

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร<sup>1</sup>  
The Quality Of Work Life Of The Employees Of National Statistical Office  
(Central Office) In Bangkok.

พุทธรักษา พรหมดี<sup>2</sup>

**บทคัดย่อ**

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ จำนวน 290 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน พบว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยปัจจัยค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงที่สุด (Beta = 0.300) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Beta = 0.288) ลักษณะการบริหารงาน (Beta = 0.269) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Beta = 0.242) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน

**Abstract**

The study of the quality of working life of the Employees of National Statistical Office the objectives to study the quality of working life of the Employees and investigate the factors affecting the quality of working life of the Employees of National Statistical Office. The sample used in this study is 290 people. Statistics used were for data analysis such as percentage, average, standard deviation and Multiple Regression Analysis

<sup>1</sup> บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปปริญญาโท หลักสูตรทวีปปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

The result of this study was indicated as the following that the quality of working life of the Employees of National Statistical Office found that the overall average was at a high level. Considering the factors Compensation and Benefits, Working Environment, Growth and Security, Management characteristics effect on the quality of working life of the Employees of National Statistical Office. Compensation and Benefits was the factor that had a highest effect on the Employees of National Statistical Office (Beta = 0.300) following factors Working Environment (Beta = 0.288), Management Characteristics (Beta = 0.269), Growth and Security (Beta = 0.242) there was a positive relationship statistical significance at the level of 0.05

**Keyword :** quality of working life

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดขององค์การ หรือที่เรียกว่า ทุนมนุษย์ (Human Capital) ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่บ่งชี้ถึงความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการดำเนินงานขององค์การ โดยที่องค์การมักมีการคาดหวังผลจากการปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิภาพจากบุคลากร ในขณะที่บุคลากรก็ย่อมคาดหวังในสิ่งที่จะได้รับจากองค์การด้วยเช่นกัน เพราะมนุษย์ทุกคนล้วนทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของชีวิตและความต้องการทางจิตใจที่เป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมอีกด้วย ผู้บริหารองค์การทั้งภาครัฐ และเอกชนจึงมุ่งแสวงหาเทคนิคในการบริหารมาปรับใช้กับองค์การเพื่อความอยู่รอดและพัฒนาองค์การไปสู่ความเป็นเลิศ ดังนั้น ผู้บริหารจึงต้องนำศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในองค์การมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด กระตุ้นให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน เพราะทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญที่จะช่วยให้องค์การเจริญเติบโตโดยการได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้ามาทำงานกับองค์การ การสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี การปลูกฝังความจงรักภักดี และลดปัญหาความขัดแย้งภายในองค์การ (วิณา พิงวิวัฒน์ นิกุล, 2561, หน้า 3)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน เพราะจะเป็นตัวนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การ หรือการบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง ซึ่งจะตรงกับความต้องการในการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในประเทศไทย ซึ่งเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 - 2561) มีแผนบรรลุเป้าหมายการพัฒนาระยะยาวตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี คือ ยึด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มุ่งสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย พัฒนาคนให้มีความเป็นคนที่สมบูรณ์ มีวินัย ใฝ่รู้ มีความรู้ มีทักษะ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ดีรับผิดชอบต่อสังคมมีจริยธรรมและคุณธรรม พัฒนาคนทุกช่วงวัย และเตรียมความพร้อมเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างมีคุณภาพ รวมถึงการสร้างคนให้ใช้ประโยชน์และอยู่กับสิ่งแวดล้อมอย่างเกื้อกูล อนุรักษ์ฟื้นฟู ใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างเหมาะสม

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงานของบุคลากร ในลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองของผู้บังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอีกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้า ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

สำนักงานสถิติแห่งชาติ เป็นหน่วยงานกลางของภาครัฐ ระดับกรม สังกัดกระทรวงดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม มีภารกิจในฐานะเป็นหน่วยงานกลางของรัฐในการดำเนินการเกี่ยวกับสถิติตามหลักวิชาการ และจัดทำสถิติเพื่อติดตามประเมินผลและสนับสนุนการดำเนินการตามนโยบายและแผนงานของรัฐ เช่น การจัดทำแผนแม่บทเกี่ยวกับการดำเนินงานทางสถิติของรัฐ การจัดทำมาตรฐานสถิติ เสนอคณะรัฐมนตรีเพื่อให้ความเห็นชอบ การส่งเสริมและพัฒนาทางสถิติของรัฐ และเอกชน การจัดทำสำมะโน การสำรวจตัวอย่าง การสำรวจด้านต่าง ๆ ของประเทศ เพื่อจัดทำแผนกำหนดความรับผิดชอบการดำเนินงานทางสถิติตามแผนแม่บท การให้บริการสถิติแก่หน่วยงานภาครัฐ องค์กรเอกชน และบุคคลทั่วไป รวมทั้งจัดให้มีการศึกษาอบรมวิชาความรู้เกี่ยวกับสถิติ เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อให้บุคลากรซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ของสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตามกรอบมาตรฐานในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมืออาชีพ มุ่งเน้นในการรักษาตามมาตรฐานสถิติ เป็นแบบอย่างที่ดีงามตรงใจซึ่งเกียรติและศักดิ์ศรีและเป็นที่น่าเชื่อถือ จะเห็นได้ว่าสำนักงานสถิติแห่งชาติมีภารกิจและหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่ท้าทาย ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ เพื่อให้เกิดการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติในปัจจุบันด้านต่าง ๆ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นอย่างไร และมีปัจจัยใดที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาและผู้ที่เกี่ยวข้อง ในการวางแผนกำหนดนโยบายเพื่อส่งเสริม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตและการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

### คำถามการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

2. ปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

### วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร

## สมมติฐาน

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง)

## แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

### แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

พจนานุกรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2535) ระบุไว้ว่าคุณภาพชีวิต ประกอบด้วยคำสองคำ ได้แก่ “คุณภาพ” คือ ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคล หรือสิ่งของ และ “ชีวิต” คือ ความเป็นอยู่ เมื่อรวมกัน จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

UNESCO (1981, p. 89) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นความรู้สึกของการอยู่อย่างพอใจ มีความสุขในองค์ประกอบต่างๆ ที่มีส่วนสำคัญต่อบุคคลนั้นๆ โดยมีปัจจัยหลายประการที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต ไม่ว่าจะเป็น อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ทรัพยากร ที่อยู่อาศัย และรายได้

เบนเนทท์ (Bennet, 1975) “คุณภาพชีวิตของบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ บุคคลที่ได้สิ่งจำเป็นแก่ความต้องการของชีวิต เช่น อาหาร บ้านเรือนที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า สุขภาพแข็งแรง และการมีความมั่นคงในชีวิตมีเศรษฐกิจดี สังคมดี สนใจการเมือง

ที่เหมาะสมกับสภาพแวดล้อมนั้นๆ ที่แต่ละบุคคลใช้เป็นรากฐานการตัดสินใจที่มีความสัมพันธ์ระหว่างความปรารถนาและความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนา”

The WHO Group (1995, p. 41) “คุณภาพชีวิต คือการรับรู้ของแต่ละบุคคลต่อสถานะในชีวิตของตน ภายใต้บริบทของวัฒนธรรมและความหมายของระบบในสังคมที่พวกเขาอาศัยอยู่และสัมพันธ์กับเป้าหมายความคาดหวัง มาตรฐานของสังคม และสิ่งอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องเป็นแนวความคิดที่กว้างเต็มไปด้วยความซับซ้อน ครอบคลุมในประเด็นสุขภาพร่างกายของแต่ละคน สภาพจิตใจ ระดับของความอิสระ สัมพันธภาพทางสังคม ความเชื่อ และความสัมพันธ์ที่มีต่อสภาพแวดล้อม”

### ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Need-Hierarchy Theory) (Maslow 1954)

ทฤษฎีนี้มีทัศนะว่าความต้องการของมนุษย์นั้นเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาและจะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหน่วยงาน โดยลำดับขั้นของความต้อการนี้เป็นแรงขับเคลื่อนพื้นฐานที่จะจูงใจให้บุคคลบุคคลเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานไม่คิด โยกย้าย เปลี่ยนงาน และมุ่งทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยแบ่งออกเป็น 5 ชั้น ดังนี้ 1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) คือ ความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์เป็นสิ่งจำเป็นและเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน เช่น อาหาร น้ำ และที่อยู่อาศัย ในสังคมปัจจุบันนี้มนุษย์จำเป็นที่พึ่งพาหรือทำงานให้กับหน่วยงานเพื่อที่จะหาทางสนองความต้องการทางร่างกายของตน 2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย สำหรับบางคนอาจหมายถึง การปกป้องให้พ้นจากภัยธรรมชาติ โรคภัยไข้เจ็บ สงคราม ความมั่นคงในงาน 3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

เมื่อมนุษย์ได้รับตอบสนองในความต้องการสองขั้นดังกล่าว จะมีความต้องการที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคมเป็นความต้องการให้เพื่อนร่วมงานยอมรับว่าบุคคลนั้นเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน และมีความสำคัญต่อหน่วยงาน 4. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการขั้นนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน แบ่งออกเป็น 2 ชนิด คือ ความต้องการ ได้รับความนิยมนับถือ เกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียงการมีสถานภาพทางสังคมที่ดี มีความรู้สึกว่าเป็นบุคคลสำคัญ ได้รับความสนใจ เอาใจใส่จากบุคคลอื่น เป็นต้น 5. ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self – actualization Needs) ความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นความต้องการภายหลังที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองให้เกิดความพึงพอใจ

### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Hackman and Suttle (1977, p. 14) หมายถึง สิ่งที่สนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรแล้ว ซึ่งจะส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ด้วย ไม่ว่าจะเป็นคุณภาพ ปริมาณของผลผลิตสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งที่สำคัญคือจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการ ทำงานและความผูกพันต่อองค์กร และช่วยลดอัตราการขาดงาน ลาออกให้น้อยลง ส่งเสริมประสิทธิผลในแง่การสร้างขวัญกำลังใจ

skrovan (1983, p. 9) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิต โดยมีจุดมุ่งหมายที่จะบรรลุเป้าหมาย 2 ประการคือ 1) การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กร 2) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Delamotte และ Takezawa (1984, p. 2-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลายมิติ โดยคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้าง คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานได้แก่ ค่าจ้าง สภาพแวดล้อมการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงานผลประโยชน์และบริการ ซึ่งส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจ ส่วนในความหมายแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่ส่งผลผู้ปฏิบัติงาน การปรับปรุงองค์กรและลักษณะงาน ผู้ปฏิบัติงานควรได้รับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และสร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อการทำงานของเขา รวมทั้งสร้างความพึงพอใจในงานด้วย

### **องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

Huse & Cummings (1985) แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นปัจจัยสำคัญที่สร้างความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน ทำให้พนักงานปฏิบัติงานให้กับองค์กรด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถซึ่งค่าตอบแทนที่ได้รับต้องมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงาน การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงานเพิ่มระดับความพึงพอใจ สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล การที่พนักงานได้รับโอกาสในการส่งเสริมและพัฒนาความรู้ความสามารถ ความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงใน

งาน (Growth and Security) การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ มีโอกาสที่จะได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน 5. ลักษณะการบริหารงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม 6. การมีส่วนร่วมในสังคมหรือการบูรณาการทางสังคม (Social Integration) การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการที่ทำงานนั้นเป็นประโยชน์ต่อองค์การของตนและสังคม เป็นการสร้างกำลังใจในการทำงานให้พนักงาน และทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์การ 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (The Total Life Space) การที่พนักงานจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิตระหว่างช่วงเวลาในการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาที่เว้นระยะจากงาน การมีส่วนร่วมที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน 8. ความภาคภูมิใจในองค์การ เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าการที่ตนมีอำนาจและรับผิดชอบต่อสังคมและผู้ปฏิบัติงาน รู้สึกไม่อยากจะลาออกจากองค์กร

OECD & UNESCO (1978) ได้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่าง ๆ โดยใช้ดัชนีชีวิต 8 ด้าน คือ สุขภาพ, การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้, การจ้างงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน, เวลาและการใช้เวลาว่าง, ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการ, สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ, ความปลอดภัยของบุคคลและการบริการกระบวนยุติธรรม, โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค

Escap (1990, p. 9-12) แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การเอสแคปได้มีการปรับปรุงตลอดมา ล่าสุดได้มีการกำหนดตัวแปรหลัก 7 ตัว ได้แก่ 1. ความมั่นคงปลอดภัยทางเศรษฐกิจได้แก่รายได้การใช้จ่ายการออม และความยากจน 2. สุขภาพ ได้แก่ อายุขัยเฉลี่ย การเป็นโรค การตาย โภชนาการ ภัยพิบัติ หรือความหายนะ 3. ชีวิตด้านการใช้สติปัญญา ได้แก่ การอ่านออกเขียนได้ การศึกษานอกโรงเรียนการเรียนรู้ตลอดชีวิต เจริญวัฒนธรรมมีชีวิต ด้านการใช้หลักเหตุผล 4. ชีวิตการทำงาน ได้แก่ การว่างงานอุบัติเหตุจากการทำงาน ความขัดแย้งทางอุตสาหกรรมสภาพการทำงาน 5. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ ที่อยู่อาศัย โครงสร้างพื้นฐานในการคมนาคมและการติดต่อสื่อสารสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ 6. ชีวิตครอบครัว ได้แก่ เด็กวัยรุ่น ผู้ใหญ่และความแตกแยกในครอบครัว 7. ชีวิตในชุมชน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในสังคม การมีส่วนร่วมทางการเมือง ความวุ่นวายในชุมชนอัตราการเกิดอาชญากรรม

Bruce and Blackburn (1992) กล่าวถึง องค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 อย่าง คือ ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยการทำงานที่มีความหลากหลายและแสวงหาแนวทางใหม่ ความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคงในการทำงาน การบูรณาการทางสังคม การมีเวลาว่าง การยอมรับทางสังคม

Lewin (1981, p. 47-51) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ 1.ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ 2.เงื่อนไขในการทำงาน 3.เสถียรภาพของการทำงาน 4.การควบคุมการทำงาน



5.การปกครองตนเอง 6.การยอมรับ 7.ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา 8.พิจารณาการเรียกร้อง 9.ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ 10.ความอาวุโส

Walton (1974, p. 12) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ 1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป 2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ทั้งกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงจนเกินไปและจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย 3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) การทำงานของพนักงานในหน่วยงานสถานที่ทำงานมิใช่เป็นเพียงองค์การทางการบริหารเท่านั้น เพราะในเวลาเดียวกันสถานที่ทำงานก็คือองค์การทางสังคมประเภทหนึ่งต่างก็ปรารถนาที่จะมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล (Constitutional in the Work Organization) ซึ่งหมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่/พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการมีประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7. ด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and the Total Life Space) คือ การที่บุคคลสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสมมีความสมดุลระหว่างเวลาทำงาน ครอบครัว สังคม นอกเหนือจากการทำงาน 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) คือกิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน คุณค่าในอาชีพ และคุณค่าในตนเองของผู้ปฏิบัติ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อนรรฆ อีสเฮาะ (2562) ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม จังหวัดสงขลา ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา ทางด้านต่างๆ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวม อยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมา ด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และด้านร่างกาย

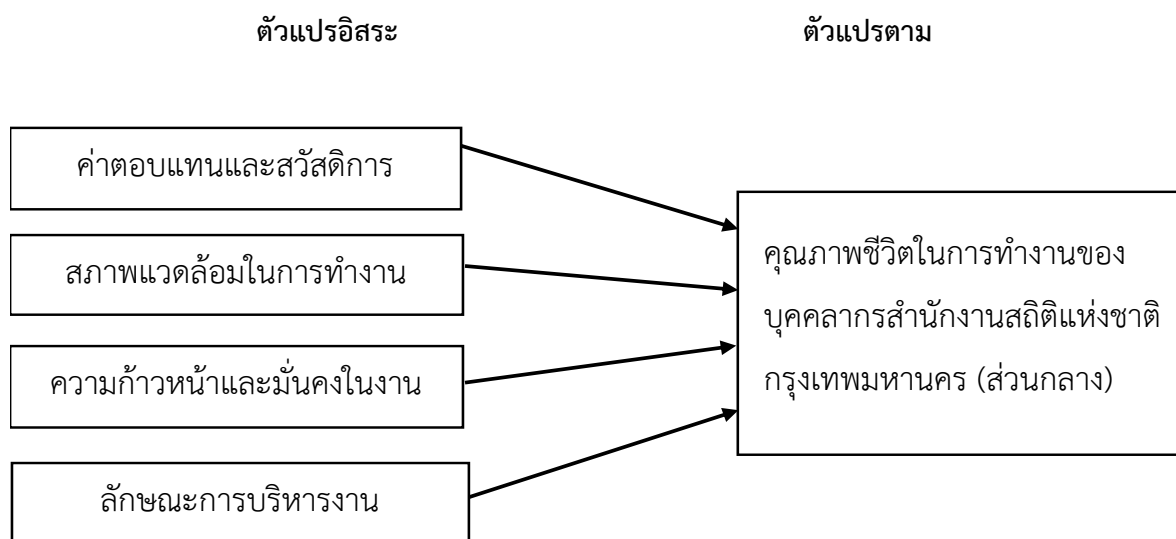
วณิชภัทร ม่วงคำ (2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณี ศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผล

การศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยพื้นฐานทางด้านเศรษฐกิจและสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามลำดับ

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ในการศึกษาได้นำแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work) และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดได้ดังต่อไปนี้



### ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติกรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) จำนวน 1,040 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ 438 คน พนักงานราชการ 433 คน และลูกจ้างชั่วคราว 169 คน (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2564) ขนาดกลุ่มตัวอย่างกำหนดโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, T, 1973) โดยใช้ความเชื่อมั่น 95% ความผิดพลาดไม่เกิน 5% จึงได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องใช้ในการศึกษา คือ 289.8 คน ดังนั้น การศึกษานี้ใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาทั้งหมดจำนวน 290 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลและการสร้างมาตรวัด



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เก็บข้อมูล คือ การใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งปัจจุบัน รายได้เฉลี่ย ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นแบบตรวจรายการ (Check list) จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นข้อคำถามข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) ประกอบด้วย ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลักษณะการบริหารงาน เป็นคำถามแบบปลายเปิดจำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นข้อคำถามแนวทางแก้ไข/ข้อคิดเห็น/ข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด

แบบสอบถามเป็นการตั้งข้อคำถามและให้กลุ่มตัวอย่างประเมินว่าตนเองว่ามีความคิดความรู้สึกแก่ข้อคำถามอย่างไร โดยลักษณะการให้คะแนน 0 ถึง 10 ในกรณีที่ประเมินตนเองแล้วพบว่าเห็นด้วยกับข้อคำถามมากที่สุด คะแนนที่ให้คือ 10 ซึ่งคะแนนจะลดลงถ้าพบว่าข้อคำถามนั้นไม่เห็นด้วยมากที่สุด คะแนนที่ให้คือ 0

การพัฒนามาตรวัดของตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา ได้นำแบบสอบถามมาทดสอบ (try out) จำนวน 30 ชุด ได้พัฒนาข้อคำถามจากความหมายของตัวแปรต่างๆ ตามทฤษฎี และนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบมาตรวัด จึงมี Content validity กล่าวคือสามารถวัดได้ตรงและครอบคลุมเนื้อหาสำคัญ และทดสอบค่าความเชื่อถือ (reliability) พิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (coefficient alpha) ของครอบครัว (Cronbach's alpha) (Cronbach, 1990) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ในการวัดความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม สูตรในการคำนวณตามที Nunnally (1978) ได้เสนอแนะเป็นเกณฑ์การยอมรับคือ ค่า  $\alpha$  มากกว่าและเท่ากับ 0.7 ดังตาราง

มาตรวัด	Cronbach's alpha
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	.894
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	.970
ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	.935
ลักษณะการบริหารงาน	.984

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ทดสอบความน่าเชื่อถือของมาตรวัดที่ใช้ในการวิจัย วัดโดยใช้ Reliability Cronbach's alpha
2. สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (descriptive analytical statistics) สถิติที่นำมาใช้บรรยายคุณลักษณะของข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างที่นำมาศึกษา ได้แก่
  - 2.1 ค่าร้อยละ (percentage) เพื่อใช้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
  - 2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean,  $\bar{X}$ ) คือ ค่าที่ได้จากการเอาผลรวมของค่าของข้อมูลทั้งหมดหารด้วยจำนวนข้อมูลทั้งหมด

2.3 ค่าความเบี่ยงมาตรฐาน (Standard deviation, SD) คือ ใช้เพื่ออธิบายลักษณะการกระจายของข้อมูลเพื่อใช้อธิบายข้อมูลทั้งหมด

3. สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (inferential analytical statistics) เป็นสถิติที่ใช้การวิเคราะห์ถึงลักษณะของตัวแปรต้น (independent variable) ที่มีผลต่อตัวแปรตาม (dependent variable) โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และนำมาวิเคราะห์ ดังนี้

3.1 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) SPSS หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ด้วยวิธีของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation)

3.2 การวิเคราะห์เพื่อทดสอบความสัมพันธ์หรือการส่งผลกระทบต่อกันระหว่างตัวแปรด้วยการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Multiple Regression Correlation Analysis)

สมมุติฐานในการวิจัย ตัวแปรที่มีผลต่อคุณภาพในชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร คือ ค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ลักษณะการบริหารงาน โดยมีสมการในการวิเคราะห์ดังนี้

$$QW = a + b_1 CO + b_2 EN + b_3 GR + b_4 MA$$

### ผลการวิจัย

ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เป็น เพศหญิง จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 สถานภาพโสด จำนวนมากที่สุด คือ จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 ระดับการศึกษา พบว่าส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า จำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 ตำแหน่งงานพบว่า เป็นข้าราชการ จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 44.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากที่สุดอยู่ระหว่าง 15,001 – 20,000 บาท จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 36.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่าส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 170 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6

ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 7.05 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.862 เมื่อพิจารณารายคำถาม ลำดับแรกที่มีผู้ให้คะแนนมากที่สุดคือ การทำงานในหน่วยงานภาครัฐเป็นที่ยอมรับของคนในสังคม มีคะแนนเฉลี่ย 7.25 ซึ่งเห็นได้ว่า การทำงานในหน่วยงานภาครัฐทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคมเป็นที่เคารพ นับถือ และมีเกียรติ ส่วนคะแนนที่น้อยที่สุดคือ เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ย 6.96 เมื่อพิจารณาคำตอบที่ได้จากลูกจ้างชั่วคราวพบว่า มีคะแนนเฉลี่ย 6.88 เนื่องจากลูกจ้างชั่วคราวไม่มีการอัตราเงินเดือนจึงทำให้คำตอบส่วนนี้แตกต่างแต่คำตอบของข้าราชการ และพนักงานราชการตามลำดับ จะเห็นได้ว่าระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่างกัน แต่เมื่อมองโดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ในด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ อยู่ในระดับดี

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 7.38 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.895 เมื่อพิจารณารายคำถาม ลำดับแรกที่มีผู้ให้คะแนนมากที่สุดคือ ท่านพอใจกับสภาพสภาพแวดล้อมของสถานที่ปฏิบัติงานในปัจจุบัน มีคะแนนเฉลี่ย 7.58 เห็นได้ว่าบุคลากรรู้สึกพอใจกับสถานที่ปฏิบัติงาน เพราะสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นส่วนที่สำคัญสำหรับบุคลากรที่ส่งผลในด้านร่างกาย และจิตใจ ที่ทำให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนคะแนนที่น้อยที่สุดคือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์สำนักงานที่พร้อมใช้ตลอดเวลา มีคะแนนเฉลี่ย 7.21

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 7.23 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.602 เมื่อพิจารณารายคำถาม ลำดับแรกที่มีผู้ให้คะแนนมากที่สุดคือ หน่วยงานที่ท่านอยู่จะไม่ยุบหรือเลิกองค์กรในอนาคต มีคะแนนเฉลี่ย 7.37 เห็นได้ว่า หน่วยงานราชการมีความมั่นคงซึ่งบุคลากรรู้สึกว่ามีความมั่นคงในด้านหน้าที่การงาน ส่วนคะแนนที่น้อยที่สุดคือ ลักษณะงานที่ท่านมีโอกาสที่จะพัฒนาไปสู่หน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 7.12 เมื่อพิจารณาคำตอบที่ได้จากพนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีค่าเฉลี่ย 6.97, 6.94 ตามลำดับ เนื่องจากหน้าที่และความรับผิดชอบของข้าราชการมีภาระที่สูงกว่า จะเห็นได้ว่า ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีผลต่างกัน แต่เมื่อมองโดยภาพรวมแล้วคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับดี

ด้านลักษณะการบริหารงาน ผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 7.20 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.456 เมื่อพิจารณารายคำถาม ลำดับแรกที่มีผู้ให้คะแนนมากที่สุดคือ ท่านพอใจในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีคะแนนเฉลี่ย 7.32 เห็นได้ว่า บุคลากรพึงพอใจกับการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา ส่วนคะแนนที่น้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาจัดหาโครงการ หรือทุนให้ลูกน้องพัฒนา ทักษะ ความสามารถ มีคะแนนเฉลี่ย 7.06

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีคะแนนเฉลี่ย 7.44 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.605 เมื่อพิจารณารายคำถาม ลำดับแรกที่มีผู้ให้คะแนนมากที่สุดคือ ท่านมีความสุขที่ได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ มีคะแนนเฉลี่ย 7.75 ส่วนคะแนนที่น้อยที่สุดคือ ท่านคิดว่างานที่ท่านอยู่ทำให้ชีวิตท่านดีขึ้น มีคะแนนเฉลี่ย 7.25

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ตามสมมติฐานที่ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กับตัวแปรตามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด (ค่าความสัมพันธ์ = 0.700) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ลักษณะการบริหารงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงใน มีความสัมพันธ์รองลงมา ตามลำดับ

จากผลการเปรียบเทียบ ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) ว่าตัวแปรไหนมีมากน้อยกว่ากันโดยการ ใช้ค่า Standardized Coefficients หรือ Beta พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (0.300) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) มากที่สุด รองลงมา คือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน (0.288) ลักษณะการบริหารงาน (0.269) และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (0.242) ตามลำดับ

## อภิปรายผล

ในการศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ (ส่วนกลาง) กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ สภาพแวดล้อม ในการทำงาน ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน และลักษณะการบริหารงาน มีผลต่อบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ซึ่งตรงกับสมมติฐานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบแต่ละด้าน ดังนี้

ค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งเห็นได้จากการทำงานในหน่วยงานภาครัฐ ทำให้เป็นที่ยอมรับของคนในสังคม เป็นที่เคารพ นับถือ และมีเกียรติ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของค่าตอบแทนที่ไม่ใช้ตัวเงิน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติตั้งอยู่ในศูนย์ราชการราชแจ้งวัฒนะที่มีหลากหลายหน่วยงานอยู่ภายใต้อาคารเดียวกัน ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งอำนวยความสะดวกภายในอาคารมากมาย แต่ก็ต้องเผชิญกับปัญหาผู้คนมากมาย การจราจรติดขัด และยังไม่มีการแบ่งสัดส่วนสถานที่ทำงานให้มีความสะดวกในการทำงาน การจัดสรรวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี เนื่องจากสำนักงานสถิติแห่งชาติเป็นหน่วยงานราชการมีความมั่นคง บุคลากรย่อมรู้สึกว่าจะมีความมั่นคงในด้านหน้าที่การงาน ซึ่งโอกาสในการก้าวหน้าในทำงาน การเลื่อนตำแหน่ง ของข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างชั่วคราว มีโอกาสที่แตกต่างกัน สำนักงานสถิติแห่งชาติต้องการบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ จำนวนมาก เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงานที่มากเช่นกัน

ลักษณะการบริหารงาน พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสาเหตุอาจจะเกิดจากผู้บังคับบัญชา และบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ตระหนักในหน้าที่และการปฏิบัติหน้าที่ตามที่รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชา ซึ่ง บังคับบัญชา รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถแก้ไข้ปัญหาในการปฏิบัติที่เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

จากการศึกษาความสัมพันธ์พบว่า ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (0.300) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ กรุงเทพมหานคร (ส่วนกลาง) มากที่สุด ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1974), Huse & Cummings (1985), Escap (1990), Bruce & Blackburn (1992), Lewin (1981) ว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ เป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญเพราะเป็นปัจจัยขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่และทำให้บุคลากรพึง

พอใจในปฏิบัติงาน รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมในการทำงานสอดคล้องกับทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985), OECD&UNESCO (1978), Escap (1990), Bruce & Blackburn (1992) เพราะการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี สะดวกสบายจะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ส่วนลักษณะการบริหารงาน สอดคล้องกับทฤษฎี Huse & Cummings (1985), Bruce & Blackburn (1992), Walton (1974) ที่ว่าผู้บังคับบัญชาเป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทำให้เกิดการยอมรับ และความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Huse & Cummings (1985), Bruce & Blackburn (1992), Lewin (1981) และ Walton (1974) เพราะการที่บุคคลได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถส่งผลให้มีเกิดก้าวหน้าและรู้สึกมั่นคงในงาน ซึ่งจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

### ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

#### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. เสนอให้กำหนดอัตราค่าครองชีพ เบี้ยขยัน การปฏิบัติงานล่วงเวลาราชการ และควรจัดสวัสดิการให้เหมาะสม และควรมองถึงการวางโครงสร้างตำแหน่งงานของบุคลากรกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เหมาะสม เพราะค่าตอบแทนเป็นปัจจัยสำคัญลำดับแรกที่กระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้น มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานได้
2. จัดทำแผนการอบรมเวลาเกิดเหตุฉุกเฉินและจัดสถานที่ในการทำงานให้มีความสะดวกและสวยงาม และจัดการวัสดุ อุปกรณ์ให้มีความเป็นระบบและเพียงพอต่อความต้องการเพื่อเอื้อต่อการปฏิบัติงาน
3. จัดทำแผนแต่งตั้ง โยกย้าย อย่างเป็นระบบเพื่อแก้ปัญหาความไม่โปร่งใสในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และเพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคลากรในด้านความก้าวหน้าในอาชีพ
4. ลักษณะการบริหารงาน ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อให้บุคลากร มีความสัมพันธ์อันดีต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาควรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น วางแผนและตัดสินใจแก้ไขปัญหา

#### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. เพิ่มค่าครองชีพ ค่าตำแหน่ง หรือค่าตอบแทนพิเศษให้เพียงพอและยุติธรรมมีค่าการทำงานล่วงเวลาให้แก่บุคลากร และสวัสดิการต่างๆ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ของพนักงานราชการ และลูกจ้าง เพื่อให้การปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
2. จัดหาอุปกรณ์ให้มีความทันสมัยให้สอดคล้องกับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันและควรจัดการอบรมซ่อมแผนเวลาเกิดเหตุฉุกเฉิน และสถานที่ทำงานควรมีควมมีอากาศถ่ายเทได้สะดวก ไม่มีเสียงรบกวนเวลาปฏิบัติงาน หรือมีการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนจากความเหนื่อยล้าในการทำงาน

3. พัฒนาความสามารถของบุคลากรทั้งข้าราชการ พนักงานราชการและลูกจ้าง จัดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้ต่อเนื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานควรเป็นการประเมินแบบรอบด้านโดยประเมินทั้งจากผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้เกิดความโปร่งใส และตรวจสอบได้

4. การบริหารงานของผู้บังคับบัญชาควรสร้างวัฒนธรรมในองค์กรเพื่อให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ให้แก่ผู้ที่อยู่ใต้บังคับบัญชาการเพื่อให้ความสามัคคีในปฏิบัติงานและการประสานงานภายในกลุ่ม/กอง เป็นไปอย่างรวดเร็วและราบรื่น ทั้งนี้ผู้บังคับบัญชาควรให้รางวัล คำชมเชยไม่เลือกปฏิบัติเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีกำลังใจในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

**ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ**

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์กระบวนการดำเนินงานให้ตรงกับความต้องการของบุคลากรอย่างแท้จริง

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ให้สอดคล้องและเหมาะสมกับสภาพขององค์กร

3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการการทำงานของบุคลากรสำนักงานสถิติแห่งชาติ แต่ละด้านในเชิงลึกเพื่อนำไปปรับปรุงการบริหารจัดการองค์การให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด



## บรรณานุกรม

- ราชบัณฑิตยสถาน, สำนักนายกรัฐมนตรี. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2535. พิมพ์ 99 ครั้งที่ 5, กรุงเทพมหานคร : อักษรเจริญทัศน์.
- วณิชานันท์ ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณี ศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารองค์การ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- วาริณี โพธิราช (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์นี้ศึกษามหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์.
- วีณา พิงวิวัฒน์นิกุล. (2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ร่วมสมัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2564). แผนปฏิบัติการราชการรายปี (พ.ศ. ๒๕๖๔) ของ สำนักงานสถิติแห่งชาติ. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานสถิติแห่งชาติ, กระทรวงดิจิทัล เพื่อเศรษฐกิจและสังคม.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัย สงขลานครินทร์
- Bennett, N. (1975). *Population Growth, Individual Demographic Decision, and Quality of Life*. Bangkok: Population Education Project, Mahidol University
- Bruce, W. M., & Blackburn, J. W. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Recourse Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing (5th ed.)*. New York : Harper Collins Publishers (pp.202 -204).
- Delamotte, Y. and Takesawa, S.L. (1984). *Quality of Working Life in International Perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Escap. (1990). *Guidelines on Methodological Approaches to the Conduct of a Regional Survey of the Quality of Life as an Aspect of Human Resources Development*. New York: McGraw Hill Education.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1985). *Organization Development and Change (3rd ed.)*. West Saint Paul, Minnesota West.
- Lewin, D. (1981). *Collectivity bargaining and the quality of work life*. Organizational Dynamics. (Autumn), 47-51.
- Maslow, Abraham H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Row Publisher
- 
- วารสารโครงการทวีปริญญาทางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ หน้า 15

- Nunnally, J.C. (1978). *Psychometric theory*. McGraw Hill Education, New York.
- OECD & UNESCO. (1978). *Indicator of Environment Quality and Quality of life*. Research and Social Science. No 38. Paris.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts : Addison–Wesley.
- The WHO Group. *The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL)*: Position paper from the World Health Organization. Social Science and Medicine 1995; 41: 1403-9.
- UNESCO. (1981). *Indicator of Environmental Quality and Quality of life*. Research and Social Science. No 38. Paris.
- Walton, Richard E. (1974). “*Improving the Quality of Work Life*”. Harvard Business Review 27, 3-12.
- Yamane, T. (1973). *Statistics, An Introductory Analysis*, 2nd Ed., New York: Harper and Row Publisher.