

**คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร
เขตบางเขน และเขตลาดพร้าว**
**Quality of Work Life of Personnel in Chatuchak District,
Bangkhen District and Ladprao District Offices**

พงศกร ศรีรุ่งค์ทอง¹

Pongsakorn Srirongthong

วันที่ส่งบทความ: 2 กันยายน 2564, วันที่แก้ไขบทความ: 12 พฤษภาคม 2565,

วันที่ตอบรับบทความ: 18 มิถุนายน 2565

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน และ 3) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว จำนวน 2,938 คน กลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิได้จำนวน 352 คน วิธีการเก็บข้อมูลและเครื่องมือการวิจัยคือแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ ใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว ผลการวิจัย พบว่า 1) บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.09) 2) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และจำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน พบว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานและภาวะผู้นำแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 3) บุคลากรสำนักงานเขตที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร สำนักงานเขต

¹อาจารย์ประจำสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม
อีเมล pongsakorn.sri@gmail.com

Lecturer of Public Administration Program Faculty of Humanities and Social Sciences
Chandrakasem Rajabhat University. E-mail address: pongsakorn.sri@gmail.com

ABSTRACT

This research study was conducted with the following objectives: 1) to examine quality of work life of personnel in Chatuchak, Bangkhen and Ladprao District Offices; 2) to make a comparison of quality of work life among the personnel in Chatuchak, Bangkhen and Ladprao District Offices according to variables based on their individual and work factors; 3) to make an overall comparison of quality of work life Chatuchak, Bangkhen and Ladprao District Offices. The population of this study consisted of 2,983 personnel. The sampling of 352 personnel were derived through stratified sampling method from Chatuchak, Bangkhen and Ladprao District Offices. Questionnaire inquiries were employed as data collection instrument. Then the data obtained were analysed in form of frequency, percentage, mean and standard deviation using One-Way Analysis of Variance. Results of the study indicated that 1) the level of overall quality of work life of the personnel in Chatuchak, Bangkhen, and Ladprao District Offices appeared to be high (mean 3.09); 2) the following individual variables including age, marital status, education, work experience, monthly income, work status, and department did not affect for the level of quality of work life of the personnel, on the other hand factors related to different aspect of work and leadership of the executive appeared to affect quality of work life with statistical significance at .05; 3) personnel from different district appeared to have different levels of quality of work life with statistical significance value of .05.

KEYWORDS: Quality of Work Life, Personnel, District Offices

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานสำคัญต่อมนุษย์มาก เป็นส่วนหนึ่งที่ต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ซึ่งหากได้อยู่กับสิ่งทีพอใจจะช่วยให้มีจิตใจและอารมณ์ที่ส่งเสริมให้เกิดการทำงานที่ดีและมีความสุข แสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ผอญ เณลิมาส, 2562) จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในยุทธศาสตร์ที่ 1 การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ ที่มีการเตรียมความพร้อมด้านกำลังคนและการเสริมสร้างศักยภาพของประชากร มุ่งเน้นพัฒนาคนให้เป็นทุนมนุษย์ที่มีศักยภาพสูง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี, 2559) ถือว่าใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์ ดังนั้นการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญของทุกหน่วยงานที่ต้องส่งเสริมให้คนทำงานเป็นแรงงานคุณภาพและมีสุขภาวะดีทั้งร่างกายและจิตใจ (ธนเดช สอนสะอาด และคณะ, 2560) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นแนวทางกระตุ้นให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ ทำงานที่ได้รับผิดชอบอย่างเต็มที่

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายประการ ทั้งปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ ตำแหน่ง รวมถึงพฤติกรรม เช่น การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน เช่น ลักษณะงาน อิสระในการตัดสินใจ งานที่ท้าทาย หากได้ทำงานตามความถนัดหรือความสามารถย่อมทำให้เกิดความภูมิใจ เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ภาวะผู้นำของผู้บริหารก็สำคัญเช่นกัน หากผู้บริหารมีภาวะผู้นำที่ดี ปรับตัวและเปลี่ยนแปลงบทบาทของตนย่อมส่งผลให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน เกิดขวัญและกำลังใจ พุ่มเททำงานเพื่อเป้าหมายองค์กร ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จากปัจจัยดังกล่าว หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อคุณภาพในการทำงาน ฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรที่ผู้บริหารต้องคำนึงถึง

สำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว เป็นพื้นที่การปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครที่มีความเจริญเติบโตเป็นอย่างมากและเป็นพลวัตสูง โดยจัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีการบริหารจัดการและดำเนินการบริการสาธารณะให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด จากการศึกษาพบว่าปัญหาสำคัญคือ บุคลากรของกรุงเทพมหานครไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหากระบบภายในเช่น ขาดความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ขาดความเป็นมืออาชีพ ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงได้ (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562) การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจึงถือว่าสำคัญ เป็นแนวทางที่สนับสนุนให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ให้บริการแก่ประชาชนดีขึ้น สอดคล้องกับความคาดหวังของผู้บริหารคือทรัพยากรบุคคลมีจิตใจมุ่งมั่นให้บริการประชาชน พัฒนาตนเองให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานครระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566-2575) ที่มีมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นมาตรการขับเคลื่อนให้การบริหารราชการของกรุงเทพมหานครสัมฤทธิ์ผล ตอบสนองต่อความคาดหวังของประชาชน โดยแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปี 2561-2565 เป็นแนวทางให้การบริหารทรัพยากรบุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมทั้งได้รับการพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิต จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวไปข้างต้น ผู้วิจัยจึงศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเป็นข้อเสนอแนะในการวางแผนปรับปรุงแก้ไข ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความสุข ก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการมากขึ้นและสร้างความพึงพอใจสูงสุดต่อประชาชน อีกทั้งยังเป็นการเตรียมความพร้อมให้สอดคล้องกับแผนบริหารราชการกรุงเทพมหานครที่ต้องการขับเคลื่อนสู่ความน่าอยู่อย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

3. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตระหว่างสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร คือ บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว ประกอบด้วยข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ทั้งหมด 10 ฝ่าย คือ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม แบ่งเป็นเขตจตุจักร 1,269 คน เขตบางเขน 872 คน และเขตลาดพร้าว 797 คน รวม 2,938 คน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2558)

2. กลุ่มตัวอย่าง ใช้การคำนวณจากสูตรของทอโร ยามาเน่ ผลการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างเขตจตุจักร 153 คน เขตบางเขน 104 คน และเขตลาดพร้าว 95 คน รวม 352 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

1. ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำของผู้บริหาร

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว 10 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ความก้าวหน้าและ ความมั่นคงในการทำงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน ลักษณะ การบริหารงานที่มีความยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สุขภาพร่างกายที่ดี และสภาวะทางอารมณ์ที่ดี

สมมติฐานการวิจัย

1. บุคลากรสำนักงานเขตที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

2. บุคลากรสำนักงานเขตที่มีปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

3. บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม ข้อคำถามเป็นแบบตรวจรายการและเติมคำตอบ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ สถานภาพการทำงาน ระยะเวลาการทำงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ได้แก่ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและภาวะผู้นำของผู้บริหาร ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน ในส่วนที่ 2 และ 3 กำหนดคะแนนระดับความคิดเห็นโดยข้อความถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) ซึ่งผู้วิจัยกำหนดเป็น 4 ระดับ คือ มากที่สุด มาก น้อย และน้อยที่สุด มีค่าคะแนนตั้งแต่ 4 จนถึง 1 คะแนน โดยนำมาแปลผลตามแนวคิดของเบสท์ (Best อ้างถึงใน สาธิต ปานอ่อน, 2555) ดังนี้ คือ 3.26 - 4.00 หมายถึงอยู่ในระดับมากที่สุด 2.51 - 3.25 หมายถึงอยู่ในระดับมาก 1.76 - 2.50 หมายถึง อยู่ในระดับน้อย และ 1.00 - 1.75 หมายถึง อยู่ในระดับน้อยที่สุด และส่วนที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน วิเคราะห์โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ และค่าเฉลี่ย
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อบรรยายระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขต ใช้การหาค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล จำแนกตามตัวแปรอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ สถานภาพการทำงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขต ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว
4. การเปรียบเทียบปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน จำแนกตามตัวแปรลักษณะงานที่ปฏิบัติ และภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขต ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลเบื้องต้นของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่าด้านอายุ ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 25-35 ปี และ 36-45 ปี แต่ละช่วงอายุจำนวน 110 คน ร้อยละ 32.1 ด้านสถานภาพสมรส ส่วนใหญ่โสดจำนวน 164 คน ร้อยละ 49.7 ด้านการศึกษา ส่วนใหญ่การศึกษาปริญญาตรี จำนวน 171 คน ร้อยละ 52.0 ด้านรายได้ ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-25,000 บาท จำนวน 134 คน ร้อยละ 39.1 ด้านสถานภาพการทำงาน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 219 คน ร้อยละ 61.7 ด้านระยะเวลาการทำงาน ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 1-5 ปี และ 16 ปีขึ้นไป แต่ละช่วงจำนวน 95 คน ร้อยละ 27.9 ด้านฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานฝ่ายปกครอง จำนวน 56 คน ร้อยละ 16.1

2. ข้อมูลปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทุกสำนักงานเขต และแยกกลุ่มตัวอย่างตามสำนักงานเขต

n = 352

ตัวแปร	ภาพรวม			เขตลาดพร้าว			เขตจตุจักร			เขตบางเขน		
	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.14	.45	มาก	3.22	.42	มาก	3.02	.47	มาก	3.26	.48	มากที่สุด
1. ความหลากหลายของงาน	3.26	.48	มากที่สุด	3.36	.45	มากที่สุด	3.17	.50	มาก	3.34	.46	มากที่สุด
2. ความมีเอกลักษณ์ของงาน	3.20	.52	มาก	3.35	.49	มากที่สุด	3.09	.53	มาก	3.24	.49	มาก
3. ความสำคัญของงาน	3.15	.55	มาก	3.26	.58	มากที่สุด	3.03	.57	มาก	3.25	.45	มาก
4. ความมีอิสระในการทำงาน	3.02	.53	มาก	3.05	.53	มาก	2.92	.55	มาก	3.20	.47	มาก
5. การมีโอกาสดำเนินการปฏิบัติงาน	3.10	.54	มาก	3.15	.50	มาก	2.97	.58	มาก	3.28	.46	มากที่สุด
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	3.11	.48	มาก	3.13	.51	มาก	3.04	.49	มาก	3.23	.41	มาก
1. การจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง	3.12	.48	มาก	3.16	.50	มาก	3.04	.48	มาก	3.22	.42	มาก
2. การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน	3.10	.52	มาก	3.10	.54	มาก	3.05	.52	มาก	3.18	.47	มาก
3. การให้ความร่วมมือ	3.11	.53	มาก	3.10	.57	มาก	3.27	.50	มากที่สุด	3.11	.53	มาก
4. การยอมรับความหลากหลาย	3.12	.51	มาก	3.13	.55	มาก	3.04	.51	มาก	3.26	.43	มากที่สุด
5. การคำนึงถึงส่วนรวม	3.09	.52	มาก	3.15	.52	มาก	3.00	.56	มาก	3.18	.41	มาก
6. การถ่อมตน	3.10	.53	มาก	3.11	.57	มาก	3.02	.53	มาก	3.24	.45	มาก

จากตารางที่ 1 ปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติในภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.14 ซึ่งในองค์ประกอบย่อย อันดับสูงสุดคือความหลากหลายของงาน อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.26 และอันดับต่ำสุดคือความมีอิสระในการทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.02 หากพิจารณาตามเขต พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.26 ซึ่งในองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านความหลากหลายของงาน บุคลากรสำนักงานเขตลาดพร้าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.36 ด้านความมีเอกลักษณ์ของงาน บุคลากรสำนักงานเขตลาดพร้าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.35 ด้านความสำคัญของงาน บุคลากรสำนักงานเขตลาดพร้าวมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านความมีอิสระในการทำงาน บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.20 และด้านการมีโอกาสได้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.28

ส่วนปัจจัยเกี่ยวกับการทำงานด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารในภาพรวม บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.11 ซึ่งในองค์ประกอบย่อย อันดับสูงสุดคือการจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลงและการยอมรับความหลากหลาย อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.12 และอันดับต่ำสุดคือการคำนึงถึงส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.09 หากพิจารณาแยกตามเขตพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.23 ซึ่งในองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านการจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.22 ด้านการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านการให้ความร่วมมือ บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.27 ด้านการยอมรับความหลากหลาย บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านการคำนึงถึงส่วนรวม บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.18 และด้านการถ่อมตน บุคลากรสำนักงานเขตบางเขนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.24

3. ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างทุกสำนักงานเขต และแยกกลุ่มตัวอย่างตามสำนักงานเขต

ตัวแปร	ภาพรวม			เขตลาดพร้าว			เขตจตุจักร			เขตบางเขน		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน	3.09	.41	มาก	3.16	.42	มาก	2.98	.39	มาก	3.20	.38	มาก
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.82	.66	มาก	2.80	.77	มาก	2.68	.58	มาก	3.12	.57	มาก
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	3.04	.49	มาก	3.13	.48	มาก	2.91	.48	มาก	3.17	.46	มาก
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.12	.47	มาก	3.22	.44	มาก	3.00	.49	มาก	3.23	.42	มาก
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.03	.46	มาก	3.11	.47	มาก	2.91	.45	มาก	3.18	.41	มาก
5. ความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน	3.13	.51	มาก	3.26	.52	มากที่สุด	2.99	.52	มาก	3.22	.42	มาก

n = 352

ตัวแปร	ภาพรวม			เขตลาดพั่ว			เขตจตุจักร			เขตบางเขน		
	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ	$\bar{X}$	SD.	ระดับ
6. ลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม	3.03	.48	มาก	3.09	.53	มาก	2.93	.47	มาก	3.15	.40	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	2.97	.62	มาก	3.00	.66	มาก	2.83	.60	มาก	3.20	.54	มาก
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	3.17	.42	มาก	3.28	.42	มากที่สุด	3.07	.44	มาก	3.22	.34	มาก
9. สุขภาพร่างกายที่ดี	3.01	.53	มาก	3.12	.55	มาก	2.87	.54	มาก	3.13	.43	มาก
10. สภาวะทางอารมณ์ที่ดี	3.13	.46	มาก	3.26	.43	มากที่สุด	3.00	.47	มาก	3.21	.39	มาก

จากตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทุกสำนักงานเขต พบว่า ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด ค่าเฉลี่ย 3.09 ซึ่งในองค์ประกอบย่อยพบว่า ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.17 ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมอยู่ในระดับมาก แต่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 2.82 หากพิจารณาแยกตามเขต พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยมากที่สุด 3.20 ซึ่งในองค์ประกอบย่อยพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.12 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.17 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.23 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.18 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานร่วมกัน บุคลากรสำนักงานเขตลาดพั่ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.26 ด้านลักษณะการบริหารงานที่มีความยุติธรรม บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.15 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.20 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บุคลากรสำนักงานเขตลาดพั่ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.28 ด้านสุขภาพร่างกายที่ดี บุคลากรสำนักงานเขตบางเขน มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.13 และด้านสภาวะทางอารมณ์ที่ดี บุคลากรสำนักงานเขตลาดพั่ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.26

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p-value
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	.197	.06	.38	.76
	ภายในกลุ่ม	307	52.42	.17		
	รวม	310	52.62			
สถานภาพสมรส	ระหว่างกลุ่ม	2	.16	.08	.46	.62
	ภายในกลุ่ม	294	50.44	.17		
	รวม	296	50.60			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	3	1.15	.38	2.36	.07
	ภายในกลุ่ม	295	47.92	.16		
	รวม	298	49.07			
ระยะเวลาการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	.26	.08	.55	.64
	ภายในกลุ่ม	304	48.72	.16		
	รวม	307	48.98			
รายได้	ระหว่างกลุ่ม	3	.26	.08	.51	.67
	ภายในกลุ่ม	307	52.40	.17		
	รวม	310	52.66			
สถานภาพการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	1.18	.39	2.34	.07
	ภายในกลุ่ม	301	50.54	.16		
	รวม	304	51.72			
ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน	ระหว่างกลุ่ม	9	1.11	.12	.71	.69
	ภายในกลุ่ม	304	52.19	.17		
	รวม	313	53.30			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า บุคลากรที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงาน ฝ่ายที่ปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p-value
ภาพรวม :	ระหว่างกลุ่ม	2	25.26	12.63	154.03	.00*
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ภายในกลุ่ม	293	24.03	.08		
รวม		295	49.29			
ความหลากหลายของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	13.80	6.90	54.81	.00*
	ภายในกลุ่ม	312	39.29	.12		
รวม		314	53.09			
ความมีเอกลักษณะของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	16.05	8.03	66.56	.00*
	ภายในกลุ่ม	311	37.52	.12		
รวม		313	53.59			
ความสำคัญของงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	17.26	8.63	75.38	.00*
	ภายในกลุ่ม	308	35.27	.11		
รวม		310	52.53			
ความมีอิสระในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	2	21.49	10.74	106.39	.00*
	ภายในกลุ่ม	308	31.10	.10		
รวม		310	52.60			
การมีโอกาสดำรงรับ	ระหว่างกลุ่ม	2	24.67	12.33		.00*
ผลการปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	308	27.86	.09	136.36	
รวม		310	52.54			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวม พบว่า บุคลากรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบย่อย พบว่าบุคลากรที่มีลักษณะงานที่ปฏิบัติด้านความหลากหลายของงาน ด้านความมีเอกลักษณะของงาน ด้านความสำคัญของงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน และด้านการมีโอกาสดำรงรับผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามภาวะผู้นำของผู้บริหาร

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p-value
ภาพรวม :	ระหว่างกลุ่ม	2	24.46	12.23	132.77	.00*
ภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ภายในกลุ่ม	299	27.54	.09		
รวม		301	52.00			
การจัดการความเสี่ยง	ระหว่างกลุ่ม	2	21.53	10.76	106.06	.00*
และการเปลี่ยนแปลง	ภายในกลุ่ม	310	31.47	.10		
รวม		312	53.01			
การมอบอำนาจใน	ระหว่างกลุ่ม	2	22.99	11.49	118.75	.00*

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p-value
การปฏิบัติงาน	ภายในกลุ่ม	313	30.30	.09		
รวม		315	53.30			
การให้ความร่วมมือ	ระหว่างกลุ่ม	2	20.05	10.02	93.18	.00*
	ภายในกลุ่ม	312	33.57	.10		
รวม		314	53.63			
การยอมรับความหลากหลาย	ระหว่างกลุ่ม	2	23.94	11.97	125.90	.00*
	ภายในกลุ่ม	314	29.86	.09		
รวม		316	53.81			
การคำนึงถึงส่วนรวม	ระหว่างกลุ่ม	2	24.74	12.37	133.61	.00*
	ภายในกลุ่ม	311	28.80	.09		
รวม		313	53.55			
การถ่อมตน	ระหว่างกลุ่ม	2	23.90	11.95	125.45	.00*
	ภายในกลุ่ม	315	30.01	.09		
รวม		317	53.92			

จากตารางที่ 5 การวิเคราะห์ข้อมูลภาพรวมพบว่า บุคลากรที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ข้อมูลองค์ประกอบย่อยพบว่า บุคลากรที่มีภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง การมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน การให้ความร่วมมือ การยอมรับความหลากหลาย การคำนึงถึงส่วนรวม และการถ่อมตน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสำนักงานเขต

แหล่งความแปรปรวน		df	SS	MS	F	p-value
สำนักงานเขต	ระหว่างกลุ่ม	2	3.22	1.61	10.02	.00*
	ภายในกลุ่ม	315	50.69	.16		
รวม		317	53.92			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 6 การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตารางที่ 7 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสำนักงานเขต

ตัวแปร	Mean Difference	p-value
คุณภาพชีวิตการทำงาน		
สำนักงานเขตลาดพร้าว - จตุจักร	.18	.00*
สำนักงานเขตลาดพร้าว - บางเขน	-.03	.52
สำนักงานเขตจตุจักร - บางเขน	-.22	.00*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 7 การวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตจตุจักรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างจากบุคลากรสำนักงานเขตลาดพร้าว และสำนักงานเขตบางเขน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว

ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรทั้ง 3 สำนักงานเขตมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.09) เป็นผลจากแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (พ.ศ. 2561-2565) ในยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างให้ทรัพยากรบุคคลมีคุณภาพชีวิตที่ดี รวมทั้งสอดคล้องกับแนวโน้มตามแผนพัฒนากรุงเทพมหานคร ระยะ 20 ปี ระยะที่ 1 (พ.ศ. 2556-2560) ที่เสริมสร้างความสมดุลในชีวิตตามแนวคิดองค์กรสุขภาวะ เพื่อสร้างเสริมความสมดุลและความสุขในการทำงาน (สถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561) เมื่อพิจารณาองค์ประกอบย่อยพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม (ค่าเฉลี่ย 3.17) สอดคล้องกับการวิเคราะห์จุดแข็งของกรุงเทพมหานครที่ว่าบุคลากรมีวัฒนธรรมที่ยึดผลประโยชน์ส่วนรวมเป็นหลัก (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561) เป็นไปตามที่ Walton กล่าวว่ามีลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นการทำงานที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ทำให้มีความภูมิใจในงานและองค์การ (ผจญ เฉลิมสาร, 2562) เพราะงานของสำนักงานเขตมีความสำคัญและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและสังคม ซึ่งบุคลากรเมื่อมีส่วนร่วมในกิจกรรมและได้รับการยอมรับ ทำให้ภาคภูมิใจและยอมรับว่าหน่วยงานรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (ค่าเฉลี่ย 2.82) สอดคล้องกับกิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ (2564) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รวมถึงสุรสา อัสวกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตด้านสวัสดิการและผลตอบแทนยังอยู่ในระดับปานกลางขั้นต่ำ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร บางเขน และลาดพร้าว จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

บุคลากรสำนักงานเขตที่มีอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพการทำงาน และฝ่ายที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เพราะอยู่ภายใต้การปกครองของกรุงเทพมหานครที่มีพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2528 ซึ่งต้องปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ การทำงานย่อมมีกฎระเบียบและแนวทางเดียวกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ในส่วนรายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้นเป็นเพราะทุกคนรู้ตั้งแต่วันแรกที่เริ่มทำงานแล้วว่าจะได้รับรายได้ต่อเดือนตามอัตราที่กำหนดไว้ สำหรับสถานภาพการ

ทำงานนั้นเป็นผลสืบเนื่องมาตั้งแต่เริ่มทำงาน และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการมีการกำหนดค่าตอบแทนจากฐานเงินเดือนแต่ละตำแหน่งที่ชัดเจน และฝ่ายที่ปฏิบัติงานนั้นเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างปฏิบัติงานอยู่ใน 10 ฝ่ายในจำนวนที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้สอดคล้องกับธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน รวมทั้งวาสนา ชำระ และรุ่งรัตนา เจริญจิตต์ (2562) ที่พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดยะลาที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร เขตบางเขน และเขตลาดพร้าว จำแนกตามปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน

บุคลากรสำนักงานเขตที่มีปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์กที่ว่า การจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ทำ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับศิริยา ยังศิริ และสุวิณี วิวัฒน์วานิช (2562) ที่พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเป็นหนึ่งในปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจในการทำงาน อีกทั้งยังสอดคล้องกับราทิพย์ ผินประดับ (2562) ที่กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครว่าหมายถึงความถึงลักษณะงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพด้วย หากพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งด้านความหลากหลายของงานมีค่าเฉลี่ยที่มากที่สุด เนื่องจากงานของสำนักงานเขตต้องให้บริการประชาชนด้านต่าง ๆ การปฏิบัติงานมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปในแต่ละฝ่าย ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่มีความเชี่ยวชาญแตกต่างกันออกไป ในส่วนด้านความมีอิสระของงานมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด เพราะบุคลากรต้องปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายและกฎระเบียบต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครทำให้มีความเป็นอิสระที่ค่อนข้างน้อย แต่ก็อาจมีการกระจายงานและให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรได้ เป็นไปตามที่กาญจนาสุตา เฟ็งภู่ และพิชิต รัชตพิบูลภพ (2562) พบว่าปัจจัยเกี่ยวกับลักษณะการทำงานสามารถพยากรณ์และมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน หากได้มีความรับผิดชอบในงานก็จะได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ อาจได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือปรับขึ้นเงินเดือนส่งผลให้บุคคลนั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูง

บุคลากรสำนักงานเขตที่มีปัจจัยเกี่ยวกับการทำงาน ด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เพราะภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นสำหรับทุกองค์การ ถ้าการบริหารงานดีจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่องาน และยอมอุทิศให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สำหรับสำนักงานเขต ผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลบุคลากรให้ช่วยกันปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชน ผู้บริหารสำนักงานเขตจึงมีบทบาทสำคัญที่ต้องเรียนรู้ ฝึกฝน และพัฒนาภาวะผู้นำให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ สอดคล้องกับทีวีศินี พ่วงประเสริฐ และมนกฤตย์พล อรุณบุญลชาติ (2560) พบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กันซึ่งถ้าผู้บริหารมีภาวะผู้นำมากเท่าใดก็จะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นตามไปด้วย เพราะเป็นปัจจัยสำคัญที่มีส่วนกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และเป็นไปตามที่วาสนา รังสร้อย (2564)

พบว่าภาวะผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในยุคใหม่นี้ ดังนั้นหากบุคลากรสำนักงานเขตมีผู้บริหารที่มีภาวะผู้นำ ย่อมทำให้ทำงานอย่างมีความสุข เต็มใจปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วย หากพิจารณาองค์ประกอบย่อย พบว่า ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้งหมด ซึ่งด้านการจัดการความเสี่ยงและการเปลี่ยนแปลง และด้านการยอมรับความหลากหลายมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารของสำนักงานเขตพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามสภาวะการณ์ต่าง ๆ ในบริบทของกรุงเทพมหานครได้มีการคาดการณ์ความเสี่ยง สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ อีกทั้งยังเป็นไปตามพันธกิจของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานครข้อหนึ่งที่ว่าบริหารและพัฒนากำลังคนที่มีความหลากหลายให้มีความพร้อมและสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561) ส่วนด้านการคำนึงถึงส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อธิบายได้ว่าการดำเนินงานเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจำเป็นที่ผู้บริหารจะต้องคำนึงถึงประชาชนผู้มาใช้บริการ การปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ต้องคำนึงถึงส่วนรวมให้มากขึ้น

3. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตจตุจักร เขตบางเขน และเขตลาดพร้าว พบว่าบุคลากรสำนักงานเขตที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับที่สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลท้องถิ่นกล่าวถึงปัญหาในการพัฒนาข้าราชการส่วนท้องถิ่นว่าเป็นไปในลักษณะต่างคนต่างพัฒนา ขาดการบูรณาการร่วมกัน (กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ, 2564) อีกทั้งยังเป็นไปตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร (2561) กล่าวถึงการประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่พบปัญหาว่ามีหลายหน่วยงานร่วมดำเนินการ แต่ขาดเจ้าภาพหลักในการขับเคลื่อนอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการที่บุคลากรในแต่ละสำนักงานเขตที่อาจมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความแตกต่างกันไปตามพื้นที่ในแต่ละแห่ง จึงจำเป็นที่กรุงเทพมหานครจะต้องกำหนดนโยบายรวมถึงแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานครให้มีความชัดเจนและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ข้อเสนอแนะทั่วไป

1. สำนักงานเขตรวมถึงหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลมาเป็นแนวทางการจัดทำดัชนีวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ควรแก้ไขปรับปรุงพัฒนาด้านที่อยู่ในระดับน้อยให้ดีขึ้นต่อไป เช่น การพัฒนาระบบค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมบนพื้นฐานของแนวคิดการบริหารผลการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ กำหนดนโยบายค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมาพิจารณาปรับปรุงและหาแนวทางพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เพื่อขับเคลื่อนสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุขต่อไป

2. ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญกับลักษณะของงานที่ปฏิบัติ เพราะจากการศึกษาพบว่าด้านความมีอิสระในการทำงานมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรให้ความสำคัญกับการให้อำนาจตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง เปิดโอกาสให้บุคลากร

ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ รวมทั้งกระจายงาน ให้อำนาจการตัดสินใจ ส่งเสริมให้มีอิสระในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งอาจมีนโยบายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการออกแบบลักษณะงานของตนเอง

3. ผู้บริหารควรเพิ่มศักยภาพตนเองให้มีภาวะผู้นำเพื่อทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเต็มใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ และจากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารด้านการคำนึงถึงส่วนรวมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด จึงควรจัดให้มีการอบรมและพัฒนาศักยภาพผู้บริหาร กระตุ้นให้ผู้บริหารเกิดการเรียนรู้ สร้างแรงบันดาลใจให้ทุ่มเททำงานเพื่อส่วนรวม มีความซื่อสัตย์ มีความยุติธรรม และมีความรับผิดชอบ เพื่อเตรียมความพร้อมการเป็นผู้นำในอนาคต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตการณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการทำความเข้าใจเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีความลึกซึ้งขึ้น

2. ควรมีการศึกษาตัวแปรจากปัจจัยอื่น ๆ เช่น ค่านิยม ความผูกพันต่อองค์กร ความเครียด นโยบายขององค์กร เพื่อเป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเจาะลึกเฉพาะแต่ละฝ่ายในสำนักงานเขต เช่น ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ เพื่อทำให้ผลการวิจัยมีความแม่นยำมากขึ้นและเป็นแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุตา เฟิงกุ และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- กานต์สิริ กาวิน และพิชิต รัชตพิบูลภพ. (2564). ประสิทธิภาพการดำเนินงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสารนวัตกรรมการบริหารและการจัดการ*, 9(2), 73-81.
- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารวิจัยรำไพพรรณี*, 15(2), 118-128.
- ชนเดช สอนสะอาด และคณะ. (2560). ความสุขในการทำงานของข้าราชการไทย. *วารสารสารสนเทศ*, 16(2), 43-51.
- ชนศพล อินทร์จันทร์. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม. *วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร*, 11(2), 52-61.
- นราทิพย์ ผินประดับ (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทัศน์*, 5(1), 171-180.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2562, 22 ตุลาคม). *คุณภาพชีวิตการทำงาน* [บทความ].
<http://www.m.society.go.th/document/article/article-3489.doc>.

- วาสนา ชำระ และรุ่งรัตน์ เจริญจิตต์. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลในเขตพื้นที่จังหวัดยะลา. *วารสารวิชาการคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี*, 10(1), 51-63.
- วาสนา รังสร้อย. (2564). ภาวะผู้นำและวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครูโรงเรียนวัดลานบุญ สำนักงานเขตลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร. *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์*, 8(1), 60-74.
- วิศนี พ่วงประเสริฐ และมนกฤตย์พล อรุณบุญนวลชาติ. (2560). ภาวะผู้นำของผู้บริหารและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. *วารสารรัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 4(1), 149-163.
- ศรียา ยังศิริ และสุวิณี วิวัฒน์วานิช. (2562). ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ประจําการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. *วารสารแพทยนาวิ*, 46(2), 396-415.
- สาธิต ปานอ่อน. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). *แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565)*. ม.ป.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ สำนักงานয়รัฐมนตรี. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบสอง พ.ศ. 2560-2565*. สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/ewt_dl_link.php?nid=6422.
- สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร. (มกราคม - มิถุนายน 2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิภาพของศูนย์บริการ กรุงเทพมหานคร. *วารสารสารสนเทศ*, 17(1), 165-176.