

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

Developing the Quality of Personnel Work Life in the Office of the National Water Resources

พรรณรา แก้วนพรัตน์¹ และอภิชาติ ปานสุวรรณ²

Phannara Kaewnopparat and Apichat Pansuwan

Received: February 20, 2024

Revised: June 26, 2024

Accepted: September 27, 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3) นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ รูปแบบการวิจัยเป็นแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวนทั้งสิ้น 276 คน โดยทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.81 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ขั้นตอนที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน คัดเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือเป็นแบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัย พบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติอยู่ในระดับมาก 2) บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ในขณะที่บุคลากรที่มีเพศ อายุ ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ

¹⁻² มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University

Corresponding Author, e-mail: apichat_asm@hotmail.com, Tel. 094-9782426

ทางสถิติ .05 และ 3) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ พบว่า ควรจัดให้มีระบบการพิจารณาค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบต่องาน และในทุก ๆ ปี ควรมีการประชุมจัดวางระบปรับเปลี่ยนโครงสร้างสวัสดิการตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

คำสำคัญ: การพัฒนา, แนวทางการพัฒนา, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the level of the quality of personnel work life in the Office of the National Water Resources; 2) to compare the level of the quality of personnel work life in the Office of the National Water Resources classified by personal factors; and 3) to present guidelines for developing the quality of personnel work life in the Office of the National Water Resources. This was a mixed-methods research, divided into 2 steps: Step 1: for quantitative research, the population used in the research was personnel of the Office of the National Water Resources (Central), totaling 276 people, by selecting the population group purposively. The research instrument was a questionnaire, which was a 5-level rating scale, with an alpha coefficient of 0.81. The statistics used in data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way analysis of variance. Step 2: in terms of qualitative research, a group of 13 key informants were purposively selected. The instrument was a semi-structured interview. Data was analyzed by content analysis. The research results found that 1) the quality of personnel work life in the Office of the National Water Resources was at a high level; 2) personnel with different levels of education and monthly income had different work quality of life at a statistical significance of .05. Meanwhile, personnel with different genders, ages, types of personnel, and work experiences had no different work quality of life at a statistical significance of .05; 3) the guidelines for developing

the quality of personnel work life in the Office of the National Water Resources found that there should be a compensation consideration system that was consistent with performance, knowledge, abilities, and job responsibility. Every year, there should be a meeting to adjust the welfare structure according to the opinions of personnel in the organization as a guideline for creating satisfaction for personnel in the organization.

Keywords: Development, Development Guidelines, Quality of Work Life, Office of the National Water Resources

บทนำ

คุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญเป็นอันดับแรก ๆ เนื่องจากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีก็จะสามารถส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงานขององค์กรได้ ทั้งนี้ การปรับโครงสร้างการทำงานในแนวทางที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตที่ดีเข้ากับประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร ในขณะเดียวกันก็สร้างความรู้สึการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอีกด้วย (กรุงเทพมหานคร, 2564) โดยองค์กรควรมีระบบค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส มีระบบความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมหรือโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของบุคลากร ส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยกิจกรรมสังคมต่าง ๆ เป็นต้น (จิ๋บส์ดีบี, 2566) อาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ๆ ที่มีให้กับองค์กร เกิดผลที่ดีในจิตใจที่มาจากสภาพแวดล้อมการทำงานในองค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงานให้สามารถพัฒนางานได้ต่อไป และทำให้บุคลากรเกิดความขยันมากยิ่งขึ้นกว่าเดิม ให้ผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม อีกทั้งช่วยลดอัตราการขาดงานได้ (Benefits Selling Digital, 2566)

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือว่าเป็นสิ่งที่ยังคงสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคลากรและองค์กร อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละ

องค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับ ผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างกันตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับบุคลากรและองค์กรของตนเอง (มูสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565)

สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติอำนาจการและกำกับดูแลโครงการสำคัญระดับชาติหรือ โครงการเร่งด่วนเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรน้ำที่จำเป็นต้องมีการประสานการทำงานหลาย หน่วยงาน ติดตาม ประเมินผล และเสนอความเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานของคณะกรรมการลุ่มน้ำ หน่วยงานของรัฐ และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรน้ำ และ รายงานต่อ กนช. กำกับดูแลและบริหารจัดการระบบสารสนเทศทรัพยากรน้ำทั้งในภาวะปกติและ ภาวะวิกฤติ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ภาคเอกชน ประชาชน และชุมชนที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในด้าน การใช้ การพัฒนา การบริหารจัดการ การบำรุงรักษา การฟื้นฟู การอนุรักษ์ และการดำเนินการอื่น ใดเกี่ยวกับทรัพยากรน้ำเสนอความเห็นเกี่ยวกับการจัดตั้งศูนย์บัญชาการเฉพาะกิจปฏิบัติการอื่นใด ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของสำนักงานหรือตามที่นายกรัฐมนตรีหรือ คณะรัฐมนตรีมอบหมาย (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำ เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดีมีสวัสดิการที่สร้างความ มั่นคง ให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณและมอบเครื่องหมาย เกียรติยศให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีและรับผิดชอบต่อหน้าที่ เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและ ทำให้บุคลากรมีความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร แต่คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กร มีความหลากหลายและแตกต่างกันตามนโยบายของแต่ละองค์กรหรือตามงบประมาณที่ได้รับ แต่ละ องค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมกับบุคลากร

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ส่วนกลาง) เนื่องจากหน่วยงานส่วนกลางเป็นจุดเริ่มต้น ของการก่อตั้ง การปรับปรุงโครงสร้าง และการเรียกบรรจุอัตรากำลัง ก่อนที่จะดำเนินการขยายและ ปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังไปยังหน่วยงานส่วนภูมิภาค (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติภาค 1- 4) และ เหตุผลอีกประการหนึ่งคือ กลุ่มประชากรส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในส่วนกลางเป็นผู้มีอายุงาน

มากกว่า 3 ปีขึ้นไป สามารถให้ความคิดเห็นต่อข้อคำถามต่าง ๆ ได้ชัดเจน เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และนำเสนอแนวทางในการปรับปรุงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยแบบผสมผสานวิธี แบ่งเป็น 2 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ส่วนกลาง) จำนวน 276 คน โดยทำการคัดเลือกกลุ่มประชากรทุกคนที่กำลังปฏิบัติงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ในปัจจุบันแบบเจาะจง ประกอบด้วย ข้าราชการจำนวน 205 คน พนักงานราชการ จำนวน 70 คน และลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน (สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ, 2567) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม จำนวน 2 ตอน ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน ใช้คำถามแบบเลือกตอบ (Check list) และตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำนวน 7 ด้าน ใช้แบบมาตราส่วนประเมินค่า 5 ระดับ นำไปตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่า IOC เท่ากับ 0.80 จากนั้นจึงนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา เท่ากับ 0.81 สถิติการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ

ทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference (LSD)

ขั้นตอนที่ 2 เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 13 คน ได้มาด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ประกอบด้วย ผู้อำนวยการกอง จำนวน 3 คน ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 2 คน นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ จำนวน 4 คน และตัวแทนบุคลากร จำนวน 4 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.64, \sigma = .694$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\mu = 3.88, \sigma = .887$) รองลงมา คือ ด้านการยอมรับนับถือ ($\mu = 3.80, \sigma = .751$) และด้านค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ($\mu = 3.46, \sigma = .850$) แสดงข้อมูลดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ รายด้าน และภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	μ	σ	การแปลผล
1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.74	.704	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่	3.56	.847	มาก
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย	3.54	.848	มาก
4. ด้านการยอมรับนับถือ	3.80	.751	มาก
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.51	.846	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	3.88	.887	มาก
7. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ	3.46	.850	มาก
ภาพรวม	3.64	.694	มาก

2. เปรียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ
จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 พบว่า

2.1 บุคลากรที่มีเพศ อายุ ประเภทบุคลากร ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

2.2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำนวน 7 ด้าน มีแนวทาง ดังนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ ความเป็นมิตร รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความรักสามัคคีกันในองค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม มีการให้คำแนะนำต่าง ๆ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน

3.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างละเอียดและชัดเจน โดยมีการกำหนดเงื่อนไขทั้งด้านระยะเวลา และขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จัดทำหลักสูตร โครงการ แผนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับความต้องการในหน้าที่การงานและเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคคลในองค์กรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ นำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร

3.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กร และหน้าที่การงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาบุตร จัดให้มีบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริการรถรับ-ส่งสำหรับการออกไปปฏิบัติหน้าที่ ควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบปฏิบัติเพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจว่าสถานที่ที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย เช่น การล่อลวงละเมิดทางเพศ การปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียม สร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร

3.4 ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป โดยตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อ

เวลา มีความละเอียดรอบคอบให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่น พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ การยอมรับการเคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงาน อยู่ใต้การครองตนและปฏิบัติตนในระหว่างการทำงาน การทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการให้ข้อคิด การมีเหตุผล อย่างชัดเจน มีหลักการ ไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ จัดให้มีช่องทางให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงออก/ผลงาน แสดงศักยภาพการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ปลอดภัย ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจตามความเหมาะสมของสถานที่ หรือทำสมาธิ มีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมร่วมกัน สถานที่ให้ผ่อนคลายหลังจากการทำงาน เช่น เครื่องออกกำลังกาย ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น จัดกิจกรรม 5 ส. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ จัดให้มีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องใช้/อุปกรณ์ในการทำงาน ความเป็นสัดส่วน ของห้องทำงาน ควรมีสถานที่จัดเก็บเอกสารหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยไม่เกิดอันตรายต่อทรัพย์สินและร่างกาย

3.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการจัดการและการบริหารงานขององค์กรตามนโยบาย ให้ความยืดหยุ่น ปรับใช้ได้กับสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต โดยไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานในภาพรวมขององค์กร มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายวิธีการให้ชัดเจน เมื่อกำหนดนโยบายได้แล้วก็ต้องมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับทุกคนในองค์กรให้รับทราบ และถือปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร มีการประเมินผลจริงจังก้อย่างต่อเนื่อง บรรลุผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด รับฟังความคิดเห็น ใช้หลักการและเหตุผล หากจำเป็นต้องปรับก็ต้องทบทวนและสื่อสารใหม่ให้ชัดเจน บริหารโดยปราศจากอคติ มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน

3.7 ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ควรจัดให้มีระบบการพิจารณาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานในการประเมิน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ใช้การประเมินตามหลักการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอ เป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนการดำเนินงานล่วงเวลาเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าครองชีพในปัจจุบัน

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาอภิปรายผล ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษา องค์กรมีระบบสาธารณูปโภคที่มีความเหมาะสม มีการจัดทำแผนป้องกันภัย และจัดเตรียมอุปกรณ์ป้องกันภัย และมีการซักซ้อมแผนเป็นประจำทุกปี มีการจ้างเวียนชาวทุนการศึกษาต่อจากรัฐบาล และหน่วยงานอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนเลื่อนค่าตอบแทน ดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับ มีความโปร่งใส และสามารถตรวจสอบได้ทุกกระบวนการ และมีการดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับของทางราชการอย่างเคร่งครัด สอดคล้องกับผลการวิจัยของนุจริย์ พูลกำลัง (2561) พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

2.1 เพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในองค์กรมีความราบรื่น ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีความเป็นกันเองและให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาแก่ทุกคนในองค์กร มีการแจ้งข่าวสารต่าง ๆ รวมทั้งจัดหาอุปกรณ์ในด้านต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรโดยไม่แบ่งฝักแบ่งฝ่ายเป็นเพศชายหรือเพศหญิง สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรินทร์ วุฒานุสรณ์ (2561) พบว่า เพศต่างกันมีปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 อายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน บุคลากรที่มีอายุต่างกัน ได้รับการปฏิบัติ เอาใจใส่ในทุก ๆ ด้านอย่างเท่าเทียมกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนันทกร ไชยธรรตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ (2565) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ สูงกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก อาจเป็นเพราะองค์กรมีแผนงานพัฒนาบุคลากร ตามเส้นทางความก้าวหน้า

ในอาชีพ (Career Path) และประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้ทราบเป็นระยะมากกว่าบุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาเอก สอดคล้องกับผลการวิจัยของพิริญา นิลพันธ์ (2561) พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช แตกต่างกัน

2.4 ประเภทบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะองค์กรและบุคลากรในองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ที่เป็นส่วนหนึ่งในองค์กรทุกคนอย่างเท่าเทียม ถึงแม้จะมีประเภทบุคลากรต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของนัทธกร ไชยธรรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ (2565) พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ แตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-30,000 บาท อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 20,000 บาท มีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในองค์กรหรือบุคคลอื่น ๆ ในการมาขอคำปรึกษาคำแนะนำเกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-30,000 บาท และมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเท แสงสว่างเพียงพอ ไม่มีมลภาวะทางเสียงและอากาศ อีกทั้งองค์กรมีการถ่ายทอดนโยบายการบริหารงาน มาสู่ผู้ปฏิบัติอย่างชัดเจนและสม่ำเสมอ น้อยกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25001-30,000 บาท สอดคล้องกับผลการวิจัยของวัชรินทร์ วุฒานุสรณ์ (2561) พบว่า รายได้ต่างกัน มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

2.6 ประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นว่างค์กรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานได้เหมาะสมกับบุคลากรในองค์กร ทั้งด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านความมั่นคงปลอดภัย ด้านการยอมรับนับถือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน และด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สอดคล้องกับผลการวิจัยของพงศกร ศรีรังค์ทอง (2565) พบว่า บุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้

3.1 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยการส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความเป็นมิตร รู้จักควบคุมอารมณ์ของตนเอง มีความรักสามัคคีกันในองค์กร มีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความยุติธรรม มีการให้คำแนะนำต่าง ๆ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีความเอื้ออาทรช่วยเหลือเกื้อกูลต่อกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรณฤช อินทร์สูง และคณะ (2564) พบว่า การมีบุรณภาพทางสังคมภายในองค์กร เพื่อนร่วมงานควรมีความสามัคคีให้เกียรติซึ่งกันและกัน ไม่แตกแยก และการปฏิบัติงานควรมีความร่วมมือ มีการเอื้อเฟื้อเกื้อกูลซึ่งกันและกัน

3.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ หน่วยงานมีการกำหนดแนวทางความก้าวหน้าในตำแหน่งอย่างละเอียดและชัดเจน โดยมีการกำหนดเงื่อนไขทั้งด้านระยะเวลา และขอบเขตการดำเนินงานที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ทุกคนควรได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ จัดทำหลักสูตร โครงการ แผนการฝึกอบรม/พัฒนาบุคลากร โดยการส่งเสริมทักษะ ความรู้ ความสามารถ ที่สอดคล้องกับความต้องการรับผิดชอบในหน้าที่การงานและเส้นทางความก้าวหน้าในหน้าที่ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งของบุคคลในองค์กรให้ตรงกับความรู้ความสามารถ หน้าที่และความรับผิดชอบ นำมาซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกรัฐ อิสโร, ภมร ชันชะหัดต์ และธนิศร ยืนยง (2565) พบว่า องค์กรควรเปิดโอกาสให้กับผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ

3.3 ด้านความมั่นคงปลอดภัย องค์กร และหน้าที่การงานที่ทำอยู่มีความมั่นคง มีการจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาบุตร จัดให้มีบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริการรถรับ-ส่งสำหรับการออกไปปฏิบัติหน้าที่ ควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความมั่นใจว่าสถานที่ที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย เช่น การล่อลวงละเมิดทางเพศ การปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรมีความรู้สึกมั่นคงในงาน รวมทั้งความมั่นคงขององค์กร สอดคล้องกับผลการวิจัยของเอกรัฐ อิสโร, ภมร ชันชะหัดต์ และธนิศร ยืนยง (2565) พบว่า องค์กรควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

3.4 ด้านการยอมรับนับถือ การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน กลุ่มเพื่อน และบุคคลอื่นทั่วไป โดยตั้งใจปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ตรงต่อเวลา มีความละเอียดรอบคอบให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่น พัฒนาตัวเองอยู่เสมอ การยอมรับการ

เคารพซึ่งกันและกันในที่ทำงาน อยู่กับการครองตนและปฏิบัติตนในระหว่างการทำงาน การทำงานร่วมกัน การให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางการให้ข้อคิด การมีเหตุผล อย่างชัดเจน มีหลักการ ไม่ใช้อารมณ์ ปฏิบัติต่อผู้อื่นด้วยความเคารพ จัดให้มีช่องทางให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงออก/ผลงาน แสดงศักยภาพการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรรวรา กล้าหาญ (2563) พบว่า หน่วยงานควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของหน่วยงานร่วมกัน เคารพ สิทธิส่วนบุคคล และพนักงานสามารถขอคำปรึกษาได้

3.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน หน่วยงานต้องมีสภาพแวดล้อมในการทำงานอย่างเหมาะสม ปลอดภัย ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนหย่อนใจตามความเหมาะสมของสถานที่ หรือทำสมาธิ มีสถานที่สำหรับทำกิจกรรมร่วมกัน สถานที่ให้ผ่อนคลายหลังจากการทำงาน เช่น เครื่องออกกำลังกาย ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี เช่น จัดกิจกรรม 5 ส. สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่จะอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น แสง เสียง อากาศ เครื่องมืออุปกรณ์ และอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานที่รับผิดชอบ จัดให้มีสถานที่ทำงานสะอาด ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เช่น เครื่องใช้/อุปกรณ์ในการทำงาน ความเป็นสัดส่วน ของห้องทำงาน ควรมีสถานที่จัดเก็บเอกสารหรืออุปกรณ์ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความปลอดภัยไม่เกิดอันตรายต่อทรัพย์สินและร่างกาย สอดคล้องกับผลการวิจัยของรชเชษฐ อินทร์สูง และคณะ (2564) พบว่า เงื่อนไขการทำงานมีความปลอดภัย และถูกต้องในเชิงสุขภาพอนามัย ควรปรับปรุงสถานปฏิบัติงานให้เพียงพอ เป็นหมวดหมู่ จัดสำนักงานให้ทันสมัย

3.6 ด้านนโยบายการบริหารงาน ผู้บริหารควรมีการจัดการและการบริหารงานขององค์กรตามนโยบาย ให้มีความยืดหยุ่น ปรับใช้ได้กับสถานการณ์ในปัจจุบันและในอนาคต โดยไม่ส่งผลกระทบการทำงานในภาพรวมขององค์กร มีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายวิธีการให้ชัดเจน เมื่อกำหนดนโยบายได้แล้วก็ต้องมีการสื่อสารเพื่อสร้างความเข้าใจกับทุกคนในองค์กรให้รับทราบ และถือปฏิบัติ ให้สอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบขององค์กร มีการประเมินผลจริงจังก้อย่างต่อเนื่อง บรรลุผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด รับฟังความคิดเห็น ใช้หลักการและเหตุผล หากจำเป็นต้องปรับก็ต้องทบทวนและสื่อสารใหม่ให้ชัดเจน บริหารโดยปราศจากอคติ มีการร่วมกันกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของอังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และชุตาพร สอนภักดี (2565) พบว่า องค์กรควรกำหนดกฎ กติกาที่คำนึงถึงสิทธิ เสรีภาพ และความยุติธรรมของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีลักษณะการบริหารงานภายใต้ระเบียบและมาตรฐานเดียวกัน

3.7 ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ควรจัดให้มีระบบการพิจารณาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานในการประเมิน ควรมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ใช้การประเมินตามหลักการและหลักเกณฑ์ที่กำหนดอย่างเป็นธรรม และส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ควรได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอ เป็นธรรม เช่น ค่าตอบแทนการดำเนินงานล่วงเวลาเป็นไปตามระเบียบของทางราชการ มีผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน ตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ และค่าครองชีพในปัจจุบัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของรณเชษฐอินทร์สูง และคณะ (2564) พบว่า การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ควรให้เงินรางวัลพิเศษ (โบนัส) แก่เจ้าหน้าที่ทุกคนเพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพิ่มตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับสถานะของเศรษฐกิจเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในครอบครัว

องค์ความรู้ใหม่

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ เพื่อเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่คู่กับองค์กรต่อไป สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในแต่ละด้าน ดังภาพที่ 1



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ใหม่

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ส่งเสริมให้หน่วยงานสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสม ให้บุคลากรมีจิตสาธารณะ มีความรักสามัคคีกันในองค์กร และควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในทุกระดับเป็นประจำทุกปี
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ ควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง และจัดทำหรือสร้างการรับรู้ในเรื่อง Career Path ให้แก่บุคลากรทุกระดับ และพัฒนาระบบสร้างแรงจูงใจเพื่อรักษาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูงไว้
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความมั่นคงปลอดภัยในด้านต่าง ๆ เช่น กองทุนสวัสดิการเพื่อการศึกษาบุตร จัดให้มีบริการต่าง ๆ ที่จำเป็น เช่น เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย บริการรถรับ-ส่งในการออกไปปฏิบัติหน้าที่ และควรมีการกำหนดกฎ ระเบียบปฏิบัติ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ที่มีความมั่นใจว่าสถานที่ที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัย
4. ด้านการยอมรับนับถือ ควรจัดให้มีช่องทางให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงออก/ผลงาน แสดงศักยภาพการทำงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน และควรจัดให้มีระบบชื่นชม/ยกย่อง/ให้รางวัล บุคลากรที่มีผลงาน
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม และบรรยากาศในการทำงานที่ดี
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน ควรมีการกำหนดนโยบาย เป้าหมายวิธีการให้ชัดเจน ควรปรับแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ และนโยบายของหน่วยงาน และลำดับความสำคัญของงานให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้บังคับบัญชา
7. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ ควรจัดให้มีระบบการพิจารณาเงินเดือน/ค่าตอบแทนที่สอดคล้องกับผลงาน ความรู้ ความสามารถ ตลอดจนความรับผิดชอบต่องานในการประเมิน และควรมีการกำหนดตัวชี้วัดการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการประเมิน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ในทุก ๆ ปี สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรมีการประชุมจัดวาระปรับเปลี่ยนโครงสร้างสวัสดิการตามความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กร

2. สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรใช้เกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดในการประเมินงานให้แก่บุคลากรในองค์กรที่เป็นมาตรฐานเดียวกัน เพื่อให้บุคลากรรับทราบถึงกระบวนการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งงานและผลตอบแทนที่ได้รับอย่างเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ ควรมีกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานระหว่างบุคลากรทุกระดับเป็นประจำทุกปี
2. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรมีการวางระบบการจัดสรรตำแหน่ง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยประเมินความสามารถของบุคลากรในองค์กรและติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง
3. ด้านความมั่นคงปลอดภัย ในอนาคตเมื่อสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติมีการย้ายไปยังที่ตั้งอาคารใหม่อย่างถาวรควรมีการจัดสภาพแวดล้อมโดยรวมอย่างเหมาะสมและสร้างความมั่นใจและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในระหว่างการทำงาน
4. ด้านการยอมรับนับถือ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสในการแสดงศักยภาพการทำงาน นำเสนอผลงานให้เป็นที่ประจักษ์ เพื่อเป็นช่องทางในการให้คำปรึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกันระหว่างบุคลากรในองค์กร
5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรหมั่นตรวจและประเมินสถานที่ทำงานให้มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ
6. ด้านนโยบายและการบริหารงาน สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรมีการสื่อสารและถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมายวิธีการให้ชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจให้แก่บุคลากรในองค์กร และนำไปยึดถือปฏิบัติ
7. ด้านเงินเดือนและประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับการดำรงชีพในยุคปัจจุบัน

เอกสารอ้างอิง

- กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการสำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ สำนักงานนายกรัฐมนตรี พ.ศ. 2562. (2562, 9 กรกฎาคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 82 ก, หน้า 4-12. กรุงเทพมหานคร. (2564). *ออกแบบการทำงานเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี*. เข้าถึงได้จาก <https://www.bangkokbiznews.com/blogs/columnist/970938>

- จ๊อบส์ดีบี. (2566). *พนักงานคาดหวังอะไรในชีวิตการทำงาน*. เข้าถึงได้จาก <https://th.jobsdb.com/th/career-advice/article/พนักงานคาดหวังอะไร>
- นัทกร ไชยธรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์นมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44-55.
- นุจรีย์ พูลกำลัง. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. (การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- พงศกร ศรีรงค์ทอง. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร เขตบางเขน และเขตลาดพร้าว. *วารสารวิชาการ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 9(1), 59-74.
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- มุตตอพา หมดบินเฮด. (2565). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- รชณูช อินทร์สูง และคณะ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. *วารสารนิสิตวัง*, 23(2), 1-11.
- วัชรินทร วุฒานุสรณ์. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*. (การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกริก.
- สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ. (2567). *ข้อมูลกลุ่มงานบุคคล*. กรุงเทพฯ : สำนักงานทรัพยากรน้ำแห่งชาติ.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และชุตาทพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*, 9(2), 184-200.

เอกรัฐ อีสโร, ภูมิร ชันชะหัดถ์ และธนิศร ยืนยง. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอเมืองพระนครศรีอยุธยา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิทยาลัยนครราชสีมา (สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 16(2), 253-268.

Benefits Selling Digital. (2566). มีประโยชน์อย่างไรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน. เข้าถึงได้จาก <https://benefitssellingdigital.com/work-life/มีประโยชน์อย่างไรในการ/>

