

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ข้าราชการกรุงเทพมหานคร
**FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE
OF BANGKOK OFFICIALS**

อัญชลี คำมาวงศ์
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Aunchalee Kommawong

Email : Kommawong.aun@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Accounting,

Ramkhamhaeng University

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยด้านบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยใช้หลักการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น แบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ได้แก่ ด้านการจัดการตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการรับรู้ทางสังคม ด้านการจัดการความสัมพันธ์ ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านบัญชี ได้แก่ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ค่าใช้จ่ายต่อเดือน การออมเงินต่อเดือน ส่วนที่ 4 คุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลา ปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และข้าราชการกรุงเทพมหานครที่มี เพศ และอายุ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร ไม่แตกต่างกัน และปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการจัดการตนเอง ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง ด้านการจัดการความสัมพันธ์ ปัจจัยด้านบัญชี ได้แก่ รายจ่ายต่อเดือน และรายได้ต่อเดือน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์ ด้านการรับรู้ทางสังคม และปัจจัยด้านบัญชี การออมเงินต่อเดือน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยความฉลาดทางอารมณ์, ปัจจัยด้านบัญชี

Abstract

Research on problems affecting quality of working life of Bangkok civil servants The objectives are (1) to study the quality of working life of Bangkok civil servants (2) to study the quality of working life of Bangkok civil servants Classified by person factor (3) to study the factors of emotional intelligence and accounting factors affecting Quality of working life of Bangkok civil servants. The sample used in the research were 400 Bangkok civil servants, using the calculation principle of Taro Yamane's, using the convenient sampling method. It is a questionnaire created by the researcher, divided into 4 parts: Part 1 Personal factors: gender, age, education level, status, duration of work and job position. Part 2 The Emotional intelligence factor: self-management self-awareness, social awareness and relationship management. Part 3 Accounting factors, namely average monthly income, cost per month, monthly savings. Part 4 Quality of working life of Bangkok civil servants.

The study found that Bangkok officials with education level, status, duration of work and job position had different quality of working life with a statistical significance level of 0.05 and Bangkok civil servants with different sex and age had no different in the quality of working life of Bangkok civil servants and the Emotional intelligence factor: self-management, self-awareness, relationship management Accounting factors, namely average monthly income, cost per month had an influencing the quality of working life of Bangkok civil servants with a statistical

significance level of 0.05. The Emotional intelligence factor of social awareness and accounting factors of monthly savings had no influence on the quality of work life of Bangkok civil servants.

Keywords: quality of work life, emotional intelligence factor, accounting factor

บทนำ

ทุกวันนี้ธุรกิจไม่ได้วัดผลการเติบโตทางตัวเลขเพียงอย่างเดียว ตัวแปรสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาขึ้นมาได้นั้น ก็คือ คนหรือพนักงานขององค์กรนั่นเอง การดึงศักยภาพของคนออกมาให้ได้มากที่สุด ซึ่งจะส่งผลดีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์กรเติบโตได้ บุคคลที่มีคุณสมบัติที่เหมาะสม เข้ามาร่วมงานกับองค์กร การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี การปลูกฝังด้านความจงรักภักดี ลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์กร (วิณา พิงวิวัฒน์นิกุล, 2561 ,หน้า 3)

Quality of work life หรือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญมากสำหรับการทำงาน ปัจจุบัน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรจำเป็นและสำคัญมากในสังคม ซึ่งในปัจจุบันคนต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน เพื่อให้ชีวิตสามารถดำรงอยู่ได้ และเพื่อตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้ง สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547:18)

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญเพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร บุคลากรคือ ผู้จุดประกายความคิดสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ ให้เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการออกแบบผลผลิตสินค้าและบริการ การควบคุมคุณภาพ การวางแผนการตลาด การกำหนดทรัพยากรการเงิน การวางแผนกลยุทธ์ทั้งหมด รวมถึงวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายขององค์กรด้วย ทรัพยากรบุคคลจึงถือได้ว่าเป็นหัวใจสำคัญที่สุดขององค์กร (Michael, Sue & Dave, 1005:410)

สถาบันพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานครในฐานะหน่วยงานหลักด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครได้ตระหนักถึงความสำคัญในการเตรียมความพร้อมทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีศักยภาพคุณภาพชีวิตที่ดี มีความภาคภูมิใจในองค์กร รวมทั้งมีคุณธรรมจริยธรรมสามารถขับเคลื่อนการดำเนินการของกรุงเทพมหานครให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร ให้สอดคล้อง

กับแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) ฉบับปรับปรุง ยุทธศาสตร์ย่อย 7.3 การบริหารทรัพยากรบุคคล กล่าวคือ มุ่งหมายให้มีการพัฒนาบุคลากรของกรุงเทพมหานครให้มีความเป็นมืออาชีพในการบริหารกรุงเทพมหานคร โดยมีประเด็นที่มุ่งเน้นคือ (1) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีทักษะ ความรู้ความสามารถ มีความเป็นมืออาชีพที่เหมาะสมกับการบริหารมหานครและเป็นผู้มีคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาสมรรถนะของทรัพยากรบุคคล ให้มุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพ การพัฒนาการให้บริการของกรุงเทพมหานครให้มีคุณภาพ และการส่งเสริมด้านคุณธรรมความ โปร่งใสในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาล (2) การทบทวนและปรับปรุงกรอบอัตรากำลังและโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในที่เหมาะสมกับภารกิจ และควบคุมค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของกรุงเทพมหานครให้อยู่ในสัดส่วนที่เหมาะสม (3) การพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาระบบการสรรหาและเลือกสรร ให้มีความคล่องตัวและทันต่อเหตุการณ์ การพัฒนาระบบการบริหารผลงาน และปรับปรุงระบบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ (4) การพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

จากความเป็นมาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ในการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และคล่องตัวอย่างเป็นระบบ สามารถบริหารจัดการได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมาก เพื่อมุ่งสู่ความเป็นมืออาชีพในการบริหารกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยด้านบุคลิกที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อทราบคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อทราบปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบัญชีที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านปัจจัยส่วนบุคคล
ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 19,977 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน น่าจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน
2. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยด้านบัญชี น่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความฉลาดทางอารมณ์

ทศพร มะหะหมัด* สุวิมล พันธุ์โต** (2020) ได้กล่าวถึง ความฉลาดทางอารมณ์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการทำงาน ปัจจัยในการรู้ทันอารมณ์ของตนเอง ซึ่งเกิดจากการเรียนรู้และนำมาใช้ฝึกฝนในองค์กร ที่ส่งผลต่อการกระตุ้นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อค้นหาวิธีการแก้ไขปัญหา จากการศึกษาถึงประเด็นทุกส่วนในการนำเสนอบทความที่ส่งผลต่อสิ่งสำคัญของรายละเอียดที่ยังมีองค์ประกอบสำคัญให้ศึกษา การกระตุ้น EQ ในมุมมองแบบ 5 ระดับ ซึ่งต้องพบเจอจากการศึกษาในหลายระดับการศึกษา ที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ในการทำงานในหน่วยงาน ถือเป็นหัวข้อสำคัญ และจากงานที่ได้ศึกษา นักทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต สามารถที่จะเข้าใจได้ถึงองค์ประกอบที่สำคัญ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในหน่วยงานเพื่อให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามที่ Goleman & Davidson (2017) ได้ให้คำนิยามว่า ความฉลาดทางอารมณ์ มีประโยชน์ต่อการทำงานของสมอง ด้านการรับรู้ ความเข้าใจใจคนอื่น ความเข้าใจในตนเอง การรับรู้ตนเอง และนำมาเป็นแรงผลักดันเพื่อสามารถยอมรับการทำงานได้ สามารถแสดงออกด้านพฤติกรรม การยอมรับอารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่นได้ทุกสถานการณ์ อย่างมีประสิทธิภาพ อย่างเหมาะสมในทุกเหตุการณ์ เรียนรู้พฤติกรรมความคิดเห็นของผู้อื่นทั้งในด้านบวกและด้านลบ สิ่งเหล่านี้จะไม่สามารถทำให้อารมณ์ไปในทิศทางที่เหนือการควบคุมได้กรณี พบกับปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ทั้งในส่วนของหัวหน้า และส่วนของลูกน้อง สามารถวางแผนในการแก้ไขปัญหาที่ได้จากประสบการณ์ และการเรียนรู้ร่วมกันในหน่วยงาน ซึ่งหากไม่สามารถควบคุมหรือรับรู้ถึงปัญหาได้ ก็จะส่งผลเสียให้กับองค์กรในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยด้านบัญชี

ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย (ม.ด.) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับ รายได้และค่าใช้จ่าย ดังต่อไปนี้

(1) รายได้เฉลี่ยต่อคนต่อเดือน หมายถึง รายได้ประจำเฉลี่ยต่อคนต่อเดือน ประกอบด้วย ค่าจ้างและเงินเดือน (รวมค่าตอบแทนอื่น ๆ ที่ได้จากการทำงาน) ค่าไรสุทธิจากการประกอบธุรกิจ การเกษตรและธุรกิจอื่น ๆ รายได้จากทรัพย์สิน เช่น ค่าเช่าที่ดิน ค่าลิขสิทธิ์ ดอกเบี้ย และเงินปันผล เงินได้รับเป็นการช่วยเหลือ บำเหน็จ บำนาญ เงินสงเคราะห์ รวมทั้งเงินชดเชยการออกจากงานและเงินทดแทน

(2) ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อคนต่อเดือน หมายถึง ค่าใช้จ่ายเพื่อการอุปโภค บริโภค ที่จำเป็นต่อการครองชีพที่ครัวเรือนต้องซื้อหรือจ่ายด้วยเงิน หรือได้มาโดยไม่ได้ซื้อหรือจ่าย (ผลิตเอง ได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลอื่น รัฐ เป็นสวัสดิการจากการทำงานหรือเบิกได้จากนายจ้าง) ซึ่งประกอบด้วย ที่อยู่อาศัย เครื่องแต่งบ้าน เครื่องใช้เบ็ดเตล็ดและการดำเนินการในครัวเรือน ค่าจ้างบุคคลที่ให้บริการแก่ครัวเรือน เสื้อผ้า เครื่องแต่งกาย รองเท้า ของใช้หรือบริการส่วนบุคคล เวชภัณฑ์และค่ารักษาพยาบาล การเดินทางและการสื่อสาร การศึกษา การบันเทิง การอ่าน และกิจกรรมทางศาสนา

ธนาคารแห่งประเทศไทย กล่าวว่า การออม (m.d.) โดยการแบ่งรายได้เป็นส่วน ๆ เก็บสะสมไว้หนึ่งส่วน ตามวัตถุประสงค์ต่าง ๆ เช่น ออมเงินสำหรับใช้ในอนาคตสำหรับวัยเกษียณ ออมเงินสำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน ออมเงินสำหรับซื้อสิ่งของที่ต้องการ และการออมเงินโดยส่วนมากมักอยู่ในรูปแบบการออมที่มีความเสี่ยงในการสูญเสียเงินต้นต่ำ และได้รับผลตอบแทนไม่

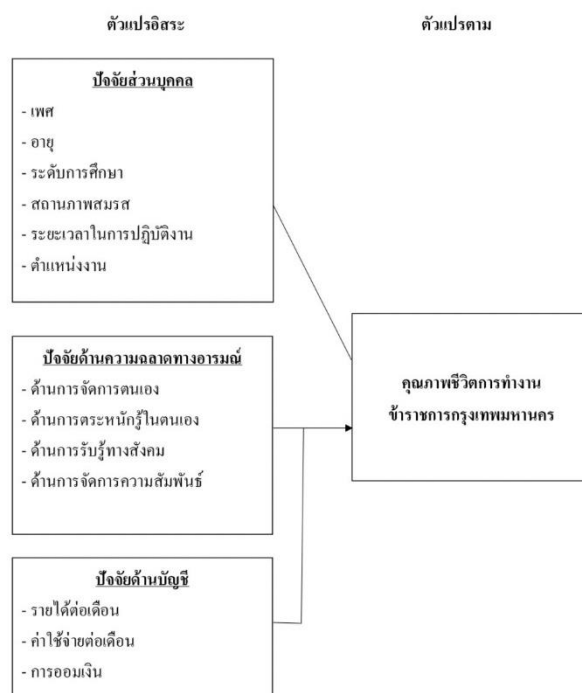
สูงถ้าเทียบกับการลงทุน เช่น การฝากเงินประเภทออมทรัพย์ การฝากเงินประเภทฝากประจำ และการซื้อสลากออมทรัพย์

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

Richard E. Walton (1973, อ้างถึงใน วฐู สนวนานนท์ 2560) นักวิชาการด้านการจัดการองค์การและนักวิชาการคนแรกที่เสนอองค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยศึกษาแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมรอบตัวบุคคลสภาพสังคมที่มีผลต่อบุคคลและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม
3. การพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน
5. บุรณาการทางสังคม
6. สิทธิในการทำงาน
7. ความสมดุลในชีวิต
8. ลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์ต่อสังคม

กรอบแนวคิด



วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง มีการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross Sectional studies) การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) โดยขอความอนุเคราะห์ให้ผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม จากการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 แสดงว่าข้อคำถามทุกข้อ ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัดและนำไปทดลองใช้ (try-out) ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.927 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 19,977 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดตัวอย่าง (sample size) ให้มีความเหมาะสมกับระดับความเชื่อมั่นในทางสถิติที่ระดับ 0.95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 จากการคำนวณตามวิธีการของ Yamane (1976) จะได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของประชากร ข้าราชการกรุงเทพมหานคร จำนวน 393 คน ทั้งนี้ ผู้วิจัยใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้บวกคลาดเคลื่อนจึงเก็บกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน และเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมาย จำนวน 10 เขต โดยใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. การวิเคราะห์สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 ค่าร้อยละค่าความถี่ กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานกับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ คือ ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบัญชี และคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการ กรุงเทพมหานคร

2. การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics Analysis) ใช้สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐานที่มีระดับนัยสำคัญที่ 0.05 โดยใช้การทดสอบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของตัวปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งหากพบว่า มีความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้สถิติ LSD ต่อไป และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) เพื่อทดสอบปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ ปัจจัยด้านบัญชี และคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 มีอายุระหว่าง 24 - 40 ปี จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 59.50 เป็นผู้มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 218 คน คิดเป็นร้อยละ 54.50 มีสถานภาพโสดจำนวน 257 คน คิดเป็นร้อยละ 64.30 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.50 และส่วนใหญ่ตำแหน่งประเภทวิชาการ (ระดับปฏิบัติงาน -ชำนาญการ) จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 54.00

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร (n=400)

ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์ และปัจจัยด้านบัญชี	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	-1.067	0.274		-3.897	0.000*	80.209	0.000*
1. ด้านการจัดการตนเอง	0.566	0.64	0.401	8.871	0.000*		
2. ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง	0.384	0.070	0.292	5.513	0.000*		
3. ด้านการรับรู้ทางสังคม	-0.019	0.074	-0.011	-0.252	0.801		
4. ด้านการจัดการความสัมพันธ์	0.189	0.076	0.134	2.477	0.014*		
5. ด้านรายได้ต่อเดือน	1.526E-5	0.000	0.211	4.715	0.000*		
6. ด้านรายจ่ายต่อเดือน	-1.695E-5	0.000	-0.213	-4.169	0.000*		
7. ด้านการออมต่อเดือน	2.504E-6	0.000	0.014	0.367	0.714		

R = 0.768, R² = 0.589, Adjusted R Square = 0.582, SEE = 0.515 *Sig < 0.05*

ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis : MRA) พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร โดยเรียงจากด้านที่มีอิทธิพลสูงสุด ด้านการจัดการตนเอง (Sig = 0.000*) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Sig = 0.000*) ด้านการจัดการความสัมพันธ์ (Sig = 0.014*) ด้านรายจ่ายต่อเดือน (Sig. = 0.000*) และด้านรายได้ต่อเดือน (Sig = 0.000) อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.768 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 58.9 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.274 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

$$Y = -1.067 + 0.566 (\text{ด้านการจัดการตนเอง}) + 0.384 (\text{ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง}) + 0.189 (\text{ด้านการจัดการความสัมพันธ์}) + (-1.695 \times 10^{-5})(\text{ด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน}) + (-1.526 \times 10^{-5})(\text{ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน})$$

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา พบว่า มีตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปร ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร คือ

(1) ด้านการจัดการตนเอง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว รวมถึงการรับมือกับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน และสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านั้นได้

(2) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับรู้จักตนเอง รู้ความสามารถความถนัดของตนเอง รวมไปถึงการรู้จักจำกัดของตนเอง ซึ่งจะทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตรงตามความสามารถและความถนัด จึงส่งผลให้งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ วัชรินทร์ วุฒานุกรณ์ (2561) ได้วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ กองบัญชาการ หน่วยบัญชาการทหารพัฒนาอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล และ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพ รายได้อายูขาน และระดับชั้นยศ

ต่างกัน มีปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วน เพศ อายุ และระดับการศึกษา ต่างกัน มีปัจจัยส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05

(3) ด้านการจัดการความสัมพันธ์ ซึ่งข้าราชการกรุงเทพมหานคร ให้ความสำคัญกับด้านการจัดการความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน กับหัวหน้างาน และครอบครัว เพื่อให้การทำงานเกิดความคล่องตัว ทำงานเป็นทีม ทำให้งานมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

(4) ด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานคร ได้ให้ความสำคัญกับด้านค่าใช้จ่ายต่อเดือน ต้องบริหารรายได้ให้เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย ซึ่งในปัจจุบันกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงที่มีค่าครองชีพค่อนข้างสูง จึงทำให้ข้าราชการให้ความสำคัญกับเรื่องค่าใช้จ่ายเพื่อการดำรงชีพในระดับมาก

(5) ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ข้าราชการกรุงเทพมหานครส่วนใหญ่ได้ให้ความสำคัญกับรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมาก เมื่อข้าราชการกรุงเทพมหานครมีความพึงพอใจต่อรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพและมีความมั่นคงของตำแหน่งงานหน้าที่การงาน ก็จะส่งผลให้ข้าราชการกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ คาซิโอ (Casio, 1998) กล่าวถึง ผลตอบแทนและ ประโยชน์ที่ยุติธรรมว่า ผลตอบแทนที่บุคลากร ได้รับต้องเป็นผลตอบแทนที่แข่งขันกับองค์กร อื่นที่ประกอบธุรกิจลักษณะอย่างเดียวกันได้ พรชนก ศรีข ๖ (2555) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส ผลการวิจัยพบว่า พนักงานห้างเทสโก้โลตัส มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เช่นกันแสดงให้เห็นว่าพนักงานห้างเทสโก้โลตัส มีความพึงพอใจเรื่องด้าน ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอในระดับปานกลาง และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิรุจน์ บัวทอง (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาลีโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) พบว่าด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์มีระดับความ คิดเห็นในระดับปานกลางแต่ไม่มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยมีความเห็นว่าบุคลากร บริษัทวาลีโอ คอมพิวเตอร์ แอนด์ ไดรฟ์วิ้ง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย) ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ปฏิบัติ และมีค่าครองชีพในปัจจุบัน รวมถึง

สวัสดิการที่เหมาะสมคืออยู่แล้ว ด้านค่าตอบแทนจึงไม่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท วาสิโอ คอมฟอร์ท แอนด์ ไลฟ์สไตล์ แอสซิสแทนซ์ ซิสเต็มส์

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผู้บริหารกรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาข้าราชการ ควรส่งเสริมให้ได้รับการฝึกอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ ที่รับผิดชอบ เพื่อให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ สามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขปัญหาได้

2. ปัจจัยด้านความฉลาดทางอารมณ์และปัจจัยด้านบัญชี

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ผู้บริหารกรุงเทพมหานครควรให้ความสำคัญกับเรื่องอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของข้าราชการ ควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพราะกรุงเทพมหานครเป็นเมืองหลวงของประเทศไทย ภารกิจที่ต้องดูแลหลายด้านรวมทั้งยังมีค่าครองชีพสูง

2. กรุงเทพมหานครจะต้องมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการ ต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนา และส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพ ในการทำงานดีด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งกรุงเทพมหานคร มีข้าราชการหลายตำแหน่งงาน มีทั้งลูกจ้างชั่วคราว ลูกจ้างโครงการ ลูกจ้างประจำ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการกรุงเทพมหานคร ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างให้ครบถ้วน และวิธีเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว อาจจะทำให้ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามข้อเท็จจริง จึงควรใช้วิธีการอื่นด้วย เช่น การสัมภาษณ์ และอาจนำแนวคิด Happy Workplace (ความสุขพื้นฐาน 8 ประการ) เป็นแนวทางในการบริหารจัดการชีวิตให้มีความสุข อย่างยั่งยืน เสริมสร้างทัศนคติบวกต่อมุมมองในการดำเนินชีวิตในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น มีความรับผิดชอบต่อสังคม ความสุขที่แท้จริงบนพื้นฐาน Happy 8 ที่สมดุลกับชีวิต เพื่อนำผล

การศึกษามำหนดเป็นแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

2. การนำกรอบแนวความคิดในการศึกษาของผู้วิจัยในครั้งนี้ไปใช้ ควรมีการประยุกต์ปรับเปลี่ยน หรือศึกษาตัวแปรอื่น ๆ เพิ่มเติม ให้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่ต้องการจะศึกษาหรือต้องการใช้ และให้สอดคล้องกับประเด็นปัญหาที่ต้องการศึกษาวิจัย เพื่อจะได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life)*. อนุสาร
แรงงาน, 11(4), 18-19.
- ขวัญตา พระธาตุ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอัยการ
กรณีศึกษา: สำนักงานอัยการในพื้นที่จังหวัดสงขลา*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการจัดการธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยทักษิณ.
- นิรุจน์ บัวทอง. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
บริษัท วาลีโอ คอมเฟออร์ แอนด์ ไคร์ฟวิง แอสซิสเทนซ์ ซิสเต็มส์ (ประเทศไทย)*.
- คั่นคว่าอิศระตามหลักสูตร บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ชลัญญา เพ็ชรชัน (2564) .*ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร
กองพัสดุ กรมชลประทาน*
- Casio, W. F. (1998). *Manage human resources: Productivity, quality of work life, profits*.
New York: McGraw-Hill.
- วัชรเนตร วุฒานุสรณ์ (2561) .*ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ
กองบัญชาการหน่วยบัญชาการทหารพัฒนา*
- ชนวัฒน์ เทียมพัด. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันองค์กรของพนักงาน
ธนาคารออมสิน สำนักงานใหญ่ กลุ่มลงทุนและบริหารการเงิน*. คณะบริหารธุรกิจ,
มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชันวนี ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดี ของบุคลากร โรงเรียนปรินส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*.
- คั่นคว่าอิศระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏเชียงใหม่.
- รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาดิไทย (2559) .*คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
ธุรกิจบัณฑิตย์*
- นิภา หวันແທ່ລະ (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลหาดใหญ่*
- รัชมรงค์ คำชู (2556) .*ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อ
องค์กรของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกและอบรมเด็กและเยาวชนชายบ้านกรุณา*
- พระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ราชบัณฑิตยสถาน.
(2554). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. พิมพ์ครั้งที่ 1.

กรุงเทพฯ: ราชบัณฑิตยสถาน.

สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร.(2566). *แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของ*

กรุงเทพมหานคร(พ.ศ. 2561-2580).

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2566).

สมหวัง โอชารส. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร:*

ศึกษากรณี โรงเรียนนายร้อยตำรวจ. นครปฐม: โรงเรียนนายร้อยตำรวจ.

พรชนก ศรีข ๑ (2555) . *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานห้างเทสโก้โลตัส*

สาวิตรี ศรีอยุธยา. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงาน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต,สาขาวิชาการ

บริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏ

อุตรดิตถ์.

ปรีชาพร พาสนาวุฒิพงษ์ (2553) .*ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน*

และระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด

สำนักงาน กก. โครงสร้างกรอบอัตรากำลัง. แหล่งที่มา : <http://www.bangkok.go.th/csc/>.

20 เมษายน 2566.

Yamane, Taro. (1970). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

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.