

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
ขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

Factors Affecting Quality of Work Life of
Bangkok Mass Transit Authority Bus Drivers

สมรค์ กองไชย^{1*} และ สร้อยสุดา เกสรทอง²

Somruk Kongchai^{1*}, and Soisuda Kasornthong²

^{*}Corresponding Author

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Faculty of Public Health, Thammasat University

E-mail: Floydson29@gmail.com^{1*}, k.soisuda@fph.tu.ac.th²

Received May 15, 2024; Revised June 25, 2024; Accepted July 11, 2024

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (2) เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยที่การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และ (2) สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA และ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (2) พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (EEN) ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป (GWB) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความเครียดในที่ทำงาน (HWI) ด้านความเครียดในที่ทำงาน (SAW) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (WCS) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยสถิติ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง; องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

Abstract

This article has the following objectives: (1) to study the quality of working life of Bangkok Mass Transit Authority bus drivers; (2) to study economic factors of Bangkok Mass Transit Authority bus drivers that differentiate the quality of working life; and (3) to study factors that affect the quality of work life of Bangkok Mass Transit Authority drivers. The research is quantitative, using a structured survey questionnaire as the main research instrument for data collection. Descriptive statistics used for data analysis were numbers, percentages, minimum, maximum, mean, and standard deviation, while inferential statistics consisted of an independent t-test, one-way ANOVA, and multiple regression at the statistical significance level of 0.05.

The research discovered that: (1) Bangkok Mass Transit Authority bus drivers have the highest level of quality of work life; (2) Bangkok Mass Transit Authority bus drivers with different income adequacy result in a significantly different quality of working life at the 0.05 level. And (3) Employee engagement factors (EEN), general well-being (GWB), work-family relationships Stress at work (HWI), stress at work (SAW), and work environment (WCS) affect the quality of work life of bus drivers of the Bangkok Mass Transit Authority with multiple regression statistics at the statistical significance level. 0.05

Keywords: quality of work life; bus drivers; Bangkok mass transit authority

บทนำ

รถโดยสารประจำทางจัดเป็นหนึ่งในสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานสำคัญที่รัฐได้จัดสรรให้บริการแก่ประชาชน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเดินทาง และเป็นส่วนหนึ่งในกลไกการพัฒนาโครงข่ายการจราจรและขนส่งผู้โดยสาร เมื่อเมืองหลวงอย่างกรุงเทพมหานครมีระบบขนส่งมวลชนที่เหมาะสมและมีคุณภาพ รองรับให้กับการเดินทางของประชาชน จะช่วยทำให้แนวโน้มความต้องการใช้รถยนต์ส่วนบุคคลจะลดลง ช่วยบรรเทาปริมาณการจราจร ปัญหามลพิษทางอากาศจากท่อไอเสีย และลดโอกาสการเกิดอุบัติเหตุบนท้องถนนลงได้อย่างสัมพันธ์กัน ในการวางแผนการพัฒนาการให้บริการปัจจุบันมีผู้ใช้บริการรถโดยสารองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ประมาณ 733,063 คนต่อวัน (Bangkok Mass Transit Authority, 2022) การให้บริการรถโดยสารประจำทางของเมืองใหญ่ มุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการจัดการรูปแบบการบริการให้มีประสิทธิภาพ โดยที่ครอบคลุมเส้นทางการเดินทางตามการขยายตัวของเมืองและการกระจายตัวของประชากร รวมถึงการจัดให้มีบุคลากรผู้ให้บริการที่ดี ซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้โดยสาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานขับรถโดยสารใน

ฐานะบุคลากรหลักในการเดินรถ (Rawithonthada, 2021) ซึ่งการที่พนักงานขับรถโดยสารมีคุณภาพชีวิตที่ดีมีผลต่อการทำงานของพนักงานขับรถจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่อาจส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานและการให้บริการผู้โดยสารได้ (Phokawattana & Inprom, 2019) ซึ่งมีหลายปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (Maojaeng & Rachatapibun, 2015; Chari et al, 2021; Hanumegowda & Gnanasekaran, 2022; Madbinhead, 2022) ดังนั้นการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จะทำให้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ซึ่งจะเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาการให้บริการให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นในอนาคต

เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ต่าง ๆ ในปัจจุบัน เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การที่จะรู้เท่าทันถึงปัจจัยต่าง ๆ ที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการที่จะมีข้อมูลพื้นฐาน เพื่อนำไปวางแผนหรือกำหนดนโยบายในการให้บริการแก่ประชาชนที่มีประสิทธิภาพ ซึ่งภายในระยะเวลา 1-2 ปีที่ผ่านมา ยังไม่มีการทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่เป็นปัจจุบันและเท่าทันสถานการณ์ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่าการวิจัยครั้งนี้จะทำให้้องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีข้อมูลพื้นฐานที่จะนำไปพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยที่สามารถนำไปกำหนดนโยบาย แผนการดำเนินงาน แผนการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ด้วยเหตุที่แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีจำนวนมาก และให้ความสำคัญกับบริบทที่แตกต่างกันออกไป จึงทำให้มีการพัฒนาเครื่องมือคุณภาพชีวิตการทำงานที่หลากหลาย การจะรวบรวมข้อมูลเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง จำเป็นต้องเลือกเครื่องมือวัดที่มีความเหมาะสมและมีความเชื่อถือได้ (Bruns & Grove, 2005; Songkham, Srisuphan & Suttakorn, 2019) ซึ่งจากงานวิจัยเชิงประจักษ์ที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยที่อาจจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ประกอบด้วย (1) ปัจจัยทางเศรษฐกิจ ได้แก่ ภาระหนี้สิน ลักษณะการจ้างงาน ความเพียงพอของรายได้ (Rawithonthada, 2021) และ ปัจจัยจากการทำงานตาม QoWL ได้แก่ การควบคุมในที่ทำงาน ความผูกพันของพนักงาน ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในที่ทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน (Khon Kaen University, 2017; Luevipasakul & Chinatangul, 2021) ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจและปัจจัยจากการทำงานตาม QoWL ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

บทความวิจัยนี้นำเสนอผลการวิจัยเชิงปริมาณของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จากการเปรียบเทียบปัจจัยทางเศรษฐกิจและความคิดเห็นของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ หรือหน่วยงานที่มีลักษณะการให้บริการคล้ายกัน รวมถึงเป็นฐานข้อมูลการวิจัยต่อไป ด้วยการศึกษาระดับเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยอาศัยแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยกำหนดไว้ ผู้วิจัยคาดหวังว่าผลจากการวิจัยจะสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพได้ในอนาคต

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยทางเศรษฐกิจของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมจากแหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) จากหน่วยงานภาครัฐ สถาบันวิจัย บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ซึ่งพบข้อมูลที่มีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

ปัจจัยทางเศรษฐกิจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Shiffman and Kanuk (2007) อธิบายไว้ว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคลทำให้มีบุคลิกภาพ พฤติกรรม ทัศนคติ หรือการกระทำอื่น ๆ แตกต่างกันไป เนื่องจากสภาพการเลี้ยงดู หรือสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน หรือการที่แต่ละบุคคลมีสภาพเศรษฐกิจในครอบครัวแตกต่างกันทำให้มีความคิดเห็นต่อสิ่งต่าง ๆ แตกต่างกันไป เช่น ผู้ที่มีเศรษฐกิจในครอบครัวที่ขัดสน จะนึกถึงการหารายได้มากกว่าการพักผ่อนหย่อนใจ ซึ่งจากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า ค่าตอบแทนรายเดือน ชั่วโมงการทำงาน ภาระหนี้สิน สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Rawithonthada, 2021) ความเพียงพอของรายได้ ระยะเวลาการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน (Phokawattana & Inprom, 2019) ประสบการณ์

การทำงาน (Madbinhead, 2022) และรายได้ของพนักงาน (Chankhunthod, 2017) ที่แตกต่างกันทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยทางเศรษฐกิจ ด้านภาระหนี้สิน ด้านลักษณะการจ้างงาน และด้านความเพียงพอของรายได้ที่แตกต่างกันของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยกำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย และนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

ปัจจัยภายนอกที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

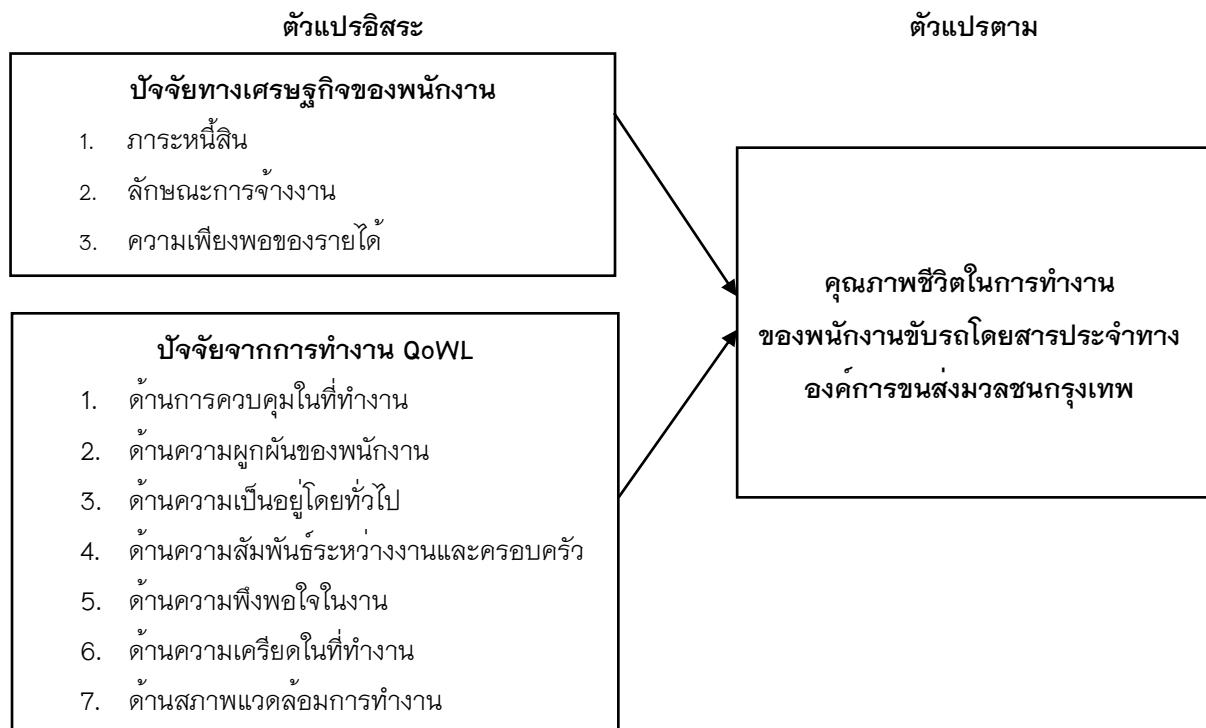
จากการทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QOWL) ของ Chari et al. (2021) พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย (1) การควบคุมในที่ทำงาน (Control at Work) (2) ความผูกพันของพนักงาน (Employee Engagement) (3) ความเป็นอยู่โดยทั่วไป (General Well Being) (4) ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (Home-Work Interface) (5) ความพึงพอใจในงาน (Job Career Satisfaction) (6) ความเครียดในที่ทำงาน (Stress at Work) และ (7) สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Conditions) โดยปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ซึ่งต่อมาได้พัฒนาเป็นแบบทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ได้รับความนิยมใช้อย่างแพร่หลาย เนื่องจากมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) และความน่าเชื่อถือ (Reliability) ของข้อคำถามแต่ละส่วนมีค่า Cronbach's Alpha มากกว่า 0.900 ซึ่งถือว่ามีความน่าเชื่อถืออยู่ในระดับสูงมาก ในเวลาต่อมามหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้นำแบบทดสอบ QoWL มาพัฒนาให้เป็นภาษาไทยแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงาน ฉบับแปลภาษาไทย เวอร์ชัน 2 (Thai WRQoL-2) (Khon Kaen University (2017) และได้ถูกนำมาใช้กับงานวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์กรต่าง ๆ ในประเทศไทย (Kongsin et al., 2020)

จากงานวิจัยที่ผ่านมา ผู้วิจัยพบว่า ด้านการควบคุมในที่ทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้รับการส่งเสริมในหน้าที่ (Saengsawaeng, 2017) ด้านความผูกพันของพนักงาน (Chankhunthod, 2017) และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ (Ketdaeng, 2022) ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัวนั้น Juthamaneepong et al. (2018) พบว่า การที่หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงาน และการมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ช่วยให้สามารถปรับการทำงานให้สอดคล้องกับชีวิตครอบครัวของพนักงาน ด้านความพึงพอใจในงานมีผลต่อคุณภาพการทำงาน (Rawithonthada, 2021) ด้านความเครียดในที่ทำงาน Guldman & Rabenau (2020) ความเครียด การทำงานหนัก เวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Phokawattana & Inprom, 2019) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งทั้ง 6 ปัจจัยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม (Chari et al., 2021)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยจากการทำงานตาม QoWL ด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยกำหนดให้ปัจจัยดังกล่าวเป็นตัวแปรอิสระของการวิจัย และกำหนดให้คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเป็นตัวแปรตามของการวิจัย โดยนำไปประยุกต์ใช้เป็นข้อคำถามในแบบสอบถาม

กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QOWL) ของ Chari et al. (2021) โดยประยุกต์ใช้ชุดข้อคำถามจากแบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานฉบับแปลภาษาไทย เวอร์ชัน 2 (Thai WRQoL-2) (Khon Kaen University, 2017) ประกอบด้วย ปัจจัยทางเศรษฐกิจของพนักงาน ปัจจัยจากการทำงานตาม QoWL และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยจึงมีสมมติฐานของการวิจัย ดังนี้ สมมติฐานที่ 1 พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สิน ลักษณะการจ้างงาน และความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ระเบียบวิธีวิจัย

งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ พื้นที่วิจัย คือ กรุงเทพมหานครและปริมณฑล ระยะเวลาทำการวิจัยตั้งแต่เดือนกุมภาพันธ์ – เดือนเมษายน พ.ศ. 2567 ประชากร คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ ณ เขตการเดินรถที่ 1 ถึงเขตการเดินรถที่ 8 มีจำนวนทั้งสิ้น 4,648 คน (ณ วันที่ 31 กรกฎาคม 2566) (Bangkok Mass Transit Authority, 2022) กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จากเขตการเดินรถที่ 1 ถึงเขตการเดินรถที่ 8 ซึ่งปฏิบัติงานในช่วงการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีเกณฑ์คัดเข้า-คัดออก ดังนี้ (1) เกณฑ์การคัดเข้า เป็นพนักงานขับรถประจำทางขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีสติสัมปชัญญะสมบูรณ์ สามารถสื่อสารภาษาไทยได้ มีใบอนุญาตปฏิบัติงานที่เป็นผู้ขับรถโดยสารขององค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ และยินดีเข้าร่วมการศึกษา โดยลงนามในใบยินยอม (2) เกณฑ์การคัดออก อาสาสมัครขอยุติหรือถอนตัวระหว่างการให้ข้อมูล ลาพัก/ลาออกจากงานในช่วงของการเก็บข้อมูล จำนวน 570 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ที่ค่าความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่อาศัยความน่าจะเป็น (Non – Probability Sampling) ด้วยการสุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) (Wanichbancha, 2017) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบค่าความเที่ยงของเนื้อหา (Content Validity) และมีความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.92 (Cronbach's Alpha)

การรวบรวมข้อมูลใช้วิธีการสร้างแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) จากนั้นจึงส่งลิงก์ข้อมูลแบบสอบถามผ่านทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Line Application และ Facebook ในชุมชนออนไลน์ของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยทำการชี้แจงถึงคุณสมบัติเป็นผู้ที่จะสามารถตอบแบบสอบถามนี้ได้ เมื่อได้รับข้อมูลครบตามที่ต้องการแล้วจึงทำการปิดรับการตอบกลับ แล้วจึงผู้วิจัยทำการแปลงข้อมูลจาก Google Form ให้อยู่ในรูปแบบรหัสข้อมูล ทำการการตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในทุกประเด็น จากนั้นจึงทำการลงรหัส (Coding) ลงในโปรแกรมประมวลผลข้อมูลสำเร็จรูป เพื่อจัดการเตรียมข้อมูลให้อยู่ในรูปแบบที่พร้อมจะใช้ในการประมวลผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย จากนั้นจึงประมวลผลและบันทึกข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ (1) คำถามคัดกรอง (2) ข้อมูลทั่วไปทางประชากรศาสตร์และปัจจัยทางเศรษฐกิจ ประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ อาชีพ รายได้ต่อเดือน ลักษณะการจ้างงาน จำนวนชั่วโมงการทำงานใน 1 วัน จำนวนวันในการทำงานต่อสัปดาห์ สภาพความเพียงพอของรายได้ ภาระหนี้สิน และการประกอบอาชีพเสริม มีมาตรวัดแบบ Nominal Scale, Ordinal Scale และ Ratio Scale และ (3) แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานฉบับแปลภาษาไทย เวอร์ชัน 2 (Thai WRQoL-2) จำนวน 32 ข้อ มีมาตรวัดแบบ Interval Scale ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แบบประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานฉบับแปลภาษาไทยเวอร์ชัน 2 (Thai WRQoL-2)

ปัจจัย	ข้อคำถามเชิงบวก	ข้อคำถามเชิงลบ	รวม (ข้อ)
ด้านการควบคุมในที่ทำงาน	2, 12, 23, 30	–	4
ด้านความผูกพันของพนักงาน	26, 27, 28	–	3
ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป	4, 10, 15, 17, 21	9	6
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว	5, 6, 14, 25	–	4
ด้านความพึงพอใจในงาน	1, 3, 8, 11, 18, 20	–	6
ด้านความเครียดในที่ทำงาน	24, 29	17, 19	4
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	13, 16, 22, 31	–	4
คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	32	–	1

ระยะเวลาในการวิจัยอยู่ระหว่างเดือนกุมภาพันธ์ ถึงเดือนเมษายน พ.ศ. 2567 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย (1) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ (2) สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย สถิติ Independent t-test สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปร 2 กลุ่ม สถิติ One-way ANOVA สำหรับการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่มีตัวแปรตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป (เมื่อพบความแตกต่าง จะนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีกำลังสองน้อยที่สุด (Least significant Different: LSD ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ต่อไป) และใช้สถิติ Multiple Regression Analysis (MRA) วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลลักษณะทั่วไปพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำนวน 570 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 304 คน (ร้อยละ 53.30) สถานภาพสมรส จำนวน 273 คน (ร้อยละ 47.90) มีอายุเฉลี่ย 44 ปี (S.D. = 10.95) อาชีพเฉลี่ย 15 ปี (S.D. = 12.22) รายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 21,868 บาท (S.D. = 9437.34) มีลักษณะการจ้างงานเป็นพนักงานประจำ (รับเงินเดือน) จำนวน

568 คน (ร้อยละ 99.60) ใช้เวลาทำงานเฉลี่ย 9 ชั่วโมงต่อวัน (S.D. = 1.57) เฉลี่ย 6 วันต่อสัปดาห์ (S.D. = 0.19) มีสภาพของรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม จำนวน 211 คน (ร้อยละ 37.00) มีภาระหนี้สิน 428 คน (ร้อยละ 75.10) และประกอบอาชีพเสริมจำนวน 142 คน (ร้อยละ 24.90)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

ปัจจัย	Mean	S.D.	แปลผล	ลำดับ
การควบคุมในที่ทำงาน (CAW)	3.78	0.63	มาก	5
ความผูกพันของพนักงาน (EEN)	4.17	0.65	มาก	1
ความเป็นอยู่โดยทั่วไป (GWB)	3.69	0.47	มาก	6
ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (HWI)	3.98	0.54	มาก	2
ความพึงพอใจในงาน (JSC)	3.91	0.50	มาก	4
ความเครียดในที่ทำงาน (SAW)	2.66	0.94	ปานกลาง	7
สภาพแวดล้อมการทำงาน (WCS)	3.96	0.66	มาก	3
รวม	3.74	0.38	มาก	
คุณภาพชีวิตในการทำงาน	4.26	0.73	มากที่สุด	

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.26, S.D. = 0.73)

พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (Mean = 3.74, S.D. = 0.38) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เห็นด้วยกับด้านความผูกพันของพนักงาน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.17, S.D. = 0.73) เป็นลำดับแรก รองลงมาด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (Mean = 3.98, S.D. = 0.54) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Mean = 3.96, S.D. = 0.66) ด้านความพึงพอใจในงาน (Mean = 3.91, S.D. = 0.50) ด้านการควบคุมในที่ทำงาน (Mean = 3.78, S.D. = 0.63) และด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป (Mean = 3.69, S.D. = 0.47) ตามลำดับ โดยที่มีความเห็นต่อความเครียดในที่ทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.98, S.D. = 0.54)

สมมติฐานที่ 1 พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สิน ลักษณะการจ้างงาน และความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H0: พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามภาระหนี้สิน ด้วยสถิติทดสอบ Independent t – test

ภาระหนี้สิน	Mean	df	t	Sig.
รายได้ประจำเป็นเงินเดือน	3.7488	568	0.715	0.475
ชั่วคราว/รายวัน	3.7227			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 3 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามภาระหนี้สิน ด้วยสถิติ Independent t – test ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.475 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H0 และปฏิเสธสมมติฐาน H1 หมายความว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีภาระหนี้สินแตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.2 พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีลักษณะการจ้างงาน แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H0: พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H1: พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีลักษณะการจ้างงานแตกต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ด้วยสถิติทดสอบ Independent t – test

ลักษณะการจ้างงาน	Mean	df	t	Sig.
รายได้ประจำเป็นเงินเดือน	4.2711	568	1.486	0.138
ชั่วคราว/รายวัน	3.5000			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามลักษณะการจ้างงาน ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.138 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีลักษณะการจ้างงาน แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สมมติฐานที่ 1.3 พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ ด้วยสถิติทดสอบ One-way ANOVA

ความเพียงพอของรายได้	Mean	df	F	Sig.
เพียงพอและมีเงินเก็บออม	4.4293	2	7.531	0.001*
เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม	4.1943			
ไม่เพียงพอ	4.1677			

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 5 ผลการทดสอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ ด้วยสถิติ One-way ANOVA ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. เท่ากับ 0.001 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทาง ขสมก. ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.005 จึงนำไปทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (แสดงในตารางที่ 6)

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ จำแนกตามความเพียงพอของรายได้ ด้วยวิธี LSD

ความเพียงพอของรายได้	Mean	เพียงพอและมีเงินเก็บออม	เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม	ไม่เพียงพอ
เพียงพอและมีเงินเก็บออม	4.4293	-		
เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม	4.1943	0.001*	-	
ไม่เพียงพอ	4.1677	0.001*	0.726	-

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 6 ผลการทดสอบเป็นรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่

(1) คู่ที่ 1 คือ กลุ่มรายได้เพียงพอและมีเงินเก็บออม กับกลุ่มรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม โดยที่กลุ่มรายได้เพียงพอและมีเงินเก็บออม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรายได้เพียงพอแต่ไม่มีเงินเก็บออม

(2) คู่ที่ 2 รายได้เพียงพอและมีเงินเก็บออม กับรายได้ไม่เพียงพอ โดยที่กลุ่มรายได้เพียงพอและมีเงินเก็บออม มีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มรายได้ไม่เพียงพอ

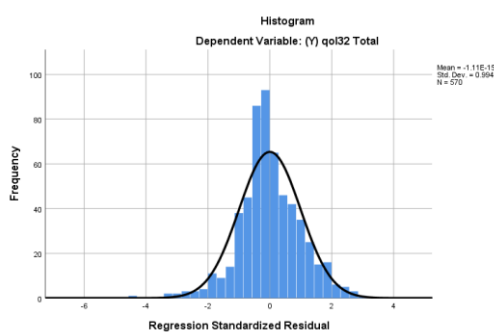
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

H0: ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

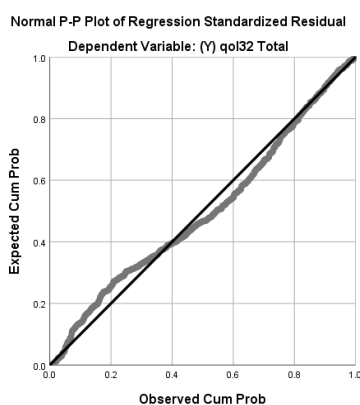
H1: ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความพึงพอใจในงาน ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ

พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยสถิติทดสอบ Multiple Regression Analysis ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์ให้มีคุณสมบัติเป็นไปตามเงื่อนไขของความคลาดเคลื่อน (Error or Residual) โดยมีเงื่อนไข คือ ค่าความคลาดเคลื่อน (e) เป็นตัวแปรที่มีการแจกแจงแบบปกติ เพื่อให้ตัวแบบในการทดสอบสมมติฐานมีความถูกต้อง จึงตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนให้อยู่ในรูปแบบการแจกแจงแบบปกติ โดยผู้วิจัยใช้กราฟ Histogram ในการตรวจสอบ (แสดงในภาพที่ 2) ค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการถดถอยแบบพหุมีการกระจายเป็นโค้งปกติ มีลักษณะสมมาตรทั้งสองฝั่ง แสดงว่าการแจกแจงความถี่คลาดเคลื่อนที่ได้จากการถดถอยเชิงพหุ มีการแจกแจงปกติ การกระจายตัวอยู่เหนือค่า 0 และเป็นการกระจายตัวอยู่ในช่วงแคบ ๆ แปลผลได้ว่าค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อนเป็นค่าคงที่ เป็นไปตามข้อกำหนด (แสดงในภาพที่ 3)



ภาพที่ 2 กราฟ Histogram แสดงค่าความคลาดเคลื่อนที่ได้จากการถดถอยพหุคูณ



ภาพที่ 3 กราฟแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตามเชิงเส้นตรง

ตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

Correlation	QOL	CAW	EEN	GWB	HWI	JCS	SAW	ECS
QOL	–							
CAW	0.373**	–						
EEN	0.518**	0.499**	–					
GWB	0.484**	0.507**	0.432**	–				
HWI	0.282**	0.432**	0.456**	0.402**	–			
JCS	0.433**	0.565**	0.461**	0.614**	0.444**	–		
SAW	-0.174**	-0.101*	-0.195**	-0.032	-0.248**	-0.169**	–	
WCS	0.605**	0.584**	0.619**	0.570**	0.449**	0.581**	-0.158**	–

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation) ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย พบว่าตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันเชิงเส้นตรง โดยที่ตัวแปรแต่ละตัวมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.158 – 0.614 ซึ่งมีค่าไม่เกิน 0.800 อธิบายได้ว่า ตัวแปรแต่ละตัวมีความสัมพันธ์กันในระดับปกติ ดังนั้นจึงนำตัวแปรอิสระทั้ง 7 ตัวแปรนี้ไปใช้ในการวิเคราะห์สมการ Multiple Regression ได้

ตารางที่ 8 การทดสอบสมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยสถิติ Multiple Regression วิธี Enter

Model1	Collinearity Statistics		Unstandardized Coefficients		Beta	t	Sig.
	Tolerance	VIF	B	Std.			
(Constant)			1.059	0.250		4.237	0.000*
CAW	0.546	1.832	-0.072	0.050	-0.062	-1.442	0.150
EEN	0.555	1.801	0.252	0.047	0.227	5.320	0.001*
GWB	0.528	1.893	0.320	0.067	0.207	4.746	0.001*
HWI	0.671	1.491	-0.118	0.052	-0.089	-2.288	0.022*
JCS	0.489	2.045	0.051	0.066	0.035	0.778	0.437
SAW	0.905	1.105	-0.065	0.026	-0.084	-2.505	0.013*
WCS	0.442	2.264	0.426	0.052	0.389	8.144	0.001*

R = 0.659; R² = 0.434; Adjusted R² = 0.427; Std. Err. = 0.55489;Durbin – Watson = 1.903; F = 61.657; Sig. = 0.000^b; Pearson Correlation = 0.282* – 0.724*

*ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

จากตารางที่ 8 สมมติฐานปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยสถิติ Multiple Regression วิธี Enter ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณมีค่าความสัมพันธ์กันระดับค่อนข้างสูง ($R=0.659$) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การพยากรณ์ ($R^2=0.434$) หรือมีค่าทำนายสมการได้ร้อยละ 43.40 แสดงว่าตัวแปรอิสระ (X) มีความสัมพันธ์กับตัวแปรตาม ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.903 อยู่ในเกณฑ์ช่วง 1.50–2.50 อธิบายได้ว่าไม่มีปัญหาระหว่างความคลาดเคลื่อนกับเวลา เนื่องมาจากการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบภาคตัดขวาง (Cross Sectional) หรือความคลาดเคลื่อนไม่มีความสัมพันธ์กัน

เมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า มีตัวแปรอิสระอย่างน้อย 1 ตัวแปร ที่มีความสัมพันธ์มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ (Y) หรือตัวแปรตาม ดังนั้นจึงสามารถใช้ตัวแปรอิสระชุดนี้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นได้

ผลการทดสอบสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้น ผลการวิเคราะห์สถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธีการ Enter โดยสมการมีตัวแปรอิสระรวม 7 ตัวแปร และพบตัวแปรอิสระจำนวน 5 ตัวแปรที่ส่งผลมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นำมาแทนค่าในสมการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 1.059 + 0.252EEN + 0.320GWB - 0.118HWI - 0.065SAW + 0.426WCS$$

สมการพยากรณ์ว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (WCS) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นลำดับแรก (Beta = 0.389) ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าสภาพแวดล้อมการทำงาน (WCS) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพิ่มขึ้น 0.426 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่าความผูกพันของพนักงาน (EEN) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นลำดับที่สอง (Beta = 0.227) ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าความผูกพันของพนักงาน (EEN) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพิ่มขึ้น 0.225 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่าความเป็นอยู่โดยทั่วไป (GWB) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นลำดับที่สาม (Beta = 0.207) ในทิศทางเดียวกัน หมายความว่า ถ้าความเป็นอยู่โดยทั่วไป (GWB) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีทำให้คุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพิ่มขึ้น 0.320 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่าความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (HWI) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นลำดับที่สี่ (Beta = 0.089) ในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่า ถ้าความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว (HWI) ลดลง 1 หน่วย จะมีทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพิ่มขึ้น 0.118 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

สมการพยากรณ์ว่าความเครียดในที่ทำงาน (SAW) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เป็นลำดับที่ห้า (Beta = 0.084) ในทิศทางตรงกันข้าม หมายความว่า ถ้าความเครียดในที่ทำงาน (SAW) ลดลง 1 หน่วย จะมีทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เพิ่มขึ้น 0.065 หน่วย เมื่อปัจจัยอื่น ๆ ไม่เปลี่ยนแปลง

ผลการทดสอบปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน (EEN) ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป (GWB) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความเครียดในที่ทำงาน (HWI) ด้านความเครียดในที่ทำงาน (SAW) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (WCS) มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ด้วยสถิติ Multiple Regression ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 พบว่า ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีค่า p-Value น้อยกว่า 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐาน H_0 และยอมรับสมมติฐาน H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ขณะที่ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน และด้านความพึงพอใจในงาน มีค่า Sig. มากกว่า 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน H_0 และปฏิเสธสมมติฐาน H_1 หมายความว่า ปัจจัยด้านการควบคุมในที่ทำงาน ด้านความพึงพอใจในงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 1 พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความเห็นด้วยต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะคุณภาพชีวิตของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ เกิดจากการที่มีความพึงพอใจจากปัจจัยสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงาน ซึ่งทำให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงานระดับสูง รวมถึงการมีคู่มือ การฝึกอบรม อุปกรณ์ และการสนับสนุนที่จำเป็นเพื่อลดความเสี่ยงเพิ่มความปลอดภัย ตลอดจนการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Chari et al. (2021) ที่อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ การควบคุมในที่ทำงาน ความผูกพันของพนักงาน ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chankhunthod (2017) ที่พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานขับรถเมล์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง

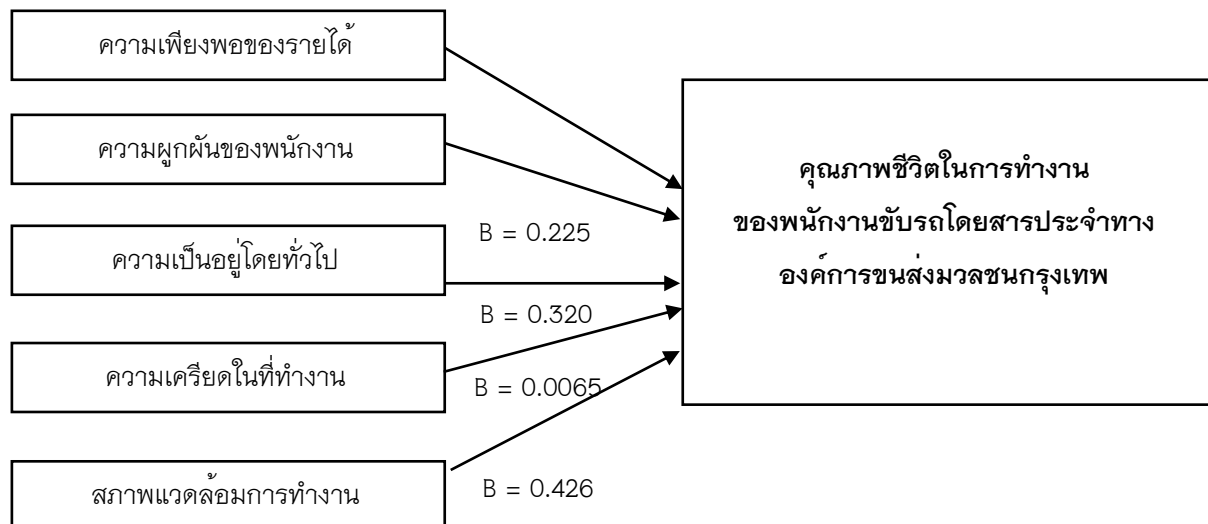
ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 2 พบว่า พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความพึงพอใจของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Shiffman & Kanuk (2007) ว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ของแต่ละบุคคลทำให้มีบุคลิกภาพ พฤติกรรม ทักษะ หรือการกระทำอื่น ๆ แตกต่างกันไป เนื่องจากสภาพการเลี้ยงดู หรือสภาพเศรษฐกิจที่แตกต่างกัน เช่น ผู้ที่มีเศรษฐกิจในครอบครัวที่ขัดสน จะนึกถึงการหารายได้มากกว่าการพักผ่อนหย่อนใจ และมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Rawithonthada (2021) ที่พบว่า ภาระหนี้สินมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงานขับรถในกรุงเทพมหานคร อาจจะเนื่องมาจากการที่จะต้องชำระหนี้สิน หรือค่าใช้จ่ายในครอบครัวที่ไม่เพียงพอต่อการเก็บออม หรือการมีรายได้ไม่เพียงพอจะทำให้พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความเครียดแตกต่างกันหรือมีความจำเป็นจะต้องประกอบอาชีพเสริมแตกต่างกัน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ที่ 3 พบว่า ปัจจัยตาม QoWL ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีความสอดคล้องกับแนวคิดของ Chari et al. (2021) ที่อธิบายไว้ว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ การควบคุมในที่ทำงาน ความผูกพันของพนักงาน ความเป็นอยู่โดยทั่วไป ความสัมพันธ์ระหว่างงานและครอบครัว ความพึงพอใจในงาน ความเครียดในที่ทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน โดยปัจจัยเหล่านี้จะทำให้พนักงานมีความพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Chankhunthod (2017) พบว่า ความผูกพันต่อองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเมล์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง อาจจะเนื่องมาจากองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ

สามารถสื่อสารกับพนักงานขับรถโดยสารประจำทางได้เป็นอย่างดีทำให้เกิดความภูมิใจที่จะบอกคนอื่นว่าฉันเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและแนะนำให้ผู้อื่นมาทำงานในองค์กรนี้ มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Juthamanepon et al. (2018) ที่พบว่า การที่หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงาน และการมีจำนวนชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อาจจะเนื่องมาจากการที่รู้สึกพึงพอใจในชีวิต หรือการทำงานในปัจจุบัน มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Songkham et al. (2019) ที่พบว่า ความเครียด การทำงานหนัก เวลาพักผ่อนที่ไม่เพียงพอส่งผลต่อสุขภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงาน อาจจะเนื่องมาจากการไม่รู้สึกรักงานและไม่เครียดกับงานตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสอดคล้องกับงานวิจัยของ Phokawattana and Inprom (2019) ที่พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโลจิสติกส์ของพนักงานขับรถ อาจจะเนื่องมาจากการที่หัวหน้าจัดให้มีอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน การอบรมให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์และเพียงพอต่อการทำงาน

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย

องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัยครั้งนี้ คือ จากการใช้แบบทดสอบ Thai WRQoL-2 ทำให้พบว่าพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ แสดงในภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทาง
องค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ

สรุป

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.26) (2) พนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ที่มีความเพียงพอของรายได้แตกต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถโดยสารประจำทางองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

(1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยปัจจัยด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงานตามมาตรฐานที่ปัจจุบันใช้อยู่

(2) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรส่งเสริม ให้ความรู้ เกี่ยวกับการบริหารจัดการรายได้ และส่งเสริมให้พนักงานประกอบอาชีพเสริมที่ไม่กระทบต่อการทำงาน หรือส่งเสริมทักษะการทำงานหลัก

(3) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรดำเนินการ ดังนี้ (1) องค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ ควรทำการสื่อสารให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพ (2) สนับสนุนให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมทั่วไปการทำงานที่ราบรื่น (3) ลดความกดดันและสนับสนุนทรัพยากรให้พนักงานสามารถทำงานได้ลุล่วงในแต่ละวัน และ (4) จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และจัดอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานให้เพียงพอ

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

งานวิจัยนี้ได้ข้อค้นพบปัจจัยที่สำคัญ คือ ด้านความผูกพันของพนักงาน ด้านความเป็นอยู่โดยทั่วไป ด้านความเครียดในที่ทำงาน และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน สามารถนำไปประยุกต์ใช้กับองค์การขนส่งมวลชนกรุงเทพ โดยควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจและปัจจัยสนับสนุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวทางของแบบประเมิน Thai WRQoL-2 เพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่สูงขึ้น

References

- Bangkok Mass Transit Authority. (2022). *Annual report 2022*. Bangkok Mass Transit Authority.
- Burns, N., & Grove, S. K. (2005). *The practice of nursing research: Conduct, critique, and utilization* (5th ed.). Elsevier.
- Chankhunthod, M. (2017). *Quality of working life of trailer drivers in the Laem Chabang port area* [Master's thesis, Burapha University].
- Chari, R., Chang, C. C., Sauter, S. L., Sayers, E. L.P., Huang, W. & Fisher, G. G. (2021). *NIOSH Worker Well-Being Questionnaire (WellBQ)*. Department of Health and Human Services, National Institute for Occupational Safety and Health.
- Hanumegowda, P. K., & Gnanasekaran, S. (2022). Prediction of work-related risk factors among bus drivers using machine learning. *International Journal of Environmental Research And Public Health*, 19(22), 15179.
- Juthamaneepong, S., Kambutr, J., & Poolsawat, J. (2018) Health behavior of service employees on buses of the Bangkok Mass Transit Authority. *Thammasat medical Journal*, 19(1), 164–172.
- Ketdaeng, S. (2022). *Quality of work life that affects performance according to role and duty through commitment to Organization of employees of Krung Thai Bank Public Company Limited, Western Region Office*[Master's thesis, Silpakorn University].
- Khon Kaen University. (2017). *Thai translation of the quality of working life assessment form, version 2 (Thai WRQoL-2)*. Khon Kaen University.
- Kongsin. T, Chaaiet, N, Thanomsieng, N., & Boonjarapinyo. S. (2020). Validation of the Brief Thai version of the Work-Related Quality of Life Scale (Brief THWRQLS). *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(5), 1503–1523.
DOI: 10.3390/ijerph17051503
- Lee, D., Guldmann, J. M., & von Rabenau, B. (2023). Impact of driver's age and gender, built environment, and road conditions on crash severity: A logit modeling approach. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(3), 2338.
<https://doi.org/10.3390/ijerph20032338>
- Luevipasakul, S., & Chinatangkul, C. (2010). The quality of work life in Thai police officers. *Silpakorn Educational Research Journal*, 1(2), 232–244.

- Madbinhead, M. (2022). *Quality of work life that affects the work efficiency of government personnel Bang Kaeo District Phatthalung Province*[Master's thesis, Prince of Songkla University].
- Maojaeng, S., & Ratchatapibhunphob, P. (2015). Impact factors toward quality of work life of the government officers in Nonthaburi Provincial Administrative Organization. *Phranakhon Rajabhat Research Journal*, 10(2), 165–174.
- Phokawattana, O., & Inprom, M. (2019). *Quality of life in logistics work of truck drivers case study Nakhon Si Thammarat* (Research report). Rajamangala University of Technology Srivijaya.
- Rawithonthada, S. (2021). *Analysis of drivers' satisfaction with compensation and passenger satisfaction Bus service in Bangkok*[Master's thesis, Chulalongkorn University].
- Saengsawaeng, S. (2017). *Quality of life at work and work–life balance of operational employees of Generation X and Generation Y*[Master's thesis, Thammasat University].
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). *Consumer behavior* (9th ed.). Prentice–Hall.
- Songkham, W., Srisuphan, W., & Suttakorn, W. (2019). Quality of working life assessment tool used in the context of Thai workers: A systematic review of the literature with scope. *The Journal of Faculty of Nursing Burapha University*, 27(2), 93–103
- Wanichbancha, K. (2017). *Statistics for research*. Samlada.