

คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการ

สำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

The Quality of Working Life and the Organizational Commitment of Government Officers in Sathon District, Bangkok Metropolitan Administration

วจี ทีภูเขียว¹ ลดาวัลย์ ไชคำ²

Wajee Theephukhieo, Ladawan Khaikham

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน คัดศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร ศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร จำนวน 112 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t- test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร ภาพรวมพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.81) สำหรับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร ภาพรวมมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.04) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และยังพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

Received: 2023-03-13 Revised: 2023-03-26 Accepted: 2023-03-26

¹ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Master of Arts Program Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. Corresponding Author e-mail: wajee.t@ku.th

² สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Department of Political Science and Public Administration Faculty of Social Sciences Kasetsart University. e-mail: Ladawan.kh@ku.th

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตการทำงาน; ความผูกพันต่อองค์กร; สำนักงานเขตสาทร

Abstract

The objectives of this study were 1) to study the level of the quality of working life of Government Officers in Sathon District. 2) to study the level of organizational engagement of Government Officers in Sathon District. 3) to compare the organizational engagement of Government Officers in Sathon District Classified by personal factors. 4) to study the relationship between quality of working life and organizational engagement of Government Officers in Sathon District. The population consisted of 112 personnel of Government Officers in Sathon District. The data were collected by questionnaire. The statistical tools used for the analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, One-Way ANOVA and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The level of statistical significance was set at .05 The results of this study found that the level of the quality of working life of Government Officers in Sathon District was at a high level (mean 3.81). The organizational commitment of Government Officers in Sathon District was at high level (mean 4.04). The hypothesis testing revealed that, the differences in age had different quality of working life at the statistical significance level of .05 and the quality of work life was organizational related to the commitment of Government Officers in Sathon District. at was statistical significant of .05

Keywords: Quality of Working Life; Organizational Engagement, Sathon District

บทนำ (Introduction)

ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยมีความเชื่อว่าการที่สิ่งสำคัญขององค์กร ก็คือ “คน” เนื่องจากงานจะสำเร็จตามเป้าหมายได้ก็ใช้คนเป็นผู้สร้างสรรค์งานให้แก่องค์กร เพราะฉะนั้นองค์กรจึงต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากขึ้น ดูแลเอาใจใส่ในกระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กรมีความสุข มีความภาคภูมิใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกับองค์กรและก่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะปฏิบัติงานให้แก่องค์กร มีการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ ทำให้องค์กรประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น มีความสุขในการทำงาน มีความมั่นคงในการทำงาน มีความก้าวหน้าในด้านหน้าที่การงาน ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอกับเศรษฐกิจในปัจจุบัน (กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557) โดยได้รับการตอบสนองความต้องการ หรือความคาดหวังจากการทำงาน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น และความปรารถนาที่จะทำงานให้สำเร็จ (Walton, 1975) กล่าวว่า เป็นความสัมพันธ์กันระหว่าง บุคลากรในองค์การกับสภาพแวดล้อมการทำงานโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ มีจริยธรรมในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัย ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ความปรารถนาถึงการมีชีวิตที่ดีขึ้น เป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากร เมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็ส่งผลให้ มีความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อพฤติกรรมการทำงานและต่อ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของ บุคลากรซึ่งเป็นความสัมพันธ์อย่างเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ และปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่ตนเองมีเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมขององค์การ (Steers, 1977) ความผูกพันต่อองค์การเป็นลักษณะที่แสดงออกของบุคลากร ซึ่งเป็นความสัมพันธ์ อย่างเหนียวแน่นของบุคลากรที่มีความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์การ มีความจงรักภักดีต่อองค์การ และพร้อมปฏิบัติงานเพื่อองค์การอย่างเต็มกำลังความสามารถเท่าที่ตนเองมี (ศิริ ฮามสุโพธิ์, 2543) การที่บุคลากรภาครัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและมีความผูกพันต่อองค์การที่สูง จึงทำให้เกิดผลดี ต่อตัวบุคลากรในองค์การ และยังส่งผลดีต่อประชาชนโดยรวมด้วย ดังนั้น ความผูกพันต่อองค์การ จึงเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บุคลากรปฏิบัติงานและอยู่กับองค์การไปนาน ๆ

ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร มีภาระหน้าที่ในการให้บริการประชาชนในพื้นที่ เนื่องจาก เขตสาทรเป็นเขตชั้นในเป็นพื้นที่ย่านการค้าที่สำคัญแห่งหนึ่งของกรุงเทพมหานครที่เต็มไปด้วยตึกสูง ระบายฟ้า สำนักงานที่ตั้งธุรกิจ คอนโดหรู และสถานทูตจำนวนมาก เขตสาทรจึงมีความเจริญและมี ประชากรหลังไหลเข้ามาอยู่อาศัยอย่างหนาแน่นและก่อให้เกิดปัญหาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้าน ออนามัยและด้านสิ่งแวดล้อมตามมามากมาย ดังนั้นการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการสำนักงานเขต สาทรจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาในพื้นที่ และการให้บริการประชาชน อย่างทั่วถึง ทำให้ข้าราชการต้องทำงานแข่งกับเวลา ภารกิจหลายอย่างไม่สามารถเสร็จสิ้นในเวลา ราชการ ก่อให้เกิดปัญหางานล้นมือ ส่งผลให้สภาพการทำงานของข้าราชการต้องอยู่ในสภาวะที่ กดดันทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน โดยให้ สอดคล้องกับนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ประกอบกับค่าครองชีพทางเศรษฐกิจในการ ดำรงชีวิตสูงขึ้นเป็นเหตุให้บางครั้งเกิดความไม่สมดุลในชีวิตทั้งทางด้านครอบครัวและสังคม ใน ปัจจุบันยังพบว่า การทำงานยังมีปัญหา อุปสรรคและความล่าช้าอยู่บ้างเนื่องจากสำนักงานเขตสาทร มีภารกิจเพิ่มมากขึ้นตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปมีข้าราชการลาออกจากราชการ และโอนย้าย

ไปรับราชการสังกัดหน่วยงานอื่นหลายอัตรา ก่อให้เกิดการขาดอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน ทำให้ข้าราชการที่ยังปฏิบัติงานอยู่รับภาระงานเพิ่มมากขึ้น เป็นเหตุให้บางครั้งเกิดความไม่สมดุลในชีวิตซึ่งอาจมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ตลอดจนบุคคลในครอบครัว และส่งผลกระทบต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ดังนั้น การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กร จึงเป็นสิ่งสำคัญและควรให้เกิดกับข้าราชการสำนักงานเขตสาทรอย่างต่อเนื่อง ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ซึ่งผลการศึกษาจะทำให้ทราบว่าองค์กรกำลังประสบปัญหาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการหรือไม่ เพื่อพิจารณาหาแนวทางปรับปรุง แก้ไข และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการอันจะส่งผลให้การดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ของสำนักงานเขตสาทร สำเร็จตามวัตถุประสงค์และบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและนำมาซึ่งประโยชน์สูงสุดต่อประชาชน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาระดับความความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานการวิจัย (Research Hypothesis)

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำนวน 112 คน (ข้อมูลจากฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตสาทร ณ วันที่ 1 กันยายน 2565) เนื่องจากมีประชากร จำนวน 112 คน จึงมีการเก็บข้อมูลทุกรายระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2565

3. เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสาทร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1975) มี 8 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และลักษณะ 3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยผู้ศึกษาใช้แนวคิดของ Allen and Meyer (1997) มี 3 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกรัก 2) ด้านความต่อเนื่อง 3) ด้านบรรทัดฐานทางสังคม

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ใช้คำถามแบบ Rating scale เป็นคำถามปลายปิด (Closed-ended questions) โดยใช้เกณฑ์ตามมาตรวัดของ Likert Scale 5 ระดับ (Likert, 1967) ดังนี้

ระดับคะแนน 5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

ระดับคะแนน 4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

ระดับคะแนน 3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

ระดับคะแนน 2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

ระดับคะแนน 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วย

โดยมีเกณฑ์แปลความหมายของระดับคะแนนดังนี้

<u>ระดับคะแนน</u>	<u>ระดับความคิดเห็น</u>
1.00 – 2.33	ต่ำ
2.34 – 3.66	ปานกลาง
3.67 – 5.00	สูง

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ทำหนังสือขออนุญาตจากผู้อำนวยการเขตสาทรเพื่อขอเก็บข้อมูลจากข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานครที่เป็นกลุ่มประชากร จากนั้นแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มประชากร จำนวน 112 ชุด และรับคืนด้วยตนเอง โดยมีระยะเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประมาณ 2 อาทิตย์ ตรวจสอบแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาโดยนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลในแบบสอบถามทุกฉบับ และนำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลโดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลค่าสถิติต่าง ๆ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม กำหนดระดับนัยสำคัญที่ .05 โดยใช้สถิติอย่างง่ายเปรียบเทียบเป็นร้อยละ (Percentage of Frequency) คำนวณหาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเป็นรายด้าน ภาพรวมของแต่ละด้าน และภาพรวมทั้งหมด จากนั้นนำค่าข้อมูลสถิติที่ได้จากการประมวลผลมาทำการวิเคราะห์ โดยแยกวิเคราะห์ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานในการศึกษา แล้วอภิปราย สรุปผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

วิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงบรรยาย (Descriptive Statistics) ซึ่งวิเคราะห์จากค่าแจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานครโดยใช้สถิติคำนวณหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ระดับค่าเฉลี่ยใช้เพื่ออธิบายปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติการทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ในการเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร โดยแปลงผลค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ดังนี้

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.00

หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์กัน

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.01 – 0.30	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.31 – 0.70	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ 0.71 – 1.00	หมายถึง มีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง
สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ ระดับ .05	

ผลการวิจัย (Research Results)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสาทร ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร

(N = 112)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	52	46.4
หญิง	60	53.6
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 37 ปี	37	33.0
38 – 44 ปี	35	31.3
มากกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี	40	35.7
3. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	10.7
ปริญญาตรี	75	67.0
สูงกว่าปริญญาตรี	25	22.3
4. ระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสาทร		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	44	39.3
4 – 10 ปี	31	27.7
มากกว่าหรือเท่ากับ 11 ปี	37	33.0

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

จากตารางที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 60 คน (ร้อยละ 53.6) มีอายุมากกว่าหรือเท่ากับ 45 ปี จำนวน 40 คน (ร้อยละ 35.7) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 75 คน (ร้อยละ 67.0) และมีระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสาทรต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี จำนวน 44 คน (ร้อยละ 39.3)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

(N = 112)

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขต สาทร กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.06	0.72	ปานกลาง	8
ด้านความปลอดภัยในการทำงานและถูกลักษณะ	3.44	0.60	ปานกลาง	7
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	3.79	0.61	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	4.10	0.51	มาก	4
ด้านการบูรณาการทางสังคม	4.11	0.54	มาก	3
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	4.14	0.55	มาก	2
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ	3.45	0.76	ปานกลาง	6
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.32	0.50	มาก	1
ภาพรวม	3.81	0.44	มาก	

2. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$)

จากตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$) ด้านการบูรณาการทางสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.45$) ด้านความปลอดภัยในการทำงานและถูกลักษณะ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.44$) และด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นต่อความผูกพันต่อองค์กรของ
ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

(N = 112)

ความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงาน เขตสาทร กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	ลำดับ
ด้านความรู้สึกรัก	4.10	0.59	มาก	2
ด้านความต่อเนื่อง	4.13	0.55	มาก	1
ด้านบรรทัดฐานทางสังคม	3.95	0.36	มาก	3
ภาพรวม	4.06	0.43	มาก	

3. ระดับความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$)

จากตารางที่ 3 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13$) รองลงมาคือ ด้านความรู้สึกรัก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$) และด้านบรรทัดฐานทางสังคม มีค่าเฉลี่ยความผูกพันต่อองค์กรน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.95$)

ตารางที่ 4 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	ระดับ นัยสำคัญ Sig.	ผลการทดสอบ	
		เป็นไปตาม สมมติฐาน	ไม่เป็นไป ตาม สมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล			
เพศ	0.676	-	✓
อายุ	0.007*	✓	-
ระดับการศึกษา	0.836	-	✓
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	0.102	-	✓
คุณภาพชีวิตการทำงาน			
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	0.000*	✓	-
ด้านความปลอดภัยในการทำงานและถูกลักษณะ	0.000*	✓	-
ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร	0.000*	✓	-
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.000*	✓	-
ด้านการบูรณาการทางสังคม	0.000*	✓	-
ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	0.000*	✓	-
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น	0.000*	✓	-

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	0.000*	✓	-
* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05			

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกัน

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุมีความผูกพันต่อองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้น เพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาปฏิบัติงานในสำนักงานเขตสาทร

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยในการทำงานและถูกลักษณะ ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น ภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่ไม่คงที่ ส่งผลต่อค่าครองชีพ ค่าเครื่องอุปโภคบริโภคที่สูงขึ้นตามความรับผิดชอบค่าใช้จ่ายส่วนบุคคลของข้าราชการ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าผ่อนบ้าน ค่าผ่อนรถ ค่าหนี้หรือสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสาเหตุเหล่านี้ส่งผลต่อรายจ่ายที่เพิ่มขึ้นของราชการโดยไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ข้าราชการได้รับในปัจจุบัน ทำให้ข้าราชการบางส่วนรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอและเหมาะสม

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงานและถูกลักษณะ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหลายสาเหตุ เช่น การตรวจ

สุขภาพประจำปีซึ่งเมื่อปีงบประมาณ 2565 ที่ผ่านมา สำนักงานเขตสาทรไม่ได้มีการจัดให้ข้าราชการเข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี จึงทำให้ข้าราชการแสดงความคิดเห็นในเรื่งดังกล่าวค่อนข้างน้อยหรืออาจมาจากสาเหตุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานที่ไม่เพียงพอต่อการใช้งาน เช่น คอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องถ่ายเอกสาร และอื่น ๆ

3. ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานครให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะในการทำงานของข้าราชการ เช่น การดูงาน อบรม และสัมมนา พร้อมทั้งเปิดโอกาสให้ข้าราชการทุกระดับได้ปฏิบัติงานที่ใช้ความรู้ ความสามารถของตนอย่างเต็มที่ และสนับสนุนให้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นเพื่อเพิ่มพูนความรู้

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการสำนักงานเขตสาทรส่วนมากรู้สึกว่างานราชการเป็นอาชีพที่มีความมั่นคงและมีความก้าวหน้า รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าที่ได้ทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภารกิจหลักของสำนักงานเขตสาทรเป็นภารกิจที่ให้บริการประชาชน ข้าราชการแต่ละฝ่ายจึงได้มีการบูรณาการการทำงานร่วมกันมาโดยตลอด และมีความสัมพันธ์ที่ดีเป็นมิตรให้เกียรติซึ่งกันและกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี และข้าราชการยังมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. ด้านระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับของทางราชการได้เป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงความคิดเห็น รับฟังข้อเสนอแนะของเสียงส่วนมาก และข้าราชการทุกคนได้รับความเสมอภาค

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากภารกิจงานของสำนักงานเขตสาทรที่เพิ่มมากขึ้นตามสภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ข้าราชการต้องทำงานแข่งกับเวลา ภารกิจหลายอย่างไม่สามารถเสร็จสิ้นในเวลาราชการ ก่อให้เกิดปัญหางานล้นมือ และเกิดความเครียด ส่งผลให้สภาพการทำงานของข้าราชการต้องอยู่ในสภาวะที่กดดันทั้งจากปัจจัยภายในและภายนอก เพื่อรองรับการให้บริการประชาชนในทุก ๆ ด้าน ทำให้ข้าราชการไม่มีเวลาส่วนตัวให้กับตนเองและครอบครัวเท่าที่ควร

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ทั้งนี้อาจ

เนื่องมาจากข้าราชการสำนักงานเขตสาทรส่วนใหญ่ให้บริการโดยมุ่งเน้นความพึงพอใจของประชาชนเป็นหลักให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์แก่ประชาชน สำนักงานเขตสาทรจึงเป็นที่ยอมรับจากสังคมเป็นอย่างดี

ผลการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการสำนักงานเขตสาทร กรุงเทพมหานคร สามารถสรุปประเด็นสำคัญและนำมาอภิปรายผลดังนี้

1. ด้านความรู้สึก พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการรู้สึกภูมิใจเมื่อได้พูดถึงสำนักงานเขตสาทร รู้สึกว่าเพื่อนร่วมงานเปรียบเสมือนคนในครอบครัว และมีความสุขที่ได้ใช้ชีวิตในการทำงานที่สำนักงานเขตสาทร
2. ด้านความต่อเนื่อง พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยความผูกพันมากที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยการอุทิศความรู้ ความสามารถของตนเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วง และข้าราชการส่วนใหญ่รู้สึกว่าได้มีโอกาสในการทำงานที่ดีจากสำนักงานเขตสาทร
3. ด้านบรรทัดฐานทางสังคม พบว่า ข้าราชการสำนักงานเขตสาทรมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยความผูกพันน้อยที่สุด ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการรู้สึกว่าเป็นความรับผิดชอบที่ต้องทำงานให้กับสำนักงานเขตสาทรให้ดีที่สุด แม้มีความคิดที่จะย้ายหน่วยงาน และเห็นว่าเมื่อทำงานให้กับสำนักงานเขตสาทรก็ต้องทำงานอย่างเต็มความสามารถ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestion)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 สำนักงานเขตสาทรควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีรายได้เสริม มีการเก็บออมเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น เช่น ส่งเสริมให้นำปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ในหน่วยงานและขยายผลถึงครอบครัว เพื่อให้สามารถมีค่าครองชีพที่เพียงพอกับรายได้ และเพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน

1.2 สำนักงานเขตสาทรควรมีการจัดให้ข้าราชการได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีทุกปีอย่างน้อยปีละ 1 ครั้งทุกคน เพื่อให้ข้าราชการได้ทราบถึงปัญหาของโรคภัยไข้เจ็บที่ตนเป็นอยู่หรือมีแนวโน้มที่จะเป็น และหาทางป้องกันและรักษาได้ทันทั่วทั้งที่ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานเพื่อประชาชน คือข้าราชการต้องมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง

1.3 สำนักงานเขตสาทรควรเห็นถึงความสำคัญของการแบ่งเวลาให้กับครอบครัว โดยการวางแผนและมอบหมายหน้าที่ในการปฏิบัติงานให้แน่นอนและชัดเจน ควรจัดอัตราค่าจ้างให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมทั้งสร้างความสัมพันธ์และเปิดโอกาสให้ครอบครัวมีส่วนร่วมใน

กิจกรรมในงานสร้างสรรค์และกิจกรรมขององค์กร ตลอดจนการสร้างความเข้าใจในการกิจของสำนักงานเขตสาทรอย่างแท้จริง

1.4 สำนักงานเขตสาทรควรมีการส่งเสริมให้ข้าราชการมีจิตสำนึกการปกครอง การเพิ่มใจทำงานให้กับองค์กร ผู้บังคับบัญชาควรดูแลทุกข์สุขของข้าราชการ ไม่มอบหมายงานเกินภาระหน้าที่ และควรมีการจัดกิจกรรมการพัฒนาองค์กร เพื่อให้ข้าราชการได้มีกิจกรรมทำร่วมกัน ซึ่งจะทำให้ข้าราชการมีความผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้นและมีความรักความสามัคคีกัน

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพโดยสัมภาษณ์เจาะลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่หลากหลาย เพื่อใช้ประกอบข้อมูลเชิงปริมาณที่พบในการวิจัยในครั้งนี้

2.2 ขยายขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเพิ่มเติม นอกเหนือจากข้าราชการ เช่น ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราวในสำนักงานเขตสาทร

2.3 ควรศึกษาตัวแปรอื่นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สัมพันธ์กับปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เช่น บรรยากาศองค์กร แรงจูงใจในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน หรืออื่น ๆ เพื่อทราบถึงปัญหา อุปสรรค ที่มีความจำเป็นเร่งด่วนที่ต้องแก้ไข และเพื่อจะได้นำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการจัดการด้านทรัพยากรบุคคลให้เกิดประสิทธิภาพและเหมาะสมกับองค์กรต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานพลเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร*. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขา รัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. (2543). *ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต*. กรุงเทพมหานคร : โอ.เอส.พรินต์ติ้งเฮาส์.
- Steers, R. M. (1977). *Organizational Effectiveness*. Santa Monica : Goodyear Publishing Company.
- Walton, R. E. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E. Davis and Albert B. Cherns (eds.). *The Quality of Working Life*. New York : Free Press.