

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) :

กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน*

Factors affecting quality of working life of Government Officer (Center) :

A case study of Bureau of Personnel Administration Development and Legal Affairs,

Office of the Basic Education Commission

ญาณิศา ส่งแสง**

Yanisa Songsang

6614830088@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งใช้วิธีวิจัยเอกสารและวิจัยสนามในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือแบบเป็นทางการ จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร พบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ 1.อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร 2.ไม่มีสวัสดิการบ้านพัก สถานที่จอดรถไม่เพียงพอ 3.การพัฒนาศักยภาพบุคลากรไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้ที่สนใจ หลักสูตรที่เกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศมีน้อย 4.การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแต่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยมีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้ 1.จัดสรรอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อบุคลากร 2.จัดสรรให้มีสวัสดิการบ้านพักเพื่อลดภาระค่าใช้จ่าย เพิ่มสถานที่จอดรถ 3.สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมการอบรมให้มากขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน; ข้าราชการ; สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

Keywords : Quality of Work Life; Government Officer; Bureau of Personnel Administration Development and Legal Affairs

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) : กรณีศึกษา สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร โดยเฉพาะในภาครัฐที่ข้าราชการมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ทั้งการบริหารจัดการและดำเนินการตามนโยบายของรัฐ รวมถึงการให้บริการแก่ประชาชน จึงถือได้ว่าข้าราชการเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อการขับเคลื่อนประเทศไปสู่การพัฒนาทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ซึ่งในช่วงหลายปีที่ผ่านมาหลายองค์กรก็เริ่มที่จะให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ซึ่งเป็นเรื่องที่ซับซ้อนและยุ่งยาก เนื่องจากมนุษย์มีความสำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ด้วยความรู้ความสามารถ และมีสติปัญญาที่สามารถพัฒนาศักยภาพได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ดังนั้น องค์กรที่ตระหนักถึงความสำคัญก็จะมีแนวโน้มประสบความสำเร็จทั้งในด้านผลสำเร็จของงานและความเป็นอยู่ของบุคลากร

มนุษย์ส่วนใหญ่นำเวลาไปกับการทำงานในแต่ละวัน เพื่อจะทำงานอยู่ในสถานที่ทำงานและเพื่อขับเคลื่อนการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย ทำให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ “ผู้ปฏิบัติงาน” เกิดความสุข รู้สึกมั่นคง เพราะการทำงานถือเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ และต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน เนื่องจากต้องทำงานเพื่อดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน (สุทธาภรณ์ เกตุแดง, 2565, หน้า 8) ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummings (อ้างถึงใน ชยานิษฐ์ ตั้งธนาโชติพัฒน์, 2558, หน้า 10) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) นอกจากจะเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรแล้วยังเป็นปัจจัยที่จะส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงานอีกด้วย ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร อีกทั้งสำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดกรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ 5 มิติ คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตกับการทำงาน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2549, หน้า 5) จึงเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นมิติหนึ่งที่กำหนดความสำเร็จของการพัฒนาบุคลากรไปสู่ผลสำเร็จขององค์กร ดังนั้น การที่ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ไม่เพียงแต่ส่งผลดีต่อบุคคลเอง แต่ยังส่งผลในแง่ของการพัฒนาภาครัฐ เช่น การบริหารจัดการภาครัฐที่ดีขึ้น การบริการประชาชนที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และลดปัญหาการลาออกจากงานหรือปัญหาความเครียดจากการทำงานที่อาจทำให้ข้าราชการสูญเสียประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจในองค์กร ดังนั้น การพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการจึงถือเป็นการลงทุนในทรัพยากรมนุษย์ที่สามารถสร้างผลลัพธ์ที่ยั่งยืนในระยะยาว

ทั้งนี้ สำนักงานพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ (สพร.) ซึ่งเป็นหน่วยงานภาครัฐ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ รับผิดชอบในการดูแลงานด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ในการพัฒนาระบบงาน หลักเกณฑ์และมาตรฐานการบริหารงานบุคคล จัดทำข้อเสนอแนะนโยบาย ระเบียบ หลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยแบ่งโครงสร้างองค์กรออกเป็น 7 กลุ่มงาน รับผิดชอบในด้านต่างๆ เช่น การวางแผนอัตรากำลัง การสรรหา เงินเดือนและค่าตอบแทน การประเมินผลงาน การพัฒนาบุคลากร เป็นต้น ดังนั้น การจะพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นหัวใจ

สำคัญที่จะทำให้ภารกิจต่างๆ บรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ เพื่อเสริมสร้างบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ มีความสุขซึ่งเป็นเป้าหมายสูงสุดที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติ

จากความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ตลอดจนแนวทาง ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและ นิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อนำผลการศึกษาเป็นข้อมูลแนวทางส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาการบริหารงานบุคคล พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนา ระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนัก พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ให้ ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

กลุ่มประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ในการวิจัยครั้งนี้ มีกลุ่มประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ดังนี้

1. กลุ่มประชากร ได้แก่ ข้าราชการของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริหารงานบุคคล 1 สำนักพัฒนาระบบ บริหารงานบุคคลและนิติการ สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยพิจารณาคุณลักษณะ ตำแหน่งงาน อายุการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ปี และเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีประสบการณ์ มีส่วน เกี่ยวข้องใกล้ชิดและให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดีในการทำวิจัยเป็นการคัดเลือกแบบ เจาะจง จึงใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน ได้แก่ ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากร บุคคลชำนาญการพิเศษ จำนวน 3 คน ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ จำนวน 3 คน ข้าราชการตำแหน่งนักทรัพยากรบุคคลปฏิบัติการ จำนวน 4 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ ซึ่งลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มี คำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะสัมภาษณ์ผู้ใดที่ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 62) และจะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคลก่อนการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดวันนัดหมายวันสัมภาษณ์

โดยได้แจ้งให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ทราบก่อนล่วงหน้า ในการสัมภาษณ์ผู้วิจัยจะใช้การจดบันทึกและบันทึกเสียง โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน
ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) มีดังต่อไปนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ซึ่งได้รับทุกเดือนเป็นไปตามระเบียบทางราชการ นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและครอบครัว แต่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ซึ่งทำให้ข้าราชการบางคนต้องวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ส่วนการประเมินเลื่อนขั้น เลื่อนเงินเดือนส่วนใหญ่มองว่ามีความยุติธรรม มีการปรับขึ้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้งตามรอบการประเมินผลการทำงาน

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภายในสำนักงานมีการดูแลความสะอาดและความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร แต่วัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอและขาดความทันสมัย เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องปรับอากาศที่ทรุดโทรม จนบางครั้งสร้างความไม่สะดวกและทรมานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนระบบความปลอดภัยมีเจ้าหน้าที่ดูแลอยู่ที่ทางเข้า-ออก นอกจากนี้ยังพบปัญหาการดูแลความสะอาดที่ไม่ทั่วถึงในบางจุดที่มีฝุ่นและไม่เป็นระเบียบ ในด้านการเดินทางค่อนข้างสะดวกมีรถเมล์หลายสาย แต่ก็มีปัญหาจราจรติดขัดเนื่องจากมีหน่วยงานราชการหลายแห่งอยู่ใกล้กัน ทำให้ใช้เวลานานขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่จอดรถสำหรับบุคลากรไม่เพียงพอ และพบปัญหาหนูในบางจุดที่ทำให้รู้สึกสกปรกและไม่ปลอดภัย

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถทุกปี ทั้งการเข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งจากหลักสูตรภายในและภายนอกองค์กร รวมถึงการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เช่น e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาองค์กร แต่การสนับสนุนทุนฝึกอบรมหรือศึกษาต่อยังมีจำกัด และจำนวนการอบรมภายในหน่วยงานก็ยังไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับจำนวนความต้องการของบุคลากร

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ซึ่งสามารถทำงานในตำแหน่งเดิมไปจนเกษียณอายุราชการ หากปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกฎหมาย มีการเปิดโอกาสให้วางแผนความก้าวหน้าโดยมี Career Path ที่สามารถพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งได้ตามคุณสมบัติและระยะเวลาการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนจะเป็นไปตามกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีโอกาสในการย้ายตำแหน่งหรือหน่วยงานตามความต้องการของบุคลากร และสามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งได้ และเปลี่ยนสายงานไปในตำแหน่งที่เกื้อกูลได้ ซึ่งจะมีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

1.5 สังคมสัมพันธ์ การปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนมีความสามัคคีและช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์ มีการดูแลซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเป็นมิตรและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการสอนงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร มีการจัดกิจกรรมต่างๆ เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์

1.6 ธรรมนูญในองค์กร ลักษณะการดำเนินงานที่ค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการบริหารงาน ลักษณะงานมีขั้นตอนในการทำงานตามระเบียบ กฎหมายอย่างชัดเจน มีการบริหารงานตามสายการบังคับบัญชา มีความโปร่งใส ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลในระดับที่ดี เนื่องจากการทำงานราชการเวลาปฏิบัติงานคือวันจันทร์-วันศุกร์ มีวันหยุดคือเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ การแบ่งเวลาสามารถทำได้อย่างชัดเจน ช่วยให้มีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหรือใช้เวลากับครอบครัวได้ แต่จะมีบางครั้ง ในช่วงที่มีงานด่วนหรือต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้เวลาที่ใช้กับครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวลดลง ต้องมีการจัดสรรเวลาขึ้นใหม่ และมีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายให้ความคิดเห็นว่า ต้องทำงานห่างไกลครอบครัว กิจกรรมที่จะทำกับครอบครัวจึงน้อยลง

1.8 ความภาคภูมิใจในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มองว่างานที่ปฏิบัติอยู่เกี่ยวข้องกับการศึกษา และการช่วยเหลือครูซึ่งมีความสำคัญต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนให้การศึกษาในประเทศพัฒนาในทางที่ดีขึ้น และองค์กรยังได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆและประชาชน ยิ่งทำให้รู้สึกภูมิใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม

วัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) มีดังต่อไปนี้

2.1 ปัญหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน อุปกรณ์สำนักงานที่ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานนาน ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร โต๊ะเก้าอี้ที่ไม่เหมาะสมกับสุขภาพ หรือเครื่องถ่ายเอกสารที่มักชำรุดบ่อย ทำให้การทำงานล่าช้าและลดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งอุปกรณ์บางตัวยังไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน

2.2 ปัญหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และสถานที่จอดรถไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงการจราจรที่ติดขัด ทำให้เสียเวลาไปกับการเดินทางเป็นเวลานาน อีกทั้งสถานที่ปฏิบัติงานเป็นอาคารเก่าในบางจุดไม่ค่อยสะอาด และทรุดโทรม พบปัญหาหนูทำให้เกิดความสกปรก

2.3 ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แม้ว่าจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพข้าราชการหลายหลักสูตร แต่ไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากร นอกจากนี้หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมีน้อย และไม่สามารถทำให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์

2.4 ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรม แต่หากเทียบค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ทั้งค่าน้ำมัน ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกรุงเทพมหานครกับค่าครองชีพในปัจจุบันไม่สมดุลกัน ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน

วัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) มีดังต่อไปนี้

3.1 การพัฒนาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ควรมีการจัดระเบียบอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้สะอาด ปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ที่เหมาะสมกับสุขภาพ เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ปรับปรุงคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มพื้นที่เก็บเอกสาร เพื่อให้การทำงานเป็นระเบียบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร

3.2 สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ควรเพิ่มสวัสดิการเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงาน ทั้งการจัดหาที่พักสวัสดิการสำหรับข้าราชการ การเพิ่มพื้นที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ก็จะช่วยลดปัญหาการแออัดและเพิ่มความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การสร้างสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้ ปรับปรุงพื้นที่สำนักงานให้มีความสะอาด เพื่อเพิ่มบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อสุขภาพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร

3.3 การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ โดยการเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้มากขึ้น และควรสอดคล้องกับการทำงานในปัจจุบันและเน้นการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากรที่สนใจ และประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมอย่างชัดเจนเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วม

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) : กรณีศึกษาสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผู้วิจัยได้นำกรอบแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559, หน้า 17-18) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ดังนี้ 1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5. สังคมสัมพันธ์ 6. ธรรมเนียมในองค์กร 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ความภาคภูมิใจในองค์กร นำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม บุคลากรส่วนใหญ่มองว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม ซึ่งได้รับทุกเดือนเป็นไปตามระเบียบทางราชการ นอกจากนี้ยังได้รับสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาลทั้งตนเองและครอบครัว แต่ไม่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันที่มีค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่พัก ค่าอาหาร ซึ่งทำให้บางคนต้องวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างรอบคอบ ส่วนการประเมินเลื่อนขั้นเลื่อนเงินเดือนส่วนใหญ่มองว่ามีความยุติธรรม มีการปรับขึ้นเงินเดือน ปีละ 2 ครั้งตามรอบการประเมินผลการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิงส์ (1985 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง, 2559, หน้า 17-18) ที่กล่าวว่า ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คือ การมีรายได้เพียงพอต่อเศรษฐกิจในปัจจุบันและสอดคล้อง

กับมาตรฐานเหมาะสมกับภาระงาน ผลตอบแทนคุ้มค่าสามารถนำมาใช้จ่ายให้กับตนเองและครอบครัวโดยไม่เดือดร้อน สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (อ้างถึงใน รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์, 2566, หน้า 21) โดยปัจจัยจูงใจ คือ ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจแก่บุคลากรในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทน ซึ่งหากบุคลากรพอใจจะส่งผลให้บุคลากรทุ่มเทกับการทำงานเพื่อหวังสิ่งตอบแทนที่ได้รับ สอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญิกล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิตกองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า บุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมแต่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวิทย์ เตือนกลาง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า ข้าราชการมีรายได้ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพในเขตกรุงเทพและปริมณฑล ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ค่าอาหาร ค่าเช่าห้องพักมีราคาสูงและหน่วยงานขาดการจัดสวัสดิการและพัฒนาคุณภาพชีวิต

1.2 สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ภายในสำนักงานมีการดูแลความสะอาดและความปลอดภัย มีแสงสว่างเพียงพอ มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ร้านสะดวกซื้อ ร้านอาหาร แต่วัสดุและอุปกรณ์ไม่เพียงพอและขาดความทันสมัย เช่น โต๊ะ เก้าอี้ และเครื่องปรับอากาศที่ทรุดโทรม จนบางครั้งสร้างความไม่สะดวกและทรมานให้กับผู้ปฏิบัติงาน ส่วนระบบความปลอดภัยมีเจ้าหน้าที่ดูแลอยู่ที่ทางเข้า-ออก นอกจากนี้ยังพบปัญหาการดูแลความสะอาดที่ไม่ทั่วถึงในบางจุดที่มีฝุ่นและไม่เป็นระเบียบ ในด้านการเดินทาง ค่อนข้างสะดวกมีรถเมล์หลายสาย แต่ก็ยังมีปัญหาจราจรติดขัดเนื่องจากมีหน่วยงานราชการหลายแห่งอยู่ใกล้กัน ทำให้ใช้เวลานานขึ้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาที่จอดรถสำหรับบุคลากรไม่เพียงพอ และพบปัญหาหนูในบางจุดที่ทำให้ดูสกปรกและไม่ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน ญัฐริกา แป้นถึง, 2566, หน้า 37) ในมิติด้านการทำงานทางกายภาพ ได้แก่ มีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ทำงานเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของพิชามญช์ โอโณทัย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า สภาพแวดล้อมในห้องทำงานที่แออัด อุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานไม่เพียงพอกับการใช้งานขาดแคลนบ่อย เครื่องพิมพ์และเครื่องถ่ายเอกสารไม่เพียงพอ คอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการทำงานมีอายุงานหลายปีไม่มีประสิทธิภาพ เก้าอี้ โต๊ะไม่ถูกต้องตามหลักการยศาสตร์ส่งผลให้เกิดปัญหาสุขภาพระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานที่จอดรถที่ค่อนข้างจะคับแคบและไม่เพียงพอต่อความต้องการ อีกทั้งไม่มีสวัสดิการในเรื่องของที่พักอาศัย

1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้ข้าราชการได้พัฒนาความรู้ความสามารถทุกปี ทั้งการเข้าร่วมการฝึกอบรม ทั้งจากหลักสูตรภายในและภายนอกองค์การ รวมถึงการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ เช่น e-Learning ของสำนักงาน ก.พ. นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้ข้าราชการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและพัฒนาองค์การ แต่การสนับสนุนทุนฝึกอบรมหรือศึกษาต่อยังมีจำกัด และจำนวนการอบรมภายในหน่วยงานก็ยังไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับจำนวนความต้องการของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับ Bowditch and Buono (1990 อ้างถึงใน สุภัค วงศ์ภักดี, หน้า 40-41) ได้เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ควรส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรและใช้ให้ตรงตามความสามารถ และให้ออกสบุคลากรได้พัฒนาและมีความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ

ภาวินี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า แม้จะมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ แต่ยังไม่เห็นผลในเชิงรูปธรรมในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในด้านต่างๆ หรือที่บุคลากรสนใจที่จะฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรเท่าที่ควร และไม่ครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ ซึ่งอาจเป็นอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ขุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยการฝึกอบรมในหลักสูตร มีการกำหนดจำนวนผู้เข้าร่วม ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากรในการเข้าร่วมอบรม

1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง ซึ่งสามารถทำงานในตำแหน่งเดิมไปจนเกษียณอายุราชการ หากปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกฎหมาย มีการเปิดโอกาสให้วางแผนความก้าวหน้าโดยมี Career Path ที่สามารถพัฒนาและเลื่อนตำแหน่งตามคุณสมบัติและระยะเวลาการทำงาน การเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือนจะเป็นไปตามกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม มีโอกาสในการย้ายตำแหน่ง หรือหน่วยงานตามความต้องการและสามารถสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งและเปลี่ยนสายงานไปในตำแหน่งที่เกื้อกูลได้ ซึ่งจะมีการปรับเงินเดือนและเงินประจำตำแหน่งตามระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมพงษ์ เกษมสิน (อ้างถึงใน วิธนา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2566, หน้า 7-8) กล่าวว่า การปรับปรุง พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2535 จนถึงฉบับปัจจุบันทุกฉบับยึดหลักให้การรับราชการเป็นอาชีพ มีความมั่นคง ยึดหลักความสามารถ ความเสมอภาค สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของ Aldefer (อ้างถึงใน อารีญา การดี, 2562, หน้า 22) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการระดับสูงสุดเพื่อพัฒนาไปสู่การเติบโตในหน้าที่การงานและทางจิตใจ ซึ่งผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบงานกว้างขึ้น เพื่อเป็นโอกาสไปสู่ความสำเร็จ สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร พบว่า ได้มีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการอบรมให้ความรู้ตั้งแต่ปฐมนิเทศข้าราชการบรรจุใหม่ และเปิดโอกาสให้คนที่มีความสามารถตามมาตรฐานตำแหน่งสามารถสอบในตำแหน่งที่ปฏิบัติงาน และเปลี่ยนสายงานในตำแหน่งที่เกื้อกูลได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ขุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า เป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมาก แต่ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่วนความก้าวหน้ามีพอสมควร มีการเปิดโอกาสให้สมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมทั้งมีการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพ และหลักสูตรในการฝึกอบรมต่างๆ มีการเปิดโอกาสให้ยื่นความประสงค์ในการขอปรับย้ายได้ โดยการอนุมัติเป็นไปตามความเหมาะสมและไม่ทำให้ราชการเกิดความเสียหาย

1.5 สังคมสัมพันธ์ การปฏิบัติงานมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการแบ่งงานและมอบหมายหน้าที่ให้กับแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน ทุกคนร่วมกันแสดงความคิดเห็นและปรึกษาหารือเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ทุกคนมีความสามัคคีและช่วยเหลือกันในทุกสถานการณ์ มีการดูแลซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานเต็มไปด้วยความเป็นมิตรและเคารพความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน มีการสอนงาน มีการติดต่อสื่อสารภายในและภายนอก

องค์การ มีการจัดกิจกรรมต่างๆเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดประสิทธิผลการทำงาน เป็นทีมของ Zander (1994 อ้างถึงใน พนมพร วงษ์เหมือน และ เนตร์พัฒนา ยาวีราช, 2564, หน้า 82) ในด้าน ทักษะการทำงานเป็นทีม ได้แก่ การรับฟังความคิดเห็น การวางแผน การแบ่งงาน การประสานงาน ความร่วมมือ และความมุ่งมั่นในการทำงาน การที่จะประสบผลสำเร็จต้องมีการประชุมหารือเพื่อปรึกษาหรือปรับปรุงแก้ไข มีความเข้าใจและยอมรับเป้าหมายการทำงานร่วมกัน และในด้านความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม ต้องอาศัย ความร่วมมือและความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในทีม สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2566, หน้า 14) ความต้องการที่จะผูกพัน คือ ต้องการที่จะให้คนอื่นชอบและเป็น มิตรด้วย ต้องการบรรยากาศการทำงานแบบต่างฝ่ายต่างเข้าใจและต่างร่วมมือกัน สอดคล้องกับแนวคิดการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน ณัฐริกา แป้นถึง, 2566, หน้า 37) ในมิติ ด้านสังคม คือ การที่ข้าราชการมีความสัมพันธ์ที่ดีในทุกระดับ มีความผูกพันกับองค์กร มีการสื่อสารที่ดี มีกิจกรรม ร่วมกัน รวมถึงการสร้างสัมพันธ์ระหว่างส่วนราชการ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงาน อัยการสูงสุด พบว่า การมีความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน ช่วยให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ปฏิบัติงานได้ราบรื่น มีกิจกรรมต่างๆร่วมกันเสมอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

1.6 ธรรมนูญในองค์กร ลักษณะการดำเนินงานที่ค่อนข้างเป็นประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทุกคนได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งช่วยส่งเสริมการสร้างสัมพันธ์ที่ดีและทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรม ในการบริหารงาน ลักษณะงานมีขั้นตอนในการทำงานตามระเบียบกฎหมายอย่างชัดเจน มีการบริหารงาน ตามสายการบังคับบัญชา มีความโปร่งใส ยึดกฎระเบียบเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ว่า Fair Treatment at Work การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน โดยไม่คำนึงถึงเพศ เชื้อชาติ ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติ โดยเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับ ฮิวส์ และคัมมิงส์ (1985 อ้างถึงใน สราวลี แสงแสง, 2559, หน้า 17-18) กล่าวถึง องค์ประกอบคุณภาพชีวิตด้านธรรมนูญในองค์กร คือ มีความยุติธรรมในการบริหารงานโดยพนักงานทุกคน ได้รับสิทธิเท่าเทียมกัน รวมไปถึงเคารพสิทธิของตนเองและผู้อื่น ยอมรับและรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ทั้งนี้ สภาพบรรยากาศขององค์กรจะต้องมีความเสมอภาคและความยุติธรรมให้กับทุกคน สอดคล้องกับแนวคิดการ พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน ณัฐริกา แป้นถึง, 2566, หน้า 37) มิติด้าน การทำงานทางการบริหารงาน ได้แก่ การมีผู้บริหารที่มีคุณภาพและคุณธรรม มีระบบการบริหารงานที่ดี มีการ กระจายงานเหมาะสม ทำงานแบบยืดหยุ่น มีข้อบังคับ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อการทำงาน และ สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงมีความยุติธรรมในการบริหารงานอย่างดี ปฏิบัติต่อข้าราชการทุกคนเท่า เทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ รวมทั้งมีการรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นหน่วยงาน ที่ค่อนข้างจะมีความเข้มแข็ง มีการมอบหมายงานตามสายการบังคับบัญชา และทำงานร่วมกันเป็นระบบ

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลในระดับที่ดี เนื่องจากการทำงาน ราชการเวลาปฏิบัติงานคือวันจันทร์-วันศุกร์ มีวันหยุดคือเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ การแบ่งเวลา

สามารถทำได้อย่างชัดเจน ช่วยให้เรามีเวลาทำกิจกรรมพักผ่อนหรือใช้เวลากับครอบครัวได้ แต่จะมีบางครั้งในช่วงที่มีงานด่วน หรือต้องทำงานล่วงเวลา ทำให้เวลาที่ใช้กับครอบครัวหรือกิจกรรมส่วนตัวลดลง ต้องมีการจัดสรรเวลาใหม่ และมีผู้ให้สัมภาษณ์บางรายให้ความคิดเห็นว่าต้องทำงานห่างไกลครอบครัว กิจกรรมที่จะทำกับครอบครัวจึงน้อยลง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984, อ้างถึงใน วงพิกตร์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 309) ว่า Work Life การมีความสัมพันธ์กันระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไปทั้งกับครอบครัวและชุมชน สอดคล้องกับบุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อารียา การดี, 2562, หน้า 16-17) เวลาว่างของชีวิต คือ การทำงานในองค์กรการไม่ใช่ว่าจะจบเดียวในการดำเนินชีวิต มนุษย์ต้องการมีเวลาส่วนตัว มีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนหรือทำกิจกรรมอื่นๆ การจัดเวลาว่างให้แก่บุคคลถือว่าเป็นประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เป็นตัวเงิน ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สอดคล้องกับ Merrill and Merrill (2003, อ้างถึงใน สราวลี แสงแสง, 2559, หน้า 23-24) กล่าวถึง องค์ประกอบของชีวิตของมนุษย์ในด้านครอบครัว เป็นส่วนในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคล นำไปสู่ความสำเร็จพร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขขึ้นภายในจิตใจและการใช้ชีวิตในสังคม และด้านเวลาซึ่งเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัว ทุกคนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตมีความสมดุลกับเวลาและด้านอื่นๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของนราวดี ลีมลม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า เจ้าหน้าที่พอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถแบ่งปันเวลาส่วนตัวและเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม และหาเวลาพักผ่อนและมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเองได้เพียงพอ หากมีการปฏิบัติงานมากทำให้ไม่อาจให้เวลากับครอบครัวและตนเองได้ ซึ่งมองว่าไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

1.8 ความภาคภูมิใจในองค์กร บุคลากรส่วนใหญ่มองว่างานที่ปฏิบัติอยู่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและการช่วยเหลือครูซึ่งมีความสำคัญต่อสังคม ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้มีส่วนร่วมผ่านการพัฒนาคุณภาพการศึกษาและการสนับสนุนให้การศึกษาในประเทศพัฒนาในทางที่ดีขึ้น และองค์กรยังได้รับการยอมรับจากหน่วยงานต่างๆและประชาชน ยิ่งทำให้รู้สึกภูมิใจและมีความพึงพอใจในการทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ซึ่งสอดคล้องกับฮิวส์ และคัมมิงส์ (1985 อ้างถึงใน สราวลี แสงแสง, 2559, หน้า 17-18) ความภาคภูมิใจในองค์กร คือ การที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรและได้ทราบถึงการที่องค์กรเอื้อผลประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของกัณหาส วงษ์ประดิษฐ์ (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ. พบว่า มีความรู้สึกภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงาน ก.พ. เพราะเป็นองค์กรกลางด้านการบริหารงานบุคคล เป็นที่ยอมรับและรู้จักของบุคคลทั่วไป และภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการทำงานให้ไปสู่เป้าหมายต่างๆ และสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงใจ โทษยคำ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการมีความผูกพันและมีความภาคภูมิใจได้เป็นส่วนหนึ่งที่ได้ปฏิบัติงานด้านการนำนโยบายด้านการศึกษาไปปฏิบัติ และพร้อมที่จะพัฒนาให้สำนักการศึกษาเป็นองค์กรสมรรถนะ

ปัญหา และอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. ปัญหาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน อุปกรณ์สำนักงานที่ไม่ทันสมัย ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร เช่น คอมพิวเตอร์ที่มีอายุการใช้งานนาน ระบบอินเทอร์เน็ตที่ไม่เสถียร โต๊ะและเก้าอี้ที่ไม่เหมาะสม

กับสุขภาพ หรือเครื่องถ่ายเอกสารที่มักชำรุดบ่อย ทำให้การทำงานล่าช้าและลดประสิทธิภาพในการทำงาน อีกทั้งอุปกรณ์บางตัวยังไม่ได้รับการซ่อมแซมหรือปรับปรุงให้ทันสมัยตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน ณัฐริกา แป้นถึง, 2566, หน้า 37) มิติด้านการทำงานทางกายภาพ ได้แก่ การมีสถานที่ทำงานที่มีสภาพแวดล้อมดี มีความปลอดภัย มีอุปกรณ์ทำงานเหมาะสม สอดคล้องกับของบุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อารียา การดี, 2562, หน้า 16-17) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ การจัดสภาพแวดล้อมขององค์การให้สะอาดถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบที่จะเกิดต่อสุขภาพในระยะยาว และสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พรหมหาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ก่อนข้างขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต อุปกรณ์ โต๊ะ เก้าอี้ ที่ไม่เหมาะสมต่อสุขภาพอนามัย อุปกรณ์สำนักงานไม่เพียงพอ ส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดความล่าช้าและประสิทธิภาพในการทำงานลดลงได้

2. ปัญหาสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่มีสวัสดิการด้านที่พักอาศัยสำหรับข้าราชการ ทำให้ต้องเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น และสถานที่จอดรถไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร รวมถึงการจราจรที่ติดขัด ทำให้เสียเวลาไปกับการเดินทางเป็นเวลานาน อีกทั้งสถานที่ปฏิบัติงานเป็นอาคารเก่าในบางจุดไม่ค่อยสะอาดและทรุดโทรม พบปัญหาหนูทำให้เกิดความสกปรก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาวิณี พรหมหาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า มีสถานที่ค่อนข้างคับแคบแออัด ไม่เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร หรือสถานที่ที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลค่อนข้างน้อยทำให้การค้นหาข้อมูลที่เป็นเอกสารยากลำบาก สอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า มีสถานที่จอดรถที่ค่อนข้างจะคับแคบและไม่เพียงพอ อีกทั้งไม่มีสวัสดิการในเรื่องของที่พักอาศัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวิทย์ เตือนกลาง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า การเดินทางไปทำงานลำบาก มีสภาพการจราจรติดขัด สถานที่ทำงานมีความไม่ปลอดภัยในบางช่วงเวลา โรงอาหารในที่ทำงานไม่สะอาดตามสุขอนามัย

3. ปัญหาด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร แม้ว่าจะมีหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ ข้าราชการหลายหลักสูตร แต่ไม่ค่อยมีการประชาสัมพันธ์ รวมทั้งมีข้อจำกัดในเรื่องจำนวนผู้เข้าร่วมอบรม ซึ่งไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากร นอกจากนี้หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการใช้เทคโนโลยีในการทำงานมีน้อย และไม่สามารถทำให้บุคลากรนำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของWalton (1973, อ้างถึงใน วงพัทธ์ ภูพันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ได้กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับบุญแสง ชีระภากร (2553 อ้างถึงใน อารียา การดี, 2562, หน้า 16- 17) พัฒนาการและการเจริญเติบโต ต้องมีการพัฒนาความรู้ทักษะทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะ มีระดับความต้องการที่แตกต่างกัน ต้องมีกระบวนการที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเติบโตในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของกชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด กรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาความรู้ความสามารถให้กับข้าราชการในสังกัดโดยการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ มีการกำหนดจำนวนเป้าหมายผู้เข้าร่วมการอบรม ทำให้ไม่เพียงพอต่อความต้องการและความสนใจของบุคลากรในการเข้าร่วมการอบรม

4. ปัญหาการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เงินเดือนที่ได้รับมีความเป็นธรรม แต่หากเทียบค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้น ทั้งค่าน้ำมัน ค่าเช่าบ้าน ค่าอาหาร ค่าใช้จ่ายอื่นๆ ในกรุงเทพมหานครกับค่าครองชีพในปัจจุบันไม่สมดุลกัน ทำให้บุคลากรหมดขวัญกำลังใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของสำนักงาน ก.พ. (2550 อ้างถึงใน ณัฐริกา เป็นต้น, 2566, หน้า 37) มิติด้านเศรษฐกิจ การที่ข้าราชการได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมมีความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร รัฐบาลบริหารจัดการการเงินสอดคล้องกับงานวิจัยของนราวุธ ลีมลม (2562) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พบว่า ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับภาระค่าใช้จ่าย และสอดคล้องกับงานวิจัยของกัญญิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ค่าตอบแทนเป็นธรรมแต่หากเทียบกับค่าใช้จ่ายที่ต้องเพิ่มขึ้นทั้งค่าน้ำมัน ค่าเช่าบ้าน ค่าใช้จ่ายอื่นๆ เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจไม่สมดุล และเนื่องจากเป็นหน่วยงานของรัฐ การปรับเงินเดือนต้องใช้งบประมาณของประเทศค่อนข้างสูง จึงยากที่จะมีการปรับขึ้นอาจทำให้เกิดความเครียดและมีผลกระทบต่องาน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานโดยตรง

แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน

1. การพัฒนาอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ควรมีการจัดระเบียบอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานให้สะอาดปรับปรุงให้ทันสมัย เช่น โต๊ะ เก้าอี้ ที่เหมาะสมกับสุขภาพ เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ปรับปรุงคอมพิวเตอร์ ระบบอินเทอร์เน็ตให้มีความเสถียรมากขึ้น นอกจากนี้ควรมีการเพิ่มพื้นที่เก็บเอกสาร เพื่อให้การทำงานเป็นระเบียบ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวินี พรหมหาญ (2564) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาสำนักงาน คณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด พบว่า ควรมีการจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่ทันสมัยเหมาะสมเพียงพอและดีต่อสุขภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวิทย์ เตื่อนกลาง (2566) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า การเพิ่มอุปกรณ์การทำงานให้เพียงพอและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การสำรวจความต้องการและจัดสรร คอมพิวเตอร์ให้แก่หน่วยงานที่มีความต้องการ และการจัดหาครุภัณฑ์ยานพาหนะที่เหมาะสม

2. สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก ควรมีสวัสดิการเพื่อช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายและเพิ่มความสะดวกสบายในการทำงานทั้งการจัดหาที่พักสวัสดิการสำหรับข้าราชการ การเพิ่มพื้นที่จอดรถให้เพียงพอต่อจำนวนบุคลากร ก็จะช่วยลดปัญหาการแย่งที่จอดและเพิ่มความสะดวกในการเดินทางมาทำงาน การสร้างสถานที่สำหรับการออกกำลังกายเพื่อลดความเครียดจากการทำงาน นอกจากนี้ปรับปรุงพื้นที่สำนักงานให้มีความสะอาด เพื่อเพิ่มบรรยากาศการทำงานที่ดีต่อสุขภาพและสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับฮิวส์ และคัมมิงส์ (1985 อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสวง, 2559, หน้า 17-18) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คือ บุคลากรได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้งต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึงสภาพบรรยากาศขององค์กรการให้มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออันตราย สอดคล้องกับงานวิจัยของกันญิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม พบว่า ควรจัดสถานที่หรือเพิ่มพื้นที่ ในการปฏิบัติงาน หรือจัดตู้เก็บเอกสารให้เพียงพอต่อจำนวนคนและการวางแฟ้มเอกสารเพื่อให้สถานที่ปฏิบัติงานไม่คับแคบและควร จัดสรรที่จอดรถหรือแก้ปัญหาให้กับบุคลากรอย่างเพียงพอ เช่น การหาพื้นที่จอดรถเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความปลอดภัย ต่อชีวิตและทรัพย์สินมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของเฉลิมวิทย์ เตื่อนกลาง (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลาง กรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย พบว่า การจัดสำนักงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและเหมาะสมกับการทำงาน และการดูแลความสะดวกของสำนักงาน

3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรได้รับการสนับสนุนอย่างเต็มที่ โดยการเพิ่มหลักสูตรการฝึกอบรม ทั้งในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์ เพื่อให้บุคลากรสามารถเข้าถึงการพัฒนาทักษะได้มากขึ้น และควรสอดคล้อง กับการทำงานในปัจจุบันและเน้นการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ อีกทั้งควรเพิ่มจำนวนผู้เข้าร่วมฝึกอบรมเพื่อให้เพียงพอต่อความต้องการ ของบุคลากร ที่สนใจ และประชาสัมพันธ์การฝึกอบรมอย่างชัดเจนเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรเข้าร่วม ซึ่งสอดคล้องกับ Bowditch and Buono (1990 อ้างถึงใน สุภักดิ์ วงศ์ภักดิ์, หน้า 40-41) ได้เสนอแนวทางเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่า ควรส่งเสริมพัฒนาความสามารถของบุคลากรและใช้บุคลากรให้ตรงตามความสามารถ และสอดคล้อง กับงานวิจัยของกชพรรณ ขุนอินทร์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร พบว่า ควรมีการพิจารณา เพิ่มจำนวนเป้าหมายในการฝึกอบรม เพื่อให้เพียงพอและสอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรที่สนใจเข้าร่วม **ข้อเสนอแนะ**

จากผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ควรจัดหาวัสดุและอุปกรณ์สำนักงานที่มีประสิทธิภาพ ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและเพียงพอต่อ จำนวนบุคลากร รวมถึงมีการวางแผนในการจัดหาครุภัณฑ์ให้พร้อมใช้อยู่เสมอ และมีการนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาปรับใช้กับการทำงาน เพื่อความสะดวกรวดเร็ว มีการจัดเก็บเอกสารที่เป็นระเบียบ เพื่อง่ายต่อการค้นหา
2. ควรมีการเพิ่มและจัดให้มีระบบสวัสดิการที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน เช่น การจัดให้มีสวัสดิการ ที่พัก เพื่อลดค่าครองชีพสำหรับบุคลากร และเพิ่มพื้นที่ในการจอดรถยนต์ เพื่ออำนวยความสะดวกให้บุคลากร และผู้มาติดต่อราชการ รวมถึงปรับปรุงทัศนียภาพภายในอาคารสำนักงานให้สวยงามและถูกสุขลักษณะให้ บุคลากรในองค์กรรู้สึกปลอดภัย
3. ควรมีการจัดอบรมหลักสูตรที่เหมาะสมให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ทั้งภายในและภายนอก องค์กร รวมทั้งหลักสูตรอื่นๆ ที่บุคลากรสนใจในการนำมาพัฒนาการทำงาน และควรเพิ่มจำนวนผู้เข้ารับ การฝึกอบรม เพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของบุคลากรที่สนใจ
4. ควรมีการพิจารณาในเรื่องของเงินเดือน มีการปรับเพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่ค่าครองชีพเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาเชิงคุณภาพ ใช้การสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 คน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มการศึกษาในเชิงปริมาณเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรมีการขยายขอบเขตพื้นที่การศึกษาในส่วนของกลุ่ม/สำนักอื่น ที่อยู่ในสังกัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน และนำมาเปรียบเทียบกับกลุ่มบริหารงานบุคคล 1 ของสำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลและนิติการ

เอกสารอ้างอิง

- กชพรรณ ขุนอินทร์. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- กัญญิกา ล่องลอย. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคลสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กัทธมาส วงษ์ประดิษฐ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาข้าราชการพลเรือนสามัญตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการของสำนักงาน ก.พ.. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- เฉลิมวิทย์ เตือนกลาง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการหน่วยงานในส่วนกลางกรมการพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชยานันท์ ตั้งธนาโชติพัฒน์. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายบริหารงานและปฏิบัติงานทั่วไป มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ดวงใจ โถชัยคำ. (2566). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นราวดี ลีนลม. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของเจ้าหน้าที่กองการเจ้าหน้าที่ กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนมพร วงษ์เหมือน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารสังคมศาสตร์วิจัย, 12(2), 77-95
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. (2551, มกราคม 25). ราชกิจจานุเบกษา. 125(22ก), 13,27.

- พิชามญชุ์ อโณทัย. (2560). การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐ ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิณี พรหมหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร:กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสน ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐศิริินทร์ วังกานนท์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการและนวัตกรรมในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วีณา พิงวิวัฒน์กุล. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการบริหารงานวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2549). คู่มือการประเมินสถานภาพการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ. ค้นเมื่อ 9 ธันวาคม 2567, จาก<https://www2.ocsc.go.th>
- สุทธาภรณ์ เกตุแดง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพัน ต่อดองค์กรของพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สุภัค วงศ์ภักดี. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 4. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.