

คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน
อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี*

Quality of Working Life of Community Development Civil Servants
in Nong Ya Sai District, Suphanburi Province.

จิราพร ม้องบ้านโขง**

Chiraphon Khongbankhong

6614832028@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ปัจจัย ปัญหาและอุปสรรค ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี โดยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้วิธีวิจัยเอกสาร และสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 3 คน ที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 5 ปี ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ผลการวิจัยพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเป็นธรรม สามารถบริหารจัดการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ มีสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง มีการส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการแสดงออกอย่างเท่าเทียมกัน หน่วยงานตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาล ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมถือว่าสมดุล และมีบทบาทสำคัญในการเชื่อมโยงความช่วยเหลือจากหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคมไปยังประชาชน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน ส่วนปัญหาและอุปสรรคจากภาระงานที่มากเกินไปจนเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่จำกัด ส่งผลให้เกิดความเครียด เหนื่อยล้า และส่งผลต่อชีวิตส่วนตัว แนวทางการแก้ไขที่สำคัญ ได้แก่ การเพิ่มบุคลากรการทำงานเป็นทีม การบริหารแบบบูรณาการ และการเสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือในพื้นที่ ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการพัฒนาชุมชน ; อำเภอหนองหญ้าไซ

Keywords: Quality of Working Life ; Community development civil servant ; Nong Ya Sai District

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในยุคปัจจุบัน การพัฒนาและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในระดับพื้นที่ได้กลายเป็นเป้าหมายหลักของการบริหารราชการแผ่นดิน โดยเฉพาะในระดับท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นฐานรากสำคัญในการขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน มุ่งสู่วิสัยทัศน์กรมการพัฒนาชุมชน “เศรษฐกิจฐานรากมั่นคง ชุมชนเข้มแข็งอย่างยั่งยืน ด้วยหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งภาครัฐจึงได้จัดให้มีเจ้าหน้าที่ผู้ทำหน้าที่ส่งเสริม สนับสนุน และประสานการดำเนินงานด้านการพัฒนาชุมชน นั่นคือ ข้าราชการพัฒนาชุมชน ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานตามนโยบายของรัฐ ถ่ายทอดลงสู่ระดับหมู่บ้านและตำบลอย่างเป็นระบบ

ข้าราชการพัฒนาชุมชนไม่ได้ทำหน้าที่เพียงเป็น “ผู้ปฏิบัติ” เท่านั้น แต่ยังเป็น “ผู้นำการเปลี่ยนแปลง” ที่จะต้องอาศัยทั้งความรู้ ความสามารถ ทักษะทางสังคม และความเข้าใจในบริบทของแต่ละพื้นที่ การทำงานในบทบาทดังกล่าวมักต้องเผชิญกับความท้าทายหลากหลายด้าน ทั้งด้านโครงสร้างระบบราชการที่มีความซับซ้อน ภาระงานที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ความคาดหวังจากประชาชนและผู้บริหารระดับสูง ตลอดจนปัจจัยด้านสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิตราชการ ซึ่งล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (อ้างถึงใน วงศ์วัชร ภูพันธ์ศรี, 2567, หน้า 307 – 308) เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและความผูกพันของบุคลากร ต่อองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานครอบคลุมหลายมิติ เช่น ความปลอดภัยในงาน ความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในที่ทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตและงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และโอกาสในการพัฒนาศักยภาพตนเอง หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข เกิดความผูกพันต่อองค์กร และมีแรงจูงใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2567, หน้า 50) ซึ่งแรงจูงใจเป็นแนวคิดที่สำคัญทางการบริหารในยุคหนึ่งที่ทำให้ความสำคัญกับจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี เป็นอำเภอที่ตั้งอยู่ในเขตพื้นที่ชนบท มีลักษณะทางภูมิศาสตร์ เศรษฐกิจ และสังคมเฉพาะตัว ซึ่งส่งผลต่อรูปแบบการดำเนินงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ข้าราชการกลุ่มนี้ต้องลงพื้นที่ปฏิบัติงานอย่างใกล้ชิดกับประชาชน โดยเฉพาะในด้านการจัดเวทีประชาคม ส่งเสริมอาชีพ การพัฒนาเศรษฐกิจฐานราก และการสร้างความเข้มแข็งขององค์กรชุมชน ซึ่งภารกิจเหล่านี้จำเป็นต้องอาศัยแรงกาย แรงใจ และความเข้าใจในชุมชนอย่างลึกซึ้ง

จากเหตุผลดังกล่าว จึงสนใจที่จะศึกษาถึง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี” อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าใจถึงสภาพความเป็นจริงของชีวิตการทำงาน ปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน ปัญหาและอุปสรรคใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview)

ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

1. ประชากร (Population) ได้แก่ ข้าราชการสำนักงานพัฒนาชุมชนอำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี และพัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี
2. ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) โดยผ่านการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล จำนวน 3 คน ดังนี้ 1) พัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี จำนวน 1 คน 2) นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน 3) นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ จำนวน 1 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51 - 52) โดยดำเนินการสัมภาษณ์รายบุคคลตามวันและเวลาที่ได้นัดหมายล่วงหน้า และก่อนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะขออนุญาตจากผู้ให้ข้อมูลในการจัดบันทึกและบันทึกเสียง เพื่อความถูกต้องของข้อมูลและการนำไปวิเคราะห์ต่อไป

การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยมีลำดับขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ ดังนี้ 1) ศึกษาทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 2) ศึกษาวิธีการสร้างแบบสัมภาษณ์ โดยศึกษาจากตำรา ศึกษาบททวนวรรณกรรม 3) จัดทำแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structured Interview) โดยออกแบบสัมภาษณ์เป็นคำถามที่มีข้อกำหนดตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามเดียวกัน 4) นำแบบสัมภาษณ์ที่ร่างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ที่มีประสบการณ์ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหา 5) ปรับและแก้ไขตามข้อเสนอแนะของอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย ก่อนนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลภาคสนามจริง

การทดสอบเครื่องมือ

การทดสอบเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง ผู้วิจัยได้ปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาวิชาการค้นคว้าอิสระ เพื่อทบทวนความถูกต้อง ชัดเจน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย โดยใช้วิธีการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 117 - 118) ดังนี้ 1) การตรวจสอบด้านข้อมูล เป็นการรวบรวมข้อมูลจากหลายแหล่ง เพื่อเปรียบเทียบความสอดคล้องของข้อมูล 2) การตรวจสอบด้านผู้วิจัย การมีผู้วิจัยหรือผู้ร่วมวิเคราะห์มากกว่าหนึ่งคน เพื่อช่วยกันตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูลและการตีความ 3) การตรวจสอบด้านทฤษฎี การใช้กรอบแนวคิดหรือทฤษฎีมากกว่าหนึ่งมุมมองในการ

วิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหลีกเลี่ยงการจำกัดมุมมอง 4) การตรวจสอบด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นการใช้เครื่องมือหรือวิธีเก็บข้อมูลหลายแบบร่วมกัน เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต การวิเคราะห์เอกสาร และการสนทนากลุ่ม เพื่อเสริมสร้างความครอบคลุมของข้อมูลในหลายมิติ

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ส่วนบุคคล เพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

รายได้จากการเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชน” ถือเป็นรายได้ที่แน่นอน มีความมั่นคง และสามารถวางแผนบริหารจัดการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ แม้จะมีข้อจำกัดอยู่บ้างในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับในฐานะข้าราชการพัฒนาชุมชนได้รับการมองว่า “เป็นธรรม” ตามกรอบของระบบราชการ แต่ในแง่ “เพียงพอ” นั้นขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการรายได้ส่วนบุคคล ภาวะเศรษฐกิจภายนอก และความคาดหวังของแต่ละคน ผู้ที่มีวินัยทางการเงิน หรือใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง แม้รายได้ไม่สูงมาก ขณะที่บางคนมองว่าแม้มีรายได้ประจำ แต่ความพอเพียงในยุคค่าครองชีพแพง ต้องแลกมาด้วยความประหยัดและการวางแผนอย่างเข้มงวด นอกจากนี้ ยังพบว่าความพึงพอใจต่อค่าตอบแทน ไม่ได้ขึ้นอยู่กับจำนวนเงินเพียงอย่างเดียว แต่รวมถึงความมั่นคง ความรักในงาน ความภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อชุมชน และคุณภาพชีวิตเชิงจิตใจที่งานพัฒนาชุมชนได้มอบให้ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนโดยรวม มีความปลอดภัยและถูกต้องลักษณะทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงานร่วมกับผู้คนในพื้นที่ “มีความปลอดภัยและถูกต้องลักษณะ” ทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ โดยอาคารสำนักงานได้รับการดูแลอย่างดี มีระบบที่เอื้อต่อการทำงานและรักษาความปลอดภัย ในขณะเดียวกัน บรรยากาศในการทำงานร่วมกับชุมชนก็เป็นแรงส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี และสร้างความรู้สึกรักในหน้าที่ของตนเอง

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

หน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การฝึกอบรมในช่วงแรกของการบรรจุรับราชการ และต่อเนื่องไปจนตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการอบรมในระดับจังหวัด การส่งเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ซึ่งเอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพในยุคดิจิทัล และส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในภารกิจของตนเองมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ หน่วยงานยังมีแนวทางสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่สามารถก้าวหน้าในสายงาน โดยการจัดติวข้อสอบ สร้างแรงจูงใจให้เกิดการเตรียมตัวสอบเลื่อนระดับ

ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในศักยภาพของตนเอง และมองเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

หน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนมีลักษณะการบริหารงานที่ส่งเสริมให้เกิดทั้งความก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นตรงกันว่า หน่วยงานมีระบบสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการสอบเลื่อนตำแหน่งและการขยายกรอบความก้าวหน้าในสายงาน เช่น การเลื่อนจากตำแหน่งชำนาญการไปสู่ชำนาญการพิเศษโดยไม่ต้องสอบทุกลำดับเหมือนในอดีต ซึ่งถือเป็นการปรับปรุงระบบให้เอื้อต่อผู้ที่มีความสามารถและพร้อมรับผิดชอบในระดับที่สูงขึ้น ในขณะเดียวกัน หน่วยงานยังคงรักษาความมั่นคงให้แก่บุคลากรในฐานะข้าราชการที่มีรายได้ประจำ มีความมั่นคงในชีวิต และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานเพื่อประชาชน ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้งานจะหนักแต่ผู้ปฏิบัติงานได้รับกำลังใจจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ เช่น การเห็นชาวบ้านเข้าถึงแหล่งทุน หรือมีพัฒนาการในอาชีพ อย่างไรก็ตาม แม้ระบบจะเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโต แต่การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับเจตจำนงของแต่ละบุคคล บางรายเลือกที่จะไม่เข้าสู่ระบบการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพึงพอใจในตำแหน่งปัจจุบัน และต้องการใช้เวลากับครอบครัว หรือเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดทันสมัยเข้ามาทำงานในระดับบริหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมิใช่เพียงการเลื่อนระดับเท่านั้น หากแต่รวมถึงการมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานด้วย

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)

ลักษณะการทำงานในหน่วยงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการแสดงออกซึ่งศักยภาพอย่างเท่าเทียมในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับในองค์กรส่วนหนึ่งมาจากความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือภาคีเครือข่าย ถือเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งในระดับบุคคลและระดับเครือข่าย การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ก็เป็นอีกประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึง โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา ส่งผลให้การทำงานมีมุมมองที่หลากหลาย และทุกคนมีพื้นที่ในการใช้ความถนัดของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งหรือระดับความรู้ ผู้ให้ข้อมูลบางรายยังกล่าวถึงการยอมรับที่เกิดขึ้นจากความขยัน อดทน และความพร้อมในการช่วยเหลือผู้อื่น โดยไม่เลือกงานหรือเกี่ยงภาระ ซึ่งนอกจากจะได้รับความรักและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังส่งผลต่อผลประเมินและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความเป็นธรรมในองค์กร หน่วยงานมีการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและเท่าเทียม โดยเฉพาะในการประชุมหรือการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น

Google Drive หรือเวทียุทหรือภายในหน่วยงาน แต่บางครั้งการแสดงความคิดเห็นอาจได้รับอิทธิพลจากวัฒนธรรม ความเกรงใจของสังคมไทย ซึ่งอาจทำให้บุคลากรบางคนไม่กล้าแสดงความคิดเห็นโดยตรงไปตรงมา เพื่อหลีกเลี่ยงความขัดแย้ง ลักษณะการทำงานของหน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในกฎหมาย มีความยุติธรรมในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย ความถูกต้อง และประโยชน์ส่วนรวม โดยมีค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)

ในการทำงานโดยรวมมีความสมดุลอยู่บ้าง แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อเวลาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ภารกิจมีความเร่งด่วน หรืองานที่เกี่ยวข้องกับงบประมาณในไตรมาสที่ 3 – 4 ซึ่งต้องมีการเบิกจ่ายให้ทันตามนโยบายของส่วนกลาง ส่งผลให้ต้องทำงานทั้งกลางวันและกลางคืน จัดทำเอกสาร ไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยหน่วยงานมีลักษณะภารกิจที่หลากหลายและต่อเนื่องจากนโยบายในหลายระดับ ทั้งจากรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด ไปจนถึงภาคเอกชน ส่งผลให้บุคลากรในสำนักงานต้องรับภาระงานจำนวนมาก ในขณะที่จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจ จึงเกิดภาวะ “งานล้นมือ” และส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวอย่างเห็นได้ชัด อย่างไรก็ตาม ผู้ให้ข้อมูลบางรายก็สะท้อนในมุมที่แตกต่าง โดยกล่าวว่าการทำงานในพื้นที่บ้านเกิด ทำให้สามารถแบ่งเวลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง แม้จะมีช่วงเวลาที่ชีวิตขาดความสมดุล แต่ก็พยายามปรับตัวและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามบริบทของงานและความรับผิดชอบ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

งานของพัฒนาชุมชนไม่ได้จำกัดเฉพาะในด้านเศรษฐกิจหรืออาชีพเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงด้านสังคม จิตใจ และคุณภาพชีวิต โดยทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” เชื่อมโยงความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ไปสู่ประชาชนผู้มีความต้องการ เช่น ในด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา การส่งเสริมจิตอาสา และการบรรเทาความเดือดร้อนของกลุ่มเปราะบาง แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานยังปรากฏชัดเจนผ่านโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย เช่น โครงการบ้านนี้มีรักปลูกผักกินเอง กองทุนแม่ของแผ่นดิน การจัดตั้งหมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียง กลุ่มออมทรัพย์ ตำบลเข้มแข็ง และโครงการพัฒนาผู้ผลิต OTOP ล้วนเป็นเครื่องมือที่มุ่งส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเอง

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าไซ มีสาเหตุหลักมาจาก ภาระงานที่มากเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ซึ่งมีน้อยกว่ารอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ 1 คนต้องรับผิดชอบหลายตำบล ทำให้มีงานจำนวนมาก ทั้งงานภาคสนามและงานเอกสาร ตลอดจนภาระงานด้านการเงินและพัสดุที่ไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะรับผิดชอบ ส่งผลให้ข้าราชการพัฒนาชุมชนต้องทำงานหนัก ครอบคลุมหลายหน้าที่ผลที่ตามมาคือ เจ้าหน้าที่มีเวลาพักผ่อนน้อย เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และรู้สึกท้อแท้จากการทำงานที่เกินกำลัง นอกจากนี้ยังส่งผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว เพราะไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลคนในครอบครัว หรือใส่ใจสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม แม้จะมีการสนับสนุนจาก

ระดับจังหวัด ทั้งในรูปแบบการส่งบุคลากรไปช่วยพื้นที่ที่มีคนทำงานน้อย รวมถึงการส่งเสริมการทำงานแบบทีม ร่วมกับภาคีเครือข่าย แต่ก็ยังไม่เพียงพอในการลดภาระงานในระดับพื้นที่ให้เห็นผลอย่างชัดเจน

วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 เพื่อเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถสรุปได้ดังนี้

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการพัฒนาชุมชนใน อำเภอหนองหญ้าไซ คือ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารงานแบบบูรณาการ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่สำคัญคือการขอเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อช่วยลดภาระงานที่หนักเกินไปในแต่ละคน เนื่องจากภารกิจที่มีมากและบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้พัฒนาการต้องรับผิดชอบงานหลายตำบลและหลากหลายด้านพร้อมกัน การเพิ่มบุคลากรจึงเป็นทางออกที่ตรงจุดเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีเวลาพักผ่อนมากขึ้น ลดความกดดัน และช่วยลดความเครียดที่เกิดจากงานล้นมือ นอกจากนี้ยังเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานโดยรวมของหน่วยงาน ถ้าในกรณีที่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรเพิ่มได้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันให้เน้นการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระกันในกลุ่มเจ้าหน้าที่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเหมือนครอบครัวเดียวกันในที่ทำงาน มีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างกำลังใจให้กันและกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด และพร้อมรับมือกับความท้าทายในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางการทำงานแบบบูรณาการ ผสานเครือข่ายภาคีในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม เช่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสตรี อาสาพัฒนา กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน และองค์กรชุมชนอื่น ๆ การมีเครือข่ายเหล่านี้ช่วยแบ่งเบาภาระการลงพื้นที่และดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนสามารถมุ่งเน้นการสนับสนุนและบริหารจัดการภาพรวมได้ดีขึ้น ความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างหนักและเสียสละ ทั้งการนอนดึก ตื่นเช้า ไม่มีวันหยุดในช่วงเวลาทำงานเร่งด่วน เพื่อให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย สะท้อนถึงจิตวิญญาณของข้าราชการที่พร้อมที่จะทุ่มเททำงานแม้จะมีข้อจำกัดทางบุคลากรและทรัพยากร พร้อมทั้งย้ำว่าการทำงานอย่างมีระบบและมีเครือข่ายช่วยเหลือ จะช่วยบรรเทาภาระและสร้างความสำเร็จร่วมกันได้

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton เป็นกรอบในการศึกษาวิเคราะห์ 8 ประการ (อ้างถึงใน วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี, 2567, หน้า 307 – 308) จากผลการวิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลตามกรอบแนวคิดการวิจัย ได้ดังนี้

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)

รายได้จากการเป็นข้าราชการพัฒนาชุมชน” ถือเป็นรายได้ที่แน่นอน มีความมั่นคง และสามารถวางแผนบริหารจัดการให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ แม้จะมีข้อจำกัดอยู่บ้างในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับในฐานะข้าราชการพัฒนาชุมชนได้รับการมองว่า “เป็นธรรม” ตามกรอบของระบบราชการ แต่ในแง่ “เพียงพอ” นั้น ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการรายได้ส่วนบุคคล ภาวะเศรษฐกิจภายนอก และความคาดหวังของแต่ละคน ผู้ที่มีวินัยทางการเงิน หรือใช้ชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงจะสามารถอยู่ได้อย่างมั่นคง สอดคล้องกับ ทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's 2-Factor Theory) (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2567, หน้า 55) เฟรดริก เฮอร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัยเป็นสิ่งที่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยสุขวิทยา เพื่อลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์ และปัจจัยจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับและความสำเร็จ และยังสอดคล้องกับงานวิจัย ของ คมกริช เทนุรักษ์ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างดี โดยมีเพียงองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่บุคลากรกองการเจ้าหน้าที่บางรายให้ความเห็นว่าค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตภายใต้ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีค่าครองชีพที่สูงขึ้น เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ภาวินี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คือ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และที่สำคัญคือการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปราการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ พนักงานส่วนใหญ่ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “... โดยส่วนตัวคิดว่าได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรม แต่อาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบันนี้ เพราะด้วยปัญหาภาวะเศรษฐกิจค่าครองชีพที่สูงขึ้น...” และยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...เงินเดือนเพียงพอและเป็นธรรม เพราะได้ทำงานที่บ้านเกิด ยึดหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง..”

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)

สภาพแวดล้อมในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชนโดยรวม มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ทั้งในแง่ของสิ่งแวดล้อมทางกายภาพภายในสำนักงาน และสภาพแวดล้อมทางจิตใจในการทำงานร่วมกับผู้คนในพื้นที่ “มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ” ทั้งในเชิงกายภาพและจิตใจ โดยอาคารสำนักงานได้รับการดูแลอย่างดี มีระบบที่เอื้อต่อการทำงานและรักษาความปลอดภัย ในขณะเดียวกัน บรรยากาศในการทำงานร่วมกับชุมชนก็เป็นแรงส่งเสริมให้เกิดสุขภาพจิตที่ดี และสร้างความรู้สึกรักคุณค่าในหน้าที่ของตนเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โกชัยคำ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัด

สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานในภาพรวมดี ซึ่งเป็นไปตาม ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...การทำงานในสำนักงานมองว่ามีความปลอดภัย ส่วนใหญ่สำนักงานพัฒนาชุมชนจะตั้งอยู่ที่ว่าการอำเภอซึ่งจะมีความปลอดภัยในระดับหนึ่ง ทั้งตัวอาคารอากาศ และสิ่งอำนวยความสะดวก...” และสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...มีสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ อำนวยความสะดวกในการทำงาน มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ถึงแม้จะต้องกลับบ้านหลัง 22.00 น. ก็ตาม...”

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)

หน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนมีแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาองค์ความรู้ ทักษะ และศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โดยเริ่มตั้งแต่การฝึกอบรมในช่วงแรกของการบรรจุรับราชการ และต่อเนื่องไปจนตลอดระยะเวลาของการปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการอบรมในระดับจังหวัด การส่งเข้าร่วมกิจกรรมที่ศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน และการเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ และส่งผลให้เจ้าหน้าที่มีความรู้ความเข้าใจในการกิจของตนเองมากยิ่งขึ้น โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โถชัยคำ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า หน่วยงานเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเท่าเทียมกันทุกคน มีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีความก้าวหน้าตามสายงาน แนวเดียวกันกับงานวิจัยของ ปราการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ มีการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน มีความมั่นคงในอาชีพ มีก้าวหน้าในอาชีพได้ตามลำดับขั้น แนวเดียวกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...มีการฝึกอบรมบุคลากรตลอด ตั้งแต่เริ่มบรรจุ และระหว่างปฏิบัติงานก็จะมีเพิ่มเติมในบุคลากรสม่ำเสมอ...” ยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “... มีการส่งเสริมให้ข้าราชการ เข้ารับการอบรม ทั้งในระดับจังหวัด ศูนย์ศึกษาพัฒนาชุมชน และการเรียน e-learning เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ทักษะและให้มีศักยภาพในการทำงานมากขึ้น...”

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)

หน่วยงานกรมการพัฒนาชุมชนมีลักษณะการบริหารงานที่ส่งเสริมให้เกิดความก้าวหน้าในสายอาชีพและความมั่นคงในการทำงาน โดยผู้ให้ข้อมูลสะท้อนความคิดเห็นตรงกันว่า หน่วยงานมีระบบสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาตนเองและเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้อย่างต่อเนื่อง ทั้งในรูปแบบของการสอบเลื่อนตำแหน่งและการขยายกรอบความก้าวหน้าในสายงาน ในขณะเดียวกัน หน่วยงานยังคงรักษาความมั่นคงให้แก่บุคลากรในฐานะข้าราชการที่มีรายได้ประจำ มีความมั่นคงในชีวิต และมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนงานเพื่อประชาชน ซึ่งสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถึงแม้งานจะหนักแต่ผู้ปฏิบัติงานได้รับกำลังใจจากผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นกับประชาชนในพื้นที่ เช่น การเห็นชาวบ้านเข้าถึงแหล่งทุน หรือมีพัฒนาการในอาชีพ อย่างไรก็ตาม แม้ระบบจะเปิดโอกาสให้เกิดการเติบโต แต่การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับเจตจำนงของแต่ละบุคคล บางรายเลือกที่จะไม่เข้าสู่ระบบการสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่ง เนื่องจากพึงพอใจในตำแหน่งปัจจุบัน และต้องการใช้เวลากับครอบครัว หรือเปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีแนวคิดทันสมัยเข้ามาทำงานในระดับบริหาร ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า ความก้าวหน้าในอาชีพมิใช่เพียงการเลื่อนระดับเท่านั้น หากแต่รวมถึงการมีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานด้วย โดยสอดคล้องกับ แนวคิด

ของ เคลย์ตัน อัลเดอร์เฟอร์ (Clayton Alderfer) (อ้างถึงใน จักรภพ ธรรมณี, 2567, หน้า 54 – 55) นำแนวคิดของ Maslow เป็นฐานในการพัฒนา โดยแบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับ และเชื่อว่าความต้องการของคนไม่ได้มีทิศทางเดียว (ต่ำไปสูง) แต่สามารถถดถอยจากความต้องการระดับสูงกลับไปสู่ความต้องการในระดับที่ต่ำกว่า ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ มีความมั่นคงและความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “...มีความมั่นคงมาก ทำให้เรามีเงินเดือนมีกินมีใช้อยู่ในปัจจุบัน ...” และยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...มีส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคง ถ้าเราตั้งใจและมีความต้องการที่จะพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น...”

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)

ลักษณะการทำงานในหน่วยงานของกรมการพัฒนาชุมชนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมการยอมรับความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร และการแสดงออกซึ่งศักยภาพอย่างเท่าเทียมในที่ทำงาน การได้รับการยอมรับในองค์กรส่วนหนึ่งมาจากความตั้งใจและความรับผิดชอบในการทำงาน รวมถึงการมีน้ำใจต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานหรือภาคีเครือข่าย ถือเป็นปัจจัยที่เสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งในระดับบุคคล และระดับเครือข่าย การเปิดโอกาสให้แต่ละคนได้แสดงศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ก็เป็นอีกประเด็นที่ได้รับการกล่าวถึง โดยเฉพาะในหน่วยงานที่มีบุคลากรหลากหลายสาขาวิชา ส่งผลให้การทำงานมีมุมมองที่หลากหลาย และทุกคนมีพื้นที่ในการใช้ความถนัดของตนให้เกิดประโยชน์สูงสุด ขณะเดียวกันก็มีการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ทำให้เกิดความเข้าใจ เห็นคุณค่าซึ่งกันและกัน และลดช่องว่างระหว่างตำแหน่งหรือระดับความรู้ ซึ่งนอกจากจะได้รับความรักและความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแล้ว ยังส่งผลต่อผลประเมินและความก้าวหน้าในหน้าที่ราชการ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภาวิณี พรหมหาญ (2563) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและเพื่อนร่วมงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัณฐิกา ล่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ มีสัมพันธภาพและมีการทำงานเป็นทีม มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลและรับฟังความคิดเห็น มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เนื่องจากมีการประสานงาน กับหน่วยงานในสังกัดและหน่วยงานภายนอก พร้อมทั้งสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คนที่ 3 (2568) กล่าวว่า “...ทำงานทุกอย่างไม่เกี่ยง ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน จนทำให้ทั้งหัวหน้า และเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ เป็นที่รัก ส่งผลให้เงินเดือนสูงกว่าผู้บริหาร เนื่องจากเป็นคนทำงานได้ 2 ชั้นทุกปี...”

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)

การดำเนินงานของสำนักงานพัฒนาชุมชนตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมาย ระเบียบ และหลักธรรมาภิบาลอย่างชัดเจน โดยให้ความสำคัญกับความโปร่งใส ความยุติธรรม และความรับผิดชอบในการปฏิบัติราชการ ซึ่งส่งผลให้เกิดบรรยากาศของความเป็นธรรมในองค์กร หน่วยงานมีการเปิดพื้นที่ให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างเสรีและเท่าเทียม โดยเฉพาะในการประชุมหรือการดำเนินงานผ่านช่องทางต่าง ๆ ลักษณะการทำงาน

ของหน่วยงานได้แสดงให้เห็นถึงการยึดมั่นในกฎหมาย มีความยุติธรรมในการดำเนินงาน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นบนพื้นฐานของประชาธิปไตย ความถูกต้อง และประโยชน์ส่วนรวม โดยมีค่านิยมขององค์กรเป็นแนวทางสำคัญที่ช่วยส่งเสริมวินัย คุณธรรม และจริยธรรมของผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับ โดยสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็ก และสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า โดยองค์กรรวมด้านที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านประชาธิปไตย ในองค์กร และยังสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง กัญญิกา ส่องลอย (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคลและรับฟังความคิดเห็น และยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “...หน่วยงานตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นอย่างเสรี...”

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)

ในการทำงานโดยรวมพอมีความสมดุลอยู่บ้าง แต่ในทางปฏิบัติยังมีข้อจำกัดหลายประการที่ส่งผลต่อเวลาส่วนตัวของผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในช่วงที่ภารกิจมีความเร่งด่วน ส่งผลให้ต้องทำงานทั้งกลางวันลงพื้นที่ และกลางคืนจัดทำเอกสาร ไม่มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยหน่วยงานมีลักษณะภารกิจที่หลากหลายและต่อเนื่องจากนโยบาย ในหลายระดับ ทั้งจากรัฐบาล กระทรวง กรม จังหวัด ไปจนถึงภาคเอกชน ส่งผลให้บุคลากร ในสำนักงานต้องรับภาระงานจำนวนมาก ในขณะที่จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอกับภารกิจ จึงเกิดภาวะ “งานล้นมือ” และส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวอย่างเห็นได้ชัด ซึ่งผู้ให้ข้อมูลบางรายก็สะท้อนในมุมที่แตกต่าง โดยกล่าวว่าการได้ทำงานในพื้นที่บ้านเกิด ทำให้สามารถแบ่งเวลาเพื่อดูแลครอบครัวได้ในระดับหนึ่ง แม้จะมีช่วงเวลาที่ชีวิตขาดความสมดุล แต่ก็พยายามปรับตัวและจัดสรรเวลาให้เหมาะสมตามบริบทของงานและความรับผิดชอบ โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงใจ โกษย์คำ (2566) ได้ทำวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญญ์ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวยังไม่ค่อยสมดุล เช่นเดียวกับงานวิจัยของ ปราการ มัชฌิม (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการศึกษา พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่ไม่สมดุล เช่น ปัญหาการจราจรและการทำงานนอกเวลาราชการ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) กล่าวว่า “...โดยภาพรวมสมดุล มีค่อนข้างสูง แต่ก็จะมีช่วงภารกิจงานเยอะ และงานที่ด่วน ก็จะมีบุคลากรบางส่วนมองว่าเร่งรีบต้องทำงานในวันหยุด เกินเวลาราชการไป ต้องทำความเข้าใจกับบุคลากร งานบางอย่างมีห้วงเวลาที่ต้องแล้วเสร็จ บางช่วงเวลามองว่าไม่สมดุล แต่ภาพรวมถือว่าสมดุลอยู่แล้ว...”

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

งานของพัฒนาชุมชนไม่ได้จำกัดเฉพาะในด้านเศรษฐกิจหรืออาชีพเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงด้านสังคม จิตใจ และคุณภาพชีวิต โดยทำหน้าที่เป็น “ตัวกลาง” เชื่อมโยงความช่วยเหลือจากภาคส่วนต่าง ๆ ทั้งภาครัฐ เอกชน และภาคประชาสังคม ไปสู่ประชาชนผู้มีความต้องการ เช่น ในด้านที่อยู่อาศัย การศึกษา การส่งเสริมจิตอาสา และการบรรเทาความเดือดร้อนของกลุ่มเปราะบาง แนวทางความรับผิดชอบต่อสังคมของหน่วยงานยังปรากฏชัดเจน

ผ่านโครงการและกิจกรรมที่หลากหลาย ล้วนเป็นเครื่องมือที่มุ่งส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก สร้างอาชีพ เพิ่มรายได้ และพัฒนาศักยภาพของชุมชนให้สามารถยืนหยัดได้ด้วยตนเอง โดยสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุพัตรา ทองภูเบศร์ (2565) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า โดยองค์รวมด้านที่อยู่ในระดับความพึงพอใจมาก ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปรากฏการ มัชมี (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ความภาคภูมิใจในงานที่ปฏิบัติ เป็นงานที่มีความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงเนื่องจากเป็นงานที่เกี่ยวกับการเลือกตั้ง และเป็นงานที่ทำอยู่บนหลักของกฎหมาย ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า "... ส่งเสริมให้ประชาชนมีจิตอาสาจิตสาธารณะ ช่วยเหลือคนที่ยังขาดโอกาสหรือตกทุกข์ได้ยากในหมู่บ้าน ส่งเสริมให้มีการแบ่งปันช่วยเหลือกัน ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น กิจกรรมบ้านนี้มีรักปลูกผักกินเอง ทางนี้มีผลผู้คนรักกัน กองทุนแม่ของแผ่นดิน เป็นต้น..."

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

ปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการพัฒนาชุมชนในพื้นที่อำเภอหนองหญ้าไซ มีสาเหตุหลักมาจาก ภาระงานที่มากเกินไป เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ซึ่งมีน้อยกว่ากรอบอัตรากำลังที่กำหนดไว้ ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ 1 คน ต้องรับผิดชอบหลายตำบล ทำให้มีงานจำนวนมาก ทั้งงานภาคสนามและงานเอกสาร ตลอดจนภาระงานด้านการเงินและพัสดุที่ไม่มีเจ้าหน้าที่เฉพาะรับผิดชอบ ส่งผลให้ข้าราชการพัฒนาชุมชนต้องทำงานหนัก ครอบคลุมหลายหน้าที่ ผลที่ตามมาคือ เจ้าหน้าที่มีเวลาพักผ่อนน้อย เกิดความเครียด ความเหนื่อยล้า และรู้สึกท้อแท้จากการทำงานที่เกินกำลัง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อชีวิตครอบครัว เพราะไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลคนในครอบครัว หรือใส่ใจสุขภาพของตนเองอย่างเหมาะสม แม้จะมีการสนับสนุนจากระดับจังหวัด ทั้งในรูปแบบการส่งบุคลากรไปช่วยพื้นที่ที่มีคนทำงานน้อย รวมถึงการส่งเสริมการทำงานแบบที่ร่วมกับภาคีเครือข่าย แต่ก็ยังไม่เพียงพอในการลดภาระงานในระดับพื้นที่ให้เห็นผลอย่างชัดเจนซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ เกศรินทร์ คำยันต์ (2566) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่อง ภารกิจงานของหน่วยงานมีจำนวนมาก มีงานเร่งด่วน ต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา และยังสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุจิรา เครือแสด (2567) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง ผลการศึกษาพบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานในองค์กร โดยสอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า "... บุคลากรเจ้าหน้าที่มีน้อย กับจำนวนงานที่อยู่ในความรับผิดชอบ ซึ่งมีมากมาย ทำให้เกิดความกดดัน ความเครียด เกรงว่าจะทำงานไม่ทัน ทำให้เวลาพักผ่อนมีน้อย เวลาอยู่กับครอบครัวก็น้อยเช่นกัน..."

แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี

แนวทางการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการพัฒนาชุมชนในอำเภอหนองหญ้าไซ คือ ด้านการจัดการทรัพยากรบุคคล การบริหารงานแบบบูรณาการ และการสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงาน การแก้ไขปัญหาที่สำคัญคือการขอเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อช่วยลดภาระงานที่หนักเกินไปในแต่ละคน เนื่องจากภารกิจที่มีมากและบุคลากรที่มีไม่เพียงพอ ส่งผลให้พัฒนาการต้องรับผิดชอบงานหลายตำบลและหลากหลายด้านพร้อมกัน การเพิ่มบุคลากรจึงเป็นทางออกที่ตรงจุดเพื่อช่วยให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนมีเวลาพักผ่อน มากขึ้น ลดความกดดัน และช่วยลดความเครียดที่เกิดจากงานล้น ถ้าในกรณีที่ยังไม่สามารถจัดสรรบุคลากรเพิ่มได้ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในปัจจุบันให้เน้นการทำงานเป็นทีม มีการช่วยเหลือและแบ่งเบาภาระกันในหมู่เจ้าหน้าที่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเหมือนครอบครัวเดียวกันในที่ทำงานมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยสร้างกำลังใจให้กันและกัน ทำให้ทุกคนรู้สึกผ่อนคลาย ลดความเครียด และพร้อมรับมือกับความท้าทายในการทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้แนวทางการทำงานแบบบูรณาการ ผสานเครือข่ายภาคีในพื้นที่เข้ามามีส่วนร่วม ทำให้งานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากขึ้น โดยสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (อ้างถึงใน รัฐศิริจันทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18 – 19) ในด้านต้องการด้านสังคม (Social Needs) ความต้องการในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้คน ต้องการความรัก ความเข้าใจ ซึ่งเมื่อความต้องการนี้ได้รับการตอบสนองก็จะเริ่มต้องการการยอมรับ และสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Herzbergs 2-Factor Theory) (อ้างถึงใน จักรภพ ศรีมณี, 2567, หน้า 55) เฟรดริก เฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) ทำการศึกษาปัจจัยที่ทำให้คนรู้สึกพอใจ และไม่พอใจในการทำงาน พบว่า ทั้ง 2 ปัจจัย เป็นเรื่องที่สามารถแยกออกจากกันได้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือปัจจัยสุขวิทยา เพื่อลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์ และปัจจัยจูงใจ เพื่อกระตุ้นให้คนทุ่มเทในการทำงาน เช่น ความก้าวหน้าในการทำงาน การได้รับการยอมรับและความสำเร็จ สอดคล้องกับ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) กล่าวว่า “... ขอเจ้าหน้าที่บุคลากรเพิ่ม เพื่อที่จะทำให้ ลดงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของพัฒนาการ ให้น้อยลงจะได้ลดความกดดัน ความเครียดในการทำงานลงได้ แต่ถ้ายังไม่ได้บุคลากรเพิ่ม จะบริหารคนโดยการช่วยเหลือกัน แบ่งเบางานโดยการช่วยเหลือกัน และมีการส่งเสริมให้กำลังใจกันในการทำงาน ทำงานกันแบบพี่น้อง มีปัญหาอะไรในงาน ก็จะช่วยกันคิด แก้ไขปัญหาร่วมกันทำงานกันอย่างมีความสุขทำให้ทำงานให้เป็นเหมือนบ้าน เป็นครอบครัวเดียวกัน...”

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน อำเภอหนองหญ้าไซ จังหวัดสุพรรณบุรี มีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ควรสนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยส่งเสริมความเข้าใจร่วมกันในองค์กร การจัดสรรเวลาอย่างเหมาะสม การสร้างความเข้าใจให้ครอบครัวและภาคีเครือข่ายรับรู้บทบาททำงานของพัฒนาชุมชน รวมถึงการดูแลสุขภาพกายและใจ เพื่อให้บุคลากรมีพลังในการปฏิบัติงาน และสามารถทำงานอย่างมีความสุข

2. ควรเสนอให้กรมการพัฒนาชุมชน บรรจุเจ้าหน้าที่พัฒนาชุมชนเพิ่ม ตำบลละ 1 คน เพื่อลดภาระของบุคลากรคนเดิมที่ต้องทำงานเกินกำลัง และเพื่อดึงดูดบุคลากรรุ่นใหม่ที่มีความสามารถไม่ให้อพยพไปหน่วยงานอื่น ซึ่งจะนำไปสู่การทำงานที่มีพลังและมีความหลากหลาย ทั้งยังช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

3. ควรส่งเสริมให้หัวหน้าหน่วยงานหรือผู้บริหาร มีแนวคิดเชิงระบบ สามารถบริหารจัดการภายใต้ข้อจำกัดเรื่องบุคลากรและงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมทั้งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ให้กำลังใจ พุดคุยและช่วยเหลือกันในยามเกิดปัญหา ตามแนวคิด "คนสำราญ งานสำเร็จ" และ "มีสุขร่วมเสพ มีทุกข์ร่วมต้าน" เพื่อให้เกิดความผูกพันในองค์กรและการทำงานที่ยั่งยืน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรทำการศึกษาเปรียบเทียบของคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ หน่วยงานอื่น ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน รวมทั้งศึกษาการวิจัยในเชิงปริมาณประกอบเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชิงลึก ถูกต้อง ครบถ้วน ครอบคลุมปัจจัยทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงาน

2. ควรมีการศึกษาขยายขอบเขตของการศึกษาในส่วนทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในด้านประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน ทุกอำเภอในจังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อเปรียบเทียบและนำข้อมูลมาพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพัฒนาชุมชน ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กัณฐิกา ล่องลอย. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายสวัสดิการและคุณภาพชีวิต กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- เกศรินทร์ คำยันต์. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- คมกริช เทนุรักษ์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษาบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่ กรมการปกครอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- จักรภพ ธรรมณี. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.*
- ดวงใจ โถชัยคำ. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ปรภากร มัชฌิ. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน : กรณีศึกษา สำนักงานจัดการการเลือกตั้ง สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง. กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ภาวิณี พรหมหาญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*

รัฐศิริพันธ์ วังกานนท์. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วงพัทตร์ ภูพันธ์ศรี. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในองค์การ.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการและนวัตกรรมในระบบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

สุจีรา เครือแสด. (2567). คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่เรือนจำกลางบางขวาง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุพัตรา ทองภูเบศร์. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรศูนย์พิทักษ์สิทธิเด็กและสตรี (OSCC) โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ จังหวัดชุมพร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1. (2568). พัฒนาการจังหวัดสุพรรณบุรี. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 18.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2. (2568). นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการพิเศษ. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 20.

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3. (2568). นักวิชาการพัฒนาชุมชนชำนาญการ. สัมภาษณ์. มิถุนายน, 20.