คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี*

Quality of working life of personnel : A case study of the Registration Division of Nonthaburi Provincial Land Office

นางสาวอนุสรา สุริยาวงษ์[1]

Anusara Suriyawong

6714830024@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี 3) เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เก็บรวบรวมจากเอกสารและสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่ทำหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม จำนวน 7 คน ตามกรอบแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton ทั้ง 8 ประการ ผลการวิจัยพบว่า 1. ค่าตอบแทนไม่สอดคล้องต่อค่าครองชีพ และภาระงานในปัจจุบัน 2. สถานที่ทำงานคับแคบ และไม่ถูกสุขลักษณะ ไม่มีสถานที่พักผ่อนให้เจ้าหน้าที่ 3. โอกาสในการเข้าอบรมมีน้อย และไม่ทั่วถึงบุคลากรทุกคน ส่วนแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 4. มีลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง 5. มีลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6. มีลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7. มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมค่อนข้างน้อย อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อภาระงาน ซึ่งส่งผลให้เบียดเบียนเวลาส่วนตัวของเจ้าหน้าที่ 8. มีลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง โดยมีแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) การปรับค่าตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น และค่าครองชีพในปัจจุบัน 2) ปรับปรุงและจัดระเบียบสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ 3) ปรับปรุงเพิ่มจำนวนอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ 4) ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพการจัดกิจกรรม อบรมให้ความรู้ที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมอย่างเปิดกว้าง 5) พิจารณาทบทวนขอบเขตงานฝ่ายทะเบียน และเกลี่ยงานให้เหมาะสม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; งานจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรม; สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

Keywords: Quality of working life ; Registration of Rights and Juristic Acts; The Registration Division of Nonthaburi Provincial Land Office

---

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในกรณีศึกษา “ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสินทรัพย์ที่มีค่าสูงสุดและเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ ของทุกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระบบราชการที่ภารกิจหลักคือการให้บริการสาธารณะ ซึ่งต้องอาศัยวิจารณญาณ ความละเอียดรอบคอบและจิตบริการของ "คน" เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติ แม้ในปัจจุบันพลวัตของการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและการปฏิรูปสู่ยุคดิจิทัล จะเข้ามามีบทบาทมากขึ้น แต่เทคโนโลยีเป็นเพียงเครื่องมือสนับสนุน ไม่สามารถทดแทนบทบาทของบุคลากรภาครัฐในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนและตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ อย่างไรก็ตาม ภายใต้กระแสการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และการลดขนาดองค์กร ได้ส่งผลให้บุคลากรต้องเผชิญกับภาระงานที่เร่งรัดและซับซ้อนขึ้น หากทรัพยากรบุคคลเหล่านี้ไม่ได้รับการดูแลด้านคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความเชื่อมั่นของประชาชนที่มีต่อหน่วยงานรัฐ

การขยายตัวของเขตเมือง และกิจกรรมทางเศรษฐกิจ ส่งผลให้ปริมาณความต้องการในการเข้าถึงการบริการภาครัฐเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะในเขตจังหวัดนนทบุรีซึ่งเป็นพื้นที่เมืองชั้นในที่มีการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์อย่างรวดเร็วและมีความหนาแน่นของประชากรสูง ก่อให้เกิดภาระงานจำนวนมากต่อหน่วยงานด้านที่ดิน โดยเฉพาะฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี ซึ่งมีหน้าที่เกี่ยวกับการจดทะเบียนสิทธิ และนิติกรรมในอสังหาริมทรัพย์ ที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสิทธิในทรัพย์สินของประชาชน ภารกิจดังกล่าวอยู่ภายใต้กรอบกฎหมายและความคาดหวังของสาธารณชน ที่จะได้รับการบริการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการ อันสอดคล้องกับบทบัญญัติแห่ง รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 76 ที่กำหนดให้รัฐต้องบริหารราชการให้มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตอบสนองประชาชนอย่างมีคุณภาพ จึงทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐต้องแบกรับความคาดหวังที่สูงขึ้นทั้งในด้านความรวดเร็ว ความถูกต้อง และความชัดเจนในการให้บริการ รวมทั้งภาระงานที่มีความหลากหลายหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น นอกจากนี้ภารกิจด้านที่ดินยังอยู่ภายใต้การตรวจสอบตามหลักธรรมาภิบาล ปรากฏตามความแห่งรัฐธรรมนูญ มาตรา 78 อันสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นที่สำนักงานที่ดิน ต้องดำเนินงานอย่างรัดกุม รอบคอบและสามารถตรวจสอบได้ อย่างไรก็ดี ในทางปฏิบัติบุคลากรในหน่วยงานที่มีลักษณะงานบริการ สำนักงานที่ดินมักเผชิญแรงกดดันทั้งจากประชาชน ข้อจำกัดด้านสวัสดิการที่ไม่สอดคล้องกับต้นทุนชีวิตในพื้นที่เมืองขยาย ความปลอดภัย นอกจากนี้ยังรวมไปถึงการขยายตัวของภาระงาน ที่ไม่ได้มีการเพิ่มสัดส่วนทรัพยากรบุคคลหรือสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องไปตามกัน สะท้อนให้เห็นว่าถึงความไม่สมดุลชีวิตกับงาน ที่ชีวิตส่วนตัวถูกเบียดบังด้วยภาระงาน อีกทั้งยังต้องเผชิญกับปัญหาความเครียดในสังคมเมือง ค่าใช้จ่ายที่สูง และแรงกดดันทางเศรษฐกิจ ซึ่งสะท้อนสู่บุคลากรภาครัฐที่ต้องเผชิญกับการปฏิบัติงานภายใต้ความตึงเครียดและความคาดหวังหลากหลายมิติ

การรวมตัวของปัจจัยทางสังคม เศรษฐกิจ และกรอบกฎหมายต่างๆนั้น ส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี ทั้งในด้านสุขภาวะ ความสมดุลชีวิตและงาน และแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการ ปัจจุบันภาครัฐจึงได้เห็นความสำคัญของการยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ซึ่งเป็นยุทธศาสตร์สำคัญที่ภาครัฐใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานแผ่นดิน โดยมีสำนักงาน ก.พ. ทำหน้าที่วางรากฐานนโยบายด้านการบริหารกำลังคนตามหลักระบบคุณธรรม เพื่อให้สอดรับกับเป้าหมายการพัฒนาประเทศ ซึ่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะในมาตรา 34 ได้ระบุถึงการบริหารราชการต้องไม่เพียงแค่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และความคุ้มค่าเท่านั้น แต่ต้องควบคู่ไปกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้ มาตรา 72 ยังกำหนดให้ส่วนราชการมีพันธกิจในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาขวัญกำลังใจเพื่อหล่อหลอมให้ข้าราชการเป็นผู้มีทั้งสมรรถนะและจริยธรรม ซึ่งเป็นฟันเฟืองสำคัญในการปฏิบัติราชการและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐอย่างยั่งยืน

ดังนั้น การศึกษาและวิเคราะห์ถึง สภาพการณ์ทางสังคมในปัจจุบัน และผลกระทบต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรภาครัฐ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนด แนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาระบบราชการ ให้สามารถดำรงไว้ซึ่งขวัญและกำลังใจ ความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการยกระดับคุณภาพของการให้บริการสาธารณะเพื่อตอบสนองต่อประโยชน์สูงสุดของประเทศชาติและประชาชน ผู้วิจัยซึ่งเป็นบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี ภายใต้การกับกำดูแลของกรมที่ดิน จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา “สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี”รวมถึงศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการแก้ไขหรือหาวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) โดยใช้วิธีการ มีรายละเอียดดังนี้ (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 38)

1. การวิจัยเอกสาร (Documentary research) โดยการค้นคว้าและเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสารวิชาการ บทความทางวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์แผนปฏิบัติราชการ ระเบียบเอกสารของทางราชการ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

2. การวิจัยสนาม (Field research) ผู้วิจัยสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างแบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรของการวิจัย ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวันนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) เพื่อเลือกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informants) (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2568, หน้า 34-35) จำนวน 7 คน โดยพิจารณาเลือกบุคคลที่มีความรู้ มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน มากกว่า 6 เดือน มีส่วนเกี่ยวข้องใกล้ชิดและสามารถให้ข้อมูลในประเด็นที่ต้องการศึกษาได้เป็นอย่างดี ประกอบด้วย

1) ตำแหน่งนักวิชาการ ระดับชำนาญการ ฝ่ายทะเบียน จำนวน 1 คน

2) ตำแหน่งนักวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ฝ่ายทะเบียน จำนวน 6 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในกวิจัยครั้งนี้ ใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้างหรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถามและข้อกำหนดที่แน่นอนตายตัวจะใช้คำถามเดียวกันในการสัมภาษณ์ และการสัมภาษณ์จะทำการสัมภาษณ์เป็นรายบุคคล

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

1.1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือนของบุคลากรฝ่ายทะเบียน ยังไม่สอดคล้องกับกับสภาพเศรษฐกิจ และค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึงไม่สอดคล้องกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสะท้อนว่าค่าตอบแทนไม่สามารถจูงใจหรือชดเชยความกดดันจากการทำงานได้อย่างเพียงพอ อย่างไรก็ตาม พบว่าผู้ให้สัมภาษณ์บางราย ซึ่งอยู่ในระดับหัวหน้า หรือมีประสบการณ์ทำงานสูง ในส่วนของสวัสดิการผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่ เห็นว่าเหมาะสมแล้ว สามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตได้ค่อนข้างมาก แต่ผู้สัมภาษณ์ 1 คน มีความกังวลถึงคุณภาพของสวัสดิการที่ลดลง ส่วนค่าล่วงเวลาไม่ได้รับเนื่องจากกรมที่ดินปัจจุบันไม่ได้มีนโยบาย จ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่การทำงานล่วงเวลา

1.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ความปลอดภัย ความเหมาะสมต่อการทำงาน วัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในที่ทำงาน)

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยสะท้อนว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นตรงกันว่าสภาพแวดล้อมการทำงานมีค่อนข้างมีความปลอดภัยตามระเบียบราชการ ทั้งนี้ เห็นว่าควรเพิ่มจำนวนห้องน้ำให้เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ดิน และปรับปรุงให้ถูกสุขลักษณะ

1.3 การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานพัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์มีบางคน คิดเห็นสอดคล้องกันว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรตามกรอบของทางราชการ แต่โอกาสในการเข้าร่วมการอบรมยังมีข้อจำกัด โดยยังไม่ทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคน มีเพียง 1 คนเท่านั้นที่เห็นว่า การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงและการถ่ายทอดความรู้ภายในองค์กรสามารถช่วยชดเชยข้อจำกัดด้านการอบรมได้ในระดับหนึ่ง ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบของสายบังคับบัญชา และหลักกฎหมาย

นอกจากนี้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคน เห็นว่า การทำงานในลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ของฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีนั้น เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานจริงอย่างเต็มที่ รวมถึงการอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 5 คน จาก 7 คน มองว่า การทำงานมีอิสระในการตัดสินใจแต่มีข้อจำกัด โดยจะต้องผ่านลำดับขั้นบังคับบัญชา หรือต้องอิงกฎระเบียบ นอกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน มองว่า การทำงานและการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลา

1.4 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นตรงกันว่างานราชการมีความมั่นคงสูง แต่ในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เห็นว่าเป็นไปตามระบบราชการโดยยึดเกณฑ์ของอายุงาน และความอาวุโสเป็นหลัก ไม่ได้มีการสนับสนุนที่ชัดเจนจากองค์กร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนมองว่า งานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ และการทำงานนี้ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ในส่วนของโอกาสและความก้าวหน้าผู้ให้ข้อมูลสำคัญคนที่ 4 และคนที่ 7 มองว่าองค์กรยังขาดการส่งเสริมที่เป็นพิเศษเช่น การอบรมต่อยอด หรือ ที่มากกว่าเกณฑ์ปกติ โดยมองว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เป็นไปตามอายุงาน และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชัดเจนตามระบบราชการ ปกติทั่วไป เป็นการเลื่อนตำแหน่งไปตามอายุงาน และความอาวุโส

1.5 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (การสร้างสัมพันธ์อันดี ลักษณะการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ความสัมพันธ์ที่เอื้อต่อความสำเร็จของงาน)

ด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในองค์กร ผลการสัมภาษณ์สะท้อนอย่างชัดเจนว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี เนื่องจากลักษณะงานทะเบียนต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และการทำงานของฝ่ายทะเบียนปัจจุบัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนของเพื่อนร่วมงานในหลายๆ มุมมอง จึงทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพ

1.6 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

ด้านสิทธิของบุคลากรและความเป็นธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน เห็นว่าการทำงานมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ ในขณะที่ผู้ให้สัมภาษณ์บางคน มองว่างานทะเบียนเป็นงานที่มีการดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเป็นธรรมในเชิงโครงสร้างองค์กร ซึ่งการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และกรอบระเบียบ ผู้ให้สัมภาษณ์บางคนมองว่า การดำเนินงานภายใต้ระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงเกิดความผิดพลาดในงานทะเบียนได้

นอกจากนี้ในประเด็นของความโปร่งใส และความเป็นธรรมนั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนมีความเชื่อว่าการพิจารณา เลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทน โดยมองว่า เป็นระบบดีแล้ว โดยยึดหลักเกณฑ์ขององค์กรเป็นสำคัญ และประเด็นด้านสิทธิส่วนบุคคล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนมีความเห็นเป็นเอกฉันท์ว่า องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยบุคลากรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีการละเมิดสิทธิทั้งในเรื่องของการปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว โดยในการทำงานบุคลากรต่างได้รับการเคารพสิทธิและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตามกรอบของกฎหมาย โดยผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน

1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ผลการสัมภาษณ์พบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากภาระงานจำนวนมากและหลากหลาย การทำงานเกินเวลาราชการ และความเร่งด่วนของภารกิจด้านงานทะเบียน โดยผู้ให้สัมภาษณ์เพียง 1 คน จาก 7 คน เท่านั้นในระดับหัวหน้า ที่สามารถปรับตัวและบริหารจัดการเวลาได้ดี แม้ภาระงานจะยังคงสูงอยู่ นอกจากนี้ ผู้ให้สัมภาษณ์ จำนวน 5 คน จาก 7 คน เห็นว่าการทำงานฝ่ายทะเบียนเป็นงาน ส่งผลต่อภาวะความกดดันและก่อให้เกิดความเครียดสูงด้วยลักษณะของงาน ทำให้บางครั้งรู้สึกกลัวว่าจะเกิดความเสี่ยงต่อความเสียหายในการตัดสินใจรวมถึงเป็นงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับชาวบ้านอยู่ภายใต้ความคาดหวังของประชาชน

1.8 ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการวิจัยพบว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนมีความคิดเห็นสอดคล้องกันอย่างชัดเจนว่า งานทะเบียนเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม เนื่องจากเกี่ยวข้องโดยตรงกับสิทธิในทรัพย์สินของประชาชน และเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และสังคม

โดยสรุป ผลการสัมภาษณ์สะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีมีจุดเด่นด้านความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ในองค์กร และคุณค่าของงานต่อสังคม ขณะเดียวกันยังพบข้อจำกัดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่อยู่ในระดับต่ำ ซึ่งประเด็นดังกล่าวสะท้อนถึงปัญหาและอุปสรรคในการ

ทำงาน และชี้ให้เห็นถึงความจำเป็นในการกำหนดแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างเป็นระบบตามแนวคิดของ Walton (อ้างถึงใน วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308)

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

1. ด้านค่าตอบแทนและงบประมาณ : ค่าตอบแทนที่ที่ได้ระบไม่เพียงพอและไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ และภาระงาน เจ้าหน้าที่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ โดยไม่มีการกำหนดมาตรการจ่ายค่าล่วงเวลา (OT) และปัญหาสวัสดิการที่ภาครัฐที่มีแนวโน้มที่มีคุณภาพลดลงอย่างต่อเนื่อง และไม่สอดคล้องต่อบริบทปัจจุบัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย : ความไม่ถูกสุขลักษณะ และปริมาณห้องน้ำที่น้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ รวมถึงปัญหาความแออัด และขาดพื้นที่ผ่อนคลายให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยพื้นที่สำนักงานค่อนข้างคับแคบ ยากต่อการจัดระเบียบ

3. ด้านปริมาณงานและความสมดุลในชีวิต : ด้วยปริมาณงานที่มีมากเกินกำลังคน ซึ่งภาระงานมีจำนวนมากหลากหลาย รวมถึงงานที่มีลักษณะซับซ้อน จึงทำให้งานที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนนั้นเกินกว่ากำลังเจ้าหน้าที่จะทำเสร็จภายในเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนจึงต้องทำงานล่วงเวลา ส่งผลทำให้สูญเสียเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว และใช้ชีวิตกับครอบครัว

4. ความเครียดและความกดดันสูง : ปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลโดยตรงต่อความกดกันและความเครียดของเจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนนั้นเกิดจากการที่กฎหมายกำหนดกรอบระยะเวลาตามกฎหมาย ด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และความคาดหวังของประชาชน ก่อให้เกิดความเครียดสะสมและความกังวลในการทำผิดพลาด และผลเสียที่จะตามมา

5. ปัญหาการขาดการส่งเสริมศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ : ขาดการผลักดันศักยภาพรายบุคคล หรือการส่งเสริมทักษะ การอบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึง ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดสู่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่ง

3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียนของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

1.ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการกำลังคน และภาระงาน

- การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่นั้น เป็นข้อเสนอแนะที่ชัดเจนจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ โดยควรมีนโยบายเพิ่มจำนวนบุคลากร หรือการจ้างงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานจริง เพื่อลดภาระงาน มากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่

- การเกลี่ยงานให้เหมาะสม ควรจะต้องพิจารณาทบทวนขอบเขตงานที่ไม่ใช่งานหลักของฝ่ายทะเบียน หรือลดภาระงานที่หลากหลาย และมีความทับซ้อนของงาน ที่เกินความจำเป็น รวมทั้งการลดภาระงานบางประเภทที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์โดยตรงต่อภารกิจของกรมที่ดิน โดยควรกระจายอำนาจ หรือหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นๆ ที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากกว่าในการดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ปรับปรุงสุขอนามัยพื้นฐาน ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และการจัดสรรพื้นที่ และจัดระเบียบพื้นที่ทำงานใหม่ ให้ลดความแออัด และจัดมุมพักผ่อนเจ้าหน้าที่

3. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะ รวมถึงสนับสนุนการอบรมเชิงลึกหรือทักษะใหม่ ๆ มีความหลากหลายและสามารถเข้าร่วมได้อย่างอิสระ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

4. การพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของข้าราชการ

- ควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนในส่วนเป็นค่าล่วงเวลา และอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม รวมถึงปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในกรณีศึกษา “ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี”มีประเด็นที่นำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

ซึ่งสอดคล้องกับคุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ประการ ของ Walton (อ้างถึงในวงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี, 2566, หน้า 307-308) ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่และสวัสดิการที่เพียงพอและเป็นธรรม จักรภพ ศรมณี (2568, หน้า 27) ได้กล่าวถึงผลตอบแทนจากการทำงานไว้ว่า “เมื่อมีการทำงาน โดยการใช้กำลังกายและกำลังสมองในการปฏิบัติหน้าที่ในองค์การ ตามที่ผู้บริหารองค์การมอบหมายให้แล้ว ผู้ปฏิบัติหน้าที่ย่อมต้องได้รับผลตอบแทนในการปฏิบัติงานนั้นๆ โดยค่าตอบแทนนั้นไม่เพียงแต่จำกัดอยู่ในรูปแบบของตัวเงินเท่านั้น” พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการของบุคลากรฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีเป็นอย่างมาก จากผลการสัมภาษณ์ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่า เงินเดือนเฉลี่ยต่อเดือน ไม่สอดคล้องกับกับสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน ซึ่งปัจจุบันกรที่ดินไม่ได้มีมาตรการ และงบประมาณที่ส่งเสริมการจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่การทำงานล่วงเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณัฏฐภพ แสนทน (2566). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองบริหารจดัการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุกรมธนารักษ์ ผลการวิจัยสรุปว่า ค่าตอบแทนยังไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพของตัวเองและครอบครัว เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันเพิ่มสูงขึ้นมากกว่ารายได้ ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง เงินเดือนและผลตอบแทนเป็นปัจจัยแรก ๆ ที่ทำให้ตัดสินใจในการทำงานในหน่วยงานนั้น ๆ การได้รับเงินเดือน ผลตอบแทน และสวัสดิการที่เหมาะสม จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานเกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข มีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ทำให้เกิดประสิทธิภาพกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในส่วนของสวัสดิการ บุคลากรส่วนใหญ่เห็นว่าเหมาะสมแล้ว ซึ่งสวัสดิการต่างๆสามารถช่วยลดค่าใช้จ่ายในชีวิตได้ค่อนข้างมาก แต่บางคนมีความกังวลถึงคุณภาพของสวัสดิการที่ลดลง และการเป็นข้าราชการบรรจุใหม่ที่มีภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด แต่ไม่สามารถเบิกค่าเช่าบ้าน ค่าที่พักได้นั้นก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรด้วยเช่นกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน ผลการศึกษาพบว่าค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อยสาหรับบุคลากรที่บรรจุใหม่ ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เนื่องจากค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทั้งค่าเดินทาง ค่าเช่าที่อยู่อาศัย รวมถึงค่าใช้จ่ายอื่นๆ ทำให้ต้องแบกรับภาระค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการวิจัยสะท้อนว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีค่อนข้างมีความปลอดภัยตามระเบียบราชการ แต่ควรเพิ่มจำนวนห้องน้ำให้เพียงพอต่อจำนวนเจ้าหน้าที่ของสำนักงานที่ดิน และควรปรับปรุงเรื่องความสะอาด นอกจากนี้ ข้อมูลจากผู้ให้สัมภาษณ์บางรายชี้ให้เห็นว่าปัญหาที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ คือความตึงเครียดจากการทำงาน

แต่สำนักงานยังขาดพื้นที่สำหรับให้เจ้าหน้าที่ใช้ในการพักผ่อน หรือผ่อนคลายในระหว่างวัน ซึ่งสอดคล้องกับ นัดดา แก้วบริสุทธิ์ (2567). ศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการททำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สสำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม ผลการศึกษาพบว่า มีข้อจำกัดด้านอาคารสถานที่ที่เป็นอาคารเก่า และด้วยจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องส่งผลให้ พื้นที่ใช้สอยที่ไม่เพียงพอ สถานที่ปฏิบัติงานมีความแออัด กระทบต่อความสะดวกสบายและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ และไม่มีพื้นที่ให้สามารถพักผ่อน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถนั้น จากการศึกษาพบว่า หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาบุคลากรตามกรอบของทางราชการ แต่โอกาสในการเข้าร่วมการอบรมยังมีข้อจำกัด โดยยังไม่ทั่วถึงแก่บุคลากรทุกคน การฝึกอบรมที่มีข้อจำกัดเช่นนี้ อาจไม่สามารถช่วยส่งเสริม พัฒนาต่อยอดทักษะความรู้ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่ได้อย่างทั่วถึงที่จะทำให้เกิดประโยชน์ได้อย่างแท้จริงได้ ซึ่งสอดคล้องกับ วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล (2568, หน้า 1) ได้อธิบายว่า “มนุษย์ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า ไม่สามารถใช้เครื่องมือ เครื่องจักรใด ๆ มาทดแทนได้ มนุษย์จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่นำองค์การให้ไปสู่ความสำเร็จ เนื่องจากมนุษย์มีสมอง มีความรู้สึกนึกคิด และมีจิตวิญญาณ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงมีความแตกต่างจากทรัพยากร อื่น ๆ...โดยเป้าหมายการจัดการจะเน้นที่การสร้างคุณค่าเพิ่มขึ้น โดยการใช้ศักยภาพของมนุษย์ที่จะทำให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ มีความมั่นคง มั่งคั่ง และอยู่ร่วมกันอย่าง สันติสุข” ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคนเห็นว่าเจ้าหน้าที่มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นภายใต้กรอบของสายบังคับบัญชา และหลักกฎหมาย นอกจากนี้ มุมมองการทำงานในลักษณะงานที่ตนเองรับผิดชอบ ของฝ่ายทะเบียนสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีนั้น บุคลากรส่วนใหญ่ของฝ่ายทะเบียนมองว่า เป็นงานที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถทางด้านกฎหมายในการปฏิบัติงานจริงอย่างเต็มที่ และได้พัฒนาทักษะการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ตลอดเวลารวมถึงการอยู่ภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้องเฉพาะด้าน โดยการทำงานมีอิสระในการตัดสินใจแต่มีข้อจำกัด โดยจะต้องผ่านลำดับขั้นบังคับบัญชา หรือต้องอิงกฎระเบียบ

4. ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่ เห็นตรงกันว่า งานราชการมีความมั่นคงสูง เป็นงานที่ได้รับผลกระทบน้อยหากเกิดวิกฤตด้านเศรษฐกิจต่างๆ โดยในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เห็นว่าเป็นไปตามระบบราชการโดยยึดเกณฑ์ของอายุงาน และความอาวุโส และหลักเกณฑ์ที่กำหนดไว้ชัดเจนตามระบบราชการโดยปกติทั่วไป เป็นการเลื่อนตำแหน่งไปตามอายุงาน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน พบว่า “ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน กล่าวคือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งข้าราชการ ลักษณะงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าตามลาดับขั้นและกรอบระยะเวลาที่กำหนด จากระดับปฏิบัติงานไปจนถึงระดับชำนาญงาน และมีโอกาสที่จะขึ้นเป็นหัวหน้ากลุ่มงานในระดับอาวุโสได้ ทำให้มีโอกาสประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ มีตำแหน่งรองรับในการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น” นอกจากนี้ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทุกคนมองว่า งานราชการเป็นงานที่มีเกียรติ และการทำงานนี้ครอบครัวมีความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง ซึ่งจากผลการศึกษาดังกล่าว สอดคล้องกับ Abraham H.Masiow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) กล่าวถึง ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ความต้องการหลักประกันในการมีชีวิตอยู่อย่างมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ การมีที่อยู่อาศัย การมีอาชีพ การได้รับสวัสดิการเป็นต้น ซึ่งเมื่อมนุษย์รู้สึกถึงความมั่นคงปลอดภัย ก็จะแสวงหาความรักและสังคม

5. ด้านความสัมพันธ์และการทำงานร่วมกันในองค์กร ผลการสัมภาษณ์สะท้อนอย่างชัดเจนว่า ผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน มีความคิดเห็นสอดคล้องกันว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับดี เนื่องจาก

ลักษณะงานทะเบียนต้องอาศัยการประสานงานและการทำงานเป็นทีมอย่างต่อเนื่อง และการทำงานของฝ่ายทะเบียนปัจจุบัน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการรับฟังความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนของเพื่อนร่วมงานในหลายๆ มุมมอง จึงทำให้ผลลัพธ์ที่ออกมามีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน "โดยบุคลากรส่วนใหญ่ได้รับมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานที่สำคัญ จึงทำให้รู้สึกว่าตัวเองมีความสำคัญและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร โดยมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน สามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ทำให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับในความรู้ความสามารถซึ่งกันและกัน เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถ

6. ด้านสิทธิของบุคลากรและความเป็นธรรมในองค์กร ผลการวิจัยพบว่า การทำงานมีความอิสระในการแสดงความคิดเห็น และการตัดสินใจ นอกจากนี้ งานทะเบียนเป็นงานที่มีการดำเนินงานตามระเบียบและกฎหมายอย่างชัดเจน ทำให้เกิดความเป็นธรรมในเชิงโครงสร้างองค์กร ซึ่งการดำเนินงานจะอยู่ภายใต้การตัดสินใจของผู้บังคับบัญชา และกรอบระเบียบกฎหมาย อย่างไรก็ตาม การดำเนินงานภายใต้กรอบระเบียบอย่างเคร่งครัดเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยลดความเสี่ยงจากความผิดพลาดในงานทะเบียน องค์กรมีความโปร่งใส สำหรับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง และผลตอบแทน โดยมองว่า เป็นระบบดีแล้ว โดยยึดหลักเกณฑ์ขององค์กรเป็นสำคัญ นอกจากนี้องค์กรมีวัฒนธรรมการทำงานที่ให้ความสำคัญกับการเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยบุคลากรมีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่มีการละเมิดสิทธิทั้งเรื่องารปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว บุคลากรต่างได้รับการเคารพสิทธิและมีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตามกรอบของกฎหมายภายใต้ควาถูกต้อง โดยผู้บังคับบัญชาเปิดกว้างรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อหาแนวทางปฏิบัติงานร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ กิตบดี ลับสวัสด์ (2567). ศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้บังคับบัญชามีการเปิดโอกาสให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นอย่างเสรีในที่ประชุม หรือการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ เนื่องจากภาระงานจำนวนมาก และหลากหลาย และจำนวนเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอ และความเร่งด่วนของภารกิจด้านงานทะเบียน จึงต้องมีการทำงานเกินเวลาราชการ นอกจากนี้ งานฝ่ายทะเบียนเป็นงาน ส่งผลต่อภาวะความกดดันและก่อให้เกิดความเครียดสูง เนื่องจากลักษณะงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีรายละเอียด และความซับซ้อนที่แตกแตกต่างกัน จนทำให้บางครั้งเจ้าหน้าที่มีความรู้สึกกังวลว่าจะเกิดความเสี่ยงต่อความสียหายที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจที่ผิดพลาด และด้วยงานที่มีการปฏิสัมพันธ์กับชาวบ้านอยู่ภายใต้ความคาดหวังของประชาชน ซึ่งสอดคล้องกับ กชพรรณ ขุนอินทร์ (2566). ที่ได้ทำการศึกษา เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร โดยผลการศึกษาพบว่า การปฏิบัติงานในสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ค่อนข้างไม่มีความสมดุลกันระหว่างชีวิตช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เป็นอิสระจากงาน เนื่องจาก ในปัจจุบันภารกิจภาระงานค่อนข้างเยอะ และบางภารกิจต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการหรือปฏิบัติงานในเวลายามวิกาล...และบางภารกิจได้รับมอบหมายให้ต้องปฏิบัติแบบเร่งด่วนประกอบกับจำนวนอัตรากำลังที่มีไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน อันเป็นเหตุทำให้ข้าราชการส่วนใหญ่เกิดความเครียดสะสมและส่งผลกระทบต่อทั้งด้านร่างกายและจิตใจของตัวข้าราชการที่ปฏิบัติงาน

8. ข้าราชการส่วนใหญ่ของ ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานดังกล่าว เนื่องจาก เป็นงานที่ได้บริการประชาชน โดยมองว่าลักษณะงานที่รับผิดชอบนั้นเป็นงานที่มักมีโอกาสได้ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหา รวมถึงสร้างประโยชน์ให้กับประชาชนและสังคมโดยตรง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญส่วนใหญ่ มองว่า องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบันมีบทบาทด้านสังคม และมีผลโดยตรงกับระบบเศรษฐกิจของประเทศ จึงรู้สึกมีคุณค่า และรู้สึกภาคภูมิใจในงาน และองค์กร และรู้สึกว่าได้รับการยอมรับจากสังคม สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กชพรรณ ขุนอินทร์ (2566) เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า มีความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในสำนักงานดังกล่าว...อีกทั้งเป็นการปฏิบัติงานที่ทำประโยชน์ให้กับสังคมและประเทศชาติ ซึ่งสอดคล้องกับ Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) ได้เสนอว่า ความต้องการการยอมรับ (Self Esteem Needs) คือ ความต้องการมีตัวตน ได้รับความสำคัญรวมถึงการได้รับเกียรติ และความสำเร็จ โดย Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2568, หน้า 54) กล่าวว่า ความต้องการทั้ง 5 ขั้น ของ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham H.Maslow) เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ

2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

1. ด้านค่าตอบแทนและงบประมาณ : ด้วยรายได้ที่ไม่สอดคล้องกับภาระงาน และค่าครองชีพ โดยเงินเดือนข้าราชการไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ประกอบกับเจ้าหน้าที่ต้องทำงานนอกเวลาราชการ และในวันหยุดโดยไม่มีการกำหนดมาตรการจ่ายค่าล่วงเวลา (OT) ให้แก่เจ้าหน้าที่เพื่อตอบแทนการทำงานที่นอกเหนือเวลาราชการแต่อย่างไร อีกทั้ง เจ้าหน้าที่ยังต้องแบกรับกับภาระค่าใช้จ่ายแฝงในการทำงาน โดยเจ้าหน้าที่บางรายต้องนำเงินส่วนตัวไปจ้างบุคคลภายนอกมาช่วยเคลียร์งาน เพื่อให้งานเสร็จทันระยะเลาตามกำหนด นอกจากนี้ ยังมีความรู้สึกว่าสวัสดิการที่ภาครัฐจัดสรรให้มีคุณภาพลดลงอย่างต่อเนื่อง เมื่อเปรียบเทียบกับเมื่ออดีต มีความรู้สึกเปรียบเทียบว่าสวัสดิการภาครัฐมีแนวโน้มลดลง และด้อยกว่าสวัสดิการของภาคเอกชน ซึ่งไม่สอดคล้องกับ Richard E.Walton (1974, อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, 2563, หน้า 11-12) ได้กล่าวถึง การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมว่า ว่าผู้ปฏิบัติงานจะต้องได้รับค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เพียงพอกับ การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพและความปลอดภัย : ผู้ให้ข้อมูลสำคัญบางคน เห็นว่า สิ่งอำนวยความสะดวกไม่ถูกสุขลักษณะ ปริมาณห้องน้ำมีจำนวนน้อยเกินไปไม่เพียงพอต่อความต้องการของเจ้าหน้าที่ บางครั้งมีความรู้สึกว่าไม่ค่อยสะอาดเท่าที่ควรจะเป็น โดยมีความสกปรก และมีกลิ่นรบกวน นอกจากนี้ยังพบปัญหาความแออัด และขาดพื้นที่ผ่อนคลายให้แก่เจ้าหน้าที่ โดยพื้นที่สำนักงานค่อนข้างคับแคบ ยากต่อการจัดระเบียบ และไม่มีพื้นที่สำหรับพักผ่อน เพื่อลดความเครียดระหว่างวัน

3. ด้านปริมาณงานและความสมดุลในชีวิต : ด้วยปริมาณงานที่มีมากเกินกำลังคน (Overload) ซึ่งภาระงานมีจำนวนมาก หลากหลาย และซับซ้อน จึงทำให้งานที่มอบหมายให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนนั้นเกินกว่ากำลังเจ้าหน้าที่จะทำเสร็จภายในเวลาที่กำหนด เจ้าหน้าที่ฝ่ายทะเบียนจึงต้องทำงานล่วงเวลา รวมถึงมาทำงานในวันหยุด ส่งผลทำให้สูญเสียเวลาในการใช้ชีวิตส่วนตัว และใช้ชีวิตกับครอบครัว การทำงานหนักส่งผลกระทบโดยตรงต่อเวลาพักผ่อนและ

ชีวิตครอบครัว ทำให้เกิดความไม่สมดุล สอดคล้องกับ ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน โดยผลการศึกษา พบว่า “ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบทำให้เจ้าหน้าที่ประสบปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจเป็นบางครั้ง กรณีมีปัญหาในงานที่ทำและเป็นปัญหาที่ไม่สามารถควบคุมได้ ทำให้ไม่ค่อยมีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวมากนัก”

4. ความเครียดและความกดดันสูง : ปัจจัยที่ส่งผลต่อความกดกันและความเครียดของเจ้าหน้าที่นั้นเกิดจากการที่กฎหมายกำหนดกรอบระยะเวลาตามกฎหมาย ด้วยปริมาณงานที่มีจำนวนมาก และความคาดหวังของประชาชนก่อให้เกิดความเครียดสะสมและความกังวลในการทำผิดพลาด และผลเสียที่จะตามมา สอดคล้องกับ ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). ศึกษาเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน โดยผลการศึกษา พบว่า “ภาระงานที่ได้รับมอบหมายค่อนข้างเยอะ จึงทำให้มีผลต่อปัญหาสุขภาพร่างกาย จิตใจ ไม่มีเวลาให้ตนเองและครอบครัว รวมไปถึงความเครียดสะสมด้วย”

5. ปัญหาการขาดการส่งเสริมศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่ : โดยความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่นั้นยึดตามระบบอาวุโสและอายุงานเป็นหลัก โดยยังขาดการผลักดันศักยภาพรายบุคคล หรือการส่งเสริมทักษะ การอบรมให้ความรู้อย่างทั่วถึง ที่จะนำไปใช้ในการพัฒนาต่อยอดสู่ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

3. เพื่อศึกษาแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรฝ่ายทะเบียน ของสำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี

แนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี ให้ดีขึ้น จากผลการศึกษาผู้วิจัยสามารถนำเสนอแนวทางแก้ไขเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ ดังนี้

1.ข้อเสนอแนะด้านการบริหารจัดการกำลังคน และภาระงาน

- การเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยการเพิ่มอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ โดยควรมีนโยบายเพิ่มจำนวนบุคลากรหรือการจ้างงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานจริง เพื่อลดภาระงาน มากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่ (Overload) ซึ่งสอดคล้องกับ กชพรรณ ขุนอินทร์ (2566). ศึกษา เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร ได้เสนอว่า “...ควรมีการพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของข้าราชการในสังกัด เพื่อใช้กำลังคนให้สอดคล้องและเหมาะสมกับจำนวนปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในปัจจุบัน อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดกับทางราชการ อีกทั้งหากมีการเพิ่มอัตรากำลังข้าราชการ ก็จะส่งผลให้บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ดียิ่งขึ้นตามไปด้วย

- การเกลี่ยงานให้เหมาะสม (Job Re-design) โดยองค์กร ผู้บังคับบัญชารวมถึงผู้บริหารควรจะต้องพิจารณาทบทวนขอบเขตงานที่ไม่ใช่งานหลักของฝ่ายทะเบียน หรือลดภาระงานที่หลากหลาย และมีความทับซ้อนของงานที่เกินความจำเป็น เพื่อให้เจ้าหน้าที่โฟกัสกับงานหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่นควรมีการแยกฝ่ายงานที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับงานนิติบุคคลอาคารชุด และนิติบุคคลหมู่บ้านจัดสรรไว้ให้ชัดเจน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพื้นที่เขตเมืองที่มีคอนโด หรือหมู่บ้านจัดสรรจำนวนมาก ควรกำหนดให้มีฝ่าย และเจ้าหน้าที่ที่มีความเฉพาะเจาะจงสำหรับงานประเภทนี้เท่านั้น เนื่องจากงานในลักษณะดังกล่าวเป็นงานที่มีความหลากหลายเองอยู่แล้ว พบว่ามีปัญหาค่อนข้างมากในการพิจารณา และจดทะเบียน รวมทั้งการลดภาระงานบางประเภทที่ไม่ได้มีความเกี่ยวข้อง หรือสัมพันธ์โดยตรงต่อภารกิจของกรมที่ดิน โดยควรกระจายอำนาจหรือหน้าที่ให้แก่หน่วยงานอื่นๆที่มีความเกี่ยวข้องโดยตรงมากกว่าในการดำเนินการ

2. ข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

- ปรับปรุงด้านสถานที่ โดยจัดการสุขอนามัยพื้นฐาน ดำเนินการปรับปรุงห้องน้ำให้สะอาด ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร การจัดสรรพื้นที่ รวมถึงการจัดระเบียบพื้นที่ทำงานใหม่ ให้ลดความแออัด และจัดมุมพักผ่อนเล็ก ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายความเครียดสะสมที่เกิดจากการทำงานระหว่างวัน สอดคล้องกับ นิภาพร ปลีบุตร (2566) ได้ศึกษา การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยสรุปว่า ข้อเสนอแนะ แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า “ควรจัดสภาพแวดล้อมให้ถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัย มีแสงสว่างที่เพียงพอต่อการทำงาน มีห้องสำหรับพักผ่อนและคลายเครียด โต๊ะทำงานควรจัดแบ่งขอบเขตที่ชัดเจน...มีห้องฟิตเนสสำหรับออกกาลังกายเพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้แข็งแรง เพื่อรณรงค์ให้ออกกาลังกายทุกสัปดาห์...” ทั้งนี้ เพื่อช่วยเสริมสร้างสุขภาพกายที่ดี ช่วยผ่อนคลาย เป็นการลดปัญหาสุขภาพจิตที่เคร่งเครียดอันเกิดจากการทำงาน และสอดคล้องกับแนวทางการแก้ไขปัญหาจากผลการวิจัยของ นัดดา แก้วบริสุทธิ์ (2567). เรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม มีแนวทางการแก้ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าว คือ “ควรมีการขยายพื้นที่สำนักงานให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากรที่เพิ่มขึ้น โดยจัดสรรพื้นที่ให้เหมาะสมกับลักษณะงาน...รวมถึงการจัดสรรพื้นที่พักผ่อนเพื่ออำนวยความสะดวกแก่เจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน… “

3. ข้อเสนอแนะด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

- ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ รวมถึงสนับสนุนการอบรมเชิงลึกหรือทักษะใหม่ ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ ทั้งนี้ควรจัดกิจกรรมที่หลากหลายรูปแบบ เพื่อบุคลากรทุกคนจะสามารถเข้าร่วมได้อย่างมีอิสระ สอดคล้องกับ ภาวิณี พรหมหาญ (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการอัยการ สำนักงานอัยการสูงสุด เสนอว่า ควรจัดให้มีการเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้บุคลากรทุกระดับ ทั้งการฝึกอบรมจากภายใน และภายนอกหน่วยงาน รวมทั้งหลักสูตรในแขนงต่าง ๆ ที่บุคลากรสนใจ โดยพิจารณาตามประสบการณ์ทำงานและความสามารถอย่างเป็นธรรม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน นรินทร์ อบแพทย์, 2563, หน้า 11-12) กล่าวว่า คุณลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต้องมีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน และอาชีพของบุคคล ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. การพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนของข้าราชการ

- ควรพิจารณาปรับเปลี่ยนอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้มีความสอดคล้องสภาวะเศรษฐกิจ สังคมในปัจจุบันนี้ นอกจากนี้ยังเห็นว่าการพิจารณาเรื่องค่าตอบแทนในลักษณะที่เป็นสวัสดิการของภาครัฐ โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการจัดสวัสดิการที่เกิดประโยชน์ และคุ้มค่านั้น น่าจะเป็นทางเลือกที่ดีสำหรับการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้แก่ข้าราชการได้อีกทางหนึ่ง เช่นการปรับหลักเกณฑ์การเบิกเช่าบ้านให้แก่ข้าราชการที่บรรจุใหม่ให้มีสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านได้บ้าง ทั้งนี้ จะช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายเงินเดือนในอัตราเริ่มต้นที่ได้รับได้ ทั้งนี้ การได้รับสวัสดิการที่ดีอันก่อให้เกิดประโยชน์ ความคุ้มค่า และความมั่นคง จะมีส่วนช่วยลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่ในบางครั้งอาจเกิดความรู้สึกไม่พอใจจากในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงานได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Frederick Herzberg (อ้างถึงใน จักรภพ ศรมณี, 2568, หน้า 55) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยสุขวิทยา หรือปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) โดยเป็นปัจจัยที่มีเพื่อลดความรู้สึกไม่พอใจในการทำงานที่เกิดขึ้น แม้จะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจในงาน แต่ไม่ได้มีผลมาก

พอที่จะจูงใจให้คนทำงานได้ เช่น ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน เงินเดือน สภาพการทำงาน ชีวิตส่วนตัวและความสัมพันธ์ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ฯลฯ นอกจากนี้ ควรมีการจัดสรรงบประมาณค่าตอบแทนล่วงเวลา ควรมีมาตรการเบิกจ่ายค่าล่วงเวลา (OT) ให้แก่เจ้าหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ และลดภาระค่าใช้จ่ายส่วนตัวของเจ้าหน้าที่โดยการใช้เงินเดือนส่วนตัวไปกับการจ้างบุคคลอื่นมาช่วยแบ่งเบาภาระงาน ทั้งนี้ แนวทางดังกล่าวยังมีส่วนช่วยให้เจ้าหน้าที่รู้สึกมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ส่งผลต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และองค์กรก็จะเป็นองค์กรที่มีศักยภาพ สามารถบรรลุและความสำเร็จได้ง่าย สอดคล้องกับ จักรภพ ศรมณี (2568, หน้า 5) ได้อธิบายว่า ปัจจัยสำคัญหนึ่งที่จะรักษาให้พนักงานจงรักภักดีต่อองค์กรนั้น ก็คือ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี เพราะนั่นทำให้บุคลากรเกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ และทำงานในองค์กรได้อย่างราบรื่น เคล็ดลับสำคัญของความสำเร็จก็คือทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากองค์กรมีการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพ องค์กรมีศักยภาพ บรรลุ ความสำเร็จได้ง่าย และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดีนั้นนอกจากจะทำให้บุคลากรพัฒนาตนเองอยู่ เสมอยังอาจทำให้ค้นพบศักยภาพใหม่ ๆ ของบุคคลากรได้ด้วย และทำให้องค์กร สามารถใช้ศักยภาพที่หลากหลายให้เกิดประโยชน์กับองค์กรได้มากที่สุดอีกด้วย

ซึ่งแนวทางการแก้ไขหรือวิธีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี สอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Abraham H.Maslow (1940, อ้างถึงใน รัฐศิรินทร์ วังกานนท์, 2567, หน้า 18) เสนอว่า ความต้องการของมนุษย์มีทั้งหมด 5 ลำดับขั้น ได้แก่ ความต้องการทางกายพื้นฐาน, ความต้องการความมั่นคง, ความต้องการด้านสังคม, ความต้องการการยอมรับ และความต้องการประจักษ์ตนเอง ตามลำดับ โดยที่ความต้องการขั้นต้นจะต้องได้รับการตอบสนองก่อน จากนั้นมนุษย์จึงจะมีความต้องการในลำดับขั้นที่สูงขึ้นไป

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากผลการวิจัย ดังนี้

1. ควรพิจารณาเพิ่มอัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน โดยควรมีนโยบายเพิ่มจำนวนบุคลากร หรือการจ้างงานให้สอดคล้องกับปริมาณงานจริง เพื่อลดภาระงาน มากเกินกำลังของเจ้าหน้าที่ (Overload)

2. การเกลี่ยงานให้เหมาะสม ควรพิจารณาทบทวนขอบเขตงานที่ไม่ใช่งานหลักของฝ่ายทะเบียน หรือลดภาระงานที่หลากหลาย และมีความทับซ้อนของงาน ที่เกินความจำเป็น

3. ควรจัดสถานที่ทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก ให้ถูกสุขลักษณะ และเพียงพอต่อจำนวนบุคลากร และการจัดสรรพื้นที่ และจัดระเบียบพื้นที่ทำงานใหม่ให้ลดความแออัด และจัดมุมพักผ่อน (Relaxation Zone) เล็ก ๆ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ผ่อนคลายความเครียดสะสมที่เกิดจากการทำงานระหว่างวัน

4. ควรมีการส่งเสริมการพัฒนาทักษะ รวมถึงสนับสนุนการอบรมเชิงลึกหรือทักษะใหม่ ๆ อย่างเปิดกว้าง และทั่วถึง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในสายอาชีพ

5. ควรพิจารณาจัดสรรค่าตอบแทนในส่วนเป็นค่าล่วงเวลา และอัตราเงินเดือนของเจ้าหน้าที่ให้เหมาะสม รวมถึงปรับปรุงระบบสวัสดิการให้มีความทันสมัย และสอดคล้องกับสภาพสังคม และเศรษฐกิจในปัจจุบันยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของกรมที่ดินใน ฝ่าย/ส่วน หรือสำนัก/กอง อื่นๆ เนื่องจากภารกิจ และลักษณะงานในหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ แต่ละฝ่าย หรือแต่ละสำนักงานค่อนข้างมีความแตกต่างกัน

ทั้งนี้ เพื่อให้ทราบถึงชีวิตการทำงาน ปัญหาและอุปสรรค ของฝ่ายงานอื่นๆ ว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างจากบุคลากรฝ่ายทะเบียน สำนักงานที่ดินจังหวัดนนทบุรี และเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่เจ้าหน้าที่ฝ่ายนั้นๆ ด้วย

เอกสารอ้างอิง

กชพรรณ ขุนอินทร์ (2566). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนสามัญ : กรณีศึกษาสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติดกรุงเทพมหานคร*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

กิตบดี ลับสวัสดิ์ (2567). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายบริหารงานทั่วไป กลุ่มภารกิจด้านอำนวยการ สังกัดโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

จักรภพ ศรมณี. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.*

ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

ณัฏฐภพ แสนทน (2566). *คณุภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ กองบริหารจดัการกรรมสิทธิ์ที่ราชพัสดุกรมธนารักษ์*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

นรินทร์ อบแพทย์ (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นัดดา แก้วบริสุทธิ์ *(2567). การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ : กรณีศึกษา สำนักปลัดเทศบาลเมืองสมุทรสงคราม*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

นิภาพร ปลีบุตร (2566) ได้ศึกษา *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการที่ทำการปกครองจังหวัดสุพรรณบุรี*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภาวิณี พรหมหาญ (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานคณะกรรมการอัยการสำนักงานอัยการสูงสุด*

การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ภูบดี เสาวรัตน์ (2567). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทางานของบุคลากร ฝ่ายรังวัดสำนักงานที่ดินจังหวัดนครปฐม สาขากำแพงแสน*

การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

รัฐศิรินทร์ วังกานนท์. (2567). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.*

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

วงพักตร์ ภู่พันธ์ศรี. (2566). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาองค์การและนวัตกรรมในองค์การ.*

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.*

กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

วีณา พึงวิวัฒน์นิกุล. (2568). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์.*

ร่วมสมัย. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.