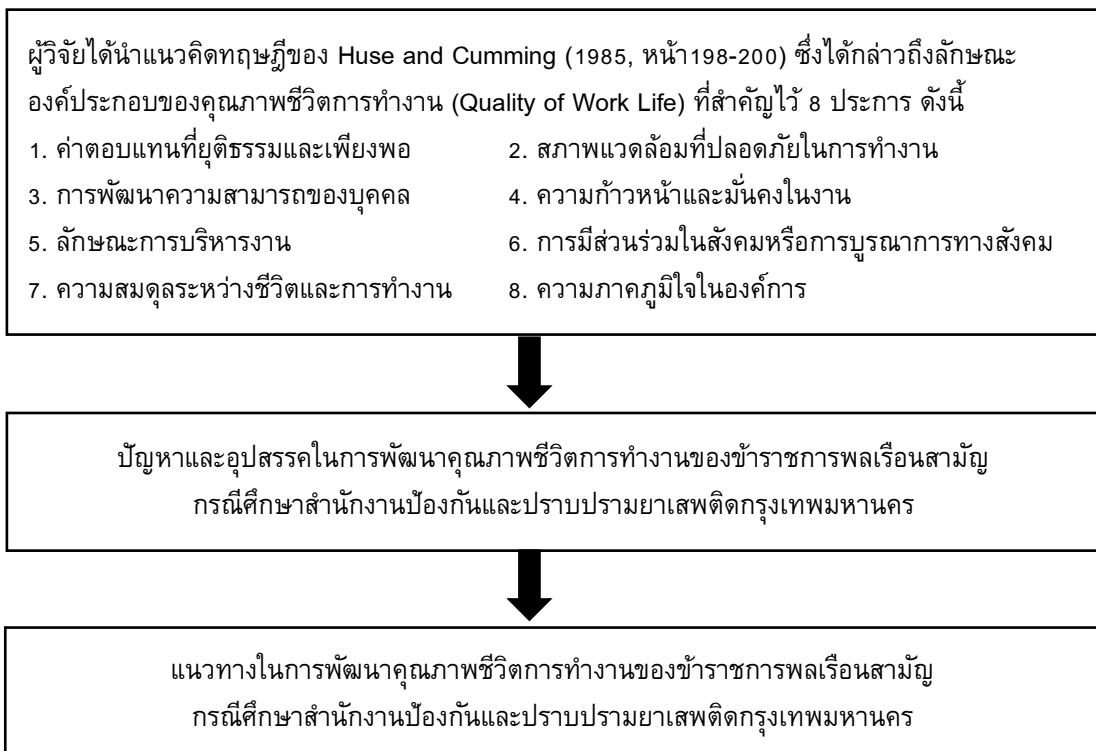
ทั้งนี้ สำนักงานป้องกันและปรามปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร (สำนักงาน ป.ป.ส.กทม.) เป็นส่วนราชการที่อยู่ในสังกัดของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปรามปรามยาเสพติด โดยมีอำนาจหน้าที่ในการกำหนดยุทธศาสตร์ แนวทาง และบูรณาการนโยบาย ยุทธศาสตร์ แผนและงบประมาณด้านยาเสพติด ในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประสานและสนับสนุนเทคนิควิชาการด้านยาเสพติดให้แก่หน่วยงานและองค์กรในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประสานและดำเนินการตามพระราชบัญญัติให้ใช้ประมวลกฎหมายยาเสพติด พ.ศ. 2564

และกฎหมายที่เกี่ยวข้องในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ติดตามประเมินผลและเฝ้าระวังสถานการณ์ปัญหาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร เสริมสร้างความเข้มแข็ง และสนับสนุนชุมชน องค์กรภาคเอกชน และองค์กรภาคประชาชนในการดำเนินงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ประสานและสนับสนุนการตัดฟันทำลายพืชเสพติด ปฏิบัติภารกิจและปฏิบัติการร่วมในการแก้ไขปัญหาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานคร สนับสนุนการปฏิบัติการปราบปราม การสืบสวน สอบสวน จับกุมในคดีเสพติดตามอำนาจหน้าที่ของเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. รวมทั้งปฏิบัติงานร่วมกับหรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยจึงให้ความสนใจในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการว่าเป็นอย่างไร มีปัญหาอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของการทำงาน ตลอดจนศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อนำผลการศึกษาดังกล่าวนั้นไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการข้าราชการพลเรือนสามัญ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย (Conceptual Framework) โดยใช้ตามแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cumming (1985, หน้า198-200) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่สำคัญไว้ 8 ประการ ดังนี้



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสารทางวิชาการ วารสาร เอกสารวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย คู่มือการปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

2. การวิจัยสนาม (Field Research) โดยผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ด้วยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น โดยขออนุญาตบันทึกเสียงและบันทึกภาพการสัมภาษณ์ทุกครั้ง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร
 2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample) ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล , 2567, หน้า 47) โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ใน สำนักงาน ป.ป.ส. ที่รับราชการมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี และได้รับการแต่งตั้งเป็นเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. โดยผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 7 คน ดังนี้

ข้าราชการตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน คือ นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ

ข้าราชการตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ จำนวน 2 คน และนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ จำนวน 2 คน

ข้าราชการตำแหน่งระดับปฏิบัติการ จำนวน 2 คน ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผนปฏิบัติการ จำนวน 1 คน และนักสืบสวนสอบสวนปฏิบัติการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์โดยสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or Formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล โดยได้แจ้งให้ผู้สัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์จะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสาร ซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่

1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ ตำรา คู่มือ เอกสารประกอบคำบรรยาย รวมถึงเอกสารทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น

- 1.2 หนังสืออ้างอิง ได้แก่ สารานุกรม พจนานุกรม เป็นต้น
- 1.3 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
- 1.4 เอกสารของทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติงาน เช่น นโยบาย กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น

2. วิธีการรวบรวมข้อมูลจากภาคสนาม ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยผู้วิจัยจะทำการสัมภาษณ์ไปตามคำถามที่กำหนดไว้ในแบบสัมภาษณ์ ซึ่งผู้วิจัยจะสัมภาษณ์ตามข้อที่กำหนดไว้เท่านั้น และผู้วิจัยจะใช้แบบสัมภาษณ์ซึ่งเป็นคำถามในแบบสัมภาษณ์และจัดบันทึกข้อมูลและบันทึกเสียงตามคำบอกของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะใช้คำถามปลายเปิดเป็นคำถามเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มาแยกตามประเด็นตามข้อคำถาม จากนั้นจึงวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละประเด็นโดยใช้วิธีการ “ตีความ” ตามหลักการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ เพื่อสรุปผลการวิจัยแยกเป็นประเด็น ๆ เรียงลำดับตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ 3 ประเด็น ได้แก่
 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร
 2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร
 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

2. นำผลการวิจัยทั้ง 3 ประเด็นดังกล่าวข้างต้นมาเปรียบเทียบข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงกันและแตกต่างกันของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญกับข้อมูลเอกสารเพื่อใช้ในการอภิปรายผลการวิจัย การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร ได้รับ นั่นก็คือ เงินเดือน และนอกเหนือจากเงินเดือนก็ยังได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ซึ่งในบางหน่วยงานไม่มีเงินค่าตอบแทนในส่วนดังกล่าวหรืออาจจะมีแต่มีในอัตราที่น้อยกว่า และนอกเหนือจากเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ดังกล่าวแล้ว ก็ยังมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ซึ่งถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น มีความเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน มีความปลอดภัยค่อนข้างมาก ยกตัวอย่าง เช่น การเข้า - ออก สำนักงานฯ จะมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอยู่ที่ทางเข้า - ออก ของประตูของสำนักงานฯ และรวมถึงทางเข้าของตัวอาคาร โดยบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานฯ จะมีบัตรประจำตัวเป็นของตนเอง เพื่อใช้ในการสแกนสำหรับการเข้า - ออก ภายในตัวอาคาร รวมถึงมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ดูแลรักษาความปลอดภัยภายในสำนักงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีวัสดุ - อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการดำรงชีวิตประจำวัน เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร เป็นต้น และสำหรับการเดินทางมาปฏิบัติงานนั้นค่อนข้างมีความสะดวก เนื่องจากมีสถานีรถไฟฟ้า (BTS) อยู่ด้านหน้าสำนักงาน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

มีการส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน รวมถึงทักษะใหม่ ๆ และบุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ กับหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง ยกตัวอย่างเช่น หลักสูตรการอบรมการเป็นวิทยากร การพูดในที่สาธารณะ/ชุมชน หลักสูตรการฝึกทักษะการใช้อาวุธปืน ทักษะการป้องกันตัว เป็นต้น อีกทั้งยังมีการส่งตัวเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. เข้าร่วมการอบรมทั้งที่เป็นทักษะในหน้าที่รับผิดชอบหลัก และทักษะความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้และมีความครอบคลุมในการปฏิบัติงานทุกด้านร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กองทัพบก สำนักงานปราบปรามยาเสพติดสหรัฐอเมริกา (DEA) เป็นต้น

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมาก หากแต่ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพมีพอสมควร โดยมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่นกรณีข้าราชการระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป โดยมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ยื่นประกอบด้วย ก็จะมีสิทธิในการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเป็นระดับชำนาญการ เป็นต้น รวมทั้งมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) และหลักสูตรในการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร รวมทั้งมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถยื่นความประสงค์ในการขอปรับย้ายได้ โดยการอนุมัติการย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและไม่ทำให้ราชการเกิดความเสียหาย

5) ลักษณะการบริหารงาน

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูง มีความยุติธรรมในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติต่อข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหน่วยงานที่ค่อนข้างจะมีความเข้มแข็ง มีการมอบหมายงานที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และมีการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ

6) การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม

การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจาก งานที่ปฏิบัตินั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วยปราบปราม ทำลายเครือข่ายการค้ายาเสพติด รวมถึงป้องกันผู้ที่มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ลดผลกระทบต่อ สังคม และสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากยาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานฯ

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ค่อนข้าง ไม่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน เนื่องจาก ในปัจจุบันภารกิจภาระงานค่อนข้างเยอะ และบางภารกิจต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือปฏิบัติงาน ในเวลายามวิกาล เช่น การปิดล้อมตรวจค้นเคหะสถาน การตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะในสถานบันเทิง การลงพื้นที่เพื่อขยายผลการจับกุมคดียาเสพติดรายสำคัญ และการลงพื้นที่เพื่อสืบสภาพชุมชน เป็นต้น อีกทั้ง บางภารกิจไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่ชัดได้ และบางภารกิจได้รับมอบหมายให้ ต้องปฏิบัติแบบเร่งด่วนประกอบกับจำนวนอัตรากำลังที่ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน อันเป็น เหตุทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เกิดความเครียดสะสมและส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ของ ข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

ข้าราชการส่วนใหญ่ในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานฯ ดังกล่าว เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับ จากหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งภาคประชาชน ว่าเป็นองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไว้วางใจได้ อีกทั้ง เป็นการปฏิบัติงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ ทั้งในด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไข ปัญหา ยาเสพติด โดยมีจุดมุ่งเน้นเพื่อลดความเดือดร้อนและผลกระทบของประชาชนที่เกิดจากปัญหา ยาเสพติด

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

1. ด้านอัตรากำลังข้าราชการ อัตรากำลังข้าราชการในสังกัดมีค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอ กับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพภาพข้าราชการ การพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการ ในสังกัดโดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ หลายหลักสูตร มีการกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรม ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากรในการเข้าร่วมการอบรม
3. ด้านสวัสดิการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานครมีสถานที่ จอดรถที่ค่อนข้างจะคับแคบและไม่เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง อีกทั้งไม่มีสวัสดิการในเรื่องของที่พักรออาศัย
4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยภารกิจที่ค่อนข้างหนักและมีจำนวน ปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้งมีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและเวลายามวิกาลบ่อยครั้ง ส่งผล ให้ข้าราชการไม่มีความสมดุลในการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งส่งผลกระทบต่อ ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน สามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

1. ด้านอัตรากำลังข้าราชการ ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการในสังกัด เพื่อให้ใช้กำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ อีกทั้งหากมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ก็จะช่วยส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

2. ด้านการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ควรมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนเป้าหมายในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่สนใจเข้ารับการอบรม

3. ด้านสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาหรือจัดให้มีสถานที่สำหรับจอดรถเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ สถานที่ตั้ง และควรมีการพิจารณาจัดให้มีที่พักสวัสดิการของข้าราชการ เพื่อเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการและควรจัดให้มีห้องสำหรับการออกกำลังกาย เพื่อให้ข้าราชการได้ออกกำลังกายเพื่อประโยชน์ในการลดความเครียดหลังจากการทำงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cumming (1985, หน้า 198-200) ซึ่งได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่สำคัญไว้ 8 ประการ คือ 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ลักษณะการบริหารงาน 6. การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร นำมาอภิปรายผลการวิจัยตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานที่ข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร ได้รับ นั่นก็คือ เงินเดือน และนอกเหนือจากเงินเดือนก็ยังได้รับเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ซึ่งในบางหน่วยงานไม่มีเงินค่าตอบแทนในส่วนดังกล่าวหรืออาจจะมีแต่มีในอัตราที่น้อยกว่า และนอกเหนือจากเงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ดังกล่าวแล้ว ก็ยังมีค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอื่น ๆ เช่น ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง เป็นต้น ซึ่งถือว่าค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น มีความเพียงพอเหมาะสมและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและความเสี่ยงของงานที่ปฏิบัติด้วย และหากมีการวางแผนการใช้จ่ายอย่างเหมาะสมและบริหารจัดการเงินที่ดี ก็ถือว่าเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน สอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน ฅปภัช กล่ำรัมย์, 2562, หน้า 22-23) ที่กล่าวถึง "คุณภาพชีวิตการทำงาน" (Quality of work life) ว่าหมายถึง การมีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง โดยมีความเกี่ยวข้องในมิติเศรษฐกิจ ที่กล่าวว่า ข้าราชการต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม มีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควรแก่ฐานะารูป และรู้จักการบริหารการเงินของตนเอง และสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงศ์พัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ที่กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไป และเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่น ๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันนัยย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง

กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่ มีความเห็นว่า ค่าตอบแทนมีความเพียงพอต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน เนื่องจากมีค่าตอบแทนพิเศษมากกว่าข้าราชการทั่วไป สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า "...ในเรื่องของค่าตอบแทนที่ได้รับนั้น ค่อนข้างจะมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต เนื่องจาก ได้รับค่าตอบแทนที่นอกเหนือจากเงินเดือน คือ เงินเพิ่มสำหรับตำแหน่ง ซึ่งเป็นไปตามประมวลกฎหมายอาญาเสพติดที่กำหนดไว้..." (ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยค่อนข้างมาก ยกตัวอย่าง เช่น การเข้า - ออก สำนักงานฯ จะมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยอยู่ที่ทางเข้า - ออก ของประตูของสำนักงานฯ และรวมถึงทางเข้าของตัวอาคาร โดยบุคลากรทุกคนที่ปฏิบัติงานในสำนักงานฯ จะมีบัตรประจำตัวเป็นของตนเอง เพื่อใช้ในการสแกนสำหรับการเข้า - ออก ภายในตัวอาคาร รวมถึงมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ดูแลรักษาความปลอดภัยภายในสำนักงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน และมีสิ่งอำนวยความสะดวกอื่น ๆ ที่มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีวัสดุ - อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร สถานที่ทำงานมีความสะอาดและปลอดภัย อากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมทั้งมีการซ้อมแผนการป้องกันกรณีเกิดอัคคีภัย สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ชาญเลขา (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท ผลการศึกษาวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยสนับสนุนที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของเครื่องมือในการทำงาน เช่น เครื่องถ่ายเอกสาร คอมพิวเตอร์ เป็นต้น การมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างครบครัน การมีระบบการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และรวมถึงความสะอาดของสถานที่ทำงานด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Maslow (2001, อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 13-14) ที่กล่าวว่า คนทุกคนมีความต้องการอยู่เสมอ ไม่มีวันสิ้นสุด โดยความต้องการในขั้นที่ 2 คือ ด้านความปลอดภัย เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายหรือทางกายภาพได้รับการสนองตอบแล้ว มนุษย์จะมีความต้องการขั้นต่อไป คือ ความต้องการความปลอดภัยจากภัยอันตรายทุกด้าน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีความปลอดภัยค่อนข้างมาก มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยทั้งทางเข้า - ออก ทางด้านหน้าประตูของสำนักงานฯ และรวมถึงทางเข้าของตัวอาคาร รวมถึงมีการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ดูแลรักษาความปลอดภัยภายในสำนักงานด้วย ..."

(ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2567)

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล

สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี เช่น การประชุม การอบรม การสัมมนา การศึกษาดูงาน การให้ทุนการศึกษาต่อทั้งในและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงาน รวมถึงทักษะใหม่ ๆ และบุคลากรสามารถเลือกหลักสูตรในการเข้าร่วมการอบรมต่าง ๆ กับหน่วยงานภาคีที่เกี่ยวข้อง เช่น หลักสูตรการอบรมการเป็นวิทยากร การพูดในที่สาธารณะ/ชุมชน หลักสูตรการฝึกทักษะการใช้อาวุธปืน ทักษะการป้องกันตัว เป็นต้น รวมทั้งมีการส่งตัวเจ้าพนักงาน ป.ป.ส. เข้าร่วมการอบรมทั้งที่เป็นทักษะในหน้าที่รับผิดชอบหลัก และทักษะความรู้ใหม่ ๆ ที่สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้และมีความครอบคลุมในการปฏิบัติงานทุกด้านร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เช่น กองทัพบก สำนักงานปราบปรามยาเสพติดสหรัฐอเมริกา (DEA) เป็นต้น เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและ

เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันพัยย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคง ภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ด้านการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนา ศักยภาพของบุคคล ส่วนใหญ่เห็นพ้องต้องกันในเรื่องที่หน่วยงานมีการส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ จากการมอบหมายงานเพื่อฝึกฝนทักษะการทำงาน เนื่องจากงานการข่าวเป็นงานที่มี ลักษณะเฉพาะ รวมถึงมีการจัดโครงการของหน่วยงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี นอกจากนี้ยังมีการส่งไปอบรมร่วมกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะและประสบการณ์ เพื่อนำ กลับมาใช้ในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถได้อย่างเท่าเทียมกัน และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 กล่าวว่า "...สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร มีการส่งเสริมพัฒนาความสามารถของข้าราชการ โดยส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัด เข้าอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและทั่วถึง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญ ในงานที่ทำอยู่..." (ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ, สัมภาษณ์ ส่วนบุคคล, 27 พฤษภาคม 2567)

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมาก หากแต่ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพมีพอสมควร มีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น เช่น กรณีข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ ที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 4 ปีขึ้นไป โดยมีวุฒิการศึกษาปริญญาโท ขึ้นประกอบด้วย ก็จะมีสิทธิ ในการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเป็นระดับเป็นชำนาญการ เป็นต้น รวมทั้งมีการวางแผนความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path) และหลักสูตรในการฝึกอบรมต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมในการเป็นผู้บริหาร และรวมถึงการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถ ยื่นความประสงค์ในการขอปรับย้ายได้ โดยการอนุมัติการย้ายเป็นไปตามความเหมาะสมและไม่ทำให้ราชการ เกิดความเสียหาย สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566, หน้า 55) ที่กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นการศึกษายปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยค่าจูนหรือ ปัจจัยสุขวิทยา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ เพื่อลดความรู้สึกไม่พอใจในการ ทำงาน ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าว คือ ความมั่นคงในงาน (Security) คือ การที่บุคคลนั้น มีความรู้สึกที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพ หรือความมั่นคงขององค์การ และสอดคล้องกับแนวคิดของ Alderfer (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2566, หน้า 54-55) ที่กล่าวว่า มนุษย์มี ความต้องการความเจริญเติบโต คือ ต้องการความเจริญก้าวหน้าและพัฒนาศักยภาพ เป็นความต้องการ ก้าวหน้าและเติบโตขึ้นไปเรื่อย ๆ ทั้งในส่วนของตัวเอง เช่น การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่งานการเปลี่ยนแปลง ด้านสถานะภาพที่ดีขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ ตันดิษฐ์วัฒน์และรัฐศิริพันธ์ วิ่งกานนท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัย คณะสหเวช ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีคุณภาพชีวิต การทำงานในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 7 กล่าวว่า "...สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า

ในอาชีพ (Career Path) ของแต่ละตำแหน่ง มีการอบรมให้ความรู้ต่าง ๆ ตั้งแต่เป็นข้าราชการบรรจุใหม่ และมีการอบรมให้ความรู้ในหลักสูตรต่าง ๆ แก่ข้าราชการอยู่เสมอ...” (ข้าราชการตำแหน่งนักสืบสวน สอบสวนปฏิบัติการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 6 มิถุนายน 2567)

5) ลักษณะการบริหารงาน

ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงของสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร มีความยุติธรรมในการบริหารงานเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติต่อข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา รวมทั้ง มีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการมอบหมายงานที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา และมีการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ผู้บริหารเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและบริหารบริหารงานด้านการศึกษาได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันตัยย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ในด้านการบริหารอย่างเป็นธรรมและการเคารพสิทธิส่วนบุคคลนั้น หน่วยงานมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรมด้วยการประชุมกำหนดขั้นตอน มีการแจกแจงงานอย่างชัดเจน มอบหมายงานตาม ความรับผิดชอบและตามความสามารถ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 กล่าวว่า “...มีการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างจะมีการรับฟังความคิดเห็นจากผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสั่งงานที่เป็นไปตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน และมีการทำงานร่วมกันที่เป็นระบบ...” (ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 29 พฤษภาคม 2567)

6) การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม

การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานครเป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นอย่างมาก เนื่องจาก งานที่ปฏิบัตินั้นเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถช่วยปราบปราม ทำลายเครือข่ายการค้า ยาเสพติด รวมถึงป้องกันผู้ที่มีโอกาสเข้าไปเกี่ยวข้องกับยาเสพติด ลดผลกระทบต่อสังคม และสร้างพื้นที่ปลอดภัยจากยาเสพติดในพื้นที่กรุงเทพมหานครที่อยู่ในความรับผิดชอบของสำนักงานฯ ซึ่งลักษณะ การปฏิบัติงานในพื้นที่จะเน้นการบูรณาการจากทุกภาคส่วน เพื่อขับเคลื่อนงานในการลดปัญหาเสพติด เช่น หน่วยงานของรัฐ ภาคประชาชน สถานประกอบการ สถานศึกษา และ อื่น ๆ เป็นต้น สอดคล้องกับ แนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน ฅนปักษ กุลรัตน์, 2562, หน้า 22-23) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในมิติ ทางด้านสังคม คือ การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสาร ในองค์กรที่ดี มีกิจกรรมร่วมกัน ทั้งในด้านนันทนาการ กิจกรรมเพื่อสังคม เพื่อสาธารณะประโยชน์ และ รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ ศึกษากรณีสำนักงานเขต คลองเตย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านของการมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณา การทางสังคมนั้น มีการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันตัยย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายใน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงาน ในด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมนั้น ส่วนใหญ่มองว่างานการข่าวไม่ได้มีผลกระทบต่อ

สังคมโดยตรงแต่เป็นการทำงานในลักษณะของการทำงานอยู่เบื้องหลัง เป็นการปิดทองหลังพระ สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 กล่าวว่า "...งาน ป.ป.ส. เป็นงานบุญ เป็นงานช่วยเหลือคน ช่วยพัฒนาประเทศให้ดีขึ้น เช่น การป้องกันเด็กเยาวชนไม่ให้เข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การเข้าไปช่วยคนที่ติดยาเสพติดให้เข้าสู่การบำบัดรักษา เพื่อส่งคืนให้กับครอบครัว ชุมชน รวมถึง การปราบปรามยึดทรัพย์สินผู้ค้า ทำลายเครือข่ายวงจรยาเสพติด..." (ข้าราชการตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 4 มิถุนายน 2567)

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ก่อนข้างไม่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน เนื่องจาก ในปัจจุบันภารกิจภาระงานค่อนข้างเยอะ และบางภารกิจต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือปฏิบัติงานในเวลายามวิกาล เช่น การปิดล้อมตรวจค้นเคหะสถาน การตรวจหาสารเสพติดในปัสสาวะในสถานบันเทิง การลงพื้นที่เพื่อขยายผล การจับกุมคดียาเสพติดรายสำคัญ และการลงพื้นที่เพื่อสืบสภาพชุมชน เป็นต้น อีกทั้งบางภารกิจไม่สามารถกำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แน่ชัดได้ และบางภารกิจได้รับมอบหมายให้ต้องปฏิบัติแบบเร่งด่วน ประกอบกับจำนวนอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นเหตุทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เกิดความเครียดสะสมและส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ของตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องมี Work Life หรือ มีความสัมพันธ์กันระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไปทั้งกับครอบครัว และชุมชน และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน ฅนภักช กล้ารัมย์, 2562, หน้า 22-23) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การมีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจ ในสถานะของตนเอง ในด้านของ มิติส่วนบุคคลซึ่งกล่าวว่า ข้าราชการต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด และมีการพัฒนาด้านจิตใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวยังไม่ค่อยสมดุลมากนัก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญจน์ ตันตัยย์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง กรณีศึกษา ส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานนั้น ส่วนใหญ่มีความเห็นพ้องต้องกันว่าไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน เนื่องจาก ลักษณะของงานข่าวต้องปฏิบัติงาน ตลอด 24 ชั่วโมง 7 วันต่อสัปดาห์ เพื่อให้สามารถติดตามข่าวสารได้ทันต่อเหตุการณ์ และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 กล่าวว่า "...การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร ก่อนข้างไม่มีความสมดุลระหว่างชีวิตช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน เนื่องจาก ข้าราชการที่มีหน้าที่รับผิดชอบส่วนคดีตรวจสอบทรัพย์สินประกอบกับส่วนคดีมีจำนวนปริมาณมากและส่วนใหญ่เป็นคดีใหญ่ ทำให้ข้าราชการที่มีหน้าที่ดังกล่าว ต้องปฏิบัติงานในช่วงเวลาหลังเลิกงานหรือวันหยุดราชการ และส่งผลทำให้เกิดความเครียดสะสม ส่งผลกระทบต่อทั้งร่างกายและจิตใจ..." (ข้าราชการตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 30 พฤษภาคม 2567)

8) ความภาคภูมิใจในองค์กร

ข้าราชการส่วนใหญ่ในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานดังกล่าว เนื่องจาก เป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งภาคประชาชน ว่าเป็นองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไว้วางใจได้ อีกทั้งการ เป็นการปฏิบัติงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ ทั้งในด้านการป้องกัน ปราบปราม และแก้ไขปัญหายาเสพติด โดยมีจุดมุ่งเน้นเพื่อลดความเดือดร้อนและผลกระทบของประชาชนที่เกิดจากปัญหายาเสพติด สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, หน้า198-200) ที่กล่าวว่า ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ประกอบด้วย 8 ด้าน 1 ใน 8 ด้าน คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนงค์ ตันติสุวัฒน์และรัฐศิริรินทร์ ว่างานนท์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านของความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมอยู่ในเกณฑ์ที่ดี และสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “...มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร เนื่องจาก ภารกิจในการปฏิบัติงาน คือ การป้องกัน ปราบปรามไม่ให้ประชาชน เด็กและเยาวชนเข้าไปยุ่งเกี่ยวกับยาเสพติด การช่วยลดปัญหาการก่ออาชญากรรมในสังคมและการลดความเดือดร้อนของประชาชนที่เกิดจากปัญหายาเสพติด...” (ข้าราชการตำแหน่งนักสืบสวนสอบสวนชำนาญการ, สัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 พฤษภาคม 2567)

ปัญหา อุปสรรคอะไรบ้างที่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

1) ด้านอัตรากำลังข้าราชการ อัตรากำลังข้าราชการในสังกัดมีค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอกับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โทชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ อัตรากำลังของข้าราชการลดลงไม่สอดคล้องกับจำนวนปริมาณงาน

2) ด้านการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ การพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการในสังกัด โดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ หลายหลักสูตร มีการกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรม ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากรในการเข้าร่วมการอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, หน้า 198-200) ได้กล่าวว่า ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานต้องได้รับโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า

3) ด้านสวัสดิการ สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานครมีสถานที่จอดรถที่ค่อนข้างจะคับแคบและไม่เพียงพอต่อความต้องการของจำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง อีกทั้งไม่มีสวัสดิการในเรื่องของที่พักอาศัย สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานการที่ดีต้องได้รับความคุ้มครอง

ในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัย ระยะเวลาและความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน ฅปภช กล่ำรัศมี, 2562, หน้า 22-23) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การมีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ในมิติด้านเศรษฐกิจนั้น ข้าราชการต้องได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม

4) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้วยภารกิจที่ค่อนข้างหนักและมีจำนวนปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน รวมทั้ง มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการและเวลายามวิกาลบ่อยครั้ง ส่งผลให้ข้าราชการไม่มีความสุขในการใช้ชีวิตระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว รวมทั้งส่งผลกระทบต่อทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, หน้า 198-200) ได้กล่าวว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กล่าวคือ พนักงานสามารถจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงานได้ การมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเอง และทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550, อ้างถึงใน ฅปภช กล่ำรัศมี, 2562, หน้า 22-23) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การมีชีวิตที่ดี มีความสุข และมีความพึงพอใจในสถานะของตนเอง ในมิติด้านส่วนบุคคลนั้น ข้าราชการต้องมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีสุขภาพจิตที่ดี ไม่มีความเครียด และมีการพัฒนาด้านจิตใจ

ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ต่อไป

1) ด้านอัตรากำลังข้าราชการ ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการในสังกัด เพื่อใช้กำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ อีกทั้งหากมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 306) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ต้องมีความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ อันเนื่องมาจากความผาสุก (well-being) ของผู้ปฏิบัติงาน

2) ด้านการพัฒนาศักยภาพข้าราชการ ควรมีการพิจารณาเพิ่มจำนวนคนที่สามารถเข้าร่วมการฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมการอบรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ต้องมีการเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cumming (1985, หน้า 198-200) ได้กล่าวว่า ลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ที่ดี ต้องมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยการเปิดโอกาสในการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ ๆ ให้กับพนักงาน

3) ด้านสวัสดิการ ควรมีการพิจารณาหรือจัดให้มีสถานที่สำหรับจอดรถเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง และควรมีการพิจารณาจัดให้มีที่พักสวัสดิการของข้าราชการเพื่อเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการ และควรจัดให้มีห้องสำหรับการออกกำลังกาย

เพื่อให้ข้าราชการได้ออกกำลังกายเพื่อประโยชน์ในการลดความเครียดหลังจากการทำงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ควรได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ได้แก่ ค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรมีการเพิ่มและจัดให้มีระบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของข้าราชการในสำนักงานป้องกันแลปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร เช่น การจัดให้มีที่พักอาศัยสวัสดิการข้าราชการ และการเพิ่มหรือปรับปรุงสถานที่สำหรับการจอดรถ ณ สถานที่ตั้ง ที่ปฏิบัติงาน เป็นต้น
2. ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตราค่าจ้างข้าราชการในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับจำนวนปริมาณที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน
3. สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ควรมีการพิจารณาเพิ่มกลุ่มเป้าหมายผู้เข้ารับการฝึกอบรมที่ในหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่สนใจเข้าร่วมการอบรม

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาในเชิงปริมาณ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนของกอง/สำนักอื่นที่อยู่ในสังกัดของ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด (ส่วนกลาง) และนำมาเปรียบเทียบกับสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- กัญจน์ ตันชัยย์. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาส่วนการข่าว สำนักกิจการความมั่นคงภายในกรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กนกวรรณ ชาเหลา. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษาสำนักงานเขตพญาไท*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จักรภพ ศรีมณี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- เจษฎา ยอดรัก. (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณีสำนักงานเขตคลองเตย*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดวงใจ โถชัยคำ. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณปภัช กล้าร์ศรี. (2562). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายบริหารงานชุมชนการเคหะแห่งชาติ*. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พึ่งวิวัฒน์นิกุล. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด. (2566). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงาน ป.ป.ส. (พ.ศ. 2566 - 2570)*. กรุงเทพมหานคร.
- อนงค์ ดันดีสุวัฒน์และรัฐศิรินทร์ ว่างานนท์. (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตภายใต้ยุคความปกติใหม่ของบุคลากร มหาวิทยาลัย คณะสหเวชศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วารสารรามคำแหง ฉบับรัฐประศาสนศาสตร์, 6(1), 342-374. (TCI กลุ่ม 2)*
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. (3rd ed.). St. Paul, MN: West.