

**ศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา : สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย**

**A study of the quality of work life patterns of operational level administrative
officials.**

Case study: Office of the provincial public prosecution Chiang Rai.

ภัทร์ปรียา ลักคณะ

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย และ (2) เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นต้องเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการของสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย และมีอายุการทำงานไม่เกิน 6 ปี ตำแหน่งนิติกรปฏิบัติการ ตำแหน่งนักจัดการงานทั่วไป ตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชีปฏิบัติการ และตำแหน่งนักวิชาการพัสดุปฏิบัติการ ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 9 คน งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Deep Interview) เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลใช้คำถามแบบปลายเปิด และการวิเคราะห์ข้อมูลใช้วิธีแจกแจงความถี่เพื่อทำการสรุปผลการวิจัย

จากดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (4) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (5) ด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม และ (6) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการระดับปฏิบัติการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดีมาก ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการ บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียมอยู่ในระดับดีตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ข้าราชการระดับปฏิบัติการ

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566 - 2570 กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ ยกกระต๊อขีดความสามารถ เพื่อโอกาสทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ภายใต้ความท้าทาย การเปลี่ยนแปลงสู่ยุคเทคโนโลยี รวมถึงการแพร่ระบาดของโควิด 19 ที่ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจและการดำเนินชีวิต ซึ่งให้ความสำคัญและขับเคลื่อนผ่านการมีส่วนร่วมของเครือข่ายในการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคประชาสังคม สถาบันการศึกษา สถาบันวิจัย รวมถึงประชาชนทุกคนเพื่อสร้างอนาคตไทย สู่สังคมก้าวหน้า เศรษฐกิจสร้างมูลค่าอย่างยั่งยืน (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2566) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต อาจใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคต มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน, 2562)

ในปัจจุบันมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จได้ต้องสามารถปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ตามกระแสโลกาภิวัตน์ โดยมีทรัพยากรบุคคล (Human Resources) คนทำงานในองค์กรเป็นหัวใจสำคัญ และเป็นกำลังหลักของทั้งครอบครัว องค์กร ชุมชน และสังคม การสร้างความสุขในที่ทำงาน นับว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการองค์กร ในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย (ขวัญเมือง บรรอัสกุล, 2560) ดังนั้นการให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ช่วยให้องค์กรเข้าใจความต้องการของบุคลากรในแต่ละระดับ กระทั่งทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผลงาน ดังนั้นการบริหารจัดการบุคคลที่ดีจะส่งต่อเป้าหมายและความยั่งยืนขององค์กร ขณะเดียวกันบุคลากรเองก็ต้องการความสุขในการทำงานด้วยเช่นกัน ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายชีวิตของคนทำงาน เมื่อเป้าหมายของทั้งสองฝ่ายคือ บุคลากรและองค์กรสอดคล้องกัน บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรจะรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เป็นผลให้เกิดพฤติกรรมที่เป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรตามมา (มธุริน แจ่มแจ้ง, 2562)

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจวิจัยศึกษาแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ธุรการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย เนื่องจากผู้วิจัยเห็นถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการสนับสนุนและอำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานอัยการในการให้ความช่วยเหลือประชาชนในการดำเนินการทางกฎหมาย การคุ้มครองป้องกันสิทธิและเสรีภาพ

ของประชาชน และการให้ความรู้ทางกฎหมายแก่ประชาชน เป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เมื่อเป็นเช่นนั้น ข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการ จึงควรได้รับความสนใจในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม ไปพร้อม ๆ กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเฉพาะข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการ ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในระดับต้น และยังมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มากนัก ควรมีลักษณะการดำเนินชีวิตที่มีความเป็นอยู่สอดคล้องกับระดับความต้องการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิต และเพื่อให้ข้อมูลนี้เป็นแนวทางใช้ในการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นที่จะสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันกับองค์กร และส่งผลให้ข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการ สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและมีงานที่มีคุณค่าและคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย
2. เพื่อศึกษาถึงสภาพปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย

ขอบเขตการวิจัย

ใช้การวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก (In-Deep Interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นเป็นข้าราชการธรรการระดับปฏิบัติการของสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย และมีอายุการทำงานไม่เกิน 6 ปี ประชากรกลุ่มตัวอย่างมี จำนวน 9 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ทฤษฎีและแนวคิดเป็นดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีนักวิชาการกำหนดไว้ เพื่อเป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการมนุษย์ทุกชนชั้น ตั้งแต่ความต้องการพื้นฐานไปสู่ขั้นสูงสุดของมนุษย์ เช่น ความต้องการพื้นฐาน ความมั่นคงปลอดภัย ความต้องการด้านสังคม ความต้องการยอมรับนับถือ ความต้องการสูงสุดสิ่งที่ตั้งใจไว้ ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg F., Mausner, 1959) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย แนวคิดของ Richard E. W. (1973) เป็นองค์ประกอบสำคัญ 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดของ Huse & Cumminbgs, (1985) เป็นแนวคิดที่แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 8 องค์ประกอบที่สำคัญ แนวคิดของ Nanjundeswaraswamy (2016) เป็นการแบ่งองค์ประกอบของชีวิตการทำงานออกเป็น 18 องค์ประกอบ บทความของ MBA Knowledge Base

(2021) เป็นการแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างต้องการออกเป็น 7 ประการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องของ Noushin, K. S. & Badri, A. (2013), ธิดาพร อัครเศรษฐ (2555) ศรียา ยงค์ศิริ (2559) วิชา ตระกูลสุนทรชัย (2561) และนรินทร์ อบแพทย์ (2563)

แนวความคิดงานวิจัยครั้งนี้

ตารางที่ 1 สรุปทฤษฎี แนวคิดของรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีและแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน	ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (1954)	ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอร์ซเบอร์ก (1959)	Richard E. Walton. (1973)	Huse & Cummbigs, (1985)	Noushin, K. S. & Badri, A. (2013)	Naniundeswaraswamy (2016)	MBA Knowledge Base (2021)	ธิดาพร อัครเศรษฐ (2555)	ศรียา ยงค์ศิริ (2559)	วิชา ตระกูลสุนทรชัย (2561)	นรินทร์ อบแพทย์ (2563)	งานวิจัยครั้งนี้
การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง			●	●	●	●	●		●	●	●	●
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	●	●	●	●		●	●		●		●	●
สิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม		●	●	●	●				●		●	●
ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว		●	●	●	●			●	●	●	●	●
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม			●	●			●		●		●	

ผู้วิจัยได้นำแนวคิดรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ แต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกันและได้สรุปหัวข้อที่สนใจของงานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ การมีเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่อาศัยในปัจจุบัน ความเหมาะสมของค่าตอบแทนเมื่อเทียบกับปริมาณงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ และเหมาะสมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่เสี่ยงเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติหน้าที่ ไม่มีมลภาวะทางเสียง อากาศ และแสงสว่าง เครื่องมืออุปกรณ์เพียงพอ รวมถึงความเครียดจากการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจ

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง คือ มีโอกาสให้เพิ่มขีดความสามารถ ช่วยพัฒนาและดึงศักยภาพออกมาใช้ได้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง แก้ไขปัญหาได้ มีอำนาจตัดสินใจสามารถวางแผน ลงมือปฏิบัติงานและควบคุมงานของตนเอง

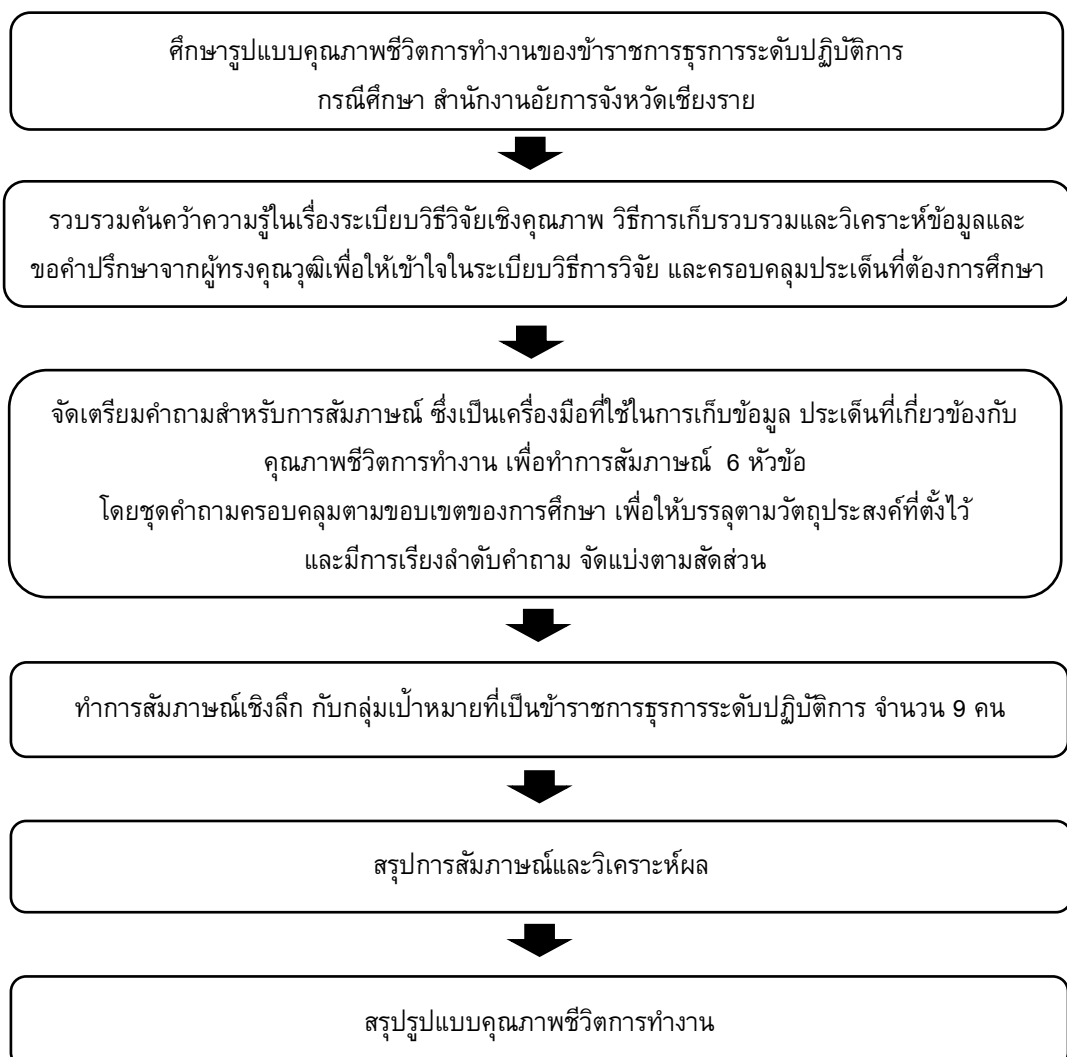
4. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน คือ การสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานร่วมกัน เห็นถึงความสำคัญของตนเอง การมีตัวตนในงาน การได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่น มีความเท่าเทียม สามัคคี ไม่แบ่งแยกเป็นกลุ่ม ๆ ให้ความช่วยเหลือเพื่อทำให้งานออกมาประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

5. สิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม คือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน ความเสมอภาค มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเท่าเทียม การรักษากฎระเบียบการอยู่ร่วมกัน

6. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือ การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ความยืดหยุ่นของการทำงาน การสร้างผลกระทบต่อความสัมพันธ์ครอบครัวและชีวิตส่วนตัว การมีเวลาให้แก่ครอบครัว สังคมภายนอก รวมถึงการมีเวลาสร้างประโยชน์ต่อสังคม

ขั้นตอนงานวิจัย

ภาพที่ 1 ขั้นตอนงานวิจัย



วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมายจากข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการของสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงรายที่มีอายุการทำงานไม่เกิน 6 ปี จำนวน 9 คนจากกลุ่มประชากรทั้งหมด 14 คนวิธีการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (Purpose sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน โดยผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) จากนั้นนำหัวข้อทั้งหมด 6 ข้อที่จะทำการวิจัยครั้งนี้มาทำแบบสัมภาษณ์รูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะปัญหา ดังนี้ (1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (4) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (5) สิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม และ (6) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยผู้วิจัยได้นำประเด็นของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ข้อมาใช้ในการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะปัญหาในการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการของสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย โดยใช้คำถามเป็นคำถามปลายเปิด จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงความถี่ เมื่อได้ค่าความถี่ (f-frequencies) ของแต่ละหัวข้อแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาสรุปรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและปัญหาของคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำเสนอข้อมูลจากผลวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยนำเสนอในรูปแบบของตารางค่าความถี่ และพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย สรุปและวิเคราะห์ได้ดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ข้าราชการธุรการมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการใช้จ่ายส่วนตัวและครอบครัว ได้รับสิทธิสวัสดิการข้าราชการ ค่าตอบแทนนั้นเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานอื่น รวมถึงได้รับสวัสดิการอื่น ๆ จากหน่วยงานเพิ่มเติม

1.2 ลักษณะปัญหาด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมนั้น เป็นการได้รับเงินตกเบิกการปรับเพิ่มเงินเดือนหรือค่าตอบแทนพิเศษในแต่ละรอบล่าช้า ไม่ตรงเวลา และคิดเห็นว่าการปรับขึ้นเงินเดือนแต่ละรอบไม่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและค่าครองชีพที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน

2.1 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ข้าราชการ
ธุรการระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกละเลย เนื่องจากหน่วยงานมีพนักงานรักษาความปลอดภัย
ดูแล 24 ชั่วโมง และมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำการในช่วงเวลาราชการ คอยคัดกรองผู้ที่มาติดต่อ
ราชการ การปฏิบัติงานมีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ ที่มีคุณภาพดีและมีความ
ปลอดภัยพร้อมใช้งาน มีอาคารสำนักงานเป็นของหน่วยงานเอง มีอิสระในการใช้พื้นที่ มี
เทคโนโลยีช่วยสนับสนุนการปฏิบัติงาน จัดระเบียบเครื่องใช้ อุปกรณ์ในการทำงาน เป็นสัดส่วน
ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็วและปลอดภัย รวมถึงควบคุมสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม
เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน และจัดให้มีการตรวจสอบสภาพ
บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี

2.2 ลักษณะปัญหาด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูก
สุขลักษณะ คืออาคารค่อนข้างแออัด คับแคบ อากาศถ่ายเทไม่สะดวก พื้นที่ทำงานไม่เพียงพอ
เมื่อเทียบกับจำนวนบุคลากร เนื่องจากมีบุคลากรเพิ่มขึ้นทุกปี ในขณะที่พื้นที่อาคารไม่มีการ
ขยายเพื่อรองรับจำนวนผู้ปฏิบัติงาน มีความวิตกกังวลด้านความปลอดภัยที่ยังไม่รัดกุม
เท่าที่ควร เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่มีความเสี่ยงด้านความปลอดภัยสูง เพราะเกี่ยวข้องกับ
ตำรวจ ศาล ผู้ต้องหา พยาน รวมถึงสำนักงานมีประตูเข้าออกหลายทาง และมีเครื่องใช้
สำนักงาน อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังไม่เพียงพอ

3.1 ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หน่วยงานเปิดโอกาสให้บุคลากร
เข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ งานที่รับผิดชอบมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน
มีการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ ความคิดและประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน มีแหล่ง
ความรู้ให้ศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง มีอำนาจตัดสินใจงานในความรับผิดชอบของตน รวมถึง
ได้เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานกรมบัญชีกลาง หรือคลังจังหวัด

3.2 ลักษณะปัญหาด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง การอบรมผ่านสื่อ
ออนไลน์ ได้รับความรู้ไม่มากเท่าที่ควร ไม่มีสมาธิ เนื่องจากต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ไปด้วย การ
ขาดการฝึกอบรมในเชิงปฏิบัติ ทำให้การปฏิบัติงานจริงยังพบข้อผิดพลาด มีผู้ปฏิบัติงาน
ตำแหน่งเดียวไม่มีพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ทำให้งานเกิดความล่าช้า และงานไม่เกิดประสิทธิภาพ
เท่าที่ควร ขาดการสนับสนุนการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องต้องเรียนรู้ด้วย
ตนเอง และหน่วยงานไม่เป็นที่รู้จัก ทำให้ได้รับข้อมูลข่าวสารด้านการอบรมล่าช้า

4.1 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดี
กับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ได้รับความ
ร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ เป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มี
ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ เสมอ มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน
ร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากร

4.2 ลักษณะปัญหาด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในกิจกรรมอื่นหรืองานนอกเหนือความรับผิดชอบจะยังไม่ได้รับความร่วมมือ มีการผลการะงานให้ผู้ปฏิบัติบุคคลใดบุคคลหนึ่ง และบางส่วนยังมองว่ามีการแบ่งแยกเป็นกลุ่ม ๆ ไม่มีความสามัคคีเท่าที่ควร

5.1 ด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม ผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเสมอภาคเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีสิทธิในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการสลับหมุนเวียนให้ได้รับผลงานดีเด่น มองเห็นคุณค่าของทุกตำแหน่งงาน มีความสำคัญและเท่าเทียมกัน

5.2 ลักษณะปัญหาด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม มีระบบอุปถัมภ์ที่เอื้อประโยชน์ให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาใกล้ชิด มักมีความเห็นต่างเรื่องปริมาณงาน และคุณค่างานของบุคคลอื่นที่มีผลงานดีเด่นในรอบการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือน รวมถึงการไม่มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ เนื่องจากผู้บังคับบัญชามองเห็นว่าบุคคลนั้นปฏิบัติงานได้ดีจึงมอบหมายงานนั้นให้โดยไม่ได้คำนึงถึงหน้าที่ความรับผิดชอบ

6.1 ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คิดเห็นว่าจะมีความสมดุลในชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้ครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต มีโอกาสได้ใช้เวลาครบถ้วนตามสิทธิ สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อน ผ่อนคลาย หรือทำงานอดิเรกได้ และภาระงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจ

6.2 ลักษณะปัญหาด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว คือการต้องมาทำงานหรือทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น รับรองแขก เข้าร่วมวันสำคัญ ในวันหยุดหรือนอกเวลางานเป็นประจำ การต้องมาปฏิบัติงานในจังหวัดที่ไม่ใช่ภูมิลำเนา มีผลกระทบต่องานอดิเรกและปริมาณงานมาก งานค่อนข้างซับซ้อน เกิดความเครียดสูงในการทำงาน

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทุกระดับ ปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย โดยกำหนดรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทนพิเศษ และค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเพียงพอต่อการใช้จ่ายส่วนตัวและการใช้จ่ายในครอบครัว การได้รับสิทธิสวัสดิการข้าราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่ารักษาพยาบาล ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร โดยที่ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมอาชีพในหน่วยงานรัฐอื่น รวมถึงได้รับสวัสดิการอื่น ซึ่งในประเด็นของค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญปัจจัยหนึ่งที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานกับหน่วยงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Richard E. W.(1973) ที่กล่าวว่าค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือหน้าที่ความรับผิดชอบปริมาณงานที่ทำ และทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg. F. M. (1959) กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ อันได้แก่ ค่าตอบแทนจากการทำงาน เช่น ค่าจ้าง เงินเดือน รวมถึงสวัสดิการผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น ความเหมาะสมของเงินเดือนกับงานที่รับผิดชอบ จะสร้างความสุขในการทำงานเมื่อได้รับการตอบสนอง ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของตัวบุคคล จนเกิดเป็นความพึงพอใจในงานจนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธิดาพร อัครเศรษฐ (2555) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและบ้านพักพนักงานที่บริษัทจัดสรรให้ มีความเหมาะสมและรู้สึกมั่นคงในการทำงานกับบริษัท ด้านค่าล่วงเวลาจัดให้มีความยุติธรรมกับปริมาณงานที่ทำ และมีความพึงพอใจเรื่องค่าตอบแทนที่ได้รับในระดับมาก

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความรู้สึกปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เนื่องจากการจัดให้มีพนักงานรักษาความปลอดภัยดูแล 24 ชั่วโมง และมีเจ้าหน้าที่ตำรวจประจำการในช่วงเวลาราชการ คอยคัดกรองผู้ที่มาติดต่อราชการเป็นลำดับแรก มีเครื่องใช้สำนักงาน อุปกรณ์และวัสดุต่าง ๆ ที่มีคุณภาพดีและมีความปลอดภัย พร้อมใช้งาน มีอาคารสำนักงานเป็นของหน่วยงานเอง มีอิสระในการใช้พื้นที่ มีเทคโนโลยีที่ให้การสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็น จัดเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเป็นระเบียบ เป็นสัดส่วน รวมถึงมีความคุมสภาพแวดล้อมอย่างเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิเหมาะสม ไม่มีเสียงรบกวน และจัดให้มีการตรวจสุขภาพบุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี ซึ่งสอดคล้องกับ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, A. H. ,1954) แนวคิดของ Nanjundeswaraswamy (2016) การมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความมั่นใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานและผลผลิตขององค์กรต่อไป และสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ที่พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง หน่วยงานจัดระบบมาตรการในการป้องกันอันตรายหรืออุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน ห้องทำงานมีแสงสว่างเพียงพอ องค์กรตระหนักถึงความสำคัญด้านความปลอดภัย และความสะอาดของสำนักงาน โดยมีการจัดกิจกรรม 5 ส รวมถึงมีทีมงานที่ทำหน้าที่ดูแลเครื่องมือเครื่องใช้ให้เพียงพอและตรวจสอบให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งาน

3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก หน่วยงานให้ความสำคัญของการพัฒนาความรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรเข้าร่วมฝึกอบรมสัมมนาอย่างสม่ำเสมอ งานในความรับผิดชอบมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสและยอมรับให้ผู้ปฏิบัติงานนำความรู้ ความคิดและประสบการณ์มาใช้ในการทำงาน หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ที่บุคลากรสามารถศึกษาเพิ่มเติมได้ด้วยตนเอง มีอำนาจในการตัดสินใจงานในความรับผิดชอบของตน รวมถึงได้เข้าร่วมอบรมกับหน่วยงานอื่น เช่น หน่วยงานกรมบัญชีกลาง หรือคลังจังหวัด สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985) การพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง จะเป็นการพัฒนาขีดความสามารถในรูปแบบต่าง ๆ และเพิ่มศักยภาพให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ สามารถใช้ความริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน พร้อมกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นอิสระแต่ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่กำหนด ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพของงานเพิ่มมากขึ้น และสอดคล้องกับงานวิจัยของนรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ที่พบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก องค์การบริหารส่วนจังหวัดระนองมีการสนับสนุนและส่งเสริมบุคลากรในการฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ตามที่บุคลากรสนใจเพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน

4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีความสามัคคี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน การได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือในการทำงานจากเพื่อนร่วมงานเสมอ รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานเสมอ มักมีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ และมีกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีให้แก่บุคลากรสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการ ERG ของ Alderfer, C. P. (1969) และทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของ McClelland, D. C. (1985) แนวคิดของ MBA Knowledge Base (2021) และแนวคิดของ Richard E. W. (1973)

กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานมักมีความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการรวมกันเป็นกลุ่ม ได้รับความยอมรับนับถือ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจสิ่งที่ส่งผลต่อชีวิตของพวกเขา ตามวัตถุประสงค์ คุณภาพ ข้อเสนอแนะ การมีส่วนร่วมนี้จะช่วยปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตติพร ต่ออำนาจ (2557) ที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง เนื่องจากในการทำงานนั้นมีการแบ่งพื้นที่และกลุ่มงานในความรับผิดชอบ จึงทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และหน่วยงานก็มีการจัดประชุมปรึกษาปัญหาในการทำงาน รวมทั้งมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำทุกเดือน

5. ด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่าผู้บังคับบัญชาออกคำสั่งมอบหมายงานอย่างเสมอภาค อย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน มีสิทธิในการตัดสินใจและสามารถแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ และการเลื่อนขั้นเงินเดือน มีการสลับหมุนเวียนให้ได้รับผลงานดีเด่น มองเห็นคุณค่าของทุกตำแหน่งงาน มีความสำคัญและเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของ Skrovan, D.J. (1983) แนวคิดของ Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985) กล่าวว่า การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นคน การได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจและได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใด ๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์การก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลวรรณ สงกรานตานนท์ (2555) ที่พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับ โดยเปิดโอกาสให้เข้าพบโดยตรงเพื่อปรึกษา ให้คำแนะนำ รับฟังข้อเสนอแนะ ขอร้องเรียน ได้ตลอด หรือแสดงความคิดเห็นผ่านกล่องรับความคิดเห็น หรือผ่านอีเมล มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ หน้าที่ สิทธิและบทลงโทษไว้ในคู่มือ ให้พนักงานเข้าใจบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน เกิดความรู้สึกถึงความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ เกิดความตั้งใจทำงานให้ดี เพื่อสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สรุปได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการธุรการระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพบว่าข้าราชการสามารถบริหารจัดการเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาสำหรับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัวและครอบครัว มีโอกาสได้ใช้วันลาครบถ้วนตามสิทธิที่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อใช้ในการพักผ่อน ผ่อนคลาย

หรือทำงานอดิเรกได้อย่างเหมาะสม และภาระงานไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและจิตใจ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. W. (1973) แนวคิดของ Merrill P. (2008) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต ที่เสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตสมดุล ด้านเวลา เป็นส่วนที่กำหนดการทำงานหรือครอบครัว เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุก ๆ อย่างของชีวิต ซึ่งทุกคนล้วนต้องการทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสมดุลกับเวลาที่ได้กำหนดไว้ รวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของศิริกุล ทางาม (2564) ที่พบว่าบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 14 จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับดีมาก ภาระการทำงานในหน่วยงานที่ได้รับผิดชอบไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพและจิตใจ สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัวและเวลาให้กับครอบครัวได้อย่างเหมาะสม รู้สึกพอใจกับการใช้เวลาในเรื่องงาน ครอบครัว สังคมและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบัน

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัย

จากการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูการระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เนื่องจากเงินเดือนที่ได้รับนั้นเป็นไปตามการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งตามระดับแห่งของระบบราชการ จึงไม่สามารถที่จะเลื่อนหรือพิจารณาให้ได้ตามความต้องการ ดังนั้นผู้บังคับบัญชาสามารถแก้ไขได้ โดยการคงไว้ทางด้านสวัสดิการต่าง ๆ ของราชการหรือนโยบายของหน่วยงานเอง เช่น พิจารณาสันับสนุนในการขอบ้านพักอาศัยหรือสิทธิเบิกค่าเช่าบ้านให้แก่ข้าราชการที่มีสิทธิ การลดค่าครองชีพโดยสนับสนุนอาหารกลางวัน และสามารถเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน การยกย่องชมเชยสร้างจิตสำนึก ทศนคติและค่านิยมในหน่วยงานให้ดำเนินชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง ไม่ใช่จ่ายฟุ่มเฟือย รู้จักประหยัดและอดออม เพื่อให้ความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนและเงินเดือนมีเพิ่มมากขึ้น

2. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ องค์กรควรมีการจัดระเบียบเรื่องความปลอดภัยในองค์กร โดยมีการจำกัดให้ใช้ประตูเข้าออกอาคารเพียงประตูเดียว เพื่อที่จะสามารถดูแลความปลอดภัยได้ง่าย ควรจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือสำนักงานที่มีคุณภาพ พร้อมใช้งานให้เพียงพอกับจำนวนบุคลากร รวมถึงส่งเสริมจัดกิจกรรมให้บุคลากรร่วมกันทำกิจกรรม 5 ส เป็นการปรับปรุงแก้ไขสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานให้เป็นสัดส่วน มีความเป็นระเบียบ เพื่อเพิ่มพื้นที่ในการปฏิบัติงาน ไม่ให้แออัด หยิบจับอุปกรณ์ใช้งานได้สะดวก และมีส่วนเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร

3. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง องค์กรควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ โดยการให้ผู้ปฏิบัติงานที่เข้าอบรมแยกห้องเป็นส่วนเพื่อให้

สามารถอบรมได้อย่างเต็มที่ โดยที่ไม่ต้องปฏิบัติงานประจำควบคู่ไปด้วย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีสมาธิในการเข้ารับการอบรม และลดปัญหาการได้รับความรู้ไม่เต็มที่ รวมถึงการจัดอบรมในลักษณะเชิงปฏิบัติเพื่อฝึกทักษะการทำงานจริง ซึ่งจะส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ในทางปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน องค์กรควรมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรในองค์กรให้มีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน เช่น งานกีฬาสีขององค์กร หรือร่วมทำกิจกรรมกีฬาสีร่วมกับหน่วยงานอื่น เพื่อจะพยายามสร้างความเป็นทีมให้แก่คนในองค์กร ส่งเสริมให้ทุกคนตระหนักถึงการเสียสละ สร้างความสามัคคี ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม โดยไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ไม่ควรตั้งกฎบังคับใช้กับทุกคนให้ปฏิบัติตาม ซึ่งจะทำให้ทุกคนรู้สึกว่าเป็นการถูกลงโทษ แต่ควรเปลี่ยนเป็นการให้รางวัลแก่บุคคลใดก็ตามที่ทำประโยชน์ให้แก่หน่วยงาน ซึ่งจะเป็นการกระตุ้นให้ทุกคนเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กร และยินดีที่จะเสียสละทำประโยชน์ให้แก่องค์กร

5. ด้านสิทธิของพนักงานและความยุติธรรมเท่าเทียม องค์กรควรมีการส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้ยึดถือเป้าหมาย ทศนคติ มาตรฐานการอยู่ร่วมกัน สร้างความเท่าเทียม เพื่อนำไปสู่การเคารพสิทธิส่วนบุคคล จัดพื้นที่ให้ทุกคนมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น เช่น จัดอบรมร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน จัดกิจกรรมกีฬาสีเชื่อมสัมพันธ์ หากิจกรรมที่ต้องทำงานเป็นทีม เพื่อลดช่องว่างระหว่างวัย ลดอคติระหว่างกัน ร่วมกันวางแผนการปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หากิจกรรมลดช่องว่างความเกรงใจจนไม่กล้าแสดงความคิดเห็น ซึ่งจะเป็นอีกแนวทางหนึ่งที่จะช่วยให้ผู้บังคับบัญชาลดการอคติต่อตัวบุคคลนั้น ๆ ให้น้อยลง และสามารถยอมรับความแตกต่างได้ เพื่อจะให้ตระหนักถึงความเท่าเทียม ลดช่องว่างความ ไม่ยุติธรรมในองค์กรลงได้ เมื่อบุคลากรเหล่านี้ได้รับการปฏิบัติด้วยความเคารพมีเกียรติและศักดิ์ศรี จนเกิดเป็นความพึงพอใจก็จะส่งผลต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพที่จะส่งผลดีต่อองค์กรเพิ่มมากขึ้น

6. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจต่อความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน จะมีเพียงภาวะความเครียดในช่วงเวลาทำงานที่ยังเป็นอุปสรรค ซึ่งองค์กรควรมีการหากิจกรรมให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น จัดงานกีฬา จัดงานทำบุญ จัดกิจกรรมจิตอาสาสร้างประโยชน์สังคม หรือทำพื้นที่ออกกำลังกายเพื่อให้ผู้ปฏิบัติมีเวลาผ่อนคลาย มีพื้นที่มุมพักผ่อนให้สามารถเปลี่ยนอิริยาบถ พักสายตาในระหว่างวัน เพื่อจะเป็นแนวทางในการลดความเครียดที่เกิดจากการทำงานได้ และองค์กรควรมีการจัดสรรการจัดกิจกรรมอื่นให้เหมาะสม ไม่ให้เบียดเบียนเวลาชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในหน่วยงานมากเกินไป

เอกสารอ้างอิง

- ขวัญเมือง บวรอัศวกุล. (2560). การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข. สืบค้น 29 ธันวาคม 2566, จาก <http://tpso4.m-society.go.th/index.php/th/tpso-news/2017-05-16-15-16-27/43-happy-workplace-8>
- จิตติพร ต่ออำนาจ. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการสุขาภิบาลระดับปฏิบัติการ กรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธิดาพร อัครเศรษฐ. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานบริการน้ำมัน ปตท.จีพีพี พื้นที่ในเขตกรุงเทพมหานคร. สารนิพนธ์:สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นรินทร์ อบอุ่น. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงาน:กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง. สารนิพนธ์:รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- มธุริน แจ่มแจ้ง (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย และ Warittha Trakulsunthonchai (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงาน ของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศรียา ยังศิริ. (2559). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ : พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริกุล ทางาม. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานทางหลวงที่ 14 จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ : รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้น 29 ธันวาคม 2566, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- สำนักงานสภาพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2566). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (ฉบับที่สิบสาม พ.ศ.2566-2570). สืบค้น 20 สิงหาคม 2566, จาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/article_file_20230307173518.pdf
- สำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย. (2566). ประวัติสำนักงานอัยการจังหวัดเชียงราย. สืบค้น 23 กันยายน 2566, จาก <https://www1.ago.go.th/region5/chiangrai/>

- อุบลวรรณ สงกรานตานนท์. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานวิทยาลัยนานาชาติ มหาวิทยาลัยมหิดล*. วิทยานิพนธ์ : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล.
- Alderfer, C. P. (1969). An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior & Human Performance*, 4(2), 142–175.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Synderman, B. (1959). *The Motivation to Work* (New York: John Wiley and Sons).
- Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985). *Organizational development and change*. Minnesota: West Publishing.
- MBA Knowledge Base. (2021). Quality of Work Life (QWL). [Online]. Retrieved October 12, 2023 from <https://www.mbaknol.com/human-resource-management/quality-of-work-life-qwl/>
- Maslow, A. H. (1954). The instinctoid nature of basic needs. *Journal of Personality*, 22(3) 326-347.
- McClelland, D. C. (1985). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University.
- Merrill, P. (2008). *Innovation Generation: Creating an Innovation Process and An Innovative Culture*, (Wisconsin: Quality Press, (2008).
- Noushin, K. S. & Badri, A. (2013), Studying the Relationship between Quality of work life and Organizational Commitment, *Research Journal of Recent Sciences*, 3(2).
- Richard E. W. (1973). "Quality of Working Life: What Is It?". Harvard University. (P.12-16)
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Masschusetta: Addisin-Wesley.
- T. S. Nanjundeswaraswamy and Sandhya M. N. (2016). "Quality of Work Life Components": A Literature Review. October-December. *The International Journal*