

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ชณิกานต์ เกรื่อวิเสน¹ และ ประภัสสร วิเศษประภา²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเก็บข้อมูลจากข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีสถานภาพสมรส การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี อายุการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 15 ปี ขึ้นไป โดยส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งระดับทั่วไป รองลงมาคือระดับวิชาการ ระดับอำนวยการ และสุดท้ายคือระดับบริหาร ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความสำคัญคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านธรรมเนียมในองค์กรมากที่สุด รองลงมาคือด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้ตอบแบบสอบถามให้ความสำคัญความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมระดับมาก โดยให้ความสำคัญด้านบรรทัดฐานทางสังคมมากที่สุด รองลงมาคือความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงาน และความผูกพันด้านจิตใจ ตามลำดับ

โดยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านเพศ ที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร, ข้าราชการกรุงเทพมหานคร

Abstract

The study of the quality of work life and organizational commitment of BMA Officers was conducted in order to study the general condition of personal factors and quality of work life related to the organizational commitment of BMA Officers. The result from the collected data of 400 employees of BMA Officers showed that most of the respondents were male with the age between 31-40 years old, had marriage status, bachelor degrees, and more than 15 years of working period. Most of them were general positions, followed by knowledge worker positions, managerial positions, and executive positions, respectively. The analysis of the importance to quality of work life of BMA Officers revealed that the respondents gave the high level in importance to the quality of work life, especially in terms of the charter in organization followed by environmental and safety, the progress and stability in the work, the balance between life and work as a whole, the potential development opportunities and fair and sufficient compensation.

The analysis of organization commitment of BMA Officers showed that the respondents gave the high level in importance to organization commitment. Considering each of the commitment, the result showed that normative commitment was at the highest level followed by job persistence commitment and psychological commitment was at the high level.

The findings found that personal factors of BMA Officers that the difference of gender and the organization commitment had no difference. In contrast, the difference of age, marital status, education level, position, average income per month, and working period differently affected the organization commitment of BMA Officers. The quality of work life influence of organizational commitment of BMA Officers found the quality of work life influence of organizational commitment of BMA Officers with statistically significant at 0.01 levels.

Keyword: quality of work life ,organizational commitment ,BMA Officers

¹ นักศึกษาปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์พิเศษ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

1. บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547:18)

กรุงเทพมหานคร มีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่นรูปแบบพิเศษ การบริหารราชการกรุงเทพมหานครมีภารกิจหลากหลายในการให้บริการประชาชน เป็นอีกหน่วยงานราชการที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อตอบสนองต่อบริบทของสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และการบริหารราชการ ทั้งนี้เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้ระบบราชการกรุงเทพมหานครให้มีความเข้มแข็ง ข้าราชการมีภูมิคุ้มกันที่ดีเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องทำให้เกิดความสุขในการทำงาน และสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จึงจะส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การเพิ่มผลิตภาพ และจิตสมรรถนะของส่วนราชการ ทั้งนี้การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อสร้างเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติราชการ และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐและประโยชน์สุขของประชาชน

นอกจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตจะช่วยข้าราชการมีความสุขในการทำงานและสามารถสนองตอบต่อความต้องการของประชาชนในเขตกรุงเทพมหานครได้แล้ว คุณภาพชีวิตของข้าราชการยังนำไปสู่การสร้างความผูกพันต่อองค์กร ที่เป็นเครื่องสะท้อนถึงประสิทธิผลขององค์กร ความพึงพอใจของบุคลากร และเป็นสิ่งพึงประสงค์ขององค์กรทั่วไป หากบุคลากรขาดความรู้สึผูกพันต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือ การลาออกของพนักงานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและแนวทางการดำเนินงานต่อผู้บริหาร ในการพัฒนาบุคลากรและพัฒนาการดำเนินงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพใช้ในการปรับทัศนคติและสร้างความสัมพันธ์อันดีของบุคลากรต่อกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

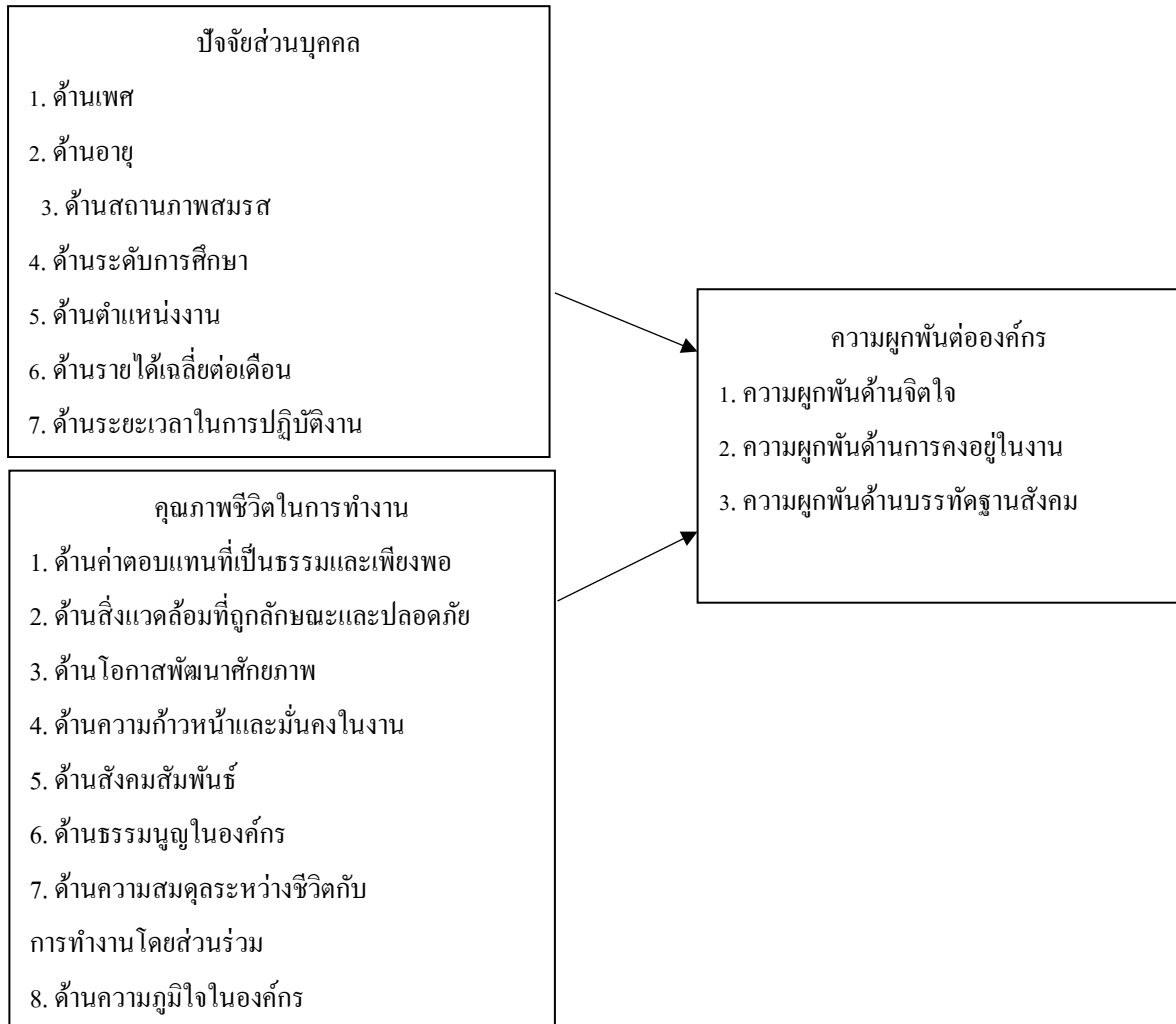
ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรศาสตร์หรือปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 20,033 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2563)
2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ ได้แก่ 1) ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 2) คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมและความภูมิใจในองค์กร ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความผูกพันด้านจิตใจ ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงานและความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม
3. ขอบเขตด้านระยะเวลา ตั้งแต่เดือนธันวาคม พ.ศ. 2563 ถึง เดือน กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2564

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ประโยชน์เชิงวิชาการ ผลจากการวิจัยครั้งนี้ สามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานเพื่อการศึกษา และเพื่อพัฒนารูปแบบการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรซึ่งผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ตลอดจนใช้เป็นพื้นฐานสำหรับการวิจัยในครั้งต่อไป
2. ประโยชน์เชิงนโยบาย ผลจากการวิจัยครั้งนี้ทำให้ผู้บริหาร หรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับกรุงเทพมหานคร ได้ทราบถึงระดับสำคัญในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร ทั้งนี้เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องนำผลการศึกษาที่ได้เป็นตัวกำหนดนโยบาย หรือแนวทางในการปรับปรุงระบบการบริหารของกรุงเทพมหานคร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานและส่งเสริมให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

กรอบแนวคิดการวิจัย



2. ทบทวนวรรณกรรม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับคุณคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974) ได้ให้ความหมายไว้กว้างที่ไม่ใช่แค่การกำหนดระยะเวลาของการทำงาน ค่าตอบแทน แต่ยังรวมไปถึงความต้องการหรือปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานโดยพิจารณา คุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงาน ประสบผลสำเร็จ Huse and Commnigs (1985) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์กร ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงาน ที่จะช่วยก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยี มีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่อง เงินเดือน ค่าตอบแทน สุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนางานองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1975) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง ได้เสนอแนวคิดที่เป็นหลักสำคัญ 8 ประการไว้ดังนี้ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน 5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับความผูกพันองค์กร

ความหมายของความผูกพันองค์กร

Steer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่แสดงตนเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร มีค่านิยมที่กลมกลืนกับสมาชิกองค์กรคนอื่น และเต็มใจที่จะอุทิศกำลังกายและกำลังใจเพื่อปฏิบัติงานขององค์กร Allen and Meyer (1997) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรหมายถึง ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กร และมีความเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจของสมาชิกในองค์กร โดยแบ่งเป็น 3 ประเภท คือ ความผูกพันด้านความรู้สึก ความผูกพันด้านความต่อเนื่อง และความผูกพันด้านบรรทัดฐานสังคม

องค์ประกอบของความผูกพันองค์กร

Buchanan (1974) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีความสำคัญยิ่งสำหรับองค์กร ไม่ว่าจะเป็นองค์กรแบบใด เพราะความผูกพันเป็นตัวเชื่อมระหว่างจิตนาการของมนุษย์กับจุดมุ่งหมายขององค์กร ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกเป็นเจ้าขององค์กร รวมทั้งช่วยลดการควบคุมจากภายนอกอีกด้วย Allen and Meyer (1977) กล่าวว่า ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย ความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจ ซึ่งแนวคิดนี้จะมองความรู้สึกในทางบวกซึ่งแสดงพฤติกรรมเป็นหนึ่งเดียวกันของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรด้านการคงอยู่ในงานเป็นการมองในรูปแบบความสม่ำเสมอของพฤติกรรม การแสดงรูปแบบพฤติกรรมอย่างต่อเนื่องหรือความคงเส้นคงวาในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรด้านบรรทัดฐานสังคม เป็นแนวคิดด้านความถูกต้องหรือบรรทัดฐานทางสังคม ความจงรักภักดีและเต็มใจที่จะอุทิศตนให้กับองค์กร

3. วิธีการศึกษา

ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ใช้แนวทางการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การสุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่าง (sample size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่น ในทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ความคลาดเคลื่อนที่ 5% จึงได้นำสูตรของ Yamane (1976) มาใช้ ดังนี้

$$\text{มีสูตรการคำนวณ ดังนี้} \quad n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง, N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา
 e = ความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 0.05

ผู้วิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยขนาดประชากรมีค่าเท่ากับ 20,033 คน และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับร้อยละ 95 ซึ่งสามารถสรุปขนาดกลุ่มตัวอย่างได้ จำนวน 400 คน และเลือกจากประชากรเป้าหมาย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น เรียกว่า Non-Probability และสุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) เนื่องจากประชากรที่ศึกษาคือข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วยการใช้คำถามปลายปิด ซึ่งลักษณะการตั้งคำถามเป็นการเลือกตอบแบบประเมินค่า (Likert's scale) โดยแบ่งระดับออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มากปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ และแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามโดยมีการทบทวนวรรณกรรม ศึกษาจากหนังสือ เอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความสุขในการทำงานของบุคลากร โดยสร้างแบบสอบถาม ตามวัตถุประสงค์การศึกษา การตั้งคำถามแบบปลายปิดและวิธีการเรียงลำดับแบบ (Likert Scale) และนำแบบสอบถามที่ได้ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 40 คน เพื่อนำมาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-total correlation) และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach แล้วนำแบบสอบถามที่ได้รับการปรับปรุงแล้วจำนวน 400 ชุด ออกเก็บข้อมูล จากนั้นนำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบการตอบคำถามในแบบสอบถาม แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคำนวณสำเร็จรูปทางสถิติ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลการศึกษาออกเป็น 2 ลักษณะดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามจำนวน 400 ชุด โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผ่าน Google Form โดยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำมาวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ บทความวารสารวิชาการ ผลงานวิจัยที่ทำการศึกษามาก่อนแล้ว และการค้นคว้าข้อมูลทางอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้ประกอบการศึกษา เพื่อกำหนดกรอบแนวความคิดในงานวิจัย และใช้อ้างอิงในการเขียนรายงานผลการวิจัยได้

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) ประกอบด้วย การแจกแจง ความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลแต่ละส่วน

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิตินี้เพื่อทดสอบสมมติฐาน ที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบ t-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม และ ANOVA, F-test เพื่อทดสอบความแตกต่างค่า mean ของระดับความสำคัญ และใช้การวิเคราะห์ การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อทดสอบอิทธิพลของตัวแปรอิสระที่มีต่อตัวแปรตาม

4. ผลการศึกษาและอภิปราย

ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่นั้นเป็นเพศชาย มีจำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 55 รองลงมา คือ เพศหญิง มีจำนวน 180 คน คิดเป็นร้อยละ 45 ทั้งนี้มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดเป็นจำนวน 195 คน คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือมีอายุระหว่าง 40 ปีขึ้นไป จำนวน 140 คน คิดเป็นร้อยละ 35 มีอายุ 21-30 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 11.50 และในขณะที่ผู้มีอายุน้อยสุดคืออายุต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.75 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสแล้ว จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา คือ สถานภาพโสด จำนวน 102 คน คิดเป็น 25.50 และ หม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ จำนวน 23 คน คิดเป็น 5.75 ตามลำดับ ระดับการศึกษาส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 56.75 รองลงมาคือ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 26.75 และ ระดับสูงกว่าปริญญาตรี มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 16.50

ข้าราชการส่วนใหญ่รับราชการตำแหน่งระดับทั่วไปจำนวน 267 คน คิดเป็นร้อยละ 66.745 รองลงมาคือ ตำแหน่งงานระดับวิชาการ จำนวน 100 คน คิดเป็น ร้อยละ 25 ตำแหน่งงานระดับบริหาร จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 5.75 และตำแหน่งระดับอำนวยการ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-30,000 บาท เป็นจำนวนมากที่สุด จำนวน 166 คน คิดเป็นร้อยละ 41.50 รองลงมาคือมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 50,000 บาทขึ้นไป จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 บาท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุด จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 1.50 และส่วนใหญ่รับราชการมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 30 รองลงมาคือ ระยะเวลา 11-15 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 24.50

ระยะเวลา 1-5 ปี มีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 23.25 ระยะเวลา 6-10 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และน้อยกว่า 1 ปี มีจำนวนน้อยที่สุด คือจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 2.25 ตามลำดับ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.12 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ 4.30 รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความภูมิใจในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากัน คือ 4.16 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.15 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.13 ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ มีค่าเฉลี่ย 3.96 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 3.94 มีระดับความสำคัญมากตามลำดับ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมอยู่ที่ 4.18 และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 4.25 ด้านการคงอยู่ในงาน มีค่าเฉลี่ย 4.15 และด้านจิตใจ น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ย 4.14 มีความสำคัญระดับมากตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์สมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่ยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านความภูมิใจในองค์กร มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และนอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรยังมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยรวม และด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เป็นเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครลดลง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ

ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร

ทั้งนี้ผลการวิเคราะห์สามารถอธิบายถึงอิทธิพลที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรุงเทพมหานครในภาพรวมได้ร้อยละ 43

5. สรุปผลการศึกษา

ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 31–40 ปี สถานภาพสมรส
จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่รับราชการตำแหน่งระดับทั่วไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
20,001-30,000 บาท และรับราชการมาแล้วเป็นระยะเวลา 15 ปีขึ้นไป

ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์
และด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

ข้าราชการกรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
และเมื่อวิเคราะห์รายด้าน พบว่า ความผูกพันด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ
ความผูกพันด้านการคงอยู่ในงาน และความผูกพันด้านจิตใจ มีระดับความสำคัญมาก ตามลำดับ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพัน
ของข้าราชการกรุงเทพมหานครไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา
ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความผูกพันของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่แตกต่างกัน

สมมติฐานข้อที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคง
ในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และด้านความภูมิใจในองค์กรมีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร และนอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า คุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรยังมีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตกับการทำงาน โดยรวม และด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
เป็นเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือเมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า

และมั่นคงในงานเพิ่มสูงขึ้น จะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครลดลง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อม ที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลขององค์กรไม่มี อิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มีเพศต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งอาจเป็นผลมาจากผู้บริหารกรุงเทพมหานครมีการปฏิบัติต่อข้าราชการเพศชายและเพศหญิงอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน เช่น สิทธิประโยชน์ สวัสดิการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม รวมถึงการให้สิทธิโอกาสในการแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ของข้าราชการเพศชายและหญิงเหมือนกัน จึงส่งผลให้ข้าราชการทั้งเพศชายและเพศหญิงมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย รุ่งอรุณ ศิลป์ประกอบ (2558) ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันของข้าราชการกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน อาจจะเป็นไปได้ว่า ข้าราชการที่มีอายุมากมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนอายุน้อย เนื่องจากเมื่ออายุมากขึ้นจะมีความรอบคอบในการตัดสินใจมากขึ้น เช่นเดียวกับข้าราชการที่มีภาระครอบครัวมักมีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าคนโสด เนื่องจากภาระที่รับผิดชอบ ทำให้ต้องการความมั่นคง อีกทั้งข้าราชการที่มีการศึกษาสูง มักมีความผูกพันต่อองค์กร เนื่องจากมีความคาดหวังต่อสิ่งที่ได้รับสูง และเชื่อมั่นว่าตนเองสามารถเปลี่ยนงานใหม่ได้ และข้าราชการที่มีรายได้สูงมักมีความผูกพันต่อองค์กรสูง เนื่องจากการมีรายได้ที่สูงทำให้สามารถดำรงชีพตามสถานภาพ โดยไม่ต้องดิ้นรนไปทำงานในองค์กรอื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Steers (1977) ในขณะที่ระดับตำแหน่งงานมีผลต่อความผูกพันองค์กรแตกต่างกันซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากโครงสร้างของตำแหน่งงาน ลักษณะงานที่ทำ หน้าที่ความรับผิดชอบ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมกับแต่ละสังกัดสายงาน จึงทำให้ข้าราชการที่มีสังกัดสายงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัย ขวัญตา พระธาตุ (2554) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา พบว่า ตำแหน่งการปฏิบัติงาน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน และข้าราชการที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ซึ่งอาจเป็นผลเนื่องจากข้าราชการที่มีภาระงานมากกว่ามีความพึงพอใจนโยบายและรูปแบบการบริหารงานขององค์กร เชื่อในวิสัยทัศน์และค่านิยม และองค์กรให้ความมั่นคงในชีวิตจึงทำให้มีความผูกพันต่อองค์กรมากกว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานน้อย สอดคล้องกับ ธนวัฒน์ เทียมทัด (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิต

ในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลงทุนและ
บริหารการเงิน พบว่า ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่ธนาคารออมสินที่แตกต่างกัน มีผลต่อความผูกพันองค์กร
แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร สอดคล้องกับทฤษฎี Allen and Meyer (1977) ได้กล่าวถึง ความผูกพันต่อ
องค์กรเป็นสิ่งที่แสดงออกถึงสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับองค์กร ถ้าคนยังมีความผูกพันต่อองค์กรสูงมาก
เท่าไรหรือน้ำหนักที่จะลาออกหรือทิ้งองค์กรไปก็ลดน้อยลงไปเท่านั้น เมื่อวิเคราะห์ในรายละเอียด พบว่า
คุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานคร
อย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กร ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ
การทำงานโดยรวม และด้านความภูมิใจในองค์กร และนอกจากนี้ผลการวิเคราะห์ยังพบว่า คุณภาพชีวิต
ในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความภูมิใจในองค์กรยังมีอิทธิพลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรเป็นไปในทิศทางเดียวกัน นั่นคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง
ชีวิตกับการทำงานโดยรวม และด้านความภูมิใจในองค์กรเพิ่มสูงขึ้นจะส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการกรุงเทพมหานครเพิ่มสูงขึ้นตามไปด้วย ในขณะที่คุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
เป็นเพียงด้านเดียวที่มีอิทธิพลในทิศทางตรงกันข้าม นั่นคือเมื่อคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
เพิ่มสูงขึ้นจะทำให้ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการกรุงเทพมหานครลดลง ซึ่งอาจเป็นไปได้ว่า
ข้าราชการที่ทำงานมานาน ได้รับภาระงานมากขึ้น รับผิดชอบงานมากขึ้น จึงมีความเบื่อหน่ายกับงานที่ทำ
ส่งผลให้ความผูกพันต่อองค์กรลดลง นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้าน
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ
ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กรไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัย ธนวัฒน์ เทียมทัด (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการ
ทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานธนาคารออมสินสำนักงานใหญ่ กลุ่มลงทุนและบริหาร
การเงิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันองค์กรด้านบวกในทุกด้านและมี
อิทธิพลในการทำนายความผูกพันองค์กรในภาพรวมในระดับค่อนข้างสูง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับเรื่องอัตราเงินเดือน
หรือค่าตอบแทนของข้าราชการ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและค่า

ครองชีพในปัจจุบัน เพราะกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศมีภารกิจที่ต้องดูแลหลายด้านรวมทั้งยังมีค่าครองชีพสูง

2. การพัฒนาข้าราชการ ผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ ควรส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขได้

3. กรุงเทพมหานครจะต้องมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา และส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย

4. ควรขยายขอบเขตหรือเพิ่มกลุ่มเป้าหมายไปยังส่วนงานสังกัดอื่น ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะทำให้ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรกรุงเทพมหานคร เพราะในแต่ละพื้นที่อาจจะมีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรที่แตกต่างกัน

บรรณานุกรม

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)*. อนุสารแรงงาน, 11(4), 18-19.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ*
กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย,
 สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- ชนวัฒน์ เทียมทัด. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กร ของพนักงานธนาคารออมสิน*
สำนักงานใหญ่ กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รุ่งอรุณ ศิลประกอบ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ*
บุคลากร โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ภาคนิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย,
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์. ปทุมธานี.
- สำนักงาน กก. โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง. แหล่งที่มา : <http://www.bangkok.go.th/csc/>. 20 มกราคม 2564.
- Yamane, Taro. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.
- Bruce Buchanan. (1974, Marh). *Building Organizational Commitment: The socialization of Mangers in*
Work Organizations, Administrative Science Quarterly. 19:553.
- Walton, R.E 1975. *Criteria for quality of working life*. In: Davis, L.E., Chern, A.B. (Eds.). *The*
Quality of Working Life, pp.99-104. New York: The Free Press and Associates.
- Steers, R.M. and L.W. Porter. (1983). *Motivation and Work Behavior*. 3rded. New York: McGraw-Hill Inc.

Huse, E.F., Cummings, T.G. (1985) *Organizational development and change*: 2nd ed, St.Paul:
West Publishing.

Meyer, J.P. and N.J. Allen. (1997). *Commitment in the Workplace*. California, Sage Publications.