

การจัดการสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทย
Welfare management for the quality of life of Thai government officials

มาลินี เกลิ้งล้ำ

Malinee Klianglam

กรรมการบริหาร บริษัท พี แอนด์ พี อิเล็คทรอนิกส์ เทคโนโลยี จำกัด

Executive Director P&P Electronic Technology Co.,Ltd.

malinee.k@ppetech.com



บทคัดย่อ

คุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งปรารถนาของข้าราชการไทยไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในองค์กรรัฐใด หน่วยงานใด หรือตำแหน่งหน้าที่การงานใดก็ตามย่อมเป็นหน้าที่ของระบบราชการที่ดูแลและตอบสนองต่อความต้องการของ ข้าราชการในสังกัดที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ” ที่สามารถสร้างความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานภายใต้บริบทที่ตอบสนองต่อภารกิจหลักของภาครัฐทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะเป็นสวัสดิการ สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงาน ความสุขในการทำงาน ค่าตอบแทน การรักษาพยาบาลและสุขภาพ ค่าเล่าเรียนบุตร วันหยุดพักผ่อน การลดความเครียด เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาที่เป็นกัลยามิตร และความก้าวหน้าต่ออาชีพ เป็นต้น ถึงแม้ปัจจุบันข้าราชการจะมีสวัสดิการมากมายแต่ด้วยข้อจำกัดและรูปแบบการบริหารองค์กรยังไม่สามารถรองรับความต้องการของข้าราชการได้มากนักจึงต้องมีการสวัสดิการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้อย่างสูงสุดจนสามารถสร้างความสุขตามลักษณะคุณภาพชีวิตที่ควรจะต้องจัดสวัสดิการ ดังนี้ 1.การจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม 2.ปรับวิธีการทำงานที่ช่วยลดความเครียดลงไป 3.ปรับใช้องค์กรแห่งความสุขให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร 4. ปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ 5.เพิ่มสมรรถนะจิตบริการ 6.การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ

คำสำคัญ : การจัดการสวัสดิการ, คุณภาพชีวิตข้าราชการไทย.

Abstract

Good quality of life is the desire of Thai government officials, regardless of whether they work in any government organization, organization, or position in any job position, it is the duty of the bureaucratic system to take care of and respond to the needs of the relevant government

officials. Acquired with the Civil Service Act BE 2551 in Section 34 stipulated that "the organization of civil servants must be in order to achieve the mission of the state. Efficiency And value By allowing government officials to perform public service with quality, morality and good quality of life "that can create pride in their performance in a context that responds to the main missions of all government sectors Whether it is the welfare, the environment, the workplace Pleasure at work, compensation, medical care and health Child tuition fee Vacation Stress reduction Colleague Friendly bosses And career advancement, etc. Even though the civil servants now have many benefits, but with the limitation and the organizational management model is still unable to support the needs of the civil servants, there must be welfare that can meet the needs. Can The maximum that can create happiness according to the quality of life that should be provided the following welfare. 1. Management of the environment to suit. 2. Adjust a way of working that helps reduce stress. 3. Adopt the happy organization into corporate culture 4. Adjust the working style to be flexible and decentralized. 5. Enhance the mental performance of services. 6. Mechanisms for building the morale of government officials

Key words: Welfare Management, Quality of life of Thai civil servants.

บทนำ

“ข้าราชการพลเรือน” คือบุคลากรหลักของหน่วยงานราชการ ผู้ปฏิบัติหน้าที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละหน่วยงานที่ต้องประสานกับประชาชนโดยตรงรัฐบาลจะประสบความสำเร็จ ในการนำพาประเทศไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ หรือไม่ ย่อมขึ้นอยู่กับ การสนับสนุนจากประชาชน และประชาชนจะให้การสนับสนุนรัฐบาลหรือไม่ นั้นขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติหน้าที่ของหน่วยงานราชการ (วรวิเศษ ทองขานา และคณะ, 2560 : 206) และเพื่อให้ข้าราชการสามารถปฏิบัติดูแลประชาชนขององค์กรรัฐก็ได้จัดสวัสดิการให้กับข้าราชการในฝ่ายอันเป็นไปตามกรอบของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี” รวมทั้ง มาตรา 72 บัญญัติว่า “ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ” แต่จากรายงานผลการวิจัยบางส่วนกลับพบว่า ข้าราชการมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (สุภารัตน์ สีสั่ง, 2560) นอกจากนี้ยังพบปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการเกี่ยวกับ เงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่างๆ ไม่เพียงพอต่อสถานะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน วัสดุ อุปกรณ์ หรือสิ่งอำนวยความสะดวกไม่เพียงพอหรือไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในยุคปัจจุบัน เช่น Internet Wifi เป็นต้น รวมไปถึง ปริมาณงาน

ภาระหน้าที่ที่หน่วยงานต้องดำเนินการตามนโยบายและงานของหน่วยงานอื่น นอกเหนือจากงานประจำตามอำนาจหน้าที่ ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่เพิ่มขึ้นจากการต้องไปปฏิบัติงานตามภารกิจพิเศษ ส่งผลทำให้เกิดความไม่สมดุลค่าตอบแทนที่ได้รับ ทำให้บุคลากรต้องแบกรับภาระที่เพิ่มขึ้น เกิดภาระหนี้สิน (กนกวรรณ ชาเหลา, 2560 : 13) จึงทำให้องค์กรภาครัฐบางแห่งปรับบทบาทไปสู่การดูแลข้าราชการให้มีคุณภาพชีวิตที่มากขึ้นด้วยการส่งเสริมให้ส่วนราชการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และอำนวยความสะดวกให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งเสริมให้ส่วนราชการดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพ เพื่อให้ข้าราชการมีสุขภาพที่ดีเสริมสร้างให้ข้าราชการมีชีวิตครอบครัวที่อบอุ่นและเข้มแข็งมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เหมาะสมกับลักษณะงานในแต่ละส่วนราชการ ให้ข้าราชการมีความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานร่วมกัน ให้มีจิตสาธารณะ มีความรัก และความสามัคคีภายในองค์กร เสริมสร้างความรู้เกี่ยวกับการออม และการบริหารจัดการด้านการเงินให้แก่ข้าราชการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน และสร้างความสุขให้แก่ข้าราชการ (องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก, 2564 : 2-6)

เพราะฉะนั้น จากสภาพปัญหาและอุปสรรคเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการขององค์กรภาครัฐเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของข้าราชการอาจจะต้องทบทวนบริบทการตอบสนองต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ขั้นกลางและขั้นสูงสุดที่เปิดโอกาสให้ข้าราชการได้แสดงความต้องการแต่ละส่วนบุคคล ผ่านการรวบรวมและจัดการข้อมูลแห่งชาติที่ไปสู่การปรับระบบการบริหารจัดการสวัสดิการที่ส่งผลต่อการบริการประชาชนหรือประสิทธิภาพขององค์กรภาครัฐในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นประเด็นสภาพสิ่งแวดล้อมภายใน การทำงานที่ช่วยลดความเครียด การสร้างวัฒนธรรมความสุขใหม่ๆ การทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น การกระจายอำนาจต่อการตัดสินใจ รวมไปถึงความมีจิตบริการและการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ ซึ่งอาจจะตอบโจทย์คุณภาพชีวิตของข้าราชการในยุคไทยแลนด์ 4.0 ได้ไม่มากนัก

คุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยในปัจจุบัน

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยในปัจจุบันอยู่ภายใต้ขอบเขตอำนาจตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ประกอบด้วย 3 มาตราหลักๆ ได้แก่ มาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า “การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพคุณธรรมและมีคุณภาพชีวิตที่ดี” มาตรา 13 วรรค 8 บัญญัติไว้ว่า “ให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ และมาตรา 72 ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้าง แรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

เมื่อสังเกตว่าพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะดูแลข้าราชการที่ให้เกิดความผูกพันการปฏิบัติงานองค์กรที่มีความเชื่อมโยงไปด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 แนวทางคือ 1) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา แบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และ 2) คุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการความก้าวหน้า และความสามารถพัฒนาความสามารถในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร (วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561 : 147) ซึ่งได้มอบหมายให้กับสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้คิดค้นยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์หลักๆ ได้แก่ 1.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านการทำงานโดยมุ่งให้ข้าราชการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีขวัญกำลังใจและแรงจูงใจใน การสร้างสรรค์และสมอบผลงานที่มีคุณภาพแก่ประชาชน และเป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญใน การพัฒนาประเทศ 2.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านส่วนตัวโดยมุ่งให้ข้าราชการมีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่แข็งแรง มีความสุข มีความสมดุล ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว 3.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านสังคมโดยมุ่งให้ข้าราชการทุกระดับมีความสัมพันธ์ และความเข้าใจอันดีต่อกัน มีความสามัคคีมีความรักและความภาคภูมิใจในองค์กร และ 4.ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการด้านเศรษฐกิจ โดยมุ่งให้ข้าราชการมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และดำเนินชีวิตตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (เบญจวรรณ สร้างนิทร, 2553 : 1-7)

จะเห็นว่า ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2554 – 2556 สามารถเชื่อมโยงคุณภาพชีวิตที่มีองค์ประกอบของดัชนีคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นตัวชี้วัดทางสังคมที่สำคัญจำแนกเป็นสองประเภทหลัก ได้แก่ ตัวชี้วัดทางสังคมเชิงภาวะวิสัย (Objective Wellbeing) เกี่ยวข้องรายได้ของชาติหรือครัวเรือนและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆกับกิจกรรมทางด้านเศรษฐกิจ และตัวชี้วัดทางสังคมเชิงอัตวิสัย (Subjective Well-being) เกี่ยวข้องกับการวัดความพึงพอใจ ความรู้สึก ทศนคติ และความเข้าใจในระดับบุคคล (Newman, 1975; Horley and Little, 1985; Hankiss, 1983; Baster, 1985, อ้างใน ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2555 : 18-19) ซึ่งจะเห็นว่า ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานหรือคุณภาพชีวิตตามลักษณะมักจะมียามไปในทิศทางเดียวกันที่สามารถจะเสนอและสนองต่อความต้องการให้กับข้าราชการได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในฐานะผู้ที่ทำงานให้กับประชาชนทั่วทั้งประเทศโดยสามารถบ่งชี้ได้ 3 แนวทางหลัก ๆ ประกอบด้วย 1) สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ได้แก่ ปัจจัยสี่ สุขภาพอนามัย สิ่งอำนวยความสะดวก ภาวะแวดล้อมที่ปราศจากมลภาวะ ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต การคมนาคม สะดวก โอกาสทางการศึกษา การประกอบอาชีพเท่าเทียมกัน ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน 2) สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ เช่น การพักผ่อนหย่อนใจที่มีคุณภาพประโยชน์ การแสดงอารมณ์ที่เป็นผลจากความสัมพันธ์ในครอบครัวและชุมชน ความรักในหมู่คณะ และ 3) สิ่งชี้บอกคุณภาพชีวิตด้านความคิดจิตใจ เช่น ความมีระเบียบวินัย ค่านิยมทาง วัฒนธรรม ความรู้และสติปัญญา ความสามารถป้องกัน แก้ไขปัญหาในปัญหา ระดับบุคคล ครอบครัว และชาติ การสร้างความสำเร็จและการมีเป้าหมายชีวิต ความซื่อสัตย์สุจริต ความเอื้ออารีต่อ

กัน ความกตัญญู การเสียสละ การจงรักภักดี ความศรัทธาในศาสนา และการละเว้นอบายมุข เป็นต้น (ฤดี กรุดทอง, 2540 : 25-26)

สรุปได้ว่า การยกระดับหรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการเป็นบทบาทหน้าที่ของสำนักงานข้าราชการพลเรือนที่ต้องจัดทาระบบกลไก แนวทางและยุทธศาสตร์ต่างๆ เพื่อให้ข้าราชการมีความสุขในการทำงานมากขึ้นทั้งสมรรถนะการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตส่วนตัวก็ตามย่อมต้องได้รับการตอบสนองต่อความต้องการอย่างสูงสุดเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและสังคมต่อไป หากข้าราชการขาดซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะเป็นผลเสียที่จะไม่สามารถจะดูแล ป้องกันและสร้างความสุขให้กับประชาชนได้เช่นกันซึ่งหลักการก็คือ หากข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีจะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพตามไปด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตที่ดีไม่ว่าจะเป็น สังคมเชิงภาวะวิสัย และสังคมเชิงอัตวิสัยก็ตามที่นำไปใช้ประกอบตัวงซึ่งที่สามารถสังเกตเห็นได้ง่ายๆ 3 แนวทาง ได้แก่ คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย คุณภาพชีวิตด้านอารมณ์ และคุณภาพชีวิตด้านความคิดจิตใจ สามารถทำให้ข้าราชการไทยมีความสุขมากขึ้นเพื่อทำงานให้กับประชาชนต่อไป

การจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการไทยในปัจจุบัน

จากการวิเคราะห์และสำรวจประเด็นการจัดการสวัสดิการของข้าราชการไทยในปัจจุบันยังมีปัญหา ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม ข้าราชการมีรายได้ค่าตอบแทนค่อนข้างต่ำเมื่อเทียบกับบุคคลกลุ่มอื่น ๆ ที่ปฏิบัติงานในภาคต่าง ๆ ทั้งนี้ เนื่องจากภาครัฐขาดการเป็นองค์การขนาดใหญ่ ทำให้การปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการทำได้ค่อนข้างลำบาก เนื่องจากภาครัฐต้องใช้งบประมาณดำเนินการ เป็นจำนวนมาก รวมถึงค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับกลไกตลาด ทำให้รายได้ของข้าราชการอยู่ในระดับต่ำและไม่สัมพันธ์กับภาวะค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นอยู่ตลอดเวลา (ธนเดช สอนสะอาด, 2560 : 45) ทำให้สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการไม่ได้มีนโยบายพยายามสร้างระบบแนวทางการแก้ไขปัญหารวมไปถึงยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตที่ดีแก่ข้าราชการในสังกัดทั้งหมด ซึ่งสวัสดิการ คือ ค่าตอบแทนที่ทางราชการจัดให้แก่ราชการในฐานะที่เป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อช่วยให้มีความมั่นคงในชีวิต ตลอดจนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล โดยสวัสดิการของข้าราชการพลเรือนสามัญมีทั้งที่กำหนดให้เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ซึ่งค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือนซึ่งเป็นการตอบแทนให้ตามค่าของงานในแต่ละตำแหน่งแล้ว ยังมีสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ อีกด้วยโดยสวัสดิการเป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยให้ข้าราชการมีความรู้สึกสะดวกสบายและมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ส่วนประโยชน์เกื้อกูลนั้น เป็นการให้ค่าตอบแทนเพื่อช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน โดยทั้งสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลล้วนเป็นเครื่องมือสำคัญในการเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้ข้าราชการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบังเกิดประสิทธิผล ตลอดจนจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามารับราชการและรักษาบุคคลเหล่านั้นให้อยู่ในระบบราชการ

(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน,ออนไลน์) ที่มีระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติมากมายออกมาเพื่อการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการอย่างต่อเนื่อง โดยมีข้าราชการประเภทข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร พนักงานของรัฐ พนักงานราชการและลูกจ้างในส่วนราชการอื่น ๆ และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้เหมาะสมในภาวะปัจจุบัน เช่น สิทธิการลา เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการศึกษาของบุตรเงินสวัสดิการสำหรับการปฏิบัติงานประจำสำนักงานในพื้นที่พิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์บำเหน็จบำนาญ ค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ ค่าเช่าบ้าน เงินตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ราชการ และโทรศัพท์ของทางราชการที่อนุมัติให้ใช้เป็นรายบุคคล เป็นต้น ซึ่งหน่วยงานอาจจะจัดสวัสดิการอื่นๆ ได้อีกตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ.2547 ระบุไว้ 10 ประการ ได้แก่

- 1) การออมทรัพย์
- 2) การให้กู้เงิน
- 3) การเคหะสังเคราะห์
- 4) การฌาปนกิจสงเคราะห์
- 5) การกีฬาและนันทนาการ
- 6) การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ
- 7) การฝึกอบรมวิชาชีพเพื่อเสริมรายได้หรือลดรายจ่ายให้แก่สมาชิก
- 8) การสงเคราะห์ข้าราชการในด้านอื่นๆ เช่น เงินช่วยค่าอาหาร เงินช่วยค่าเดินทาง เงินช่วยค่าเครื่องแบบหรือเครื่องแต่งกาย เงินทุนการศึกษา หรือเงินสงเคราะห์ผู้ประสบภัย เป็นต้น
- 9) กิจกรรมหรือสวัสดิการภายในส่วนราชการประเภทอื่นตามที่เห็นสมควร

การจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการทั้ง 10 ประการที่กล่าวจะมีแนวทางการจัดสวัสดิการสามารถแบ่งได้เป็น 4 รูปแบบ ได้แก่ 1) กลุ่มสวัสดิการเกี่ยวกับตนเอง 2) กลุ่มสวัสดิการด้านครอบครัว 3) กลุ่มสวัสดิการด้านเงินทุน และ 4) กลุ่มสวัสดิการที่มีความยืดหยุ่น (จุฑามาศ สะอาดเอี่ยม และคณะ, 2562 : 116-117) เพราะฉะนั้นการจัดการสวัสดิการให้กับข้าราชการจึงเป็น การบริการหรือกิจกรรมใด ๆ ที่หน่วยงานราชการจัดทำขึ้นเพื่อให้ข้าราชการ พนักงาน หรือผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้น ๆ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าจ้างที่ได้รับอยู่เป็นประจำทั้งนี้เพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีเพื่อจะได้ใช้กำลังกายกำลังใจและสติปัญญาความสามารถของตนในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ไม่ต้องวิตกกังวล ปัญหายุ่งยากทั้งในส่วนตัวและครอบครัวทำให้มีความพอใจในงาน มีความรักและตั้งใจที่จะทำงานนั้นให้ดีที่สุด(ดารณี คงเอียด, 2554 : 11)

จะเห็นได้ว่า การจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการไทยในปัจจุบันเป็นบทบาทหน้าที่ขององค์กรรัฐที่เป็นต้นสังกัดของข้าราชการที่สามารถได้รับสิทธิประโยชน์จากระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี

พระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติต่างๆ ที่ระบุไว้ในส่วนของหน่วยงานภายในที่พยายามดูแลและให้ประโยชน์แก่ผู้ดูแลแก่ข้าราชการโดยหวังอย่างแรงกล้าที่จะสร้างให้ข้าราชการไม่ต้องไปเกี่ยวข้องกับกิจกรรมทุจริตคอร์รัปชันงบประมาณของรัฐ อีกทั้งช่วยเหลือกิจกรรมการบริการประชาชนในฐานะผู้เสียภาษีให้กับข้าราชการเพื่อการพัฒนาสังคม ซึ่งสวัสดิการดังกล่าวเป็นลักษณะสิทธิประโยชน์ที่ข้าราชการควรจะได้รับ เช่น การลาราชการ การรักษาพยาบาล ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสำหรับการปฏิบัติในพื้นที่พิเศษ เครื่องราชอิสริยาภรณ์บำเหน็จบำนาญ ค่าเช่าบ้าน ค่าเดินทาง รดราชากร เป็นต้น ที่สามารถเอื้ออำนวยให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีและป้องกันข้อผิดพลาดทางจริยธรรมข้าราชการและให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่มากขึ้นให้เป็นตามลักษณะความต้องการของมนุษย์ในองค์กรภาครัฐ

แนวทางการจัดการสวัสดิการเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทย

ประเทศไทยมิได้เป็นรัฐสวัสดิการอย่างตามแบบโลกตะวันตกหรือประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะงบประมาณและการพัฒนาประเทศที่ยังมีประชาชนยากจนจำนวนมากและยังไม่สามารถเข้าถึงสิทธิของตนเองหลายประการ อีกทั้งความเหลื่อมล้ำในหลายๆ ประเด็นทำให้ประเทศยังคงเป็นประเทศกำลังพัฒนาต่อไป แต่ถึงอย่างไรก็ตามการเป็นรัฐสวัสดิการดูจะไม่เป็นเรื่องง่ายด้วยงบประมาณมีอยู่อย่างจำกัดทำให้ประชาชนจำนวนมากไม่สามารถได้รับประโยชน์จากสวัสดิการแห่งรัฐได้อย่างเพียงพอ ซึ่งคงไว้แต่ข้าราชการทั้งหลายที่สามารถจะได้รับประโยชน์แต่เมื่อดูจากผลงานวิจัยหลายเรื่องก็ยังไม่สามารถจัดสรรสวัสดิการให้กับข้าราชการอย่างเพียงพอที่มีอยู่ในระดับปานกลางเท่านั้น จึงส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการตกต่ำไปตามสภาพที่รัฐจัดสรรเท่าที่มีอยู่ และแน่นอนว่า หากจะพูดถึงการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการโดยมากมักจะมองถึงค่าตอบแทนหรือเงินค่าใช้จ่ายต่างๆ ก็ดูเหมือนว่าเป็นองค์ประกอบหนึ่งเพียงเท่านั้นที่สามารถจะยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับข้าราชการได้ แต่หากจะมองอีกมิติของการสวัสดิการที่นอกเหนือจากค่าตอบแทนและสิ่งที่เป็นอยู่นั้นคือ ความรู้สึกในการทำงานของข้าราชการที่องค์กรภาครัฐอาจจะต้องให้ความสำคัญมากยิ่งขึ้นด้วยการเสริมสร้างความสุขและการปฏิบัติที่มีแรงจูงใจเพื่อการบริการประชาชนโดยมีประเด็นดังต่อไปนี้

1. การจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสม การปรับสภาพแวดล้อมเป็นประเด็นเชิงกายภาพที่ต้องใช้งบประมาณและการจัดการเข้าไปมีส่วนในการพลิกฟื้นสิ่งแวดล้อมให้การทำงานมากขึ้น ซึ่งส่วนมากหากจะมองรูปแบบขององค์กรที่จัดการทำงานเป็นห้องๆ เป็นแผนกๆ ที่มีโต๊ะทำงาน และสิ่งขัดขวางจำนวนมาก อีกทั้งเอกสารมากมายที่ก่อให้เกิดความยุ่งยากและที่สำคัญแอดไปด้วยข้าราชการที่ต้องนั่งทำงานอย่างเบียดเสียดกันจนกลายเป็นภาพติดตาที่อยากต่อการสร้างความรู้สึกอยากทำงานแม้ว่าจะจะเป็นห้องแอร์ก็ตาม ไม่สามารถนำไปสู่แรงจูงใจในการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพได้ ดังนั้น การจัดการสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมระหว่างชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์อย่างมากต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมที่ดี และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์, 2559 : 1) อีกทั้งสภาพแวดล้อมด้านจิตใจและสภาพแวดล้อมด้านสังคมสามารถสร้างความพอใจในการทำงานได้ (วศุภลักษณ์ พรหมศรี, 2558 : 1-2) ซึ่งหากจะมองตามความเป็นจริงการจัดสภาพแวดล้อมที่ดีที่สามารถเอื้อต่อการ

ทำงานภายใต้บริบทความสับสนห่อหุ้มทางความรู้สึกให้กลายเป็นความตื่นตัวและสดชื่นน่าจะเป็นสิ่งที่ควรกระทำและจัดรูปแบบต่างๆ ให้หลากหลายกลายเป็นสิ่งใหม่ในสภาพแวดล้อมที่ดี เช่น การจัดมุมนั่งเล่นสำหรับข้าราชการที่สามารถพูดคุยกันได้ การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในพื้นที่ทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเกิดขึ้นได้ก็ด้วยองค์กรนั้นๆ สามารถจัดสรรงบประมาณบางส่วนไว้สำหรับปัจจัยเอื้อให้กับข้าราชการ

2. การปรับวิธีการทำงานที่ช่วยลดความเครียดลงได้ ปัจจุบันการปฏิบัติงานของข้าราชการเกิดความเครียดในหลายระดับเพราะความขัดแย้งและความคาดหวังจากองค์กรเอง จากหัวหน้างานบ้าง จากประชาชนบ้าง แต่จำเป็นต้องปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ แต่บางสถานการณ์ก็ยากเกินเยียวยา งานวิจัยบางเรื่องพบว่าข้าราชการในสังกัดมีระดับความเครียดมากที่สุด 5 อันดับแรก คือ ครอบครัวมีความขัดแย้งกัน ในเรื่องเงินหรือเรื่องงานในบ้าน เงินไม่พอใช้จ่าย ความเจ็บป่วย และรู้สึกเป็นกังวลกับเรื่องต่างๆ (ภัชชญา สนธิงาม, มปป. : 6) งานวิจัยบางเรื่อง พบว่า อายุของข้าราชการมีผลต่อความเครียดด้วย (สงวนลักษณ์ แซ่เง้า, 2558 : 20) งานวิจัยอีกเรื่องก็พบว่า ความก้าวหน้าในสายอาชีพในการทำงาน โครงสร้างบรรยากาศในองค์กร บทบาทและหน้าที่ในองค์การ ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอิทธิพลต่อการเกิดความเครียดของข้าราชการ ร้อยละ 59 (ตรีรินทร์ คนจริง, มปป. : 1) จะเห็นว่า ความเครียดกับการปฏิบัติงานของข้าราชการในองค์กรภาครัฐย่อมสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างเด่นชัดมาก ดังนั้น องค์กรรัฐควรจะช่วยข้าราชการลดความเครียดได้ด้วยการปรับวิธีการทำงานด้วยการเพิ่มบรรยากาศการทำงานของเพื่อนร่วมงานแบบยืดหยุ่น คาดหวังกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้น้อยลง ส่งเสริมความสำเร็จในอาชีพให้มากขึ้น นำองค์ความรู้เกี่ยวกับการบริหารความขัดแย้งมาปรับใช้ ลดความกังวลในเรื่องค่าใช้จ่ายในครอบครัวด้วยการจัดตั้งกองทุนเพื่อบุคลากร สร้างบทบาทหน้าที่ตามความถนัดและเกิดความภาคภูมิใจ ซึ่งอาจจะก่อรูปเป็นบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นแบบครอบครัวมากขึ้นก็ได้

3. ปรับใช้องค์กรแห่งความสุขให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร เป็นอีกหนึ่งแนวคิดที่ได้รับการนำไปประโยชน์ใช้ในหลายองค์กรทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน รัฐวิสาหกิจ และองค์กรอื่นๆ ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ Happy Body (ร่างกายแข็งแรงดี) Happy Heart (น้ำใจงาม) Happy Relax (การผ่อนคลาย) Happy Brain (การหาความรู้) Happy Soul (มีคุณธรรมจริยธรรม) Happy Money (ใช้เงินเป็น) Happy Family (ครอบครัวดี) และ Happy Society (องค์กรและสังคมดี) (ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, และคณะ, 2556 : 12-13) ซึ่ง HAPPY 8 ความสุขแปดประการ คือแนวคิดของการจัดสมดุลชีวิตของมนุษย์ผ่านความสุขในโลกสามใบที่ทับซ้อนกันอยู่โลกส่วนตัวของมนุษย์ โลกครอบครัวของมนุษย์ และโลกสังคมของมนุษย์เพื่อที่จะมองความสุขของมนุษย์ทั่วไปว่าองค์ประกอบอะไรบ้างและจะจัดการได้อย่างไร โดยชี้ตัวรอบที่ตัวคน แล้วก้าวรอบของครอบครัวแล้วก้าวรอบของสังคม ซึ่งในส่วนของสังคมเราแบ่งเป็นส่วนสังคมภายในองค์กรกับนอกองค์กร มองความสุขเป็นสามส่วนคือ ความสุขของตัวเอง ความสุขของครอบครัว ความสุขขององค์กรและสังคม (สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ, 2552 : 3) ซึ่งการนำหลักการสร้างองค์กรแห่งความสุขจึงเป็นมอภัสสดีการที่ทรงคุณค่าของข้าราชการให้มีการทำงานที่ก่อให้เกิดความสุขได้แต่กระนั้น การนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ขับเคลื่อนในเชิงวัฒนธรรมก็มีได้เป็นเรื่องง่ายๆ ที่จะเกิดขึ้นโดยทันที เพราะจะมองถึงความเข้มแข็งทางวิชาการแต่ความรู้สึกของบุคลากรยังเข้าไม่ถึงแก่นแท้ของ

ความหมายมากนักเพราะการใช้คำศัพท์ในการสื่อสารอาจมองถึงบริบทวิถีปฏิบัติทางวัฒนธรรมกับองค์กรที่มีลักษณะกลมกลืนทางความรู้สึกมากกว่าซึ่งน่าจะเป็นคำว่า ครอบครั (องค์กร) แห่งความสุขให้คุณค่าด้านอัตลักษณ์ขององค์กรนั้น ๆ (สามารถ บุญรัตน์, 2559 : 172) เพราะฉะนั้น การปรับใช้แนวคิดองค์กรแห่งความสุขให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กรจึงเป็นที่เห็นคุณค่าของคนทำงาน ของข้าราชการที่แบกรับภาระการแบ่งเบาปัญหาของประชาชน หากคนทำงานไม่มีความสุข คนที่ได้รับการช่วยเหลือจะมีความสุขได้อย่างไร แต่ต้องจัดตั้งแนวคิดนี้ให้อยู่ในระดับของแผนยุทธศาสตร์ขององค์ภาครัฐเพื่อการเสริมพลังการทำงานอย่างมีความสุขต่อไป

4. การปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจ การจัดระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นเป็นการมองถึงประเด็นระบบแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้างานให้มีความเหมาะสมกับภาระงานที่มากเกินไปด้วยการกำหนดช่วงเวลาในการทำงาน และไม่มาทำงานช่วงไหนเพื่อการพัฒนาตนเองในการพัฒนาการศึกษาแบบต่อเนื่องก็ได้ การเลิกงานแบบยืดหยุ่นแต่ต้องแจ้งหัวหน้างานให้ทราบ เพราะบางคนก็มีสถานที่ทำงานไกลจากบ้านอาจจะเลิกก่อนและเข้างานก่อน หรือแม้กระทั่งการเลือกวันในการทำงานอาจจะตรงกับวันเสาร์อาทิตย์และอาจหยุดในวันธรรมดาก็ได้ เป็นต้น แต่ถึงอย่างไรก็ตามอาจส่งผลกระทบต่อระเบียบปฏิบัติทางราชการอาจจะต้องมีการปรับและให้โอกาสแก่องค์กรภาครัฐนั้นในการปฏิรูปวัฒนธรรมองค์กรใหม่ได้ จากลักษณะการทำงานแต่ละแบบข้างต้น จะเห็นแนวโน้มชัดเจนว่า จะเป็นการทำงานที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้น ไม่มีการกำหนดเวลาตายตัว และมีการให้ข้าราชการสามารถที่จะบริหารจัดการตนเองได้ว่าจะทำงาน หรือไม่ทำงานเวลาใด สถานที่ใด (ประคัลภ์ ปิณฑพลังกูร,ออนไลน์) นอกจากนี้ยังการให้ความสำคัญต่อข้าราชการที่เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรรัฐด้วยกระจายอำนาจให้แก่ข้าราชการมากขึ้นผ่านการมีส่วนร่วมและความเป็นเจ้าขององค์กรก็ถือว่า การกระจายเป็นหลักแห่งความยืดหยุ่นอีกรูปแบบหนึ่งที่มีมองเห็นศักยภาพของข้าราชการซึ่งส่วนมากมักจะในลักษณะการปกครองส่วนท้องถิ่นที่เน้นการกระจายอำนาจแต่สามารถจะขับเคลื่อนรูปแบบดังกล่าวได้ในระบบราชการทั่วไปที่ขัดแย้งกับระบบการบริหารราชการแบบรวมศูนย์ไว้ที่ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคจึงละเลยบริบทของข้าราชการและประชาชน (วุฒิสารัตนไชย, 2557 : 3) เพราะฉะนั้น ทั้งความยืดหยุ่นและการกระจายอำนาจเป็นการให้คุณค่าและความสำคัญต่อข้าราชการให้มีสิทธิในการช่วยเหลือองค์กรของตนเองให้มากขึ้น สิ่งที่ยังบกพร่องก็สามารถเสนอแนะหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาที่มีอำนาจในองค์กรรัฐนั้นให้เกิดการรับฟังและดึงข้าราชการทั้งหลายให้เข้ามามีบทบาทการพัฒนาองค์กรได้

5. การเพิ่มสมรรถนะจิตบริการ งานด้านการบริการเป็นคุณสมบัติและสมรรถนะหนึ่งในหลายๆ สมรรถนะที่ข้าราชการจำต้องมีการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปี แต่กระนั้นระบบการประเมินดังกล่าวส่งผลต่อความรู้สึกของข้าราชการส่วนมากที่ส่วนใหญ่ยอมขึ้นอยู่กับหัวหน้างานที่มองว่าสมรรถนะข้าราชการในสังกัดผ่านระบบการประเมินหรือมีสมรรถนะหรือไม่ ซึ่งบางครั้งอาจจะส่งผลกระทบต่อแรงกดดันของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความขัดแย้งกับหัวหน้างานจนไม่สามารถได้รับความดีความชอบในปีนั้นๆ ที่ไม่เป็นไปตามความเป็นจริง ดังนั้น ระบบการประเมินผลการบริการที่ดีจะต้องใช้ประชาชนเป็นเกณฑ์การประเมินโดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมากกว่า หัวหน้างานที่ประชาชนสามารถสังเกตได้จากพฤติกรรมการแสดงออกถึงความตระหนักและเข้าใจในบทบาทหน้าที่ความ

รับผิดชอบที่ต้องตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้า (ทั้งภายในและภายนอกองค์กร) โดยทั่วไปหลายองค์กรกำหนดให้มีการมีจิตสำนึกในการบริการนั้นเป็นความสามารถหลัก (Core Competency) โดยคาดหวังให้ข้าราชการทุกคนแสดงพฤติกรรมที่ดีต่อประชาชน (กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน, มปป. : 6) ดังนั้น การเพิ่มสมรรถนะจิตบริการของข้าราชการภายในเป็นการแสดงถึงสมรรถนะหลักที่ประชาชนสามารถเข้ามีส่วนร่วมในการบ่งชี้ถึงแนวโน้มการจัดการสวัสดิการให้แก่ข้าราชการได้บ้าง ว่ามีสมรรถนะอย่างไร ไม่ว่าจะเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือเพิ่มเงินเดือนก็ตามให้เป็นลักษณะขององค์กรมิใช่เพียงแต่มองภาพรวมเท่านั้น

6. การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการ องค์กรภาครัฐมีข้าราชการเป็นกลไกสำคัญในการที่จะปฏิบัติงานเพื่อนำพองค์กรไปสู่เป้าหมายที่วางไว้องค์กรจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องดูแลเอาใจใส่และเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ดีให้เกิดขึ้นแก่ข้าราชการ เช่น การขาดงานหรือการลางาน การลาออกหรือการโยกย้ายงาน ด้านสวัสดิการทางการเงิน ด้านสวัสดิการทางการเงิน ด้านสิทธิพิเศษ อื่นๆ และด้านสิทธิ พิเศษอื่นๆ เป็นต้น (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552 : 44-46) รวมทั้งด้านสถานะอาชีพ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้กรยอมรับนับถือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการปกครองบัญชาและด้านค่าตอบแทน (วัชรระ ยี่สุนทร และคณะ, 2562 : 1) หรืออาจจะใช้หลักธรรมมาใช้ในการส่งเสริมขวัญและกำลังใจได้เพื่อการส่งเสริมบุคลากร เรียกว่าหลักสังฆัตถุธรรม ที่นำมาสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรประกอบด้วย การจัดการสวัสดิการ (ทาน) ให้กับบุคลากร การจัดการสื่อสาร (ปิยวาจา) กันในองค์กร การบริหารแบบวัฒนธรรมครอบครัว (อัตถจริยา) และการจัดการความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทหน้าที่ (สมานัตตตา) (สามารถ บุญรัตน์, 2559 : 42) เพราะฉะนั้น การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการเป็นอีกหนึ่งภาระใหญ่ขององค์กรภาครัฐที่ต้องดูแลเอาใจใส่สวัสดิภาพของข้าราชการทั้งในส่วนในองค์กรหรือส่วนการปฏิบัติหน้าที่ภาคสนาม ยังมีความเสี่ยงมากเท่าไรจะต้องยังจัดสวัสดิการให้มากขึ้นเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

สรุป

การจัดการสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยเป็นแนวคิดที่ให้ความสำคัญและตระหนักถึงคุณค่าของข้าราชการไทยทั้งหมดที่พยายามสร้างประโยชน์สุขและแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนทั่วทั้งประเทศ หากข้าราชการขาดซึ่งสวัสดิการต่างๆ จะส่งผลต่อปัญหาในสังคมมากมาย เช่น การทุจริตคอร์รัปชัน การรีดไถประชาชน การเบียดบังหรือถือเอาทรัพย์สินทางราชการ คุณภาพชีวิตของประชาชนตกต่ำ และปัญหาอื่นๆ เป็นต้น ก็เพราะผู้ปฏิบัติงานขาดความหวังและโอกาสในการดูแลตนเอง ดูแลครอบครัวให้เป็นสุขได้จึงต้องเอาตัวรอดด้วยวิธีการต่างๆ มากขึ้น นั่นก็คือ การกระทำความผิดในลักษณะต่างๆ แต่ด้วยบริบทดังกล่าวมิได้เป็นเช่นนั้นเพราะการจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการในปัจจุบันเป็นไปตามระเบียบสำนักงานนายกรัฐมนตรี ประกาศสำนักนายกรัฐมนตรี พระราชกฤษฎีกา พระราชบัญญัติ เพื่อการจัดสวัสดิการให้กับข้าราชการอย่างต่อเนื่องโดยมีข้าราชการพลเรือนในมหาวิทยาลัย ข้าราชการฝ่ายอัยการ ข้าราชการครู ข้าราชการตำรวจ ข้าราชการทหาร พนักงานของรัฐ พนักงาน

ราชการและลูกจ้างในส่วนราชการอื่น ๆ และบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งสามารถทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้นด้วยองค์การภาครัฐได้กำหนดขึ้นทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา แบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการ ความก้าวหน้า และความสามารถพัฒนาความสามารถในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร ดังนั้น การจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการมีผลต่อความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมาก

แนวทางการจัดการสวัสดิการเพื่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการไทยในปัจจุบันได้กลายเป็นประเด็นเรียกร้องในเชิงโครงสร้างและกระบวนการจัดสวัสดิการอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง แต่บางส่วนก็ต้องยอมรับว่า ยังขาดแคลนโอกาสในหลายๆประเด็นที่ต้องการสวัสดิการมากขึ้นซึ่งงานวิจัยระบุว่าสวัสดิการยังต้องมีการดูแลให้มากขึ้น รวมทั้งให้เกิดความเท่าเทียมและครอบคลุมไม่ว่าองค์กรรัฐนั้นจะตั้งอยู่ในเขตเมืองหรือในเขตชนบทก็ตามต้องเป็นไปตามกรอบระเบียบ เพราะฉะนั้น บทความนี้จึงมุ่งที่จะเสนอแนวทางหนึ่งที่มีมองเห็นว่าหากสามารถจัดสวัสดิการให้แก่ข้าราชการไม่เพียงค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่ได้รับอยู่ก็จะช่วยเสริมสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพขึ้นด้วยการจัดการสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมโดยเฉพาะบรรยากาศสถานที่ทำงาน การปรับวิธีการทำงานที่ช่วยลดความเครียดลงได้โดยเฉพาะการลดความขัดแย้งในองค์กร การปรับใช้องค์กรแห่งความสุขให้กลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร การปรับรูปแบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่นและกระจายอำนาจเพื่อเพิ่มระดับการมีส่วนร่วมให้มากขึ้น การเพิ่มสมรรถนะจิตบริการโดยการปรับวิธีการประเมินให้ประชาชนมีส่วนร่วมมากขึ้นและ การสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการตามบริบทในองค์กรนั้นๆ

Reference

- กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. (มปป.). **จิตสำนึกการให้บริการประชาชน(Service Mind)**. กองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน.
- กนกวรรณ ชาเหลา. (2560). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, จุลยวรรณ ดั่งโคตะและนพพร ทิแก้วศรี. (2556). **มาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. นนทบุรี : บริษัท สองชาครีไอซ์ จำกัด.
- จุฑามาศ สะอาดเอี่ยม และคณะ. (2562). **การจัดสวัสดิการที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานภาครัฐแห่งหนึ่ง. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ (ฉบับเสริม ธันวาคม) : 116-1171.**
- ฤดี กรุดทอง (2540). **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.**
- ธนเดช สอนสะอาด. (2560). **ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย. วารสารสารสนเทศ. ปีที่ 16. ฉบับที่ 2. (กรกฎาคม – ธันวาคม). : 45.**

- ดารณี คงเอียด. (2554). คุณภาพการให้บริการด้านสวัสดิการต่อบุคลากร : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. **ปริญญาการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี,
- ตรีรินทร์ คนจริง. (มปป.). ปัจจัยด้านการงานที่มีอิทธิพลต่อความเครียดของข้าราชการกรมสรรพากร กรณีศึกษา ข้าราชการในสังกัดสำนักงานสรรพากรภาค 2. **หลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ** มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เบญจวรรณ สราภนิทร. (2553). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนสามัญ**. สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ประคัลภ์ ปันทพลังกูร. **การทำงานแบบยืดหยุ่น แนวโน้มที่กำลังมาแรง (Flexible Working)**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://prakal.com/2019/01/17/การทำงานแบบยืดหยุ่น-แนว/> [19 พฤษภาคม 2564].
- ภัชชญา สนธิงาม. (มปป.). ระดับความเครียดของข้าราชการตำรวจ: กรณีศึกษาข้าราชการตำรวจสังกัดกองบัญชาการตำรวจตระเวนชายแดน. **โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต** (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วรวิชา ทองขาวนา พระครูสุธีคัมภีร์ญาณ, สุวิน ทองปั้น และประพัฒน์ ศรีกุล. (2560). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือนตามหลักพุทธธรรมในจังหวัดพิจิตร. **วารสารวิชาการธรรมทศน์**. ปีที่ 17. ฉบับที่ 3. (กันยายน – ธันวาคม) : 206.
- วัชร ยี่สุนเทศ ทศพร มะหะหมัด และจอมขวัญ ถิ่นใหญ่. แรงจูงใจที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชนในจังหวัดสมุทรปราการ. **วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน**. ปีที่ 1. ฉบับที่ 3. (กันยายน – ธันวาคม). (2562). : 1.
- วศุภลักษณ์ พรหมศร. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน การรับรู้รูปแบบภาวะผู้นำของพนักงาน ความผูกพันในงานกับความพึงพอใจในงาน. **ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานีภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. **วารสารวิทยบริการ**. ปีที่ 20. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 44-46.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2559). ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร. **ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรรษยา ศิริวัฒน์(2561). องค์การและนวัตกรรมในองค์กร. **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชา PAD 6201 โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- วุฒิสาร ตันไชย. (2557). **การกระจายอำนาจและประชาธิปไตยในประเทศไทย**. กรุงเทพมหานคร : สถาบันพระปกเกล้า.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ล่ายอง.(2555). **คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด.
- สามารถ บุญรัตน์. (2559). กลยุทธ์การพัฒนองค์กรแห่งความสุขตามแนวพระพุทธศาสนา. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการ “การบริหารการพัฒนาสังคมและยุทธศาสตร์การบริหาร”** วันที่ 9 กรกฎาคม 2559. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (นิด้า).
- _____. (2559). การสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรตามหลักสังคหัตถุธรรม. **รายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 3 (ฉบับที่ 1) : 42**. มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. **สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลของข้าราชการ**. [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <https://www.ocsc.go.th/compensation/สวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูล> [19 พฤษภาคม 2564].
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). **คู่มือมาสร้างองค์กรแห่งความสุขกันเถอะ**. แผนงานสุขภาพองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ.
- สำนักนายกรัฐมนตรี. **ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการจัดสวัสดิการภายในส่วนราชการ พ.ศ. 2547** ประกาศในราชกิจจานุเบกษา ฉบับประกาศทั่วไป เล่ม 121 ตอนพิเศษ 104 ง วันที่ 22 กันยายน พ.ศ. 2547.
- สงวนลักษณ์ แซ่เง้า. (2558). การศึกษาความเครียดในการทำงานและความยืดหยุ่นผู้พันต่อองค์การ:กรณีศึกษา ครูโรงเรียนสตรียะลาและครูโรงเรียนคณะราษฎรบำรุง จังหวัดยะลา. **วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์**. ปีที่ 26. ฉบับที่ 2. (พฤษภาคม-สิงหาคม) : 20.
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา**. **หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการสาธารณะ**. วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- องค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก อำเภอบางระกำ จังหวัดพิษณุโลก. (2564). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ Quality of Work life และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2562-2564**. สำนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบึงกอก.