หัวข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี
ชื่อนักศึกษา	นางสาวอิศรา พุ่มไทย
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = .646)

เมื่อแยกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .882) ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = .827) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = .849) ด้านการมีสังคมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = .747) ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.16, S.D. = .909) ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = .856) ด้านการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. = .684) ด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. =.770)

Abstract

The objective of this research was to study the quality of work life of general employees (sweep) in the Cleanliness and Parks Department, Sathorn District Office. The sample group consisted of 120 people which collecting by questionnaires. The statistical data were frequency, percentage, mean and standard deviation used to analyze data research results.

The results can be summarized as follows :

1. General staff (sweeping), cleaning department and parks Sathorn District Office most of them are female, aged 41-50 years, having primary education, working period of more than 10 years, salary is more than 15,000 baht and most of them are permanent employees.

2. The results of the analysis of the opinion level about the quality general employee's work life (sweep) in the Cleanliness and Parks Department, Sathorn District Office, it was at a moderate level ($\overline{X}$ 3.27, S.D. = .646).

When separating the level of opinions on the quality of working life of the general employees maintenance, Cleanliness and Park Department, Sathorn District Office on each side found that the areas with the highest averages were : Pride in the organization ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .882) the aspect of receiving opportunities to develop potential ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = .827), working life balance ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = .849), social relations ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = .747) fair management characteristics ($\overline{X}$ = 3.16, S.D. = .909) The workplace is safe for both body and health ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = .856) The aspect of receiving fair and adequate compensation for work ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. = .684) In terms of job characteristics, there are progressive and stability ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. =.770).

ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) กลไกสำคัญส่วนหนึ่งต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์ซึ่งอยู่วัยที่เจริญเติบโตที่สามารถหาเลี้ยงชีพตนเองได้ คือระบบการทำงาน เนื่องจากการทำงาน คือการหารายได้ เพื่อตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิต ไม่ว่าจะเป็นการ ใช้จ่ายในการอุปโภคบริโภคต่างๆ ของตนเอง การใช้จ่ายในด้านที่อยู่อาศัย การใช้จ่ายด้านคมนาคม การใช้จ่ายเลี้ยงดูครอบครัวของตนเอง ดังนั้น การทำงานจึงมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่และเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในที่ทำงาน รองจากที่พักอาศัยของตนเอง บางคนนั้นจำเป็นต้องอยู่ที่ทำงานมากกว่าที่พักอาศัย และเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

สำนักงานเขตสาทร เป็นหน่วยงานหนึ่งของกรุงเทพมหานคร มีอำนาจหน้าที่ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบเป็น 10 ฝ่าย ซึ่งเหมือนกันทุกเขตทั้ง 50 เขตของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1. ฝ่ายปกครอง 2. ฝ่ายทะเบียน 3. ฝ่ายโยธา 4. ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขาภิบาล 5. ฝ่ายรายได้ 6. ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ 7. ฝ่ายการศึกษา 8. ฝ่ายการคลัง 9. ฝ่ายเทศกิจ และ 10. ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม

ทั้งนี้ ภารกิจหน้าที่หลักของสำนักงานเขต ต้องดำเนินการตามนโยบายของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบัน พลตำรวจเอกอัศวิน ขวัญเมือง ผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร และคณะผู้บริหาร ได้ร่วมกันจัดทำนโยบายเพื่อให้การบริหารราชการ การพัฒนาและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ของกรุงเทพมหานครดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เน้นความรวดเร็วในการให้บริการ ตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างทันท่วงที ตามนโยบายผลักดันทันใจ แก้ไขทันที (NOW) มี 5 นโยบายดังนี้

1) สะอาด (Clean) บ้านเมืองสะอาด การบริหารราชการใสสะอาด

2) สะดวก (Convenient) เดินทางสะดวก ใช้ชีวิตสะดวก ข้อมูลสะดวก

3) ปลอดภัย (Community) ชีวิตปลอดภัย ทรัพย์สินปลอดภัย ชุมชนและสังคมปลอดภัย

4) คุณภาพชีวิตดี (Care) ดูแลคุณภาพชีวิตประชาชน สิ่งแวดล้อม และระบบนิเวศ

5) วิถีพอเพียง (Common Way of Living) ภูมิใจในรากฐานไทย พอใจในความเป็นอยู่

ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับการรักษาความสะอาดในพื้นที่ของเขตสาทร เป็นภารกิจสำคัญในการดำเนินการตามนโยบายด้านบ้านเมืองสะอาด ส่งเสริมให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสิ่งแวดล้อม เพื่อนำไปกำจัดอย่างถูกวิธี ณ สถานที่ที่กรุงเทพมหานครกำหนดไว้ ดังนั้น พนักงานทั่วไป (กวาด) จึงเป็นทรัพยากรสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อความ

สะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย รักษาสภาวะสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ให้น่าอยู่อาศัย ผู้คนบางส่วนอาจรังเกียจอาชีพนี้ เนื่องจากต้องอยู่กับขยะมูลฝอย ที่เป็นสิ่งสกปรกทุกวัน การทำงานอาชีพนี้จึงจำเป็นต้องใช้ความรู้สึกรักในอาชีพ การได้รับสวัสดิการที่เพียงพอ การพึงพอใจในสิ่งต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน การเสียสละในการปฏิบัติงาน ความก็จะส่งผลให้หน่วยงานประสบความสำเร็จและส่งผลให้พื้นที่เขตสาทร มีความสะอาด ความเป็นระเบียบเรียบร้อยและมีสิ่งแวดล้อมที่ดีอีกด้วย

แต่ในปัจจุบัน ผู้วิจัยในฐานะเป็นข้าราชการในสังกัดฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร พบว่า พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร มีภารกิจการทำความสะอาดตามสถานที่ต่างๆ ที่เพิ่มมากขึ้นจากงานในหน้าที่ เช่น เพิ่มความถี่ในการล้างทำความสะอาดทางเท้าและผิวจราจรเพื่อลดฝุ่น PM2.5 กิจกรรมที่เกี่ยวเนื่องกับจิตอาสาพระราชทาน กิจกรรมเพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด – 19) แต่ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 - 2563 ไม่มีการจ้างเพิ่มหรือจ้างเพื่อทดแทนอัตราลูกจ้างที่ว่างจากการเกษียณอายุ ลาออก ถูกไล่ออกหรือจากการเสียชีวิต เนื่องด้วยกรุงเทพมหานคร ได้ออกข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2562 ถือปฏิบัติแทนข้อบัญญัติกรุงเทพมหานคร เรื่อง ลูกจ้าง พ.ศ. 2535 ซึ่งมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 11 มกราคม 2562 ทำให้ระหว่างการเปลี่ยนแปลงเกิดปัญหาการบริหารจัดการตำแหน่งและอัตรากำลังของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ทั้ง 50 เขต รวมถึงพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ต้องชะลอการจ้างทดแทน ทำให้พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร มีจำนวนลดน้อยลง แต่มีภารกิจที่เพิ่มมากขึ้น ต้องทำงานล่วงเวลา เสียสละเวลาส่วนตัว ซึ่งส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ในครอบครัว เกิดความเหนื่อยล้าจากการทำงาน เกิดความกดดันและความเครียดได้

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร” เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงาน เขตสาทร โดยหวังว่าผลจากการวิจัย จะเป็นข้อมูลพื้นฐานในการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ และสนับสนุนให้พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร โดยมีขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตประชากร ประกอบด้วยพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ข้อมูลบุคลากรเดือนมิถุนายน 2563 จำนวน 171 คน

2. ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร แบ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาในการทำงาน 5. เงินเดือน และ 6. ประเภทบุคลากร

ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ 3) การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4) ลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง 5) การมีสังคมสัมพันธ์ 6) ลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม 7) ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8) ความภูมิใจในองค์การ

ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากการศึกษาในครั้งนี้ ไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ต่อไป

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานทั่วไป (กวาด) หมายถึง ลูกจ้างสังกัดกรุงเทพมหานคร ตำแหน่งพนักงานทั่วไป (กวาด) ปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างเกี่ยวกับการกวาด ดูแลรักษา พัฒนา ดูแลความสะอาดตามตรอก ซอย ถนน ผิวการจราจร ในพื้นที่เขตตามที่ได้รับมอบหมาย

ประเภทบุคลากร หมายถึง บุคลากรกรุงเทพมหานครตามระเบียบข้าราชการกรุงเทพมหานครและบุคลากรกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2554 และตามข้อบังคับกรุงเทพมหานครว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร พ.ศ. 2562 และประกาศสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร เรื่อง กำหนดมาตรฐานการบริหารทรัพยากรบุคคลของลูกจ้างกรุงเทพมหานคร ซึ่งมี 2 ประเภท ดังนี้

- ลูกจ้างชั่วคราว หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะชั่วคราวและหรือมีกำหนดเวลาการจ้าง
- ลูกจ้างประจำ หมายถึง ลูกจ้างรายเดือน และรายวัน ที่จ้างไว้ปฏิบัติงานที่มีลักษณะประจำ โดยไม่มีกำหนดเวลาการจ้างตามอัตราและจำนวนที่กำหนดไว้และรับเงินค่าจ้างจากงบประมาณหมวดค่าจ้างประจำกรุงเทพมหานครหรือเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานครนำมาจัดเป็นค่าจ้างของลูกจ้างประจำ

คุณภาพชีวิต (Quality of Life) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ ภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดี ที่เป็นปัจจัยพื้นฐานต่อการดำรงชีวิต ทั้งด้านการศึกษา ที่อยู่อาศัย ที่มีความผูกพันกับสังคมเศรษฐกิจ สังคมการเมือง และสังคมวัฒนธรรม ภายใต้เกณฑ์ความจำเป็น ความต้องการ และความปรารถนาของคน ในแต่ละท้องถิ่นและสังคม หรือเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับสวัสดิการพื้นฐานของมนุษย์

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง การปฏิบัติงานภายใต้สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ซึ่งทำงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจต่อการทำงาน นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยวัดจากปัจจัย ชี้วัดระดับคุณภาพชีวิต โดยนำแนวคิดของ Huse and Cumming (1989 : อ้างถึงใน นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557) มาใช้เป็นแนวทางเพื่อศึกษา ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

"คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร"

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

ความหมายของคุณภาพชีวิต

อนันต์ แม่กอง (2558) อธิบายว่าคุณภาพชีวิต มีความหมายเช่นเดียวกับ "ความสุข" "ความผาสุก" และคำอื่น ๆ ในทำนองนั้น และเนื่องจากความหมายของคุณภาพชีวิต ยังคลุมเครือ จึงได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายของคุณภาพชีวิต เป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุ เช่น รายได้ วัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

2. คุณภาพชีวิตในแง่ของจิตใจ เช่น ความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่น ๆ ในแต่ละวัน

3. คุณภาพชีวิตในแง่ของความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุข ความทุกข์ หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดที่เกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ที่ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือคนทำงาน เป็นหลักหมายถึงการได้รับความพึงพอใจจากการทำงาน ส่งผลให้ชีวิตมีความสุขจากการทำงานทั้งด้านค่าตอบแทน ด้านความปลอดภัยของสุขภาพร่างกาย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงต่อชีวิต การได้รับโอกาสพัฒนาความสามารถ การบริหารงานที่เหมาะสมและมีความเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกมีความสุขในการทำงานมีความมั่นคงในการทำงาน มีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน มีเวลาการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่สมดุลกัน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1975: อ้างถึงใน สุรสา อัศวกาญจน์, 2560) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีองค์ประกอบ 8 ประการ คือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ การที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน เงินเดือน และผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆ

ที่ได้รับจะต้องเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคมเป็นค่าตอบแทนที่เป็นธรรม

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ (Safe and Healthy Working Condition) คือ เป็นสภาพแวดล้อมทางกายภาพและทางจิตใจ พนักงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมของการทำงานที่ไม่มีลักษณะของความเสี่ยงต่อสุขภาพและอันตรายน้อยที่สุด

3. การเปิดโอกาสให้ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล (Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง ความเกี่ยวข้องกับงานทั้งหมดไม่ใช่การแยกส่วนเฉพาะงานหนึ่งงานใด ควรจะให้โอกาสในการพัฒนาทักษะความรู้ของพนักงานที่มีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่า

4. โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity of Continued Growth and Security) เกณฑ์ข้อนี้มุ่งส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงานร่วมงาน

5. ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการร่วมกัน (Social Integration in the Work Organization) งานนั้นส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสรภาพในการทำงาน มีโอกาสในการสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ ปราศจากการรังเกียจเดียดฉันท์ มีโอกาสที่จะเปลี่ยนแปลงตนเองให้สูงขึ้น มี

6. ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึงวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล เช่น สิทธิที่จะระงับการให้ข้อมูลในเรื่องที่ไม่เกี่ยวกับงานที่ทำหรือเรื่องที่เกี่ยวกับครอบครัว ให้ความสำคัญแก่บุคคลอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Balanced Role of Work) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมง

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

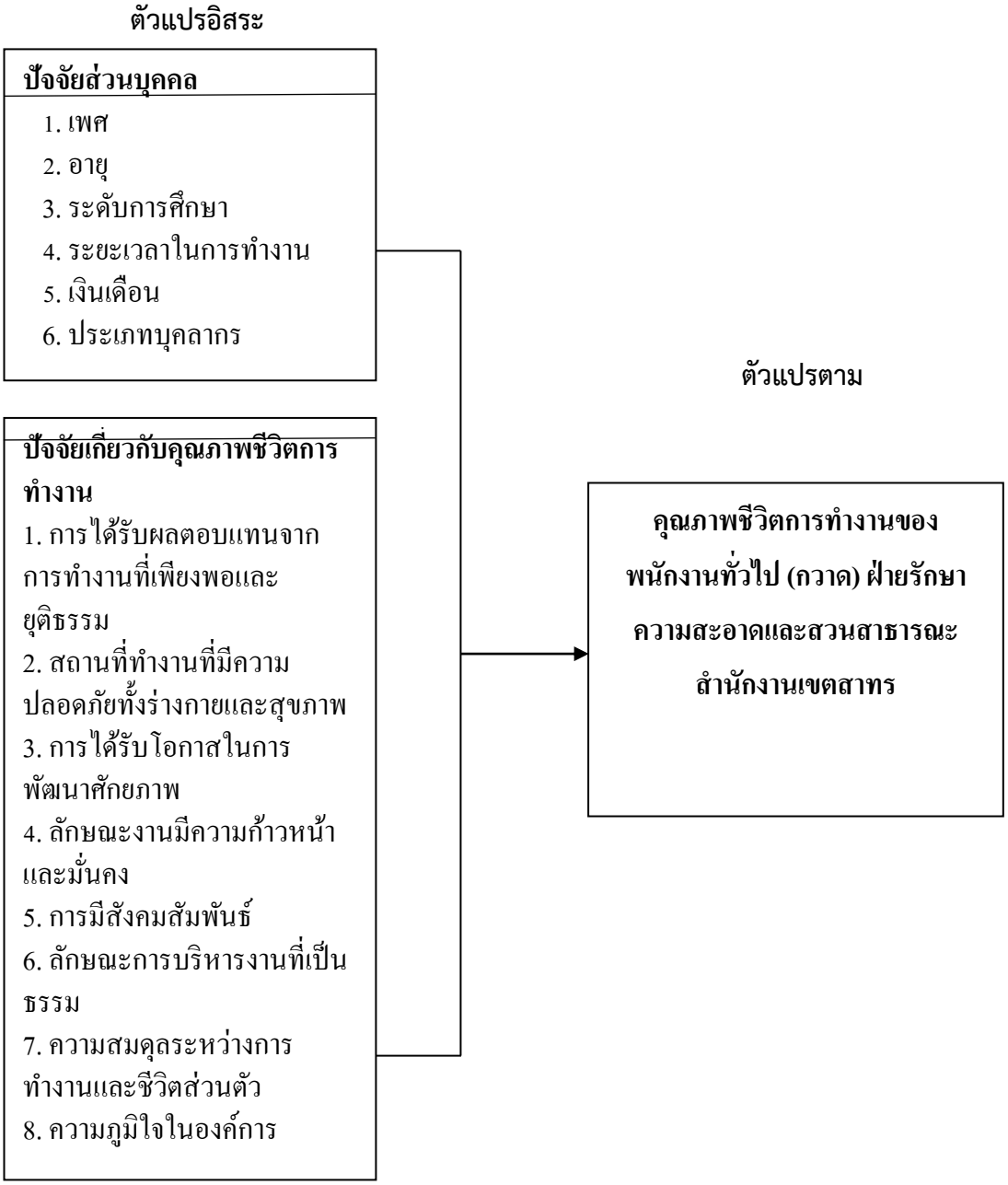
อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี” ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.34 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.69 แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับมาก มี 2 ด้าน คือ ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน สำหรับด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 6 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ในส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล

วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” พบว่า

ภาพรวมของปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านนั้น ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าตนเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ตามแนวคิดของ Huse and Cumming (1989 : อ้างถึงใน นพพล วงศ์ศรีสังข์, 2557) ผู้วิจัยนำมาประยุกต์ใช้เป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

3. วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ได้แก่ พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร จำนวน 120 คน โดยวิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ระดับความเชื่อมั่น 95% ตามการคำนวณสูตรยามาเน่ (Taro Yamane) และวิธีการสุ่มตัวอย่าง แบบบังเอิญ (Accidental Sampling) (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2561)

โดยดำเนินการตามรายละเอียดดังนี้

กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรของยามาเน่

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของกลุ่มประชากร

e แทน ความน่าจะเป็นของความผิดพลาดที่ยอมให้เกิดได้ที่ 0.05

$$\text{แทนค่า } n = \frac{171}{1+171(0.05)^2}$$

$$= \frac{171}{1.4275}$$

$$= 119.79 \text{ คน}$$

ดังนั้น ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ใช้กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นมาจากการศึกษาจากแนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1.เพศ 2.อายุ 3.ระดับการศึกษา 4.ระยะเวลาในการทำงาน 5.เงินเดือน และ 6.ประเภทบุคลากร

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดและทฤษฎีของ Huse and Cumming เป็นข้อมูลที่ครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ด้าน แบ่งเป็นข้อคำถามด้านละ 4 ข้อ รวมทั้งสิ้น 32 ข้อ ได้แก่ 2.1 การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2.2 สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ 2.3 การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 2.4 ลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง 2.5 การมีสังคมสัมพันธ์ 2.6 ลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม 2.7 ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว 2.8 ความภูมิใจในองค์การ

วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่าง 120 ชุด ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง พร้อมทั้งได้ชี้แจง ทำความเข้าใจเกี่ยวกับแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างได้ทราบก่อนทำแบบสอบถาม และเก็บแบบสอบถามคืนโดยมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถาม

2. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลต่อไป

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้ตัวแปรในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

- ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1. เพศ 2. อายุ 3. ระดับการศึกษา 4. ระยะเวลาใน

การทำงาน 5. เงินเดือน และ 6. ประเภทบุคลากร

- ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1. การได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม 2. สถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ 3. การได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4. ลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง 5. การมีสังคมสัมพันธ์ 6. ลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม 7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ความภูมิใจในหน่วยงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

สถิติที่ใช้ในในการวิจัย

โดยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ที่ใช้ในการนำเสนอและวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

1. ค่าความถี่ (Frequency)

2. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและของกลุ่มตัวอย่าง

3. ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร

4. อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับการ "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร" ในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.27 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .646 สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย" โดยภาพรวมของปัจจัยส่วนบุคคล ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยฯ มีความคิดเห็นว่าตนเอง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

การวิจัยครั้งนี้สามารถอภิปรายเป็นรายด้าน ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .684 โดยเฉพาะประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ต้องทำงานพิเศษนอกเวลาเพื่อให้ได้รับเงินค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน รองลงมาประเด็น การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรม เหมาะสมตามตำแหน่งความรับผิดชอบ เช่น ค่าตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ ประเด็นการได้รับผลตอบแทนอื่น เช่น ค่าล่วงเวลา (โอที) โบนัส ที่มีความเหมาะสมและประเด็นการได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุรสา อัศวกาญจน์ (2560) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานคร กับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร" ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตของกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาในแต่ละตัวแปร พบว่าตัวแปรทุกตัวแปร

2. ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .856 โดยเฉพาะประเด็น ขณะปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ป้องกันการเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน เช่น มีเครื่องแบบปฏิบัติงานที่สามารถป้องกันอุบัติเหตุรถชน ป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค รองลงมาประเด็นองค์การมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือให้พนักงานทั่วไป (กวาด) พร้อมใช้งานได้เสมอ ประเด็นสภาพแวดล้อมและสถานที่ในการทำงานส่งเสริมให้พนักงานทั่วไป (กวาด)มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดี และประเด็นสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิศาภัทร ม่วงคำ (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิง อุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสุขภาพกาย และด้านจิตใจ สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตน ราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี แตกต่างกัน สำหรับปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน ไม่ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี แตกต่างกัน

3. ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .770 โดยเฉพาะประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ รองลงมาประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ปฏิบัติและได้รับการสนับสนุนจากองค์การ ประเด็นองค์การจัดให้มีกิจกรรมเสริมความรู้ ความเข้าใจเพื่อพัฒนาระบบงานและประเด็น องค์การจัดให้มีการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก สอดคล้องกับงานวิจัยของ วาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย”

4. ด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคงในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .747 โดยเฉพาะประเด็นลักษณะงานที่ท่านปฏิบัติมีความมั่นคง ก้าวหน้าในอาชีพ รองลงประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ได้รับมอบหมายงานให้มีความรับผิดชอบมากขึ้น เพื่อเตรียมความพร้อมไปสู่งานในหน้าที่สูงขึ้น ประเด็นมีระเบียบและแนวปฏิบัติในการพิจารณาความก้าวหน้าของงานอย่างชัดเจนขึ้น และประเด็นองค์การให้การสนับสนุนพนักงานทั่วไป (กวาด) ในการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อตนเองเพื่อแสวงหาความก้าวหน้าในอาชีพให้สูง

ยิ่งขึ้นไป สอดคล้องปวีณา หัดขุนทด (2557) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย"

5. ด้านการมีสังคมสัมพันธ์ในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .827 โดยเฉพาะประเด็นการปฏิบัติงาน มีการแบ่งหน้าที่กันทำอย่างชัดเจน รองลงมาประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีการช่วยเหลือเกื้อกูลในการทำงาน ประเด็น สถานที่ปฏิบัติงานมีบรรยากาศเป็นมิตรมีความอบอุ่น โดยพิจารณาจาก พนักงานทั่วไป (กวาด) ทุกคนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานร่วมกัน และประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีการทำงานเป็นทีมและมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นร่วมกันสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาธิบดี"

6. ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็น ธรรมในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .909 โดยเฉพาะประเด็น ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาและแก้ไขปัญหาในการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ได้ รองลงมาประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ได้รับมอบหมายงานอย่างเป็นธรรม ประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมกันในเรื่องการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ การลงโทษ เป็นต้น และประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี (2557) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร"

7. ด้านความความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.41 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .849 โดยเฉพาะประเด็น องค์การมีการกำหนดเวลาการทำงานที่ชัดเจน รองลงมาอยู่ประเด็นองค์การจัดให้มีวันหยุดพักผ่อนประจำปีที่เหมาะสม ประเด็น พนักงานทั่วไป (กวาด) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างยืดหยุ่นและมีความคล่องตัว และประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีเวลาทำงานกับการพักผ่อนมีความสมดุลกันอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุมลมาลย์ เตียวโป้ (2558) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

8. ด้านความภูมิใจในองค์การ ภาพรวมอยู่ในระดับของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 มีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ .882โดยเฉพาะประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ รองลงมาประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีความภาคภูมิใจในงานที่มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีส่วนร่วมในการพัฒนาสังคม และประเด็นพนักงานทั่วไป (กวาด) มีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู สังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา"

5. สรุปผลและข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 120 คน เก็บรวบรวมโดยใช้แบบสอบถาม ใช้สถิติพื้นฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผลการวิจัยสามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. พนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 41-50 ปี มีการศึกษาระดับประถมศึกษา มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 10 ปี มีเงินเดือนมากกว่า 15,000 บาท และส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างประจำ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\overline{X}$ = 3.27, S.D. = .646) เมื่อแยกระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร เป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์การ ($\overline{X}$ = 3.76, S.D. = .882) ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($\overline{X}$ = 3.42, S.D. = .827) ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว ($\overline{X}$ = 3.41, S.D. = .849) ด้านการมีสังคมสัมพันธ์ ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = .747) ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.16, S.D. = .909) ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = .856) ด้านการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. = .684) ด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ($\overline{X}$ = 2.98, S.D. =.770)

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านการได้รับผลตอบแทนจากการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ควรปรับเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน พร้อมทั้งควรพิจารณาถึงสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสม

2. ด้านสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัยทั้งร่างกายและสุขภาพ ควรให้มีการจัดฝึกอบรมที่มุ่งเน้นการปฏิบัติในเชิงของวิธีการป้องกันความเสี่ยงจากการทำงาน

3. ด้านการได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ องค์การควรสนับสนุนให้พนักงานทั่วไป (กวาด) ได้อบรมศึกษาดูงานการปฏิบัติงานที่เหมือนกันจากองค์การอื่น

4. ด้านลักษณะงานมีความก้าวหน้าและมั่นคง ควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมการศึกษาและฝึกอบรมดูงานให้แก่พนักงานทั่วไป (กวาด) ทุกคนอย่างทั่วถึง โดยมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนให้สามารถเข้าร่วมกิจกรรมได้ครบทุกคน

5. ด้านการมีสังคมสัมพันธ์ ควรมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรม หรือการจัดสัมมนาภายในองค์การให้มากยิ่งขึ้น

6. ด้านลักษณะการบริหารงานที่เป็นธรรม โดยการสร้างกลไก ติดตาม ประเมินผล และให้รางวัลแก่พนักงานทั่วไป (กวาด) ทั้งลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราว ที่มีความขยัน

ในการทำงาน เพื่อเป็นแรงผลักดันให้พนักงานทั่วไป (กวาด)

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยสร้างเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้พนักงานทั่วไป (กวาด) มีความสุขกับการทำงาน

8. ด้านความภูมิใจในองค์การ การรับฟังปัญหาในการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ว่าในระหว่างการทำงานเกิดปัญหาอย่างไรบ้าง และต้องการให้องค์การดำเนินการแก้ไขด้วยวิธีใดเมื่อองค์การทราบถึงปัญหาจากพนักงานทั่วไป (กวาด) แล้วก็ควรรีบดำเนินการแก้ไขปัญหา

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั่วไป (กวาด) ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ สำนักงานเขตสาทร" เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้นจึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติมดังนี้

1. ควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

2. ควรทำการศึกษาข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เนื่องจากการศึกษาพบว่า มีพนักงานทั่วไป (กวาด) บางคนที่มีปัญหาจากการที่ช่วงเวลาการทำงานกระทบกับชีวิตส่วนตัว จึงเห็นควรให้มีการศึกษารูปแบบพฤติกรรมการทำงาน ทัศนะคติการทำงานและการใช้ชีวิต

บรรณานุกรม

กิติคุณ ซื่อสัตย์ดี. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานชวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

เฉลิมพล ศรีหงษ์. (2561). **เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ ฉบับปรับปรุง พ.ศ.2561**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.

ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในมูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.** สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาธิบดี**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปวีณา หัดขุนทด. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ การทางแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารทรัพยากรมนุษย์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.

วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุมลมาลย์ เตียวโป้. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การภาครัฐ : กรณีศึกษากระทรวงมหาดไทยและกระทรวงการคลัง**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุรสา อัศวกาญจน์. (2560). **คุณภาพงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.