

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ :

กรณีศึกษา สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

Improving of quality of work life of government officials:

A case study of the office of the municipal clerk, Samut songkhram municipality

นัตตา แก้วบริสุทธิ์**

Nadda Kaewborisut

6614832006@ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพและสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีลักษณะสำคัญ 8 ประการ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2. ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม 8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยพบปัญหาและอุปสรรคที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ 1) ด้านอาคารสำนักงานเก่าและแคบ ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้นและพื้นที่จอดรถไม่เพียงพอ 2) ด้านการสื่อสารจากความหลากหลายในประสบการณ์ วัฒนธรรมและทัศนคติ 3) ด้านอัตราค่าจ้างที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพที่มีอยู่ ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ขยายพื้นที่สำนักงานและเพิ่มพื้นที่จอดรถ 2) ปรับปรุงนโยบายสรรหาบุคลากร 3) ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพโดยการอบรมให้ความรู้

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ; ข้าราชการสำนักปลัดเทศบาล ; เทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

Keywords: The Development of Quality of Work Life ; government officials of the Municipal Clerk ; Samut Songkhram Municipality

*บทความนี้เรียบเรียงจากต้นคว้าอิสระเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กรณีศึกษา : สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

**นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ในปัจจุบัน องค์กรที่ประสบความสำเร็จต้องมีการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งหมายถึงการให้ความสำคัญต่อบุคลากรทุกคนในองค์กร เพราะแต่ละคนล้วนมีบทบาทสำคัญต่อความก้าวหน้าขององค์กร การใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดจึงจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและมีประสิทธิภาพจึงเป็นแนวทางหนึ่งที่น่าไปสู่ความสำเร็จ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรให้ความสำคัญ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด มนุษย์ คือ ผู้สร้างสรรค์แนวคิดและนวัตกรรม ซึ่งเป็นรากฐานของการออกแบบผลิตภัณฑ์ การควบคุมคุณภาพ การกำหนดกลยุทธ์ทางการตลาด ตลอดจนการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้นำองค์กรจึงควรให้ความสนใจและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสร้างสวัสดิการที่ดีและความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้นักงานมีความสุข มีแรงจูงใจ และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อันนำไปสู่การเติบโตขององค์กรในระยะยาว

แนวคิดเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงาน" (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อประสิทธิภาพและความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีช่วยส่งเสริมความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่การเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ลดอัตราการลาออก และเพิ่มศักยภาพการทำงานของบุคลากรโดยรวม นอกจากนี้ ยังส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน สร้างความเจริญรุ่งเรืองแก่องค์กรในด้านสังคมและเศรษฐกิจในบริบทของประเทศไทย สังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการภาครัฐเป็นประเด็นที่ต้องได้รับการแก้ไข เนื่องจากมีผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพในการให้บริการประชาชน รวมถึงความผูกพันและความพึงพอใจในงาน ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะในระดับเทศบาล ซึ่งมีบทบาทใกล้ชิดกับประชาชน จึงเป็นสิ่งจำเป็น การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงเป็นกรณีศึกษาที่สะท้อนแนวทางและปัญหาเชิงโครงสร้างที่เกี่ยวข้องได้อย่างเป็นรูปธรรม อันนำไปสู่การกำหนดมาตรการที่ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของสังคมโดยรวม

สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เป็นส่วนหนึ่งของสำนักงานเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีหน้าที่ความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานราชการทั่วไปของเทศบาล งานทะเบียนราษฎรและบัตรประจำตัวประชาชน งานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย งานรักษาความสงบ งานบริหารงานทั่วไป งานกิจการคณะผู้บริหาร งานนิติการ และงานอื่นๆที่ได้รับมอบหมาย

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ปัญหาและอุปสรรคใดบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ตลอดจนศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรของสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงครามมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. การวิจัยเอกสาร เป็นการรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร ทางวิชาการ วารสาร เอกสารวิจัย สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ดุษฎีนิพนธ์ วิทยานิพนธ์ รายงานการวิจัย คู่มือ การปฏิบัติงาน ระเบียบ ประกาศ คำสั่ง และเอกสารทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
2. การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด โดยผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ มีประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. ประชากร ได้แก่ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม
2. กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive sampling) โดยกำหนดคุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 47) โดยการใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากข้าราชการที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักปลัดเทศบาล โดยผ่านการสัมภาษณ์ จำนวน 5 คน ดังนี้ 1) หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล 2) หัวหน้าฝ่ายปกครอง 3) นิติกรปฏิบัติการ 4) นักจัดการงานทั่วไป ปฏิบัติการ 5) เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้การสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ที่มีการกำหนดคำถามในการสัมภาษณ์ไว้ล่วงหน้าซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้สัมภาษณ์สามารถได้ภาพที่ชัดเจนและครอบคลุมเรื่อง และสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์ เป็นรายบุคคล โดยก่อนสัมภาษณ์จะขออนุญาตผู้ถูกสัมภาษณ์ในการจัดบันทึกการสนทนาก่อนทุกครั้ง

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยดังนี้

1.คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ข้าราชการสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะหลังการประกาศปรับฐานเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต.ซึ่งสะท้อนถึงการดูแลบุคลากร ด้านเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภาระค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นเหมาะสมกับสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีมาตรฐานด้านสุขลักษณะที่ดี เช่น ความสะอาด ระบบสุขาภิบาล และการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ดูแลรักษาความปลอดภัยภายในสำนักงานและทั่วบริเวณสำนักงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านอาคารสำนักงานที่เป็นอาคารเก่า พื้นที่ใช้สอยที่ไม่เพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมีความแออัด ไม่มีพื้นที่ให้สามารถพักผ่อน และสถานที่

จอตลอดสำหรับเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้เข้ามาติดต่อราชการมีไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการประชาชนในพื้นที่จำกัด และเสี่ยงต่อโรคติดต่อ

1.3 การเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งภายใน เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ E- Learning และภายนอกหน่วยงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง

1.4 ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในสายชีพ หน่วยงานเปิดโอกาสและส่งเสริมความมั่นคงในสายอาชีพเป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานได้จัดให้มีการสอบเปลี่ยนตำแหน่งหรือการสอบเปลี่ยนสายงานในระดับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกื้อกูล มีการส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับจาก ปฏิบัติงานสู่ชำนาญการ หรือ ระดับปฏิบัติการสู่ชำนาญการ และเปิดโอกาสให้สอบเปลี่ยนสายงานในระดับผู้บริหารได้ ส่งผลให้พนักงานเทศบาลสามารถวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพของตน (Career Path) ได้อย่างเหมาะสมและมั่นคง

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน คณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความ เป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยเมตตาและความเคารพต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคและความ เป็นธรรม ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกได้รับการปฏิบัติด้วยความ เคารพและเมตตา ทำให้เกิดความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างบุคลากรทุกระดับ ทำให้บรรยากาศการทำงานที่ ร่าเริง และสภาพแวดล้อมแห่งความเคารพและความเป็นธรรมยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ทุก ๆ ท่านรู้สึกมีคุณค่า และเป็น ส่วนหนึ่งขององค์กร

1.6 ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม การปฏิบัติงานตั้งอยู่บนความ ถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ตระหนักถึงความสำคัญของการยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการ ดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ที่มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึง แนวทางบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน พบว่า การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างมีความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพราะเวลาการทำงานมีความชัดเจนและแน่นอนโดยปฏิบัติงาน วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.30 น. – 16.30 น. หยุดปฏิบัติงาน วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้สามารถวางแผนชีวิต ส่วนตัวได้ แต่ในช่วงที่มีภารกิจพิเศษเช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน หรือการ ดำเนินงานตามนโยบาย ก็อาจจะมีการปฏิบัติงานนอกเวลาเพิ่มมากขึ้น เสียสละเวลาเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความ ทุ่มเทของบุคลากร

1.8 ด้านการสร้างคุณประโยชน์และความภูมิใจในองค์กร ลักษณะงานของสำนักปลัดเทศบาลมี เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เนื่องจากการปฏิบัติงานของสำนักปลัดเทศบาล โดยเฉพาะงานทะเบียน ราษฎรแ่่งงานทะเบียนราษฎรจะถูกมองว่าเป็นงานธุรการ แต่ในความเป็นจริงเป็นงานที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชน ขั้นพื้นฐานของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการมีชื่อในทะเบียนบ้าน การทำบัตรประชาชน หรือการเข้าถึงสิทธิ

ต่าง ๆ และสำนักปลัดเทศบาลยังมีการกิจด้านงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นการจัดการเหตุฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ แต่ยังคงรวมถึงการวางแผน การเตรียมการ และการสร้างความรู้เท่าทันแก่ประชาชนในพื้นที่ เป็นงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการดูแลชีวิตและความปลอดภัยของผู้นในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งสองงานไม่เพียงแต่เป็นงานบริการ แต่ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยของประชาชน และการปลูกฝังคุณธรรมในองค์กรอย่างชัดเจน

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

2.1 ปัญหาด้านอาคาร เนื่องจากสำนักงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีสภาพเก่าและแคบ ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความแออัด ขาดความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน อีกทั้งพื้นที่จอดรถมีไม่เพียงพอ ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความไม่สะดวก ขัดจำกัดด้านโครงสร้างอาคารแม้จะผ่านการปรับปรุงแล้ว แต่ยังไม่สามารถรองรับความต้องการด้านพื้นที่เฉพาะทาง เช่น พื้นที่สำหรับการประชุม การบริการประชาชน หรือการเก็บเอกสารได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานขาดความเป็นส่วนตัว ขาดสมาธิ และขาดประสิทธิภาพในการจัดการอุปกรณ์สำนักงาน

2.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากบุคลากรมีความหลากหลายในประสบการณ์ วัฒนธรรม ทักษะคิด และพื้นฐานส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติและรูปแบบการทำงาน อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจหรือความขัดแย้งภายในองค์กร หากขาดการจัดการที่เหมาะสม ความขัดแย้งดังกล่าวอาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและบรรยากาศการทำงานโดยรวม

2.3 ปัญหาด้านอัตรากำลัง เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่ยังไม่เพียงพอต่อภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน เป็นภาระที่อาจกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ผลการวิจัยพบว่า

3.1 ด้านสภาพแวดล้อม ควรดำเนินการขยายพื้นที่สำนักงานให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงานเฉพาะทาง เช่น งานบริการประชาชน พื้นที่ปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับการประชุม พื้นที่พักผ่อน และสถานที่จอดรถเพื่อเติม เพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้เข้ารับบริการ

3.2 ด้านอัตรากำลัง ควรปรับปรุงนโยบายการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยการรับโอนหรือย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้และทักษะตรงกับภารกิจของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคน และสามารถกระจายงานได้อย่างเหมาะสม ลดภาระงานที่กระจุกตัวในบางตำแหน่ง

3.3 ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในภารกิจงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสรรงานให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่มแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยรวม

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีประเด็นในการนำมาอภิปรายดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ข้าราชการสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่เป็นธรรมและเพียงพอต่อการดำรงชีวิต โดยเฉพาะหลังการประกาศปรับฐานเงินเดือนของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็นไปตามที่ ก.จ. ก.ท. และ ก.อบต. ซึ่งสะท้อนถึงการดูแลบุคลากร ด้านเศรษฐกิจอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้น แม้การปรับฐานเงินเดือนจะช่วยให้บุคลากรภาครัฐมีรายได้ที่เหมาะสมกับภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันมากขึ้น เป็นไปตามแนวคิดของ Huse และ Cummings (อ้างถึงใน มนตรี ตรี อารมณ์ไพศาล, 2563 หน้า 20) ที่กล่าวว่าลักษณะของคุณภาพชีวิตคือ ผลตอบแทนที่มีความยุติธรรมและเพียงพอ คือการได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้อื่นๆ ดังคำให้การสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 “...ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอเพราะพนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการปรับอัตราเงินเดือนตามคุณวุฒิที่ได้รับเพิ่มหรือสูงขึ้น ส่งผลให้ค่าตอบแทนของบุคลากรเพิ่มขึ้นอย่างเหมาะสมกับคุณสมบัติและระดับการศึกษา สอดคล้องกับสถานการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ค่าครองชีพมีแนวโน้มสูงขึ้น...” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 กล่าวว่า “...พนักงานส่วนท้องถิ่นได้รับการปรับเงินเดือนตามคุณวุฒิแล้ว ซึ่งทำให้ค่าตอบแทนหรือเงินเดือนที่ได้รับมีฐานเงินเดือนที่เพิ่มขึ้นและเพื่อตอบสนองค่าครองชีพที่สูงขึ้น ...”

1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย มีมาตรฐานด้านสุขลักษณะที่ดี เช่น ความสะอาด ระบบสุขาภิบาล และการติดตั้งกล้องวงจรปิด (CCTV) ดูแลรักษาความปลอดภัยภายในสำนักงานและทั่วบริเวณสำนักงาน อย่างไรก็ตาม ยังมีข้อจำกัดในด้านอาคารสำนักงานที่เป็นอาคารเก่า พื้นที่ใช้สอยที่ไม่เพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมีความแออัด ไม่มีพื้นที่ให้สามารถพักผ่อน และสถานที่จอดรถสำหรับเจ้าหน้าที่และประชาชนผู้เข้ามาติดต่อราชการมีไม่เพียงพอ และเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานที่ต้องให้บริการประชาชนในพื้นที่จำกัด และเสี่ยงต่อโรคติดต่อ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ เกศรินทร์ คำยันต์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในที่ทำงานแม้ว่าจะปลอดภัย แต่มีความแออัด ไม่เหมาะสมกับปริมาณบุคลากร และสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1 (2568) “...อาคารสำนักงานดังกล่าวก่อสร้างมาเป็นเวลานานและมีพื้นที่จำกัด ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและภารกิจที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้พื้นที่ใช้สอยภายในสำนักงานไม่เพียงพอ และกระทบต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่...” เช่นเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) กล่าวว่า “...อาคารสำนักงานเป็นอาคารที่สร้างมานาน และปัจจุบันเทศบาลฯ มีพนักงานเพิ่มขึ้นจำนวนมาก ส่งผลให้พื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมีความแออัด ไม่สามารถแบ่งแยกพื้นที่ได้อย่างเป็นสัดส่วน ส่งผลกระทบต่อความเป็นส่วนตัว นอกจากนี้ ภายในสำนักงานยังขาดพื้นที่ผ่อนคลายเป็นที่พักระหว่างวัน...” และผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...ฝ่ายปกครองมีการให้บริการทะเบียนราษฎรและทำบัตรประชาชนทำให้มีความใกล้ชิดกับประชาชนทั้งคนไทยและคนต่างชาติเป็นจำนวนมาก อีกทั้งสถานการณ์การแพร่ระบาดของ Covid-19 ทำให้เจ้าหน้าที่ที่

ให้บริการอาจจะต้องพบเจอความเสี่ยงต่อสุขภาพด้านร่างกาย...” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...ลักษณะของงานจำเป็นต้องให้บริการแบบเผชิญหน้า เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้มาใช้บริการในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลส่วนบุคคลและเอกสารสำคัญของรัฐ จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค Covid-19 ก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อสุขภาพและความปลอดภัยของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน...”

1.3 การเปิดโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ

สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และศึกษาดูงาน ทั้งภายใน เช่น สถาบันพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น หรือ E- Learning และภายนอก หน่วยงาน ความเชี่ยวชาญเฉพาะสายงาน เพื่อส่งเสริมศักยภาพ ความสามารถ ปรับเปลี่ยนทัศนคติในการปฏิบัติงาน มีการมอบอำนาจการตัดสินใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยตรง ซึ่งส่งเสริมให้บุคลากรมีความพร้อมและประสบการณ์ในการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเอง เป็นไปตามแนวคิดของ Huse และ Cummings (อ้างถึงใน มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล, 2563 หน้า 20) ที่กล่าวว่าการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ พิจารณาจากลักษณะงาน ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่มีลักษณะเฉพาะตัว งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และเป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) (อ้างถึงใน กนกวรรณ ชาเหลา, 2561, หน้า 4) กล่าวว่า ความต้องการการเติมเต็มตนเอง (Self-Actualization Needs) เป็นระดับสูงสุดของลำดับความต้องการ คือการบรรลุศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง เช่น การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับคำสัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...หน่วยงานเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ สร้างวิสัยทัศน์ ปรับเปลี่ยนทัศนคติให้เป็นบุคลากรที่เป็นคนเก่งและเป็นคนดี โดยจัดฝึกอบรมในหน่วยงาน หน่วยงานภายนอกหรืออบรมผ่านระบบ E-Learning...” อีกทั้งยังตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...หน่วยงานส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลในทุกส่วนราชการสามารถพัฒนาความรู้ ทักษะ และความก้าวหน้าในสายงานของตนได้อย่างต่อเนื่อง เช่น การ จัดส่งเจ้าหน้าที่เข้าร่วมการฝึกอบรมกับหน่วยงานภายนอกที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน...”

1.4 ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคงในสายอาชีพ

หน่วยงานเปิดโอกาสและส่งเสริมความมั่นคงในสายอาชีพเป็นอย่างดี เพราะหน่วยงานได้จัดให้มีการสอบเปลี่ยนตำแหน่งหรือการสอบเปลี่ยนสายงานในระดับผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งที่เกื้อกูล มีการส่งเสริมให้ทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับจาก ปฏิบัติงานสู่ชำนาญงานหรือ ระดับปฏิบัติการสู่ชำนาญการ และเปิดโอกาสให้สอบเปลี่ยนสายงานในระดับผู้บริหารได้ ส่งผลให้พนักงานเทศบาลสามารถวางแผนและกำหนดเส้นทางอาชีพของตน (Career Path) ได้อย่างเหมาะสมและมั่นคง เป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน อัชรี หล่อเหลี่ยม, 2555, หน้า 12-14) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน ซึ่งปัจจัยจูงใจ เกี่ยวข้องโดยตรงกับความรู้สึกรักพึงพอใจและแรงบันดาลใจในการทำงาน ซึ่งหนึ่งในองค์ประกอบของปัจจัยดังกล่าวคือ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) คือ การเปลี่ยนแปลงสถานะไปสู่ระดับที่สูงขึ้น ซึ่งรวมถึงการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับบทบาทที่มีความสำคัญเพิ่มขึ้น และปัจจัยปัจจุบันมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยปัจจุบันคือ โอกาสที่จะได้รับ

ความก้าวหน้าในอนาคต คือ การได้รับแต่งตั้งโยกย้ายตำแหน่ง การที่บุคลากรมีโอกาสพัฒนาทักษะ และได้รับสิ่งใหม่ๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะที่เอื้อต่อวิชาชีพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อาชีพข้าราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงมาก หากแต่ต้องมีการปฏิบัติงานด้วยความ ซื่อสัตย์สุจริต รักษาวินัย ปฏิบัติตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด ส่วนความก้าวหน้าในอาชีพ มีพอสมควร โดยมีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการสามารถสมัครสอบคัดเลือกเพื่อเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น โดยสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “... สำนักปลัดเทศบาล ให้ความสำคัญกับการพัฒนา และส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากร โดยเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่สามารถเติบโตในสายอาชีพอย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น การสอบเปลี่ยนสายงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหาร...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “... มีการส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงาน เปิด โอกาสให้ข้าราชการเข้าสอบแข่งขันในตำแหน่งที่สูงกว่า ไม่จำกัดสิทธิ และบอกถึงแนวทางการเจริญเติบโตในสายงานอีกทั้งวางแผนเส้นทางความก้าวหน้า ในอาชีพ (Career Path)...” และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...เทศบาลให้ความสำคัญกับการส่งเสริมเส้นทาง ความก้าวหน้าในการสอบเปลี่ยนสายงานในทุกระดับ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานจ้าง พนักงานจ้างภารกิจ หรือพนักงานเทศบาลในทุกสายงาน...”

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

คณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาแสดงออกถึงความเป็นผู้นำที่เปี่ยมด้วยเมตตาและความเคารพต่อศักดิ์ศรีของผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้องค์กรที่เข้มแข็งและยั่งยืน ผู้บริหารปฏิบัติต่อบุคลากรด้วยความเคารพในคุณค่าความเป็นมนุษย์ ไม่เลือกปฏิบัติ ให้ความเสมอภาคและความเป็นธรรม ส่งผลโดยตรงต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะเจ้าหน้าที่รู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพและเมตตา ทำให้เกิดความร่วมมือ และความผูกพันระหว่างบุคลากรทุกระดับ ทำให้บรรยากาศการทำงานที่ราบรื่น และสภาพแวดล้อมแห่งความเคารพและความเป็นธรรมยังช่วยให้เจ้าหน้าที่ทุกๆ ท่านรู้สึกมีคุณค่า และเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ กษพรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงมีความยุติธรรมในการบริหารเป็นอย่างดี มีการปฏิบัติต่อข้าราชการทุกคนอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกันไม่เลือกปฏิบัติกับผู้ใต้บังคับบัญชา และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูผดิน เสวรัตน์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน และมีความยุติธรรมในการทำงาน และสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...ผู้บังคับบัญชามีบทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความเป็นธรรมและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากร โดยมีการปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติในด้านเพศ วัย วุฒิภาวะ...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ผู้บังคับบัญชามีการปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยความมีเมตตา มีคุณธรรม โดยให้ความเคารพในศักดิ์ศรีและคุณค่าของเจ้าหน้าที่แต่ละคน...”

1.6 ด้านการบริหารงานที่ตั้งอยู่บนกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม

การปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนความถูกต้องตามกฎหมายและจริยธรรม ตระหนักถึงความสำคัญของการยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานมีความโปร่งใส เป็นธรรม ตรวจสอบได้ เพื่อส่งเสริมความเชื่อมั่นของประชาชนต่อการดำเนินงานของหน่วยงาน โดยมีการกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่มีความซื่อสัตย์และรับผิดชอบต่อหน้าที่ ซึ่งสะท้อนถึงแนวทางบริหารที่โปร่งใสและเป็นธรรม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นิภาพร ปลืบุตร (2565) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม การเข้าใจระเบียบ กฎหมายที่ถูกต้อง เคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีความเสมอภาคกัน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภาคภูมิ เฉลยภาพ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัด สมุทรปราการ ผลการศึกษาพบว่า เนื้อหางานที่ตั้งอยู่ในระเบียบกฎหมาย เช่นเดียวคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ผู้บังคับบัญชาของเทศบาล เมืองสมุทรสงคราม ตระหนักถึงความสำคัญของการยึดถือกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ใน การปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด...” ตรงกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...ผู้บังคับบัญชาได้ยึดมั่นในการ ปฏิบัติงานภายใต้กรอบของกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด พร้อมทั้งเน้นย้ำ ให้เจ้าหน้าที่ทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างโปร่งใส เป็นธรรม และตรวจสอบได้...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการเสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหลักนิติธรรม โดยกำกับดูแลให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด เพื่อป้องกันการทุจริตและการกระทำที่มิชอบ...” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...คณะผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาของเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ให้ความสำคัญเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ในการปฏิบัติราชการอย่างเคร่งครัด...”

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ค่อนข้างมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานเพราะเวลาการทำงานมีความชัดเจนและแน่นอนโดยปฏิบัติงาน วันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 08.30 น. – 16.30 น. หยุดปฏิบัติงาน วันเสาร์-อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้สามารถวางแผนชีวิตส่วนตัวได้ แต่ในช่วงที่มีภารกิจพิเศษเช่น การเข้าร่วมประชุม การเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงาน หรือการดำเนินงานตามนโยบาย ก็อาจจะมีการปฏิบัติงานนอกเวลาเพิ่มมากขึ้น เสียสละเวลาเพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนถึงความทุ่มเทของบุคลากร เป็นไปตามแนวคิดของ Huse และ Cummings (อ้างถึงใน มนตรี ตริอาภรณ์ไพศาล, 2563 หน้า 20) กล่าวถึงลักษณะของคุณภาพชีวิตคือ ภาวะอิสระจากงาน (The Total Life Space) คือ ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของ ช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “... มีความสมดุลเพราะหน่วยงานราชการมีเวลาทำงานที่แน่นอนโดยปฏิบัติงาน วันจันทร์ - วันศุกร์ เริ่มงานเวลา 08.30 น. – 16.30 น. หยุดงานเสาร์ – อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ ทำให้มี การทำงานเหมาะสม และมีความสุขในการทำ ...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...เวลาทำงานเกิดความสมดุล และเพียงพอกับเวลาส่วนตัว แต่จากสถานการณ์ภารกิจของหน่วยงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ส่งผลให้ ต้องใช้เวลาส่วนตัวบางส่วนเพื่อปฏิบัติงานให้ทันตามเป้าหมายและข้อกำหนดต่าง ๆ แม้จะมี ผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวบ้าง แต่การเสียสละดังกล่าวสะท้อนถึงจิตสำนึกในการรับผิดชอบต่อหน้าที่...” ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...มีเวลาการทำงานที่ชัดเจน สามารถจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม แต่ถ้าช่วงไหนที่มีการกิจเข้ามามากก็ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาตามภาระที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละช่วงเวลา..”

1.8 ด้านการสร้างคุณประโยชน์และความภูมิใจในองค์กร

ลักษณะงานของสำนักปลัดเทศบาลมีเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เนื่องจากภารกิจงานของสำนักปลัดเทศบาล โดยเฉพาะงานทะเบียนราษฎรแม้งานทะเบียนราษฎรจะถูกมองว่าเป็นงานธุรการแต่ในความเป็นจริงเป็นงานที่เชื่อมโยงกับสิทธิมนุษยชนขั้นพื้นฐานของประชาชน ไม่ว่าจะเป็นสิทธิในการมีชื่อในทะเบียนบ้าน การทำบัตรประชาชน หรือการเข้าถึงสิทธิต่าง ๆ และสำนักปลัดเทศบาลยังมีการปฏิบัติงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัยที่เป็นการจัดการเหตุฉุกเฉินหรือภัยพิบัติ แต่ยักรวมถึงการวางแผน การเตรียมการ และการสร้างความรู้เท่าทันแก่ประชาชนในพื้นที่ เป็นงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบขององค์กรในการดูแลชีวิตและความปลอดภัยของผู้คนในชุมชนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทั้งสองงานไม่เพียงแต่เป็นงานบริการแต่ยังเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสิทธิมนุษยชน ความปลอดภัยของประชาชน และการปลูกฝังคุณธรรมในองค์กรอย่างชัดเจน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกรทรินทร์ คำยันต์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรและลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม บุคลากรในที่ทำกรปกครอง จังหวัดอ่างทอง มีความเห็นพ้องกันว่า รู้สึกมีความภูมิใจในองค์กรเป็นอย่างมาก เพราะเป็นองค์กรที่ได้ทำงาน เพื่อบำบัดทุกข์บำรุงสุขให้กับประชาชน และยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2565) ผลการวิจัยพบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า มีปฏิบัติงานโดยที่ไม่หวังผลกำไร เป็นงานที่ให้บริการประชาชน และมีกิจกรรมเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมถึงการนำความรู้จากการปฏิบัติงานไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันให้เป็นประโยชน์แก่สังคมได้ และยังตรงกับผลการวิจัยของ กชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานดังกล่าว เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานอื่น ๆ รวมทั้งภาคประชาชนว่าเป็นองค์กรที่มีความซื่อสัตย์ สุจริต และไว้วางใจได้ อีกทั้งการเป็นการปฏิบัติงาน ที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งตรงกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ในการปฏิบัติงานของสำนักปลัดฯ ไม่ได้มีหน้าที่ แค่จัดการงานเอกสารต่าง ๆ ของทางเทศบาลฯ แต่รวมไปถึงการป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ป้องกันและระงับอัคคีภัย, การให้บริการด้านทะเบียนราษฎร ถือเป็นงานที่ช่วยเหลือและให้บริการ ประชาชนโดยตรง ซึ่งเป็นการสร้างคุณประโยชน์ต่อสังคมและประชาชน และสร้างความภาคภูมิใจต่อ การปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 3 (2568) “...การทำงานเกี่ยวข้องกับการดำเนินการทางวินัยต่อพนักงานที่กระทำ ความผิดวินัยและส่งเสริมให้พนักงานเทศบาลมีคุณธรรม จริยธรรม จดเว้นการกระทำผิดวินัยและ สามารถสร้างความภูมิใจต่อตนเองและประชาชน ผ่านการดำเนินการประเมินองค์กรคุณธรรม และ ได้รับรางวัลองค์กรคุณธรรมต้นแบบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 และ พ.ศ.2567...”

2. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาล เมืองสมุทรสงคราม

2.1 ด้านสภาพแวดล้อม เนื่องจากสำนักงานที่ใช้อยู่ในปัจจุบันมีสภาพเก่าและแคบ ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและภารกิจที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดความแออัด ขาดความสะดวกในการปฏิบัติงานและให้บริการประชาชน อีกทั้งพื้นที่จอดรถมีไม่เพียงพอ ทำให้ประชาชนที่มาใช้บริการได้รับความไม่สะดวก ขัดจำกัดด้านโครงสร้างอาคารแม้จะผ่านการปรับปรุงแล้ว แต่ยังไม่สามารถรองรับความต้องการด้านพื้นที่เฉพาะทาง เช่น พื้นที่สำหรับการประชุม การบริการประชาชน หรือการเก็บเอกสารได้อย่างเหมาะสม ทำให้การทำงานขาดความเป็นส่วนตัว ขาดสมาธิ และขาดประสิทธิภาพในการจัดการอุปกรณ์สำนักงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของเกศรินทร์ คำยันต์ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษาที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาด้านสถานที่ปฏิบัติงาน องค์การควรมีการจัดระเบียบสำนักงานให้มีความเหมาะสม เพียงพอต่อจำนวนของบุคลากร มีการจัดหาห้องเฉพาะไว้สำหรับจัดเก็บเอกสารสำคัญแยกต่างหาก จะได้มีพื้นที่สำหรับปฏิบัติงานมากขึ้น สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...ปัญหาเกี่ยวกับความแออัดของพื้นที่ทำงาน เนื่องจากอาคารสำนักงานที่ใช้ในปัจจุบันก่อสร้างมาเป็น ระยะเวลาานาน ไม่สามารถรองรับจำนวนบุคลากรและภารกิจที่เพิ่มขึ้นได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พื้นที่ ภายในสำนักงานมีความจำกัด...” แนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...อาคารสำนักงานเทศบาลเป็นอาคารเก่า สร้าง มานานทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานมีความแออัด ไม่สะดวกสบายต่อการทำงาน และการให้บริการ แก่ประชาชน อีกทั้งพื้นที่จอดรถยังมีไม่พอในการให้บริการแก่ประชาชน...” ตรงกันกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...อาคารสำนักงานที่จัดสร้างมาเป็นเวลานาน ทำให้รูปแบบของโครงสร้างอาคารยังคงอยู่ในลักษณะเดิม ไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรและภารกิจที่ขยายเพิ่มขึ้นในปัจจุบัน ภายใน สำนักงานมีพื้นที่จำกัด ไม่สามารถแบ่งแยกพื้นที่การทำงานให้มีความเป็นสัดส่วน...” ทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 5 (2568) “...อาคารดังกล่าวมี อายุการใช้งานยาวนานและมีโครงสร้างที่ไม่สามารถขยายเพิ่มเติมได้อย่างเหมาะสม ส่งผลให้พื้นที่ ใช้สอยภายในสำนักงานมีความคับแคบ ไม่เอื้อต่อการจัดสรรส่วนงานต่าง ๆ ...”

2.2 ปัญหาด้านการสื่อสาร เนื่องจากบุคลากรมีความหลากหลายในประสบการณ์ วัฒนธรรม ทักษะ และพื้นฐานส่วนตัว ซึ่งส่งผลต่อความเข้าใจในระเบียบปฏิบัติและรูปแบบการทำงาน อาจก่อให้เกิดความไม่เข้าใจหรือความขัดแย้งภายในองค์กร หากขาดการจัดการที่เหมาะสม ความขัดแย้งดังกล่าวอาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและบรรยากาศการทำงานโดยรวม เป็นไปตามแนวคิดของ Herzberg (อ้างถึงใน อัครี หล่อเหลี่ยม, 2555, หน้า 12-14) กล่าวว่า ทฤษฎีสองปัจจัยศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงาน ซึ่งปัจจัยจำจนมีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน เป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในงาน แต่มีส่วนช่วยให้การทำงานสุขสบาย ซึ่งองค์ประกอบของปัจจัยจำจนคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน คือ หมายถึง การพบปะ สนทนา ความเป็นมิตร การเรียนรู้ หากปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดี สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้คำสำคัญคนที่ 3 (2568) “...เนื่องจากในสถานที่ทำงาน พนักงานแต่ละคนล้วนมีภูมิ หลังที่แตกต่างกัน ไม่ว่าจะเป็นครอบครัว สภาพแวดล้อมทางสังคม การศึกษา วัฒนธรรม หรือ ทักษะที่ได้รับจากการหล่อหลอมมา ทำให้เกิดความหลากหลายทางความคิดบุคลากรบางคนอาจเข้าใจและยอมรับระเบียบเหล่านี้ในมุมมองที่ต่างกัน ส่งผลให้การ ติความ การปรับตัว และการยึดถือวินัยในการทำงานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน สิ่งเหล่านี้ก็นำไปสู่ ความไม่เข้าใจกัน ความขัดแย้งทางความคิด หรือแม้แต่การโต้เถียง ซึ่งหาก

เกิดขึ้นซ้ำ ๆ โดยไม่มีการจัดการที่เหมาะสม ย่อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพจิตของบุคลากร และลดทอนคุณภาพชีวิตในการทำงานในระยะยาว ...”

3. ปัญหาด้านอัตรากำลัง เนื่องจากบุคลากรที่มีอยู่ในสำนักปลัดเทศบาลยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงานที่เพิ่มขึ้น ส่งผลให้เจ้าหน้าที่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้านพร้อมกัน เป็นภาระที่อาจกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการทำงานในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กษพรรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ปัญหาอัตรากำลังข้าราชการ เนื่องจากข้าราชการลดลงเนื่องจากบางตำแหน่งเมื่อข้าราชการ เกษียณอายุราชการ ตำแหน่งจะโดนยุบและไม่มีตำแหน่งใหม่มาทดแทน ทำให้ข้าราชการต้องรับผิดชอบภาระงาน ที่เพิ่มมากขึ้น ตรงกันกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ด้านอัตรากำลังคน ซึ่งไม่เพียงพอต่อภาระหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นตามบทบาทของ หน้าที่ในปัจจุบัน บุคลากรที่มีอยู่ต้องรับผิดชอบงานหลายด้าน ทำให้ขาดประสิทธิภาพในการ ดำเนินงานในแต่ละภารกิจอย่างเต็มที่...” ทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...อัตรากำลังบุคลากร โดยเฉพาะในงานธุรการของสำนักปลัดเทศบาล ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบงานด้านต่าง ๆ ของสำนักงานโดยรวม บุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อ ภาระงานที่ขยายตัว ทำให้ต้องแบกรับงานในหลายด้าน...”

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม

3.1 ด้านสภาพแวดล้อม ควรมีการขยายพื้นที่สำนักงานให้เพียงพอับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น งานบริการประชาชน พื้นที่ปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับการประชุม พื้นที่พักผ่อน และสถานที่จอดรถเพื่อเติม เพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้เข้ารับบริการ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กษพรรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ควรมีการพิจารณาหรือจัดให้มีสถานที่สำหรับจอดรถเพิ่มเติมเพื่อให้เพียงพอ ต่อความต้องการของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานที่ตั้ง และควรมีการพิจารณาจัดให้มีที่พักสวัสดิการของ ข้าราชการเพื่อเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายของข้าราชการ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกันกับผลการวิจัยของ ภาคภูมิ เฉลยภาพ (2566) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลกรณีศึกษา: เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ ผลการวิจัยพบว่า ควรเพิ่มงบจัดสรรสิ่งอำนวยความสะดวกให้กับพนักงานและประชาชนผู้มาติดต่อ จำพวกที่จอดรถ ควรจะมีเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ ซึ่งสอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้คำสำคัญคนที่ 5 (2568) “...ควรมีการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานภายในองค์กรให้มีความเหมาะสมทั้งในด้านฟังก์ชันการใช้งาน เพิ่มพื้นที่จอดรถและสถานที่พักผ่อนหย่อนใจให้กับเจ้าหน้าที่และประชาชน ...” สอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ควรมีแนวทางในการจัดสรรและปรับปรุงอาคารสถานที่ราชการให้มีพื้นที่ใช้สอยที่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร อุปกรณ์สำนักงาน รวมถึงการจัดสรรพื้นที่ปฏิบัติงานให้มีความสะดวก ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ...” และยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...ขยายพื้นที่สำนักงาน เพื่อรองรับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น และเพิ่มพื้นที่ใช้สอยให้เหมาะสมกับภารกิจที่ หลากหลายมากยิ่งขึ้น...”

3.2 ด้านอัตรากำลัง ควรปรับปรุงนโยบายการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดย การรับโอนหรือย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้และทักษะตรงกับภารกิจของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหา

อัตรากำลังคน และสามารถกระจายงานได้อย่างเหมาะสม ลดภาระงานที่กระจุกตัวในบางตำแหน่ง ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของ กชพรรณ ชุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกัน และปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า อัตรากำลังข้าราชการ ควรเพิ่มอัตรากำลังทดแทนของ ข้าราชการ ในตำแหน่งที่โดนยุบหรือ เปลี่ยนเป็นตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราวหรือในรูปแบบจ้างเหมาบริการ และควรเพิ่ม ตำแหน่งที่ให้กับบุคลากรลูกจ้าง ชั่วคราวหรือจ้างเหมาบริการมีโอกาสได้สอบแข่งขันภายในหน่วยงานเพื่อบรรจุเป็น ข้าราชการในการสังกัด จะทำให้การทำงานมีความต่อเนื่องเพราะเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานระบบการทำงาน แล้ว ไม่ต้องเริ่มสอนงานใหม่ ทำให้การทำงานมีความต่อเนื่อง สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขา กำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่า แนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายรังวัด คือ ควรมีการเพิ่มจำนวนบุคลากรเพื่อลดปัญหาภาระงานคั่ง สอดคล้องกับคำให้สัมภาษณ์ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 (2568) “...ประเมินอัตรากำลังและภาระงานของแต่ละฝ่ายอย่างรอบคอบ หรือปรับเปลี่ยนอัตรากำลังเพื่อให้เพียงพอ กับภารกิจที่มีการขยายตัว เพื่อให้เกิดความสมดุลในการทำงาน ของแต่ละบุคคล ลดความซ้ำซ้อน และเพิ่ม ประสิทธิภาพการดำเนินงานขององค์กร...” เป็นแนวเดียวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 2 (2568) “...ปรับนโยบายการสรรหาบุคลากรไม่ว่าจะเป็น การรับโอนย้ายข้าราชการจากท้องถิ่นอื่นๆ หรือข้าราชการประเภทอื่นๆ ให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในหน่วยงานที่มีอยู่เพื่อลดผลกระทบจากการขาดแคลน กระจายงานให้มีความเหมาะสม...” ทั้งยังสอดคล้องกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 1 (2568) “...จัดสรรกำลังคนให้เหมาะสม โดย การสรรหาหรือจัดจ้างพนักงานจ้างตามความจำเป็น รวมทั้งการรับโอนข้าราชการเข้าสู่องค์กรใน ตำแหน่งที่ว่าง เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระงานที่กระจุกตัวอยู่ในบุคลากรกลุ่มเดิม...”

3.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพบุคลากร ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้ การให้คำปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อ เสริมสร้างความเข้าใจในภารกิจงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ รวมถึงการจัดสรรงานให้ตรงกับความสามารถและศักยภาพของแต่ละบุคคล เพื่อลดความเครียดในการทำงาน และเพิ่ม แรงจูงใจในการพัฒนาตนเองและองค์กรโดยรวม สอดคล้องกับผลการศึกษาวิจัยของ กนกวรรณ ซาเหลา (2561) เรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท พบว่า ควร ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่ รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ และสามารถแก้ปัญหาได้ ซึ่งเป็นแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ เจษฎา ยอดรัก (2564) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย ผลการวิจัยพบว่า ควรพิจารณาส่งเสริมและให้การสนับสนุน งบประมาณในการศึกษาต่อหรือการอบรมของหน่วยงาน ภายนอกให้ครอบคลุมบุคลากรที่สนใจ สอดคล้องกับผู้ให้คำสำคัญคนที่ 3 (2568) “...ส่งเสริมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพ ของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลาย ทั้งในรูปแบบของการฝึกอบรม การให้ คำปรึกษา และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจที่ชัดเจนในเนื้อ งานที่ได้รับ มอบหมาย ...” สอดคล้องกับผู้ให้คำสำคัญคนที่ 5 (2568) “...จัดอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพของข้าราชการ สร้างความ ทักษะการทำงานที่ดี...”

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการขยายพื้นที่สำนักงานให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น งานบริการประชาชน พื้นที่ปฏิบัติงาน พื้นที่สำหรับการประชุม พื้นที่พักผ่อน และสถานที่จอดรถเพื่อเติม เพื่อให้อำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานและประชาชนผู้เข้ารับบริการ
2. ควรปรับปรุงนโยบายการสรรหาบุคลากรให้ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน โดยการรับโอนหรือย้ายข้าราชการจากหน่วยงานอื่นที่มีความรู้และทักษะตรงกับภารกิจของสำนักปลัด เพื่อแก้ไขปัญหาอัตรากำลังคนและสามารถกระจายงานได้อย่างเหมาะสม ลดภาระงานที่กระจุกตัวในบางตำแหน่ง
3. ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรที่มีอยู่ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดอบรมให้ความรู้การให้คำปรึกษา และกิจกรรมแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ภายในหน่วยงาน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในภารกิจงาน และส่งเสริมให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะแนวในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยครั้งนี้ได้ทำการศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ เพียง 5 คน เท่านั้น ดังนั้น ผู้วิจัยควรเพิ่มจำนวนผู้ให้ข้อมูลสำคัญในการศึกษาวิจัยและให้มีความหลากหลายมากขึ้น ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการได้มากยิ่งขึ้น
2. ผู้วิจัยศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการบริการประชาชน เพื่อเชื่อมโยงประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่กับคุณภาพบริการที่ประชาชนได้รับอันอาจส่งผลต่อภาพลักษณ์ของหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กชพรรณ ชุนอินทร. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษา สำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- กนกวรรณ ชาญเลขา. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกศรินทร์ คำยันต์. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรมการปกครอง : กรณีศึกษา ที่ทำการปกครองจังหวัดอ่างทอง. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เจษฎา ยอดรัก. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ : ศึกษากรณี สำนักงานเขตคลองเตย. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิภาพร ปลืบุตร. (256) การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาคภูมิ เฉลยภาพ. (2566). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาล กรณีศึกษา:เทศบาลตำบลบางปู อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ภูบดี เสาวรัตน์. (2566). การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรฝ่ายรังวัด สำนักงานที่ดินจังหวัด นครปฐม สาขากำแพงแสน. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มนตรี ตรีอาภรณ์ไพศาล. (2563). อิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานและการรับรู้คุณค่าของงาน ที่มีต่อความ เหนื่อยหน่ายในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สำนักคณะกรรมการกิจการกระจายเสียง กิจการโทรทัศน์ และกิจการโทรคมนาคมแห่งชาติ. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต.
- อัครี หล่อเหลี่ยม. (2555). แรงจูงใจของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการตัดสินใจเข้าทำงานองค์กรของ รัฐ กรณีศึกษาอำเภอนายายอาม จังหวัดจันทบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา

สัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 1. (2568). หัวหน้าสำนักปลัดเทศบาล. สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มิถุนายน, 25.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 2. (2568). หัวหน้าฝ่ายปกครอง. สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มิถุนายน, 26.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 3. (2568). นิติกรปฏิบัติการ. สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มิถุนายน, 24.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 4. (2568). นักจัดการงานทั่วไปปฏิบัติการ. สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มิถุนายน, 25.
- ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 5. (2568). เจ้าพนักงานธุรการชำนาญงาน. สัมภาษณ์ส่วนบุคคล. มิถุนายน, 26.