

THE RELATIONSHIP BETWEEN QUALITY OF WORKLIFE AND WORK MOTIVATION OF CIVIL SERVANTS UNDER BANG KHAE DISTRICT OFFICE, BANGKOK

Manasawat PRINYAJARN¹

1 Graduate College of Management, Sripatum University, Thailand; ployprinyajarn@gmail.com
(Corresponding Author)

ARTICLE HISTORY

Received: 2 June 2023

Revised: 21 June 2023

Published: 3 July 2023

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the relationship between quality of working life and job motivation of civil servants under Bang Khae District Office. Bangkok The study found that 1) Quality of working life of civil servants under Bang Khae District Office, Bangkok. The overall level is moderate. 2) Motivation for the performance of civil servants under the Bang Khae District Office. Bangkok found that civil servants under the Bang Khae District Office. Bangkok Motivated to perform in the overall high level 3) Comparison of job motivation of civil servants under Bang Khae District Office. Bangkok Classified by personal factors, it was found that gender, age, official age, education level and position type different There was no difference in the level of work motivation. Statistically significant at the .05 level. 4) The relationship between the quality of working life and the motivation to work among civil servants under Bang Khae District Office, Bangkok. have a high level of correlation Statistically significant at the 0.01 level.

Keywords: Relationship, Quality of Work Life, Motivation to Work, Bang Khae District

CITATION INFORMATION: Prinyajarn, M. (2023). The Relationship between Quality of Worklife and Work Motivation of Civil Servants under Bang Khae District Office, Bangkok. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7), 101

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

มนัสสวาท ปริญญารักษ์¹

1 วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม; ployprinyajarn@gmail.com (ผู้ประพันธ์
บรรณกิจ)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแคกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งประเภท ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน, สำนักงานเขตบางแค

ข้อมูลการอ้างอิง: มนัสสวาท ปริญญารักษ์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. *Procedia of Multidisciplinary Research*, 1(7),

บทนำ

การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์การภาครัฐ มีความสำคัญเป็นอย่างมากต่อองค์กร เมื่อทรัพยากรภายในองค์กร ได้รับการพัฒนาทักษะ ให้มีความรู้ความสามารถ มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน องค์กรก็จะได้รับประโยชน์จากบุคลากรภายในองค์กร ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนให้องค์การบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมาย ปัจจุบัน องค์การภาครัฐให้ความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นอย่างมาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน เกิดจากความสุข ความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลมาจากการรับรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เมื่อบุคลากรมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี รู้สึกมั่นคงปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ มีภารกิจงานที่ได้รับอย่างเหมาะสม ตรงตามความสามารถรวมถึงการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอต่อการดำรงชีพ ได้รับการยอมรับจากสังคมและผู้ร่วมงาน และมีโอกาสในการก้าวหน้าในการทำงาน ผู้ปฏิบัติงานก็จะเกิดความ พึงพอใจในการปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เห็นองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ รู้สึกว่าตนเอง มีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ส่งผลให้องค์การได้รับผลผลิตที่มีคุณภาพ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร และช่วยเสริมสร้างขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแรงจูงใจเหล่านี้ จะเป็นตัวการกระตุ้นให้เกิดความสนใจ ความใส่ใจ ความรักและความชอบงานที่ทำ ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีความกระตือรือร้น อยากเรียนรู้ อยากพัฒนาและปรับปรุงศักยภาพของตนเองอยู่เสมอ การรับรู้เหล่านี้ต่อบุคลากรในองค์กร จะช่วยลดปัญหาการโยกย้าย หน่วยงาน การขาด การลา ของบุคลากร (ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, 2562) สำนักงานเขตบางแคตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงได้น้อมนำเอาหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม และใช้กรอบการดำเนินงานให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ.2556- 2575) และแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลกรุงเทพมหานคร (พ.ศ.2561-2565) จึงกำหนดนโยบาย ซึ่งเป็นกรอบและแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้เกิดความโปร่งใส เป็นธรรม สามารถตรวจสอบได้ สอดคล้องกับการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน และของกรุงเทพมหานคร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทุกฝ่ายมีกรอบความคิดที่ดี (Mindset) ต่อองค์กร มีความสุข ในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลข้างต้นทำให้เห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จึงเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้ปฏิบัติงาน จากเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้ผู้วิจัยเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร” โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร 2) ศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และ 3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 4) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แรงจูงใจ หมายถึง พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นต้องมีสิ่งจูงใจ (Motive) หรือแรงขับเคลื่อน (Drive) เป็นความต้องการที่กดดันจนมากพอที่จะจูงใจให้บุคคลเกิดพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งความต้องการของแต่ละคนไม่เหมือนกันความต้องการบางอย่างเป็นความต้องการทางชีววิทยา (Biological) เกิดขึ้นจากสภาวะตึงเครียด เช่น ความหิวกระหายหรือความลำบากบางอย่าง เป็นความต้องการทางจิตวิทยา (Psychological) เกิดจากความต้องการการยอมรับ (Recognition) การยกย่อง (Esteem) หรือการเป็นเจ้าของทรัพย์สิน (Belonging) ความต้องการส่วนใหญ่อาจไม่มากพอที่จะจูงใจให้บุคคลกระทำในช่วงเวลานั้น ความต้องการกลายเป็นสิ่งจูงใจ (Kotler & Armstrong, 2002)

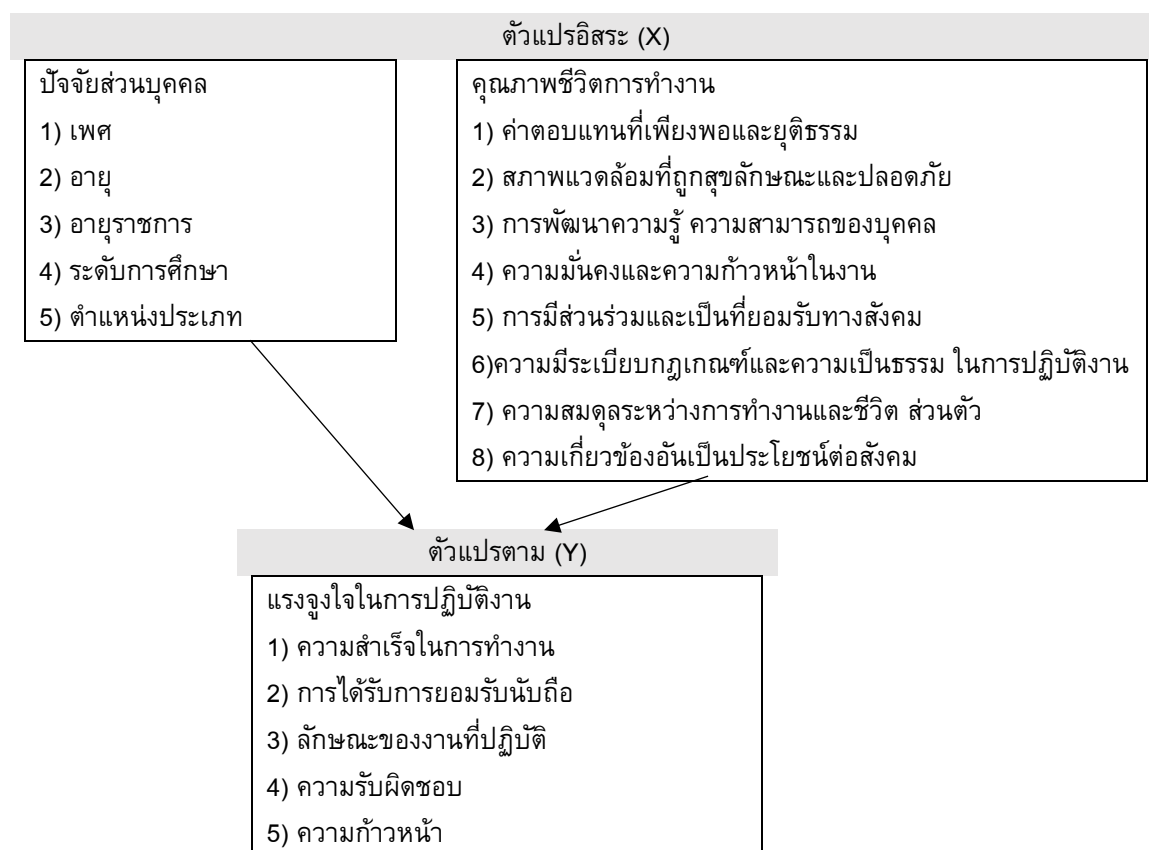
นอกจากนี้ยังสามารถอธิบายแนวคิดได้ว่าความต้องการของมนุษย์จะพัฒนาอย่างต่อเนื่องเป็นลำดับจากระดับต่ำไปสูง โดยมีหลักการว่าบุคคลพยายามสนอง ความต้องการของตนเพื่อความอยู่รอดและความสำเร็จของชีวิต เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ไว้ 3 ประการ คือ 1) มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่มีความต้องการอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอื่นก็จะเข้ามาแทนที่ 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นที่สนใจของพฤติกรรมอีกต่อไป ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่จะเป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรม 3) ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นตามความสำคัญ เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการขั้นสูงถัดไปก็จะเกิดขึ้น มนุษย์จึงแสวงหา สิ่งที่ตอบสนองความต้องการไปเรื่อยๆ (Maslow, 1943)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคล กับ ความประสิทธิผลขององค์การ (Huse & Cummings r, 1985) นอกจากนี้ยังกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การที่เกิดจากความสุขของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับพนักงานในองค์การ โดยเน้นในเรื่องวิธีการทำงาน ว่าควรมีวิธีการอย่างไร จึงจะทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข โดยมองว่าหากพนักงานมีความพึงพอใจในงานสูง ก็จะมี ความผูกพันต่อองค์การ และจะส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายได้ (Rao, 1992) โดยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงานประกอบไปด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รายได้หรือค่าตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม 3) การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนเอง 4) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) หมายถึง งาน ที่ต้องช่วยส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม (Social Integration) หมายถึง การ ที่ ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและรู้สึกว่าตนมีความสำคัญในการปฏิบัติงาน 6) ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน (Constitutionalism) หมายถึง มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ยุติธรรม เคารพในสิทธิส่วน 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง บุคคลมีความสมดุลของเวลาการทำงานกับเวลาการดำเนินชีวิต 8) ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) หมายถึง การ ทำงาน นั้นๆ จะต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคมและความรับผิดชอบต่อองค์การ ชุมชน

สมมติฐานการวิจัย

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำนวนทั้งสิ้น 125 คน ผู้ศึกษาวิจัยเก็บแบบสอบถาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของเครซีและมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 94 คน โดยทำการวิจัยในเดือนมกราคม พ.ศ.2566 ถึง เดือนเมษายน พ.ศ.2566 เฉพาะข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Likert Scale 5 ระดับ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายข้อมูล และการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA/ F-test) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 69.1) มีอายุอยู่ระหว่าง 30-39 ปี (ร้อยละ 30.9) มีอายุราชการ 10-19 ปี (ร้อยละ 44.7) ระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 72.3)

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า 1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$, $SD = 0.43$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.74$, $SD = 0.67$) รองลงมาคือ ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน, ($\bar{X} = 3.64$, $SD = 0.61$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.53$) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.58$) นอกจากนั้นมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ($\bar{X} = 3.37$, $SD = 0.80$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 3.31$, $SD = 0.56$) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 3.10$, $SD = 0.61$) และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.07$, $SD = 0.51$) ตามลำดับ 2) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.55$, $SD = 0.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.58$, $SD = 0.61$) รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.57$, $SD = 0.64$) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$, $SD = 0.54$) นอกจากนั้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.75$), ด้านการได้รับการยอมรับ นับถือ ($\bar{X} = 3.81$, $SD = 0.75$) ตามลำดับ 3) เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งประเภท ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 4) วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ Pearson Correlation (r) เท่ากับ 0.827** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน (บวก) ในระดับค่อนข้างสูง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง จะทำให้ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานค่อนข้างสูงตามไปด้วย

ผลการทดสอบสมมติฐาน จากตารางที่ 5 พบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งประเภท ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน 2) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร โดยมีความสัมพันธ์กันไปในทิศทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	29	30.9
	หญิง	65	69.1
อายุ	20-29 ปี	10	10.6
	30-39 ปี	37	39.4
	40-49 ปี	33	35.1
	50 ปี ขึ้นไป	14	14.9
อายุราชการ	น้อยกว่า 10 ปี	26	27.7
	10-19 ปี	42	44.7
	20-29 ปี	18	19.1
	30 ปี ขึ้นไป	8	8.5
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	12.8
	ปริญญาตรี	68	72.3
	ปริญญาโท	14	14.9

ปัจจัยส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่ง	ประเภททั่วไป	50	53.2
	ประเภทวิชาการ	41	43.6
	ประเภทอำนวยการ	3	3.2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	การแปลผล
1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.07	.51	ปานกลาง
2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย	3.37	.80	ปานกลาง
3) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล	3.57	.53	สูง
4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.31	.56	ปานกลาง
5) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม	3.74	.67	สูง
6) ด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์และความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน	3.64	.61	สูง
7) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.10	.61	ปานกลาง
8) ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.54	.58	สูง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย	3.42	.43	ปานกลาง

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น		
	Mean	S.D.	การแปลผล
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.53	.54	สูง
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.37	.80	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.58	.61	สูง
ด้านความรับผิดชอบ	3.57	.64	สูง
ด้านความก้าวหน้า	3.47	.55	ปานกลาง
ภาพรวมค่าเฉลี่ย	3.55	.53	สูง

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร กับแรงจูงใจในการทำงาน

	ปัจจัยส่วนบุคคล	n	$\bar{X}$	SD	F/t	D.F	Sig
เพศ	ชาย	29	3.46	.51	-1.05	92	0.292
	หญิง	65	3.59	.54			
อายุ	20-29 ปี	10	0.03	.19	0.89	93	0.449
	30-39 ปี	37	- 0.03	.19			
	40-49 ปี	33	0.11	.19			
	50 ปีขึ้นไป	14	0.21	.22			
อายุราชการ	น้อยกว่า 10 ปี	26	0.16	.13	0.81	93	0.448
	10-19 ปี	42	- 0.16	.13			
	20-29 ปี	18	- 0.07	.16			
	30 ปี ขึ้นไป	8	0.10	.21			
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	12	0.11	.16	1.33	93	0.268
	ปริญญาตรี	68	- 0.11	.16			
	ปริญญาโท	14	0.13	.21			
ตำแหน่ง	ประเภททั่วไป	50	0.14	.11	1.77	93	0.176
	ประเภทวิชาการ	41	- 0.14	.11			
	ประเภทอำนวยการ	3	0.35	.31			

ตารางที่ 5 แสดงผลการทดสอบสมมติฐาน

ลำดับ	ระดับ นัยสำคัญ	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
		เป็นไปตาม	ไม่เป็นไปตาม
1.ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ที่แตกต่างกัน แรงจูงใจในการทำงานแตกต่างกัน	0.05		✓
2. คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร	0.01	✓	

* p < .05 ** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1) คุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่า ข้าราชการหลายหน่วยงานในประเทศไทย ยังคงมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง รู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ เมื่อเทียบกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ที่มีความผันผวน และรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานภายในหน่วยงาน เช่น ความสะอาด ความสวยงามของสถานที่ อุปกรณ์ในการทำงานต่างๆ ยังไม่มีความปลอดภัยที่มากพอ ห้องน้ำ หรืออาคารมีการชำรุดเสียหาย จึงอาจทำให้ข้าราชการรู้สึกว่าสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่ถูก

สุขลักษณะและปลอดภัยเท่าที่ควร งานราชการถึงแม้จะมีความมั่นคง แต่การประสบความสำเร็จในสายอาชีพ และโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในระดับที่สูงขึ้นต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน จึงอาจทำให้รู้สึกว่าโอกาสในการก้าวหน้าในหน้าที่การงานยังมีไม่มาก และตำแหน่งงาน อาจมีไม่เพียงพอให้เลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปาริชาติ ผิวนอง (2562) ทำการศึกษาเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นรินทร์ ออบแพทย์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรในองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดระนอง” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรการบริหาร ส่วนจังหวัดระนอง อยู่ในระดับปานกลาง และ พบว่า ปัจจัยพื้นฐานที่ต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนจังหวัดระนองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร พบว่า ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สะท้อนให้เห็นว่า ภารกิจงานของสำนักงานเขตบางแค และหน่วยงานราชการหลายหน่วยงาน มีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบให้กับบุคลากรไว้อย่างชัดเจน ทำให้สามารถปฏิบัติงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย โดยใช้ความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ได้อย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปพิชญา ศรีจันทร์ (2563) ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านนโยบายบริษัท ด้านการบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านความมั่นคงในงานด้านค่าตอบแทน และด้านสถานะ จากการศึกษพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน-ปัจจัยค่าจูงทั้ง 7 ด้าน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กัน ในทิศทางเดียวกัน ในระดับสูงมาก และ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ระพีพรรณ ชุ่มจันทร์ (2562) ทำการศึกษาเรื่อง “แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง พบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ (ส่วนกลาง) ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3) เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า จากผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กับแรงจูงใจในการทำงานในภาพรวม พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา และตำแหน่งประเภทที่แตกต่างกัน มีระดับแรงจูงใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่าโดย ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันเท่ากับ 0.827** โดยมีลักษณะความสัมพันธ์เชิงบวก ในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงขึ้นไป จะทำให้มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นตามไปด้วย สะท้อนให้เห็นว่า หากบุคลากรในองค์กรหรือหน่วยงานต่างๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ผลผลิตที่ได้จะมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ซึ่งเป็นประโยชน์กับองค์กรทั้งสิ้น ซึ่งแต่ละองค์กรจะละเลยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรไม่ได้เลย สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิชามณูย์ สมบุญ (2561) ทำการศึกษา เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด” ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด นั้น คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์เป็นไป ใน

ทางบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในทิศทางเดียวกัน สอดคล้องกับ อิทธิพงษ์ อินทยุ (2562) ทำการศึกษา เรื่อง “ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากรผู้ศึกษา พบว่า พนักงานราชการกรมศุลกากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง และงานในตำแหน่งต่างๆ ต้องใช้ความระเอียดรอบคอบในการทำงาน แต่พนักงานราชการ ไม่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการครองชีพและสวัสดิการที่มั่นคงเหมือนข้าราชการ และปัจจัยส่วนบุคคลบางปัจจัย ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาการทำงาน มีผลโดยตรงต่อความผูกพันต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการวิจัย

จากผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีหน่วยงานควรให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับค่าครองชีพ ซึ่งสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีความผันผวนอยู่ตลอดเวลา ค่าตอบแทนคือกลไกสำคัญของการบริหารงานทั้งงานภาครัฐและงานภาคเอกชน หากข้าราชการหรือ พนักงาน ลูกจ้างได้รับค่าตอบแทนน้อย ไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในครอบครัว สังคม และการทำกิจกรรม อื่นๆ เพื่อให้มีความสุขสบายกับตัวเองและครอบครัวได้ ก็จะทำให้ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ อย่างเสียสละ และทุ่มเท อย่างเต็มความรู้ความสามารถ
- 2) คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย หน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อสุขภาพคนทำงาน อุปกรณ์ในการทำงาน หรือเครื่องมือในการทำงานต้องได้รับการตรวจรักษา บำรุง ซ่อมแซม ให้สามารถใช้งานได้อยู่เสมอ ห้องน้ำ ต้องสะอาดถูกสุขลักษณะ ไม่มีน้ำรั่วซึม หรือส่งกลิ่นเหม็น ซึ่งจะเป็นการทำลายสภาพแวดล้อม และบรรยากาศในการทำงาน หากสภาพแวดล้อมการทำงานดี จะทำให้คนทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพอนามัยที่ดี ลดความเสี่ยงจากโรคภัย หรือ อุบัติเหตุต่างๆ กลับกัน ถ้าสภาพแวดล้อมไม่ดีย่อมส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยของคนทำงาน
- 3) คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หน่วยงานควรส่งเสริมความก้าวหน้าในหน้าที่การงานให้กับคนทำงาน เพื่อให้คนทำงานมีโอกาสประสบความสำเร็จในสายอาชีพ ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ในระดับที่สูงขึ้น และมีการพิจารณาผลงานอย่างเสมอภาค และเป็นธรรม โดยยึดระบบคุณธรรมเป็นหลัก เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจให้กับข้าราชการที่มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หน่วยงานควรมีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน มีการแบ่งภารกิจหน้าที่ความรับผิดชอบและปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อให้ข้าราชการได้จัดสรรเวลาในการทำงานและทำกิจกรรมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัว ครอบครัว การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคม หรือ กิจกรรมยามว่าง เช่น การออกกำลังกาย การพักผ่อนหย่อนใจ ให้มีความพอเหมาะพอดี เพราะเมื่อข้าราชการมีความสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวที่เหมาะสม ก็จะสามารถส่งผลต่อคุณภาพของงานตามไปด้วย

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ซึ่งในแต่ละบริบทของหน่วยงานนั้นๆ อาจมีความแตกต่างกัน ดังนั้น ควรมีการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตอื่นด้วย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความหลากหลายมากขึ้น
- 2) ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค เช่น ภารกิจงาน นโยบายการบริหาร การควบคุมงบประมาณ เป็นต้น
- 3) ควรทำการวิจัยแบบผสมผสาน โดยทำการศึกษาจากข้าราชการกรุงเทพมหานครทั้งหมด เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร

เอกสารอ้างอิง

- นรินทร์ อบแพทย์. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปพิชญา ศรีจันทร์. (2563). *แรงจูงใจและประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบริษัทขนส่งแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ปาริชาติ ผิวผ่อง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดกองทะเบียนพล สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิชามญช์ สมบุญ. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด*. การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี.
- ระพีพรรณ ชุ่มจันทร์. (2562). *แรงจูงใจในการทำงานของข้าราชการ ของกรมทรัพยากรทางทะเลและชายฝั่ง*. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตวิทยาลัย บัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- อิทธิพงษ์ อินทยุ. (2562). *ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานราชการสังกัดกรมศุลกากรผู้ศึกษา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Kotler & Armstrong. (2002). *Marketing Management: Analysis Planning Implementation and control*. 10th ed. New Jersey: Prentice-Hall International, Inc.
- Maslow, A.H. (1943). A Theory of Human Motivation. *Psychological Review*, 50, 370-396.
- Huse, E.F. & Cumming, T.G. (1985). *Organization Development and Chang*. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Rao, V. R. (1992). *Better quality of work life through productivity: International productivity congress*. Hongkong: Nordical International.

Data Availability Statement: The raw data supporting the conclusions of this article will be made available by the authors, without undue reservation.

Conflicts of Interest: The authors declare that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Publisher's Note: All claims expressed in this article are solely those of the authors and do not necessarily represent those of their affiliated organizations, or those of the publisher, the editors and the reviewers. Any product that may be evaluated in this article, or claim that may be made by its manufacturer, is not guaranteed or endorsed by the publisher.



Copyright: © 2023 by the authors. This is a fully open-access article distributed under the terms of the Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International (CC BY-NC-ND 4.0).