ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

FACTORS AFFECTING THE QUALITY OF WORK LIFE OF GOVERNMENT OFFICIALS IN BANGKOK

ปิยะดา แก้วเสมา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Piyada Kaewsema
Email: 6614991046@rumail.ru.ac.th
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงปริมาณครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร (2) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร และปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ และด้านความรักในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ปัจจัยจูงใจในการทำงาน, ปัจจัยความสุขในการทำงาน

ABSTRACT

This quantitative research aimed to (1) To study the quality of work life of government officials in Bangkok, (2) To Study motivation factors and joy at work factors affecting the quality of work life of government officials in Bangkok. The sample group used in the research was 400 government officials in Bangkok. The researcher used an online questionnaire as a data collection tool. The study indicates

that Motivation factors including the work itself, responsibility, and advancement, affecting the quality of work life of government officials in Bangkok. And Joy the work factors including connections and love of the work affecting the quality of work life of government officials in Bangkok statistically significant 0.05.

Keywords: The Quality of Work Life, Motivation factors, Joy of work factors

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจในการทำงาน รวมถึงประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มข้าราชการซึ่งมีบทบาทในการให้บริการสาธารณะและขับเคลื่อนนโยบายภาครัฐ การส่งเสริมให้ข้าราชการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมเอื้อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความสำเร็จของการบริหารราชการแผ่นดิน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2566)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งหวังให้ผลการศึกษานี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมแรงจูงใจในการทำงาน และเป็นข้อมูลสนับสนุนการวางแผนบริหารจัดการที่มุ่งยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการได้อย่างเหมาะสมและยั่งยืน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อให้ทราบถึงปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงาน น่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยจูงใจในการทำงาน

Herzberg (1959) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่า เป็นสิ่งที่สำคัญในตัวงานและนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน เนื่องจากแรงจูงใจตอบสนองความต้องการในการเติบโตและการบรรลุศักยภาพของตนเอง อีกทั้งยังได้ได้นำเสนอ ทฤษฎีสองปัจจัย ซึ่งจำแนกปัจจัยที่มีผลต่อความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานออกเป็นสองประเภทหลักๆ ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Motivation-Hygiene Theory) ซึ่งปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อแรงขับภายในของบุคคล ช่วยสร้างความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในผลงาน และความมั่นใจในศักยภาพตนเอง เมื่อตอบสนองได้อย่างเหมาะสม จะกระตุ้นกำลังใจและเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน ประกอบด้วย

1. ด้านความสำเร็จ (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ หรือจัดการกับปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบรรลุเป้าหมายนี้จะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจและเป็นแรงกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการวิจัยของ อาภาวี เรืองรุ่ง (2565) พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด

2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การที่หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน หรือองค์กรแสดงความชื่นชมและยอมรับในผลงานและความสามารถของพนักงาน ซึ่งช่วยให้พนักงานรู้สึกมีคุณค่าและภาคภูมิใจในสิ่งที่ตนเองได้ทำ โดยจากการวิจัยของ พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคีฉาย (2567) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ส่งผลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

3. ด้านลักษณะงาน (The work itself) หมายถึง องค์ประกอบที่มีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน โดยงานที่ท้าทาย น่าสนใจ และเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ศักยภาพและความสามารถจะช่วยกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการทำงาน โดยสอดคล้องกับวิจัยของ ภัทราลี แน่นอน และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช (2566) พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีระดับแรงจูงใจมากที่สุด

4. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ปัจจัยที่มีบทบาทในการกระตุ้นแรงจูงใจของพนักงาน รวมถึงการเลื่อนตำแหน่ง การได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ หรือโอกาสในการบริหารจัดการ เมื่อพนักงานเห็นเส้นทางความก้าวหน้าในองค์กรอย่างชัดเจน จะทำให้พวกเขามีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการทำงานมากขึ้น และจากการวิจัยของ ศุภวรรณ ไวยศิลป์ (2565) พบว่า ความรับผิดชอบ เป็นหนึ่งในปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการให้บริการลูกค้า

5. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) หมายถึง การได้รับช่องทางในการพัฒนาตนเองภายในองค์กร ควบคู่ไปกับการฝึกฝนทักษะใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งการวิจัยของ ณฐมน บัวพรมมี และคณะ (2564) พบว่า ปัจจัยจูงใจส่วนใหญ่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยด้านความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

6. ด้านโอกาสในการเติบโต (Possibility of growth) หมายถึง การที่องค์กรให้โอกาสพนักงานพัฒนาความรู้และทักษะผ่านการอบรม การศึกษาต่อ หรือการมอบหมายงานที่ท้าทาย การส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ จะช่วยกระตุ้นแรงจูงใจและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง โดยวิจัยของ พิมพิมล ใบผ่อง และณัฐิยา ตันตรานนท์ (2567) พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน จะเห็นได้ว่า ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับมาก

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยความสุขในการทำงาน

Manion (2003) ได้ศึกษาความสุขในการทำงาน (Joy at work) ด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in dept interview) จากกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ความสุขในการทำงาน เกิดจากการเรียนรู้ การสร้างสรรค์ และความสำเร็จในการทำงาน ซึ่งส่งผลให้เกิดอารมณ์เชิงบวก เช่น ความสนุกสนาน ความร่วมมือ และความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกผูกพันและอยากทำงานในองค์กรต่อไป โดยมีองค์ประกอบหลัก ดังนี้

1. ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Connections) หมายถึง ความสุขจากการมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน ช่วยเหลือและร่วมมือกันในงาน เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี จากการวิจัยของ จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชิโนกุล (2567) พบว่า ระดับความคิดเห็นของระดับความสุขในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก

2. ด้านความรักในงาน (Love of the Work) หมายถึง ความรู้สึกรักและผูกพันกับงาน กระตือรือร้นและสนุกกับการทำงาน พร้อมทั้งภูมิใจในงานที่ได้รับมอบหมาย โดย อภิษฐา อยู่พร้อม และคณะ (2568) พบว่า ปัจจัยความสุขในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน เห็นได้ว่า ด้านความรักในงาน อยู่ในระดับความสำคัญมาก

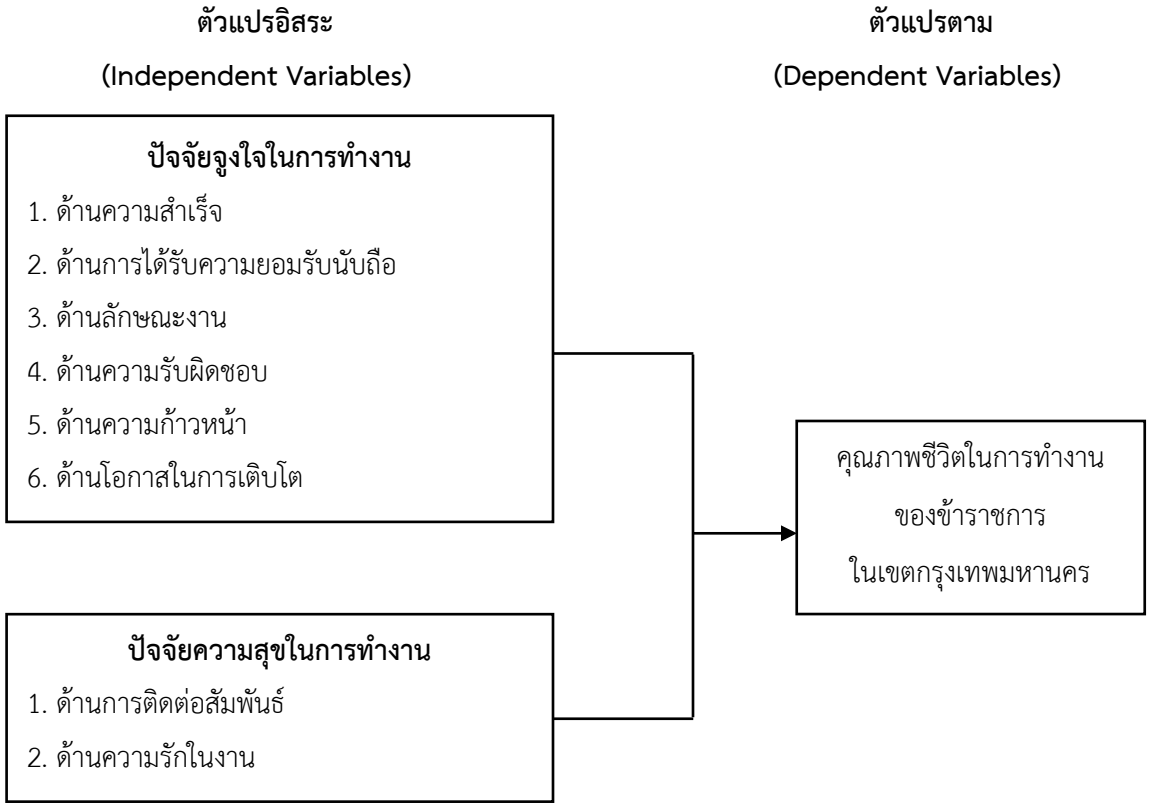
3. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement) หมายถึง ความสุขจากการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย ความรู้สึกมีอิสระในการทำงานที่ท้าทาย ทำให้เกิดความภูมิใจและการพัฒนาตนเองเพื่อให้ผลงานดีขึ้น

4. ด้านการเป็นที่ยอมรับ (Recognition) หมายถึง ความสุขจากการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานและหัวหน้า ความไว้วางใจและการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ช่วยสร้างความมั่นใจในการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะและแนวทางการดำเนินชีวิตของแต่ละบุคคล รวมถึงสภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์กรที่ช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จ ประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเอง (4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (5) ความสัมพันธ์ร่วมกันภายในของหน่วยงาน (6) ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ (8) การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non – Experimental research design) เป็นการวิจัยที่มีการศึกษาตามสภาพความเป็นไปตามธรรมชาติ โดยไม่มีการจัดกระทำหรือควบคุมตัวแปรใด ๆ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามแบบวิจัยตัดขวาง (Cross sectional studies) คือ การเก็บข้อมูลในช่วงระยะเวลาใดเวลาหนึ่งเพียงครั้งเดียว และการทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content) โดยขอความอนุเคราะห์จากผู้เชี่ยวชาญทางด้านการศึกษางานวิจัย จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของภาษาและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบทดสอบ พบว่า ค่า IOC ของข้อคำถามทุกข้อมีค่า มากกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามทุกข้อครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการวัด และสามารถนำไปทดลองใช้ (Try-out) กับข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ตามวิธีของครอนบาช (Cronbach,1970) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม เท่ากับ 0.964 แสดงว่า ข้อคำถามมีระดับความเชื่อมั่นสูงและสามารถนำไปเก็บข้อมูลได้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ทำการสุ่มตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด ซึ่งจากข้อมูลข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร เมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2568 พบว่า ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในเขตกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 69,693 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2568) และข้าราชการกรุงเทพมหานคร มีจำนวน 34,303 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2568) รวมทั้งสิ้น 103,996 คน ผู้วิจัยจึงได้ทำการคำนวณเพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) โดยกำหนดระดับค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และระดับค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากนั้นใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ซึ่งจะมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ตอบแบบสอบถามต้องเป็นข้าราชการและทำงานอยู่ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงจะแจกแบบสอบถาม โดยจะแจกแบบสอบถามทางช่องทางออนไลน์เป็นหลัก

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ โดยใช้เทคนิค Factor Analysis ผลที่ได้จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 6 องค์ประกอบ ปัจจัยความสุขในการทำงาน จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 2 องค์ประกอบ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จัดโครงสร้างในกลุ่มของตัวแปรได้ 1 องค์ประกอบ และผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.2 มีอายุระหว่าง 26 – 42 ปีมากที่สุด โดยมีจำนวน 250 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีสภาพโสด จำนวน 265 คน คิดเป็นร้อยละ 66.2 เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 354 คน คิดเป็นร้อยละ 88.5 มีระดับตำแหน่งงานเป็นระดับปฏิบัติการ จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 มีอายุราชการ 1 – 5 ปี จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 และมีเงินเดือน 15,001 – 30,000 บาท มากที่สุด โดยมีจำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 61.0

ตาราง 1 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน และปัจจัยความสุขในการทำงาน	**b**	**Std. Error**	**Beta**	**t**	**Sig.**	**F**	**Sig**
ค่าคงที่	0.575	0.233		2.470	0.014*	49.849	<0.001*
1. ด้านความสำเร็จ	-0.018	0.065	-0.015	-0.276	0.783		
2. ด้านการได้รับความยอมรับนับถือ	0.020	0.070	0.017	0.281	0.779		
3. ด้านลักษณะงาน	-0.250	0.061	-0.208	-4.121	<0.001*		
4. ด้านความรับผิดชอบ	0.127	0.055	0.119	2.305	0.022*		
5. ด้านความก้าวหน้า	0.237	0.057	0.228	4.176	<0.001*		
6. ด้านโอกาสในการเติบโต	-0.019	0.063	-0.017	-0.301	0.764		
7. ด้านการติดต่อสัมพันธ์	0.270	0.057	0.230	4.709	<0.001*		
8. ด้านความรักในงาน	0.491	0.058	0.424	8.448	<0.001*		

$R = 0.711$, $R^2 = 0.505$, Adjusted R Square = 0.495, SEE = 0.464 * sig < 0.05

จากตาราง 1 ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า มีตัวแปรอิสระ จำนวน 5 ตัว ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร โดยเรียงลำดับจากด้านที่มีผลสูงสุด คือ ด้านความรักในงาน (Sig = 0.001*, b = 0.491), ด้านการติดต่อสัมพันธ์ (Sig = 0.001*, b = 0.270), ด้านลักษณะงาน (Sig = 0.001*, b = -0.250), ด้านความก้าวหน้า (Sig = 0.001*, b = 0.237), และด้านความรับผิดชอบ (Sig = 0.022*, b = 0.127) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งหมายความว่าตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปรดังกล่าว สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขต

กรุงเทพมหานคร โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.711 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 50.5 มีค่าความคลาดเคลื่อนของการพยากรณ์ที่ ± 0.233 ซึ่งสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

Y = 0.575 + 0.491 (ด้านความรักในงาน) + 0.270 (ด้านการติดต่อสัมพันธ์)
+ (-0.250) (ด้านลักษณะงาน) + 0.237 (ด้านความก้าวหน้า) + 0.127 (ด้านความรับผิดชอบ)

ตาราง 2 ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

ปัจจัยจูงใจในการทำงาน (ด้านลักษณะงาน)	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig
ค่าคงที่	2.798	0.258		10.824	<0.001*	11.205	<0.001*
1. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการทำงาน	0.107	0.057	0.107	1.864	0.063		
2. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้เรียนรู้กฎหมายใหม่ ๆ	0.173	0.054	0.188	3.214	0.001*		
3. งานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร	0.041	0.060	0.041	0.675	0.500		

R = 0.280, R^2 = 0.078, Adjusted R Square = 0.071, SEE = 0.629 * sig < 0.05

จากตาราง 2 ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เนื่องจาก ผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมมีค่า b = -0.250 มีผลเป็นลบ ซึ่งขัดแย้งกับทฤษฎีหรือความเป็นจริง โดยผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านลักษณะงานมารันแยกข้อคำถาม ปรากฏว่าทุกข้อคำถามมีผลไปในทิศทางบวก ซึ่งยืนยันผลกระทบได้ว่า ตัวแปรด้านลักษณะงานมีผลทางบวกกับทฤษฎี

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจในการทำงานและปัจจัยความสุขในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร

1. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่ข้าราชการทำนั้น เป็นงานที่ช่วยให้ประชาชนได้รับความเป็นธรรม เป็นงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกสนุกกับการทำงาน อีกทั้งยังทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาตนเองนั้น ทำให้ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิต

และความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ของ นัทกร ไชยธงรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงาน โดยด้านการรักในงาน อยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยความสุขในการทำงาน ด้านการติดต่อสัมพันธ์ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ให้กำลังใจกันในการทำงาน และการพูดคุยแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน ช่วยทำให้ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยธงรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต (2565) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความสุขในการทำงานด้านการติดต่อสัมพันธ์ อยู่ในระดับสูง

3. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านลักษณะงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีผลเป็นลบ จะเห็นได้ว่าขัดแย้งกับทฤษฎีหรือความเป็นจริง โดยผู้วิจัยได้นำตัวแปรด้านลักษณะงานมารันแยกข้อคำถาม ปรากฏว่า ทุกข้อคำถามมีผลไปในทิศทางบวก ซึ่งยืนยันผลกระทบได้ว่าตัวแปรด้านลักษณะงานมีผลทางบวกกับทฤษฎี และผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้เรียนรู้การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ กฎหมายใหม่ ๆ และได้พัฒนาทักษะการสื่อสาร ช่วยทำให้ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์ (2566) เรื่อง แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักการท่องเที่ยวและกีฬา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านปัจจัยจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับสูง

4. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานและองค์กรในการพัฒนาตนเองและก้าวหน้าในอาชีพ การที่บุคลากรมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งในสายงาน และโอกาสในการโยกย้ายไปทำงานในแผนกอื่น ทำให้ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องงานวิจัยของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ (2564) พบว่า ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. ปัจจัยจูงใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีความเห็นว่า งานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบที่ชัดเจน งานที่มีความชัดเจนในบทบาทและหน้าที่ที่รับผิดชอบ และงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบด้านเวลาที่ชัดเจน ทำให้ข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ วราภรณ์ เขตผดุง และคณะ (2567) พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งนี้เป็นเพียงการศึกษาข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้น ในการวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการขยายขอบเขตการศึกษาให้กว้างและครอบคลุมมากขึ้น เช่น ศึกษาข้าราชการให้ครอบคลุมทุกจังหวัดในประเทศไทย เพื่อให้ทราบความคิดเห็นที่แตกต่างและหลากหลายเพิ่มมากขึ้น

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา เช่น ด้านเงินเดือนและผลประโยชน์เกื้อกูล ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านนโยบายการบริหารขององค์กร ด้านสภาพชีวิตส่วนบุคคล เป็นต้น เพื่อให้งานวิจัยมีผลลัพธ์ที่แตกต่าง ครอบคลุม และครบถ้วนมากยิ่งขึ้น

3. การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามเพียงอย่างเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไป ควรเพิ่มการวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

จิรพันธุ์ วงษ์คำ และชัยยุทธ ชิโนกุล (2567). ความสุขในการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ. *วารสารวิชาการธรรมทรรศน์*, *24*(1), 127–140.

จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และบุญลดา คุณาเวชกิจ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, *3*(2), 26–39.

ณฐมน บัวพรมมี, ดำรงค์พล วิโรจน์ธรรม และปริญญ์ ศุกรีเขตร. (2564). ผลกระทบเชิงสาเหตุของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *4*(1), 56–66.

นัทกร ไชยธงรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, 8*(3), 44–55.

พรศิริ สุขไชย และกนกพร ภาคีฉาย. (2567). ปัจจัยจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตโครงสร้างเหล็กแห่งหนึ่งในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารศิลปศาสตร์ราชมงคลสุวรรณภูมิ, 6*(2), 431-444.

พิมพิมล ใบผ่อง และณัฐิยา ตันตรานนท์. (2567). การศึกษาเปรียบเทียบและเสนอแนวทางการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชน สังกัดสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชน จังหวัดเชียงใหม่. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา, 19*(2), 11–21.

ภัทราลี แน่นอน และวัลลภา เฉลิมวงศาเวช. (2566). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนขนาดเล็กสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(3), 109-120.

วราภรณ์ เขตผดุง, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรชัย พิมหา และนครินทร์ ประสิทธิ์. (2567). แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, 10*(2), 22–32.

ศุภวรรณ ไวยศิลป์. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการบริการลูกค้าอาหรับของบุคลากรโรงพยาบาลเอกชนในกรุงเทพมหานคร* [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา].

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2566). *สถิติกรุงเทพมหานคร 2566*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568, จากสำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล กรุงเทพมหานคร: https://webportal.bangkok.go.th/public/user_files_editor/130/BMA%20STATISTIC/BMA_Stat_66.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566–2570*. สืบค้นเมื่อ 30 มีนาคม 2568 จาก https://www2.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/01_elmaenwthaang_qr_code_khuumuue.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2566). *แผงสถิติข้าราชการพลเรือน*. สืบค้นเมื่อ 15 มีนาคม 2568 จาก https://www.ocsc.go.th/strategy-policy-work-plan/reports-statistics/government-workforce-tatistics-report/civil-servant-dashboard/

อภิษฐา อยู่พร้อม, สุธรรม พงศ์สำราญ และอิงอร ตั้นพันธ์. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ABC. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์*, *12*(2), 204–212.

อัจฉริยวุฒิ ชัยมาตย์. (2566). แรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักการท่องเที่ยวและกีฬาเมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิจัยสหวิทยาการ, 1*(7), 1-10.

อาภาวี เรืองรุ่ง. (2566). ปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลโคกสำโรง อำเภอโคกสำโรง จังหวัดลพบุรี. *วารสารวิจัยวิชาการ, 6*(3), 109–122.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.

Manion, J. (2003). Joy at work!: Creating a positive workplace. JONA: The Journal of Nursing Administration, 33(12), 652-659.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Sloan Management Review*, *15*(1), 12-16.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis (3rd ed.). New York: Harper & Row.