

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรใน
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

The Quality of Work Life affects the Organizational Happiness of Staff in
Min Buri District Office, Bangkok.

ชลภูมิ ธารี

Chollaphoom Rarune

บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุมากกว่า 45 ปี มีสถานะโสด การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เป็นลูกจ้างประจำ รายได้ต่อเดือนต่ำกว่า - 10,000 บาท (2) คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .635) และความสุขในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .511) (3) เมื่อเปรียบเทียบความสุขในองค์กรจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีระดับความสุขในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ที่แตกต่างกัน มีระดับความสุขในองค์กรไม่แตกต่าง (4) เมื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กร พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Beta = .270 Sig. = .000) การบูรณาการทางสังคม (Beta = .252 Sig. = .002) การมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Beta = .163 Sig. = .020) และสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Beta = .163 Sig. = .020) ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การมอบโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การมอบความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และประชาธิปไตยในองค์กร ไม่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความสุขในองค์กร, สำนักงานเขตมีนบุรี

Abstract

The purpose of this research was to study the effect of Quality of Work Life on Organizational Happiness of personnel in Min Buri District Office, Bangkok. The study found that (1) most of the sample were female, over 45 years old, single, had an education level lower than a bachelor's degree, were permanent employees, and had a monthly income of less than -10,000 baht. (2) Their quality of work life was at a high level ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .635) and their happiness in the organization was at a high level ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .511). (3) Comparison of Organizational Happiness classified by personal factors, it was found that positions and monthly incomes different had different levels of organizational happiness at the Statistically significant level of .05 In contrast, gender, age, marital status, and level of education. There was no difference in the level of happiness in the organization. (4). The studying of Quality of Work Life that affected Organizational Happiness, it was found that The Total Life Space (Beta = .270 Sig. = .000), Social Integration (Beta = .252 Sig. = .002), Social Relevance (Beta = .163 Sig. = .020), and Safe and Healthy Environment (Beta = .163 Sig. = .020) affected the Organizational Happiness of the personnel in Min Buri District Office at the Statistically significance level of .05 In contrast, Adequate and Fair Compensation, Development of Human Capacities, Growth and Security, and Constitutionalism did not affect the happiness in the organization of the personnel in Min Buri District Office.

Keywords: Quality of Work Life, Organizational Happiness, Min Buri District

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

หน่วยงานราชการหรือหน่วยงานของรัฐ เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่หลักในพัฒนาประเทศและดูแลความเป็นอยู่ของประชาชน โดยหน้าที่ของแต่ละหน่วยงานราชการก็จะมีแตกต่างกันไปตามกรมหรือเขตปกครองที่สังกัดอยู่เพื่อให้สามารถบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสำนักงานเขตก็เป็นหนึ่งในหน่วยงานของรัฐที่มีหน้าที่ในการดูแลประชาชนภายในกรุงเทพมหานคร โดยสำนักเขตมีบทบาทสำคัญในการบริการแก่ประชาชนในเขตต่างๆที่อยู่ภายใต้ความรับผิดชอบ ซึ่งในปัจจุบันมี 50 เขตอยู่ภายในกรุงเทพมหานคร (สถาบันพระปกเกล้า, ม.ป.ป.) เพื่อให้สามารถดูแลเขตปกครองของตนได้อย่างง่ายดายและมีความทั่วถึง โดยหน้าที่ของสำนักงานเขตนั้นมีอยู่อย่าง

หลากหลาย เช่น การพัฒนาเขตทั้งทางบกและทางน้ำ การส่งเสริมอาชีพ การลงทุนและการท่องเที่ยว การรักษาความสงบเรียบร้อย จนไปถึงการรักษาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

สำนักงานเขตมีนบุรีเป็นหนึ่งในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานครที่มีขอบเขตการปกครองอยู่ที่แขวงมีนบุรีและแขวงแสนแสบ โดยภายในสำนักงานเขตจะมีฝ่ายอยู่ 10 ฝ่ายที่คอยให้บริการแก่ประชาชน ได้แก่ ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาลที่ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ และฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม โดยหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของแต่ละฝ่ายก็จะแตกต่างกันตามชื่อที่กำหนด แต่สิ่งที่เหมือนกันคือบุคลากรที่ทำหน้าที่แต่ละฝ่ายจะเป็นผู้ติดต่อสื่อสารโดยตรงกับประชาชน และให้ความช่วยเหลือเพื่อให้เกิดความสุขของประชาชน โดยบุคลากรที่ให้บริการในสำนักงานเขตนี้ประกอบไปด้วยข้าราชการและลูกจ้าง โดยเวลาทำการของสำนักงานเขตส่วนใหญ่จะทำงานเป็นเวลา 8 ชั่วโมงต่อวัน อีกทั้งยังต้องให้บริการประชาชนอย่างใกล้ชิด ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเป็นเรื่องที่สำคัญ ซึ่งหากบุคลากรเหล่านี้ไม่ได้รับคำตอบแทนต่างๆ ที่เพียงพอก็อาจจะส่งผลให้ความตั้งใจในการดูแลประชาชนนั้นลดน้อยลง อีกทั้งหากสภาพแวดล้อมในการทำงานไม่ดี การทำงานที่ไม่ก่อให้เกิดความมั่นคงและก้าวหน้า หรือขาดความยุติธรรมในองค์กร ก็จะทำให้เกิดความเบื่อหน่าย และการไม่เห็นคุณค่าขององค์กร อันนำไปสู่การขาดความศรัทธาในองค์กร ความท้อแท้ และอาจส่งผลให้บุคลากรไม่อยากทำงานภายใต้องค์กรอีกต่อไป ทำให้องค์กรไม่สามารถบรรลุเป้าหมายอย่างการดูแลประชาชนอย่างทั่วถึงได้ ด้วยความสำคัญนี้สำนักงานเขตมีนบุรีจึงมีแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรให้ดีขึ้น อันนำไปสู่การเกิดความสุขภายใต้องค์กร และประสิทธิภาพในการบรรลุเป้าหมายที่องค์กรได้ตั้งไว้

ตามที่ได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารในองค์กรต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของตนเองให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและเกิดความก้าวหน้าในองค์กรของตนเองอย่างมีความยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
4. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

5. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

สมมติฐานของการวิจัย

1. บุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในองค์กรแตกต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยศึกษาจากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของ Walton (1973) และแนวคิดการสร้างองค์กรแห่งความสุข ของสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552)
2. ขอบเขตในด้านพื้นที่ในการศึกษา สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร
3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรซึ่งแบ่งเป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำในสำนักงานเขตมีนบุรี จำนวนทั้งสิ้น 511 คน ที่ทำงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป โดยแบ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง 225 คน ซึ่งได้มาจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างที่มีประชากรจำนวนจำกัดที่นับได้ (Finite Population) โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1973)
4. ขอบเขตในด้านระยะเวลาในการศึกษา ระหว่างเดือนกันยายน 2567 ถึงเดือนธันวาคม 2567

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับหน่วยงานราชการในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่การเป็นองค์กรแห่งความสุข ที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคุ้มค่าในการใช้งบประมาณ
2. เพื่อให้ผู้บริหารองค์กรทราบถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในองค์กร

3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารองค์กรอื่นๆ สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอันไปสู่การเกิดความสุขในองค์กรของพนักงาน เพื่อให้องค์กรเกิดการเติบโตและพัฒนาต่อไป

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน Walton (1975) ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญหลักในการตอบสนองความต้องการและเสริมสร้างแรงบันดาลใจของมนุษย์โดยต้องประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย การมอบโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การมอบความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

ความสุขในองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2552) ได้ให้ความหมายของความสุขในองค์กรว่า เป็นกระบวนการพัฒนาคนในองค์กรอย่างมีเป้าหมาย และยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยใช้หลัก Happy 8 หรือความสุขแปดประการ ซึ่งประกอบไปด้วย สุขภาพดี น้ำใจงาม การผ่อนคลาย หาคำความรู้ มีคุณธรรม ปลอดภัย ครบครันดี และสังคมดี

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่เป็นข้าราชการ และลูกจ้างประจำที่มีอายุการทำงาน 1 ปี ขึ้นไป ซึ่งเป็นประชากรแบบนับได้ คำนวณหาขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตร Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 จำนวน 225 คน ด้วยวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอนซึ่งประกอบด้วย การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ และการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเพื่อการวิจัย สร้างขึ้นจากกรอบแนวคิดที่พัฒนามาจากวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยคำนึงถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัยเป็นหลัก เนื้อหาของแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ คือ 1) คำถามคัดกรอง เพื่อดูว่าบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีอายุการทำงานมากกว่า 1 ปี ไม่ใช่ลูกจ้างชั่วคราว 2) ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม 3) แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 24 ข้อ และ (4) แบบสอบถามระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กร 24 ข้อ

3. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นมาตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา รายข้อจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และพิจารณาความสอดคล้องของเนื้อหา ซึ่งเกณฑ์ความสอดคล้อง (IOC) จะต้องมีความมากกว่า .05 ซึ่งได้ค่าเท่ากับ 0.844 หมายความว่า ข้อคำถามมีความเที่ยงตรงในเชิงเนื้อหา จากนั้นผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองกับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัย จำนวน 30 คน เพื่อทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม พบว่ามีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เท่ากับ 0.94 แสดงว่าแบบสอบถามสามารถนำมาใช้ได้จริง

4. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปมอบให้กับเจ้าหน้าที่ฝ่ายปกครองของสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในรูปแบบ Google Forms พร้อม QR code เพื่อนำไปแจกจ่ายให้แก่บุคลากรภายในสำนักงานเขต และเก็บข้อมูลได้ครบ 225 ตัวอย่าง

5. วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการอธิบายข้อมูลในแบบสอบถามส่วนที่ 2 ด้วย ค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ และอธิบายข้อมูลในส่วนที่ 3 และ 4 ด้วย ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้วิธีการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทาง เดียว One-way ANOVA: F-test และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี Scheffe

6. การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อใช้ในการทดสอบความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรีกับความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี โดยใช้ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 52.40 มีอายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีสถานะโสด จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 54.70 มีตำแหน่งเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 70.20 และมีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า – 10,000 บาท จำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 44.00

2. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	3.29	.826	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	3.81	.702	มาก
3. การมอบโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	3.72	.818	มาก
4. การมอบความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน	3.78	.774	มาก
5. การบูรณาการทางสังคม	3.93	.752	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.77	.835	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.79	.781	มาก
8. การมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.91	.793	มาก
ภาพรวม	3.75	.635	มาก

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.75$, S.D. = .635) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = .752) รองลงมาคือด้านการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x} = 3.91$, S.D. = .793) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\bar{x} = 3.29$, S.D. = .826)

3. ผลการวิเคราะห์ความสุขในองค์กร ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กรของบุคลากร
สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กร	ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กร		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
1. สุขภาพดี	3.80	.622	มาก
2. น้ำใจงาม	4.01	.614	มาก
3. การผ่อนคลาย	3.81	.737	มาก
4. หาความรู้	3.85	.701	มาก
5. มีคุณธรรม	4.22	.683	มากที่สุด
6. ปลอดภัย	3.66	.657	มาก
7. สังคมดี	4.08	.653	มาก
8. ครอบครัวดี	4.44	.677	มากที่สุด
ภาพรวม	3.98	.511	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า ระดับความคิดเห็นต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.98$, S.D. = .511) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านครอบครัวดี ($\bar{x} = 4.44$, S.D. = .677) รองลงมาคือด้านมีคุณธรรม ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = .683) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านปลอดภัย ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = .657)

4. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 1 บุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันจะมีความสุขในองค์กรแตกต่างกัน พบว่า (1) ตำแหน่ง ในภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน แต่รายด้านมีความแตกต่างกัน โดยด้านที่แตกต่างกันคือ ด้านสุขภาพดี ด้านการผ่อนคลาย โดยตำแหน่งข้าราชการ มีความสุขในองค์กรน้อยกว่าลูกจ้างประจำ (2) รายได้ต่อเดือน ทั้งในภาพรวมและรายด้านมีความแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า – 10,000 บาท มีระดับความสุขในองค์กรต่ำกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท, 30,001 – 40,000 บาท และมากกว่า 40,000 บาท

5. ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติที่ใช้พิจารณาความเหมาะสมของสมการถดถอยเชิงพหุคูณของตัวแปรโดยรวม
ของความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

Model	Unstandardized		Standardized		t	Sig.	Tolerance	VIF
	Coefficients		Coefficients					
	B	Std. Error	Beta					
ค่าคงที่	1.630	.144			11.352	.000**		
ค่าตอบแทนที่เป็น ธรรมและเพียงพอ	.007	.033	.011		.204	.838	.678	1.476
สภาพแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและ ปลอดภัย	.119	.051	.163		2.338	.020*	.395	2.532
การมอบโอกาส พัฒนาความรู้ ความสามารถ	.020	.049	.032		.408	.684	.311	3.218
การมอบความ มั่นคงและก้าวหน้า ในงาน	.005	.053	.007		.088	.930	.302	3.314
การบูรณาการทาง สังคม	.171	.054	.252		3.166	.002**	.303	3.301
ประชาธิปไตยใน องค์กร	.010	.052	.016		.192	.848	.262	3.820
ความสมดุล ระหว่างชีวิตกับ การทำงาน	.177	.041	.270		4.359	.000**	.498	2.006
การมอบประโยชน์ และความ รับผิดชอบต่อ สังคม	.105	.045	.163		2.340	.020*	.393	2.543

$R^2 = .587$, Adjusted $R^2 = .571$, $F = 38.308$, Sig. = 0.000

$Y = 1.630 + .007(X1) + .119(X2) + .020(X3) + .005(X4) + .171(X5) + .010(X6) + .177(X7) + .105(X8) + e$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 แสดงว่าตัวแปรต้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายความผันแปรของความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้ปานกลาง คิดเป็นร้อยละ 57.1 ($\text{Adjusted } R^2 = .571$) และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นแต่ละตัวกับความสุขในองค์กร พบว่า ตัวแปรต้น ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ด้านที่ส่งผลมากที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\text{Beta} = .270 \text{ Sig.} = .000$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\text{Beta} = .252 \text{ Sig.} = .002$) ด้านการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\text{Beta} = .163 \text{ Sig.} = .020$) และด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ($\text{Beta} = .163 \text{ Sig.} = .020$) ตามลำดับ ส่วนตัวแปรต้น ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ การมอบโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ การมอบความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน และประชาธิปไตยในองค์กร ไม่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงถึงการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมภายในที่ดีขององค์กร แต่ในรายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นมีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดและมีระดับอยู่ที่ปานกลาง ซึ่งอาจเป็นเพราะผู้ที่ทำงานภายใต้สำนักงานเขตส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาที่ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับนั้นไม่สัมพันธ์กับหน้าที่ที่ทำอยู่ เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่จะอยู่ในฝ่ายรักษาความที่มีลักษณะการทำงานแบบลงพื้นที่เป็นส่วนใหญ่ ทำให้มีความเหนื่อยยากในการทำงานที่มากกว่าบุคลากรในฝ่ายทะเบียน และฝ่ายอื่นๆ รวมถึงสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่มีความผันผวน ซึ่งทำให้ค่าตอบแทนที่ได้รับอาจไม่พอต่อการดำรงชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสสวาท ปริญญาจารย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร

2. ความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีระดับความสุขในองค์กรอยู่ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้รับการตอบสนองทางความสุขทั้งในตนเอง ครอบครัว และสังคม จากการทำงานภายใต้สำนักงานเขตมีนบุรี โดยมีระดับความสุขในองค์กรในระดับมากที่สุดอยู่ 2 ด้านคือ ด้านครอบครัวดีที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และด้านมี

คุณธรรม ส่วนด้านที่เหลือมีระดับความสุขอยู่ในระดับมากอยู่ โดยด้านปลอดหนี้มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเปาเอ๋อ ลี และคณะ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบริการร้านอาหารในเขตอำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต ผลวิจัยค้นพบว่า บริการร้านอาหารมีความสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมีความสุข โดยมีมิติด้านครอบครัวดี มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และค่าเฉลี่ยที่ต่ำที่สุดคือด้านปลอดหนี้ ซึ่งเป็นเช่นนี้เพราะ สำนักงานเขตเป็นส่วนราชการ ซึ่งมีหน้าที่ในการบริการประชาชนเป็นหลัก ซึ่งเป็นงานที่ทำให้ครอบครัวเกิดความภาคภูมิใจและยอมรับในตัวของคุณลูก ทำให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานและก่อให้เกิดความสุขในองค์กร แต่ในทางกลับกัน แม้ว่างานราชการนั้นจะมีสวัสดิการที่ดี แต่เงินเดือนที่ได้รับอาจไม่สูงมากในบางตำแหน่ง ทำให้บุคลากรบางคนอาจติดปัญหาเรื่องค่าใช้จ่ายสำหรับการดำรงชีวิตอยู่บ้าง

3. ปัจจัยส่วนบุคคล บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะมีมุมมองและลักษณะการทำงานที่แตกต่างกัน โดยลูกจ้างประจำโดยส่วนใหญ่จะอยู่ในหมวดที่ใช้แรงงานเป็นหลักทำให้มีลักษณะการทำงานที่ไม่เคร่งเครียด และมีช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมากกว่า ผู้ที่เป็นข้าราชการ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสุขในองค์กรแตกต่างกัน เนื่องจากกลุ่มที่มีรายได้น้อยจะมีลักษณะการใช้ชีวิต และสังคมที่มีความแตกต่าง ทำให้กลุ่มที่รายได้น้อยมีระดับความสุขที่น้อยกว่าผู้ที่มีรายได้สูงกว่า ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของประครอง น้อยเรือง (2560) ได้ศึกษา ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน บริษัท สุราษฎร์ธานี จำกัด ผลวิจัยค้นพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขแตกต่างกัน

4. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความสุขในองค์กร ใน 4 ด้านคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรีให้ความสำคัญกับปัจจัยเหล่านี้เป็นหลัก เช่น การสามารถใช้สิทธิในการขอยุติพักหรือลางานได้ตามที่ระเบียบกำหนด การได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค การที่สถานที่ทำงานมีความสะอาดเรียบร้อยและสะดวกต่อการใช้งาน และการที่รู้สึกว่าการที่ได้รับมอบหมายนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการบริการประชาชน หรือดูแลความเป็นอยู่ของผู้คนภายในเขตเป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของภาวิน ชินะโชติ (2561) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม กับด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความสุขในการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการวิจัยอลิษา กำแพงเงิน

(2562) ได้ศึกษา ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ราชบุรีบูรณะ ผลวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในงานด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านการพัฒนาศักยภาพพนักงานมีอิทธิพลทางตรงต่อการรับรู้ความสุขในการทำงาน

ข้อเสนอแนะ

1. ปัจจัยส่วนบุคคลด้านตำแหน่งและรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ล้วนส่งผลต่อความสุขในองค์กร จากข้อมูลดังกล่าวผู้อำนวยการเขต ควรจะให้ความสำคัญกับการสำรวจความต้องการกับบุคลากรเหล่านี้ เพื่อหาหนทางในการตอบสนองความต้องการดังกล่าว เพื่อการนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของระดับความสุขในองค์กร

2. ผู้อำนวยการเขตควรให้ความสำคัญกับ การปรับปรุงระบบการทำงานให้มีความยืดหยุ่น การให้สิทธิในการลาหรือหยุดพักที่เป็นไปตามระเบียบและกฎหมาย และการอนุญาตให้ทำงานจากที่บ้านในบางกรณี เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มากที่สุด

3. ผู้อำนวยการเขตควรให้ความสำคัญกับ การสร้างความร่วมมือกันภายในองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเปิดกว้างและโปร่งใส เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่สอง

4. ผู้อำนวยการเขตควรให้ความสำคัญกับ การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริการประชาชน การส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานต่างๆ และการทำกิจกรรมที่เป็นการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมหรือแสดงออกเพื่อสังคม เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านการมอบประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่สาม

5. ผู้อำนวยการเขตควรให้ความสำคัญกับ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความสะอาดสบาย และปลอดภัย รวมถึงการรักษาความสะอาดในพื้นที่ทำงาน เช่นอาคาร ห้องน้ำ และ

พื้นที่โดยรอบ เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อความสุขในองค์กรของบุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นอันดับที่สี่

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งนี้จำกัดแค่บุคลากรในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพียงเขตเดียวเท่านั้น ดังนั้นจึงควรมีการกระจายกลุ่มตัวอย่างไปยัง บุคลากรในสำนักงานเขตอื่นๆ ใน กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่แตกต่าง และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น
2. ควรศึกษาหน่วยงานราชการอื่นๆ หรือกรมอื่นๆ ที่อยู่ในกรุงเทพมหานคร เพื่อสะท้อนให้เห็นถึงความสุขในองค์กรของหน่วยงานราชการในกรุงเทพมหานคร
3. ควรใช้วิธีอื่นร่วมด้วยในการเก็บข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มากขึ้น เช่นการสัมภาษณ์ตัวบุคคลและทำการเก็บข้อมูล
4. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ เพิ่มเติมที่ส่งผลต่อองค์กรหรือตัวบุคลากร เช่น ภาวะผู้นำ ความพึงพอใจ ความผูกพันในองค์กร การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- ประครอง น้อยเรือง. (2560) *ความคิดเห็นต่อการเป็นองค์กรแห่งความสุขของพนักงาน บริษัท สุรา บางยี่ขัน จำกัด (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต)*.มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ.
- เปาเอื้อ ลี, บุญแทน กิ่งสายหยุด, สุขุมภรณ์ ศรีวิศิษฐ์, วิชาญ สายวารี, & สุทัศน์ เสียมใหม่ (2565). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของบริกรร้านอาหารในเขต อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต*. วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ, 5(1), 50-64.
- ภาวิน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, & ภาณุ ชินะโชติ. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุในอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี*. วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 12(2), 319-334.
- มนัสวาท ปริญญาจารย์. (2566). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร*. Procedia of Multidisciplinary Research, 1(7), 101.
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2552). *มาสร้างองค์กรแห่งความสุข* สีเขียว <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/books-videos/books/>
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (ม.ป.ป.). *HAPPY WORKPLACE* คือ. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567, จาก <https://happy8workplace.thaihealth.or.th/about/what-is-it>
- สำนักงานเขตมีนบุรี. (ม.ป.ป.). *ข้อมูลทั่วไปของเขต*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/minburi/page/sub/3043>
- สำนักงานเขตมีนบุรี. (2567). *อัตราค่าจ้าง*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567, จาก <https://webportal.bangkok.go.th/minburi/page/sub/26170/>
- สถาบันพระปกเกล้า. (ม.ป.ป.). *สำนัก สำนักงานเขตและสภาเขต*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2567, จาก <http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title=%>
- อลิษา กำแพงเงิน, ฐิณันท์ บุญอยู่, & สมใจ บุญทานนท์. (2562). *ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงโครงสร้างเชิงสาเหตุของสภาพแวดล้อมขององค์กรและคุณภาพชีวิตในงานที่มีผลต่อการรับรู้ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ราษฎร์บูรณะ*. วารสารปัญญาภิวัฒน์, 11(3), 124-137.
- Walton, R. E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?* Slone Management Review, 15(1), 11-21.