



## วิถีชีวิตนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร

### THE WAY OF LIFE OF BLIND MUSICIANS IN THAI SOCIETY : CASE STUDY BANGKOK

สมพร ปานยินดี  
มหาวิทยาลัยสยาม  
ผศ.ดร.พิทักษ์ ศรีวงศ์  
มหาวิทยาลัยศิลปากร

#### บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาวิถีการดำเนินชีวิตของนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย และเพื่อศึกษาการสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างนักดนตรีตาบอดจำนวน 9 คน พี่เลี้ยงนักดนตรี 3 คน ผู้ประกอบการในพื้นที่ใกล้เคียงกับการแสดง 3 คน และผู้บริจาคน 6 คน โดยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยวิธีวิทยาแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnomethodology) วิธีการเก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) การสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participate Observation)

ผลวิจัยพบว่า นักดนตรีตาบอด มีครอบครัวโดยแต่งงานกับคนปกติ ภูมิลำเนาอยู่ต่างจังหวัด ระดับการศึกษาสูงสุดคือมัธยมศึกษาตอนต้น นักดนตรีตาบอดสามารถใช้ชีวิตประจำวันได้ใกล้เคียงกับคนปกตินอกจากการแสดงดนตรีแล้วอาชีพเสริมคือการค้าขาย โดยแสดงดนตรีในสถาบันการศึกษาเป็นหลัก รูปแบบการตั้งวงมีลักษณะความเป็นครอบครัว เครื่องดนตรีเป็นเครื่องดนตรีที่ใช้แล้ว กลยุทธ์ในการแสดงดนตรีคือการเลือกเพลงให้ตรงกับกลุ่มผู้ฟัง และเปิดโอกาสให้ผู้ฟังขอเพลงได้ การจัดสรรรายได้เมื่อหักค่าใช้จ่ายแล้วจะแบ่งเท่ากัน ปัญหาและอุปสรรคในการแสดงดนตรีคือ สภาพอากาศ สภาพเศรษฐกิจ การแย่งวงเป็นศิลปินเดี่ยว มีอาชีพ และเจ้าหน้าที่เทศกิจ

นักดนตรีตาบอดได้สร้างอัตลักษณ์แห่งตนขึ้นมาผ่านความสามารถในการแสดงดนตรี เพื่อรื้อถอนวาทกรรมของสังคมที่มองว่าเป็นผู้ด้อยโอกาส แต่ถึงแม้ว่านักดนตรีตาบอดจะพยายามสร้างอัตลักษณ์ ความเป็นตัวตนให้สังคมทั่วไปประจักษ์ แต่วิถีชีวิตของพวกเขา ก็ยังเป็นที่จะยังคงอยู่ในโครงกรอบของกฎเกณฑ์ในสังคม บางครั้งนักดนตรีตาบอดได้นำเอาสิ่งที่สังคมคาดหวังและนิยามความหมายให้กับพวกเขามาใช้สร้างอัตลักษณ์

คำสำคัญ : วิถีชีวิต นักดนตรีตาบอด อัตลักษณ์

## ABSTRACT

The purpose of this research was to study a characteristic of the way of life of blind musicians in Thai society and to construct identity on their life. Data were collected from a sampling group of 9 blind musicians, 3 entrepreneurs who locate near the performing state and 6 donators by applying a qualitative research method by means of ethnomethodology, a data-gathering means with the in-debt interview, focus group and participate observation.

The research findings demonstrate that most of blind musicians were congenitally blind; have a family by getting married with normal people; were people with domiciles in the countryside and had the maximum educational level being a secondary school. The blind could live their daily lives the same as people with normal eyesight. Other than performance of music, their supplementary occupation was trading. There had been emphasis on playing in the educational institutions. A format for setting up a band was of a familial character. Musical instruments were those already used. Strategies in performing music were selection of songs befitting a group of audients. Allocation of income after deduction of expenses would be equally divided. Problems and obstacles in performing music were a weather and economic condition, band seclusion to become soloists, criminals and municipal officials

Blind musicians constructed identity by play music for deconstruct social 's discourse, that they were disadvantaged people. Although blind musicians construct their identity to appear for people, but their way of life still under social construction. Perhaps blind musicians get expectation and define my meaning to construct identity.

**Keywords :** The Way of Life, Blind Musicians

## บทนำ

ชีวิตของมนุษย์มีความแตกต่างหลากหลาย ไม่ว่าจะเป็นด้านเพศ เชื้อชาติ ร่างกาย ทำให้มนุษย์มีการดำเนินชีวิตที่ต่างกัน และในยุคที่ผู้คนต่างต้องแข่งขันดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน ผู้คนที่ด้อยโอกาส หรือผู้คนที่สังคมมองว่าไม่สามารถดูแลตนเองได้ ถูกทิ้งไว้เบื้องหลัง (พงศสฤกษ์ บำรุงพงศ์, 2550 : 1) คนกลุ่มหนึ่งที่สังคมมองว่าไม่สามารถดูแลตัวเองได้เราเรียกว่า ผู้พิการ

ผู้พิการเป็นทรัพยากรมนุษย์ส่วนหนึ่งของประเทศ แต่เนื่องจากสภาพของความไม่สมบูรณ์ทางด้านร่างกาย เป็นอุปสรรคในการดำรงชีวิต การประกอบอาชีพ และการมีส่วนร่วมในสังคม (เกศกนก นรเดชาพันธ์, 2554 : 16) กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้ประกาศกำหนดประเภทความพิการ 6 ประเภท ได้แก่ ความพิการทางการได้ยินหรือสื่อความหมาย ความพิการทางการเคลื่อนไหวหรือทางร่างกาย ความพิการทางจิตใจหรือพฤติกรรม หรือออทิสติก ความพิการทางสติปัญญา ความพิการทางการเรียนรู้ และ ความพิการทางการเห็น จากข้อมูลของสำนักงานส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการแห่งชาติ (พก.) พบว่า ในประเทศไทย นับตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน พ.ศ.2537 – 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2555 มีจำนวนคนพิการที่มีบัตรประจำตัวคนพิการทั้งหมด 1,315,030 คน โดยเป็นผู้พิการทางการได้ยิน 209,807 คน ทางการเคลื่อนไหว 605,180 คน ทางจิตใจหรือพฤติกรรม 87,299 คน ทางสติปัญญา 108,468 คน ทางการเรียนรู้ 3,321 คน ทางการเห็น 146,977 คน

ทางออกติด 3,475 คน พิกัดซ้ำซ้อน 94,538 คน และไม่ระบุ 55,965 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 7 ธันวาคม 2555) จะเห็นได้ว่าจำนวนผู้พิการมีจำนวนไม่น้อยในสังคมไทย

การดำเนินชีวิตของผู้พิการหลายคนยังต้องประกอบอาชีพเลี้ยงตนเอง เพื่อไม่ให้เป็นการของครอบครัว ดังนั้นการประกอบอาชีพของผู้พิการเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างมากต่อคุณภาพชีวิต ผู้พิการหลายคนยังขาดโอกาสในการประกอบอาชีพในหลาย ๆ ด้าน เพราะถูกจำกัดสิทธิด้วยเหตุแห่งความพิการ สังคมไทยยังเลือกปฏิบัติต่อคนพิการ โดยที่ไม่ได้เปิดโอกาสให้คนพิการได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมและไม่เปิดโอกาสสำหรับวิชาชีพต่าง ๆ อย่างทั่วถึง (อานนท์ วันลา, 2553 : 5) อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าผู้พิการบางกลุ่มไม่ต้องการที่จะเป็นภาระให้กับครอบครัวและสังคม พยายามที่จะสร้างงานสร้างอาชีพด้วยตนเอง เพื่อแสดงให้เห็นว่าตนเองมีคุณค่า มีประโยชน์ เช่น ผู้พิการทางการเคลื่อนไหว แต่มีความสามารถในการวาดภาพ ประดิษฐ์สินค้าหัตถกรรมต่าง ๆ ผู้พิการทางสายตาหรือคนตาบอด มีความสามารถที่จะเป็นนักวิชาการ อาจารย์ และนักดนตรีได้ โดยในสังคมไทยมีคนตาบอดที่ใช้เครื่องดนตรีเป็นเครื่องมือหาเลี้ยงชีพ เช่น เป็นครูสอนดนตรี นักดนตรีอาชีพ นักดนตรีที่บรรเลงอยู่ตามข้างถนนหรือที่สาธารณะต่าง ๆ

วงดนตรีคนตาบอดเราสามารถพบได้ทุกจังหวัด รูปแบบการแสดงจะมีตั้งแต่วงดนตรีขนาดเล็ก หรือเรียกว่าศิลปินเดี่ยว ไปจนกระทั่งวงดนตรีขนาดกลางที่มีจำนวนสมาชิกตั้งแต่ 3 คนขึ้นไป มีเครื่องดนตรีและอุปกรณ์เครื่องเสียงต่าง ๆ หลายชิ้น จัดแสดงตามสถานที่ที่มีคนเดินผ่านไปมาจำนวนมาก เช่น ตลาดนัด งานกาชาดทางเท้า ริมนน ไปจนถึงสถานศึกษา หน่วยงานราชการและเอกชน อย่างไรก็ตาม สังคมยังขาดความเข้าใจอันลึกซึ้ง ขาดการยอมรับในความรู้ความสามารถ ตลอดจนวิถีชีวิตที่แท้จริงของนักดนตรีตาบอด นักดนตรีตาบอดทั้งที่เป็นนักดนตรีอาชีพและสมัครเล่นต่างก็มีปัญหาในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพด้วยกันทั้งสองฝ่าย นักดนตรีตาบอดคาดหวังว่าในอนาคตรัฐบาลควรจัดตั้งหน่วยงานที่รับผิดชอบและสามารถช่วยเหลือคนตาบอดให้มีโอกาสได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึง เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ จนนำไปใช้ในการประกอบอาชีพ เพื่อจะได้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น (พีระชัย ลีสมบูรณ์ผล, 2536 : 40)

ดังกล่าวนี้อาจเป็นได้ว่า ผู้วิจัยมีความประสงค์ศึกษาวิถีชีวิตนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย ตลอดจนปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินชีวิต เพื่อให้เกิดการรื้อถอนวาทกรรมใหม่เกี่ยวกับบริบททางสังคม เพื่อเปิดโลกทัศน์ให้สังคมได้มีความรู้ ความเข้าใจ ในวิถีชีวิตของนักดนตรีตาบอด นำไปสู่การยอมรับ การให้ความช่วยเหลือ และการเปิดโอกาสให้นักดนตรีตาบอดได้มีสิทธิและเสรีภาพในการใช้ชีวิตได้เท่าเทียมกับคนปกติ

## วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาวิถีการดำเนินชีวิตของนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย
2. เพื่อศึกษาการสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอดสังคมไทย

## ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา โดยศึกษาวิถีชีวิต และการอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย
2. ขอบเขตด้านผู้ให้ข้อมูลหลัก ผู้ให้ข้อมูลหลัก คือ นักดนตรีตาบอด พี่เลี้ยงนักดนตรี กลุ่มผู้ประกอบการค้าบริเวณใกล้เคียงพื้นที่การแสดงดนตรี และประชาชนที่บริจาคเงิน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายนถึงเดือนธันวาคม 2555

## การทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

### 1. แนวคิดเกี่ยวกับวิถีชีวิต

ธงชัย ลุมพเพชร (2554 : 9) กล่าวว่า วิถีชีวิต หมายถึง ปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือแบบแผนในการดำรงชีวิตของบุคคลแต่ละคน หรือกลุ่มคนในสังคม ซึ่งแสดงถึงการประกอบกิจกรรมต่างๆ เพื่อการอยู่รอด และเพื่อให้ตัวเองมีความสุขตามที่ตัวเองต้องการ โดยมีปัจจัยภายนอกเป็นตัวกำหนดในการเปลี่ยนแปลงวิถีการดำเนินชีวิตให้เป็นที่ไปตามสภาพสังคมและสภาพแวดล้อม ทั้งนี้ทั้งนั้นก็เพื่อการอยู่รอดของชีวิต โดย สันธาร หอมนาน (2548 : 10-11) กล่าวว่า การปรับตัวมีหลายระดับ ทั้งสรีรวิทยา การปรับตัวในเชิงพฤติกรรมและการปรับตัวในระดับจิตสำนึก อีกทั้งด้านการปรับก็มีทั้งการจัดการกับตัวเอง และการเข้าไปจัดการกับปัจจัยรอบตัวเพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะให้สามารถเผชิญกับแรงกดดันนาาชนิดจากสิ่งแวดล้อมได้อย่างราบรื่น

องค์ประกอบของวิถีชีวิต มี 2 ส่วน

1.1 ส่วนที่เป็นวัตถุ หมายถึง เครื่องมือเครื่องใช้ ที่ใช้ในการดำเนินชีวิต ทั้งที่ได้จากธรรมชาติและ การสืบทอดมาแต่คนยุคก่อน ๆ และหรือประดิษฐ์คิดค้นขึ้นใหม่ ซึ่งจะเกิดมาได้มนุษย์ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและฝีมือความชำนาญในการประดิษฐ์

1.2 ส่วนที่เป็นเทคนิควิธีการ วิธีในการดำเนินชีวิตแบบแผนพฤติกรรมซึ่งรวมถึง วิธีกิน วิธีอยู่ วิธีแต่งกาย วิธีพักผ่อน วิธีแสดงอารมณ์ วิธีสื่อความ วิธีจราจรและขนส่ง วิธีรวมกันอยู่เป็นคณะ ตลอดจนวิธีแสวงหาความสุขต่อมนุษย์ด้วยกัน และต่อธรรมชาติแวดล้อม

### 2. แนวคิดเกี่ยวกับการสร้างอัตลักษณ์

พิศิษฐ์ คุณวโรตม์ (2545 : 6) กล่าวว่า อัตลักษณ์หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดที่บุคคลมีต่อตนเองว่า “ฉันคือใคร” ซึ่งเกิดขึ้นจากการปฏิสังสรรค์ระหว่างตัวเรากับคนอื่น โดยผ่านการมองตนเองและคนอื่นมองเรา ความเชื่อมโยงระหว่างตัวเราเองกับคนอื่นไม่เพียงชี้วัดด้วยความสัมพันธ์ระหว่างวิธีที่เรานิยามตัวเอง (self-ascription) และวิธีที่ผู้อื่นนิยามตัวเรา (ascription by others) เท่านั้น หากยังชี้วัดด้วยความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งที่เราต้องการจะเป็นกับ อิทธิพล ความกดดัน และโอกาสต่าง ๆ ที่เป็นไปได้ ความบีบคั้นด้านกายภาพทางสังคมและวัตถุนั้นขวางกั้นเราจากการแสดงตัวของเราเองในตำแหน่งแห่งที่บางอย่างให้เป็นผลสำเร็จ อันเป็นความบีบคั้นซึ่งรวมถึงการรับรู้เข้าใจของผู้อื่นด้วย (เรื่องฟ้า บุราคร, 2550 : 31)

Durkheim (อ้างถึงใน นิลวดี พรหมพักพิง, 2547 : 11) กล่าวว่า สังคมที่ดีต้องเป็นสังคมที่เปิดช่องให้ปัจเจกเป็นตัวของตัวเอง โดยไม่เกิดความแตกแยกหรือเกิดความวุ่นวาย อัตลักษณ์ร่วมของสังคมนั้นมีอาจลดทอนลงไปเป็นจิตสำนึกของปัจเจกคนใดคนหนึ่งได้ เพราะอัตลักษณ์ของสังคมไม่ใช่การนำเอาอัตลักษณ์ของปัจเจกแต่ละคนมารวมกัน โดยเชื่อว่าสังคมมีโครงสร้างยิ่งใหญ่กว่านั้น และเป็นสิ่งที่มีคุณภาพใหม่ในตัวเอง อันเป็นการแสดงให้เห็นถึงอำนาจเหนือกว่าของสังคมที่มีต่อปัจเจกนั่นเอง การสร้างลักษณะร่วมของสังคมนั้น มีการใช้ศาสนา

พิธีกรรม ความเชื่อ เป็นต้น มาเป็นตัวกำหนดอัตลักษณ์ของกลุ่ม ซึ่งมีนัยของการควบคุมทางสังคมโดยผู้มีอำนาจเหนือเท่านั้น ที่จะเป็นผู้สามารถสร้างวาทกรรมต่าง ๆ ขึ้นมาครอบงำผู้คนในสังคมได้ ในขณะที่ปัจเจกไม่อาจมีพลังพอที่จะส่งเสียงตอบโต้ขึ้นมาได้

**3. แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะการทำงานของคนพิการ** ของ กิตติยา นรามาส (อ้างถึงในจตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร และคณะ, 2555) กล่าวว่า งานและการทำงานของคนพิการมีข้อควรพิจารณาและทำความเข้าใจ ดังต่อไปนี้

3.1 คนพิการต้องทำงานเพื่อแสดงความสามารถในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว ไม่ว่าจะด้านเศรษฐกิจหรือภาระการรับผิดชอบดูแล มีคนพิการจำนวนมากต้องเข้าโรงพยาบาลโรคจิตเพราะไม่สามารถปรับตัวได้เมื่อไปใช้ชีวิตที่บ้าน และเป็นภาระให้ครอบครัวรับผิดชอบดูแลหาเลี้ยง

3.2 คนพิการต้องการงานที่ตนสนใจหรือชอบ และเป็นงานที่ซึ่งสามารถทำได้โดยใช้กำลังและความสามารถที่มีอยู่

3.3 คนพิการต้องการงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จ เพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น มีความรู้สึกว่าได้มีส่วนช่วยสร้างความเจริญให้ชุมชนและสังคม และเกิดความรู้สึกพอใจในงานที่ทำ

## วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีวิทยาสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเลือกใช้วิธีวิทยาแบบชาติพันธุ์วรรณา (Ethnomethodology) เนื่องจากเป็นวิธีที่มุ่งเน้นกระบวนการสังเกตพฤติกรรม และวิถีชีวิตของกลุ่มทางสังคม และวัฒนธรรมกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง แล้วรายงานโดยละเอียดถึงพฤติกรรม ความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะคติ ตลอดจนค่านิยมอันเป็นผลมาจากพฤติกรรมของคนในกลุ่มนั้นๆ (ชาย โพธิสิตา, 2548 : 34) ทั้งนี้เพื่อให้ได้ข้อมูลตรงตามวัตถุประสงค์ภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยผู้วิจัยจะใช้วิธีการสังเกตแบบมีส่วนร่วม ไปพร้อมกับ การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

**วิธีการเลือกผู้ให้ข้อมูลหลัก** ผู้ให้ข้อมูลหลักซึ่งคือนักดนตรีตาบอด จำนวน 9 คน พี่เลี้ยงนักดนตรี จำนวน 3 คน ผู้ประกอบการที่อยู่บริเวณที่มีการแสดงของวงดนตรีคนตาบอดจำนวน 3 คน และประชาชนที่บริจาครีจอีก 6 คน

**วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลที่หลากหลาย ได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) กับนักดนตรีตาบอด พี่เลี้ยงนักดนตรี ผู้บริจาครีจ และผู้ประกอบการที่อยู่บริเวณใกล้เคียงพื้นที่ในการแสดงดนตรี ข้อมูลการปฏิสัมพันธ์พฤติกรรมของนักดนตรีตาบอดจะเก็บข้อมูลด้วยวิธีการสนทนากลุ่ม (Focus Group) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participate Observation)

**เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล** การวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้การบันทึกข้อมูลด้วยวิธีการจดบันทึก บันทึกเสียง บันทึกภาพนิ่งและภาพเคลื่อนไหว โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ เครื่องบันทึกเสียง กล้องถ่ายรูปและสมาร์ทโฟน และที่สำคัญคือผู้วิจัยซึ่งถือว่าเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่สุดในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงคุณภาพ เพราะเป็นผู้ดำเนินการวิจัยตลอดทุกขั้นตอน เริ่มตั้งแต่กำหนดหัวข้อการวิจัย คำถามการวิจัย วัตถุประสงค์การวิจัย วิธีการออกแบบการวิจัย เก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลและนำเสนอผลการวิจัย (ชาย โพธิสิตา, 2552 : 44)

**การตรวจสอบความน่าเชื่อถือของข้อมูล** การตรวจสอบความน่าเชื่อถือสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เลือกใช้วิธีการตรวจสอบความน่าเชื่อถือแบบสามเส้า (Triangulation) แบบเลือกใช้วิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลาย โดยเก็บข้อมูลด้วยวิธีการ สัมภาษณ์เชิงลึก (In-Dept Interview) และการสังเกตแบบมีส่วนร่วม (Participate Observation) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) เพื่อเป็นการสอบทานการให้ข้อมูลของผู้ให้ข้อมูลหลัก ระหว่างการเก็บข้อมูล

**การวิเคราะห์ข้อมูล** ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Method) ในรูปแบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) สำหรับขั้นตอนของการวิเคราะห์ข้อมูล เริ่มจากการถอดเทปการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งในการดำเนินการสัมภาษณ์กลุ่มผู้วิจัยได้มีแนวคำถามสำหรับการสัมภาษณ์ เมื่อดำเนินการถอดเทปแล้วผู้วิจัยได้ดำเนินการแบ่งข้อมูลโดยการกำหนดรหัสให้กับข้อมูลหลักสองกลุ่มคือด้านวิถีการดำเนินชีวิตและด้านการสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอด จากนั้นดำเนินการเปรียบเทียบข้อมูล และนำเสนอข้อมูลการวิจัยด้วยวิธีการเขียนบรรยาย

## ผลการศึกษา

จากการรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์นักดนตรีตาบอดผู้ให้ข้อมูลหลัก และนำมาวิเคราะห์ข้อมูลตามแนวทางของการวิจัยเชิงคุณภาพ ผลการศึกษามีดังนี้

### 1. วิถีการดำเนินชีวิตของนักดนตรีตาบอด

#### 1.1 ข้อมูลพื้นฐาน

**ครอบครัว** นักดนตรีตาบอดทุกคนได้แต่งงานมีครอบครัว คู่ชีวิตของแต่ละคนเป็นผู้ที่มีสายตปกติ และมีบุตรเป็นผู้ที่มีสายตปกติเช่นกัน จากการที่ไม่รู้วิธีคุมกำเนิด ทำให้มีลูกมาก ประกอบกับไม่มีเวลาดูแล เพราะต้องไปแสดงดนตรีในต่างจังหวัด ทำให้ลูกเป็นเด็กมีปัญหา ไม่เรียนหนังสือ มีครอบครัวตั้งแต่อายุยังน้อย สร้างภาระให้กับพ่อแม่ แนวทางการแก้ไขของครอบครัวนักดนตรีตาบอดคือ ต้องยอมให้ลูกไม่เรียนหนังสือในระบบ แต่ให้เรียนผ่านระบบกศน.แทน และทุกครั้งที่แสดงจะนำลูกไปด้วย เพื่อเป็นกำลังเสริมในการยกเครื่องดนตรีสำหรับเตรียมการแสดง และยังสามารถดูแลได้อย่างใกล้ชิด

**ที่พักอาศัย** นักดนตรีตาบอดส่วนใหญ่เป็นคนต่างจังหวัด จึงต้องเช่าห้องพักในพื้นที่ที่ตนเองใช้ทำมาหากินเป็นประจำ ในการเลือกที่พักมักจะเลือกที่พักใกล้กัน เพื่อความสะดวกในการฝึกซ้อมและการรวมตัวเพื่อออกไปแสดงดนตรี ราคาเช่าที่พักไม่เกิน 3,000 บาทต่อเดือน บางครอบครัวอยู่ต่างจังหวัดที่มีระยะทางไกลจากกรุงเทพฯมาก ไม่สามารถเดินทางกลับได้ในวันนั้น จะซื้อห้องพักไว้ตามชานเมือง เพื่อใช้พักอาศัยชั่วคราว

**การศึกษา** นักดนตรีตาบอดมีระดับการศึกษาไม่สูงมากนัก มีตั้งแต่ไม่รู้หนังสือ ไปจนกระทั่งจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และหลายคนเรียนที่โรงเรียนสอนคนตาบอด การศึกษามีส่วนสำคัญอย่างมากต่อโอกาสในการประกอบอาชีพนักดนตรี เนื่องจากนักดนตรีที่ไม่รู้หนังสือ มุมมองความคิด โอกาสในการหารายได้จากการแสดงดนตรีจะถูกจำกัด เพราะไม่ทราบว่าจะช่องทางในการแสดงดนตรีมีที่ใดบ้าง นอกจากนี้ยังไม่สามารถประกอบอาชีพอื่นได้ เช่นไม่สามารถขายลอตเตอรี่ หรือค้าขายอื่นได้เพราะไม่รู้ว่าจะทอนเงินอย่างไร ส่วนนักดนตรีตาบอดที่ได้รับการศึกษา จะมีทักษะความคิด การแสวงหาข้อมูลสถานที่แสดง เรียนรู้และใช้ช่องทางการหาข้อมูลผ่านอินเทอร์เน็ต และมีการสร้างเครือข่ายที่ดีกว่า

**อาชีพเสริมและรายได้** พบว่า นักดนตรีตาบอดนอกจากจะแสดงดนตรีเป็นงานหลักแล้ว ยังมีอาชีพเสริมที่นักดนตรีตาบอดส่วนใหญ่ทำ คือการค้าขาย เช่นขายลอตเตอรี่ ในยามว่างหากไม่มีงานแสดง และช่วงใกล้วันออกสลากกินแบ่งรัฐบาลจะแสดงดนตรี ขณะที่นักดนตรีตาบอดกำลังแสดงดนตรี ครอบครัวอาศัยเวลาว่างขายอาหารเป็นรายได้เสริมหลังจากที่ช่วยเตรียมการแสดงดนตรีแล้ว ทำให้มีรายได้เพิ่มขึ้นเล็กน้อย นอกจากนี้คนตาบอดจะมีรายได้ประจำจากเบี้ยยังชีพผู้พิการเดือนละ 500 บาท เมื่อรวมกับรายได้จากการแสดงดนตรีแล้ว รายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 5,000 บาท รายได้มีเพียงพอใช้จ่ายแบบวันต่อวัน นักดนตรีบางคนต้องการออกมาแสดงดนตรีแต่ประสบปัญหาสุขภาพรูมเร้า เช่น เบาหวาน หอบ ความดัน ทำให้เหนื่อยง่ายและแสดงได้ไม่นาน ขณะที่บางคนคิดแค่มียอดเงินเพียงพอที่จะใช้แบบวันต่อวัน หากมีเงินเพียงพอแล้วจะหยุดพักก่อนเมื่อเงินใกล้หมด จึงเริ่มจัดการแสดงใหม่

**การเดินทาง** เมื่อต้องไปแสดงดนตรียังสถานที่ต่าง ๆ นักดนตรีตาบอดจะไปกันเป็นกลุ่มโดยอาศัยพี่เลี้ยงนักดนตรีซึ่งมีสายตาปกติทำหน้าที่ในการขับรถรับส่ง ไม่สามารถเดินทางกันเองได้ หากเป็นเส้นทางที่ใช้ประจำนักดนตรีตาบอดสามารถขึ้นและลงรถโดยสารประจำทางได้อย่างถูกต้อง สำหรับการขึ้นรถโดยสารประจำทางแต่ละสายนั้น จะอาศัยสอบถามเส้นทางของรถโดยสารประจำทางจากคนที่อยู่ที่ย้ายจรถประจำทาง ส่วนการลงรถจะใช้ประสาทสัมผัส ความรู้สึก การจดจำสภาพของเส้นทางที่ใช้ประจำ เช่น การขึ้นสะพาน ลงเนิน การเลี้ยว การสะเทือนเมื่อผ่านลูกระนาด จากสภาพดังกล่าวช่วยให้นักตาบอดจดจำสถานที่ต่าง ๆ และลงรถโดยสารประจำทางได้อย่างถูกต้อง

## 1.2 การเตรียมการแสดงดนตรีและกลยุทธ์ในการแสดง

**การเลือกสถานที่ในการแสดงดนตรี** ปัจจุบันนักดนตรีตาบอดให้ความสำคัญกับสถานที่ในการแสดง หากเป็นวงดนตรีที่มีสมาชิกในวงประมาณ 3 คนขึ้นไป จะมีเครื่องดนตรีหลายชิ้น มักเลือกแสดงตามสถานศึกษามากกว่าแสดงในตลาดหรือข้างถนน เนื่องจากมีสิ่งอำนวยความสะดวก ไม่ต้องประสบปัญหาเรื่องฝน มีผู้ฟังจำนวนมากพอ และรายได้มั่นคง อย่างไรก็ตามถ้าในวงดนตรีมีจำนวนนักดนตรีต่ำกว่า 3 คน จะไม่สามารถจัดการแสดงในสถานศึกษาได้ เพราะไม่สามารถดึงดูดหรือสร้างความบันเทิงได้เท่าที่ควร เหมาะกับการแสดงบริเวณตลาดมากกว่า ในการขออนุญาตเข้าไปแสดงดนตรีในสถานศึกษานักดนตรีตาบอดจะอาศัยให้ คนในครอบครัว หรือ พี่เลี้ยง ช่วยค้นหาข้อมูลจากอินเทอร์เน็ต และโทรศัพท์ไปยังองค์การโทรศัพท์เพื่อขอเบอร์ หลังจากได้เบอร์แล้ว จะโทรศัพท์ติดต่อสถานศึกษาเพื่อนัดหมายวันเวลา และมีการส่งรายละเอียดอีกครั้งผ่านแฟกซ์ ทุกวันนี้จะมีวงดนตรีตาบอดหมุนเวียนมาแสดงตามสถานศึกษาไม่ขาดสาย ทำให้แนวโน้มการแสดงในสถานศึกษาของแต่ละวงถูกจำกัดลงเหลือวงละ 1 ครั้งต่อปี ระยะเวลาในการแสดงที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะการแสดงในสถานศึกษามีรอบเดียว ระยะเวลาประมาณ 1-2 ชั่วโมง ทำให้นักดนตรีไม่เหนื่อยมาก แต่หากแสดงบริเวณตลาด จะต้องเตรียมการแสดงถึง 2 รอบ คือรอบเช้า และรอบเย็น รอบเช้าต้องตื่นตั้งแต่ตี 5 เพื่อมาเตรียมความพร้อม เริ่มแสดง 6.00 – 8.00 น. รอบเย็นต้องเตรียมตัวตั้งแต่ 15.00 เริ่มแสดง 16.00-17.00 น. ซึ่งจะเหนื่อยมากสำหรับนักดนตรี

**การเตรียมความพร้อมก่อนแสดง** นักดนตรีแต่ละวงจะวางแผนเกี่ยวกับเพลงที่จะใช้แสดง โดยนักดนตรีจะใช้เกณฑ์พิจารณาเลือกเพลง คือสถานที่ที่จะไปแสดง เช่น โรงเรียนประถมศึกษา โรงเรียนมัธยมศึกษา วิทยาลัยอาชีวศึกษา มหาวิทยาลัย องค์การเอกชน หน่วยราชการ และตลาดที่มีคนมาจับจ่ายใช้สอย หากเป็นกลุ่มสถานศึกษา

ผู้ฟังส่วนใหญ่เป็นเด็ก วัยรุ่น ดังนั้นเพลงที่ร้องจะเป็นเพลงสตริง เพลงวัยรุ่นที่กำลังดังทันสมัย หากแสดงตามตลาดสด หรือตลาดนัด เพลงที่ใช้ส่วนใหญ่เป็นเพลงลูกทุ่ง ลูกกรุง เพลงเพื่อชีวิต และเพลงที่กำลังได้รับความนิยมในขณะนั้นผสมอยู่ด้วย เครื่องดนตรีที่ใช้แสดงแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับศักยภาพของวง เครื่องดนตรีหลักได้แก่ กีตาร์ อูปรกรณ์เสริม เช่น ลำโพง เครื่องปั่นไฟ มิกเซอร์ แอมป์ ไมค์ สำหรับอุปกรณ์ที่ใช้ในการแสดงส่วนใหญ่จะซื้อที่คลองถม เครื่องเสียงมักมีราคาค่อนข้างสูง ดังนั้นนักดนตรีเลือกที่จะใช้สินค้านำมือ 2 มากกว่า อย่างไรก็ตามอุปกรณ์เครื่องเสียงเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของผู้ฟัง หากแสดงดนตรีแล้วเครื่องเสียงมีปัญหา จะได้รับเสียงบ่นจากผู้ฟัง และส่งผลต่อรายได้ของนักดนตรีด้วย

**รูปแบบการดำเนินงาน** วงดนตรีตาบอดในปัจจุบันมีรูปแบบการดำเนินงาน 2 แบบคือ แบบครอบครัว และการรวมตัวของเพื่อนหรือคนรู้จัก โดยในแบบครอบครัว สมาชิกในครอบครัวมีคนหนึ่งตาบอดและเป็นนักดนตรี ไปชักจูงหรือรวมตัวกับเพื่อนที่ตาบอดเหมือนกันทำวงดนตรีออกแสดง โดยให้สมาชิกในครอบครัว เช่นภรรยาหรือลูกทำหน้าที่เป็นพีเลียงหรือผู้ประสานงาน ส่วนการรวมตัวแบบที่ 2 เกิดจากกลุ่มเพื่อนหรือคนรู้จักมาแสดงดนตรีด้วยกัน สมาชิกในวงและพีเลียงไม่มีความเกี่ยวข้องในฐานะญาติ พีเลียงสำหรับนักดนตรีตาบอด จัดว่าเป็นบุคคลที่สำคัญมาก มีหน้าที่จัดพิมพ์หนังสือขออนุญาตแสดงดนตรี ส่งแฟกซ์ ขับรถรับส่งนักดนตรี พาเข้าห้องน้ำ ซื้ออาหารและน้ำดื่ม ยกอุปกรณ์ จัดวางตำแหน่งของกล่องรับบริจาค และอำนวยความสะดวกให้กับนักดนตรีจนกว่าจะเสร็จสิ้นการแสดง ในส่วนของนักดนตรีจะต้องมีทั้งผู้หญิง และผู้ชาย นักดนตรีหญิงจะต้องร้องเพลงของนักร้องผู้หญิง และเป็นคนถือกล่องรับบริจาค ส่วนนักดนตรีชายจะร้องเพลงผู้ชายและเล่นเครื่องเล่นกีตาร์

**การรวมตัวตั้งวง วงดนตรีตาบอดนั้น** จะต้องประกอบด้วยนักดนตรีตาบอดประมาณ 3 คน เป็นชายและหญิงผสมกัน และมีพีเลียงนักดนตรี ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน ขับรถรับส่ง ยกอุปกรณ์เครื่องเสียง เครื่องดนตรีต่าง ๆ ช่วยติดตั้ง ความสัมพันธ์มีทั้งที่เป็นญาติ คนในครอบครัว และเป็นเพียงคนรู้จักที่มีความไว้เนื้อเชื่อใจกัน ดนตรีแต่ละวงจะมีชื่อวง และตราสัญลักษณ์วง เพื่อใช้ในการทำหนังสือขอจัดแสดงตามสถานที่หรือหน่วยงานต่าง ๆ แนวโน้มของวงดนตรีตาบอดในปัจจุบัน มีรูปแบบที่เป็นศิลปินเดี่ยวมากขึ้น การรวมตัวเป็นวงลดลง เพราะรายได้เฉลี่ยต่อคนที่ลดน้อยลงเมื่อรวมตัวเป็นวงไม่คุ้มค่า แต่หากแสดงเดี่ยวสามารถเลือกวันเวลาที่แสดงได้ อุปกรณ์น้อย ลงทุนน้อยกว่า รายได้ต่อคนมากกว่า เช่น บางคนแสดงตามตลาดนัดคนเดียวได้เงิน 800 บาท แต่หากแสดงเป็นวง 3 คน ได้เงิน 3,000 บาท เมื่อหักค่าเดินทาง ค่าอาหาร และให้กับพีเลียงผู้ประสานงานแล้ว เหลือเงินเฉลี่ยต่อหัวนักดนตรีต่ำกว่า 800 บาท ดังนั้นทำให้วงดนตรีคนตาบอดในปัจจุบันมีแนวโน้มลดน้อยลง

**ระยะเวลาในการแสดงดนตรี** ระยะเวลาที่ใช้ในการแสดงดนตรีมีจำกัด ขึ้นอยู่กับหน่วยงานที่อนุญาตให้ไปแสดง เช่น หน่วยงานราชการและเอกชนมักอนุญาตในช่วงเวลากลางวัน เช่น 12.00-13.00 น. เป็นช่วงพักรับประทานอาหาร เพราะพิจารณาว่าเป็นเวลาที่เหมาะสมไม่รบกวนการทำงาน แต่หากเป็นสถานศึกษาเวลาเรียน เวลาพักไม่ตรงกัน ดังนั้นเมื่อถูกจำกัดเวลาในการแสดงเฉพาะช่วงเที่ยง เงินบริจาคที่ได้รับมีจำนวนไม่มากนักไม่คุ้มกับค่าใช้จ่าย นักดนตรีจึงมักละเมิดสัญญาคือแสดงตั้งแต่ประมาณ 10.00-13.00 น. ซึ่งทำให้ผู้ประสานงานของสถานศึกษาไม่พอใจ เพราะเสียงดนตรีไปรบกวนการเรียนของนักเรียน การแสดงดนตรีในสถานศึกษากำลังได้รับความนิยมจากวงดนตรีตาบอดอย่างมาก เนื่องด้วยมีขั้นตอนขออนุญาตที่ไม่ยุ่งยาก



ประกอบกับสถานศึกษามีนโยบายในการช่วยเหลือสังคมอยู่แล้ว และกิจกรรมดังกล่าวช่วยสร้างความบันเทิงให้กับนักเรียน ลดความเครียดจากการเรียน ส่วนใหญ่จะอนุญาตให้แสดงเทอมละ 1 ครั้ง หมุนเวียนเปลี่ยนวงกันมาเรื่อย ๆ การแสดงแต่ละครั้งจะได้เงินบริจาคขั้นต่ำประมาณ 2,000 บาท สถานศึกษาที่แสดงแล้วได้รับเงินบริจาคมากได้แก่โรงเรียนคริสเตียน ซึ่งมีระบบและระเบียบในการจัดนักเรียนลงมาชมการแสดง ความประทับใจของนักดนตรีตาบอดไม่ใช่แค่เงินบริจาคที่ได้รับ แต่จากการมีส่วนร่วมในการร้องเพลงของผู้ชม ทำให้รู้สึกตนเองมีความสำคัญ เหมือนเป็นนักร้องกำลังแสดงคอนเสิร์ต ประกอบกับการดูแลเอาใจใส่ของอาจารย์ทั้งเรื่องการเตรียมสถานที่ อาหาร และน้ำดื่ม แต่ไม่บ่อยครั้งที่วงดนตรีตาบอดจะมีโอกาสในการเข้าไปแสดงดนตรีในโรงเรียนคริสเตียน ขณะเดียวกันอาจารย์ผู้ประสานงานบางคนก็สร้างความรู้สึกที่ไม่ดีด้วยการใช้คำพูดที่รุนแรงว่ากล่าว ดุฎก ต่ำหนิติเตียน ไม่ให้เกียรติแก่นักดนตรีตาบอด

**การจัดสรรรายได้จากการแสดงดนตรี**เกณฑ์ที่ใช้ในการแบ่งมี 2 แบบ คือหากเป็นวงดนตรีประเภทครอบครัว จะประกอบด้วยนักดนตรี และผู้ประสานงานที่เป็นคนในครอบครัว เช่น ภรรยา น้องสาว ลูกชาย แต่ก็จะมีนักดนตรีอื่นที่ไม่ใช่คนในครอบครัว เกณฑ์ในการแบ่งรายได้ จะแบ่งให้กับนักดนตรีคนละ 10 % จากเงินรายได้ทั้งหมด เงินที่เหลือผู้ประสานงานหลักจะแบ่งเงินให้คนในครอบครัวตามความเหมาะสม อีกประเภทหนึ่งคือการรวมตัวของเพื่อนหรือคนรู้จัก เกณฑ์ในการแบ่งคือนำรายได้หักค่าใช้จ่าย เงินที่เหลือนำมาแบ่งเท่านั้น นอกจากนี้ นักดนตรีตาบอดยังยินดีแสดงเพื่อเป็นการกุศลเพื่อช่วยเหลือสังคม

**กลยุทธ์ในการแสดงดนตรี** การเลือกเพลงที่สอดคล้องกับอายุของผู้ฟัง เช่น ผู้ฟังเป็นเด็กนักเรียน วัยรุ่น จะเน้นเพลงสมัยใหม่ เพลงของนักร้องวัยรุ่น เพลงสตริง ถ้าเป็นผู้ใหญ่ จะเป็นเพลงเพื่อชีวิต เพลงลูกทุ่ง และเพลงที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน การวางกล่องรับบริจาค เลือกวางกล่องในจุดที่คนเดินผ่าน และจะให้นักดนตรีตาบอดถือกล่องรับบริจาคพร้อมกับร้องเพลงด้วย อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมด้วยการขอเพลง นอกจากนี้ยังมีการหยุดร้องเพื่อพูดคุยสร้างความคุ้นเคยเป็นกันเอง ทักทายผู้ฟังและกล่าวขอบคุณ การหยุดร้องเป็นระยะเป็นการช่วยพักเสียงและพักเหนื่อยของนักดนตรีอีกทางหนึ่ง

### 1.3 ปัญหาและอุปสรรคของนักดนตรีตาบอด

นักดนตรีตาบอดต้องเผชิญกับปัญหาสภาพแวดล้อมทั่วไป ได้แก่ ฝนตก โดยเฉพาะแสดงตามตลาดหรือสถานที่เปิดโล่ง น้ำฝนจะส่งผลกับเครื่องดนตรีที่เป็นไฟฟ้าเมื่อกระทบความชื้น เกิดไฟฟ้ารั่ว อีกทั้งยังทำให้ รายได้จากการบริจาคลดลง อีกสาเหตุหนึ่งที่ทำให้รายได้ลดลง คือค่าครองชีพที่สูงขึ้น ทำให้คนส่วนใหญ่ระมัดระวังการใช้จ่ายเงินในการทำบุญ นอกจากนี้ นักดนตรีตาบอดยังต้องเผชิญกับการกดทับ จากกลุ่มคนหลายกลุ่มในสังคม ได้แก่ กลุ่มประชาชนทั่วไป ผ่านสายตาและคำพูดที่ดูถูก ไม่ให้เกียรติ กลุ่มมิชชันนารีซึ่งแฝงตัวมาขโมยเงินในกล่อง โดยเฉพาะกล่องที่ตั้งอยู่ไกลดูแลไม่ทั่วถึง บางครั้งเจอนักเลงหรือคนเมามาหาเรื่องและนำเงินไป นักดนตรีตาบอดส่วนใหญ่จะไม่ตอบโต้ แต่จะปรับวิธีเก็บเงินไม่ให้เหลือเศษเงินที่เป็นธนบัตรอยู่ในกล่อง เพื่อให้ไม่เป็นสิ่งล่อตาแก่กลุ่มมิชชันนารี กลุ่มเจ้าหน้าที่รัฐ โดยเฉพาะเทศกิจที่คอยตรวจจับเวลาออกไปแสดงในสถานที่ไม่เหมาะสม กลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มนักดนตรีตาบอดด้วยกันเอง โดยเฉพาะคนที่มีความสามารถในการร้องเสียงดี จะเรียกเก็บค่าตัวในราคาสูง และมีการลาออกจากวง ไปเป็นศิลปินเดี่ยว ทำให้วงดนตรีเดิมต้องหยุดชะงัก นักดนตรีที่เหลือรู้สึกถึงความไม่มั่นคงในอาชีพ

## 2. การสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอด

นักดนตรีตาบอดสร้างอัตลักษณ์ความเป็นตัวตนจากความสามารถในการแสดงดนตรี การร้องเพลง การแสดงที่สร้างความสุขให้กับผู้ฟัง โดยต้องการให้ตนเองมีค่าแตกต่างจากขอทาน พยายามพัฒนาคุณภาพการร้องเพลง เรียนรู้เพลงใหม่ ๆ ที่เป็นที่นิยมในปัจจุบัน ปรับกลยุทธ์การแสดง เช่นในวงจะมีทั้งนักร้องหญิง และนักร้องชาย ทำให้สามารถร้องเพลงได้ถูกใจผู้ฟังทุกเพศ ทุกวัย ในมุมมองของนักดนตรีตาบอด เขาเชื่อว่าเขาไม่ต่างอะไรกับคนปกติที่มีเป้าหมายอย่างเดียวกันคือขายเสียงแลกเงิน อาชีพของเขาคือนักดนตรีหรือนักร้อง ไม่ใช่ขอทาน ขณะที่คนในสังคมมองนักดนตรีตาบอดเป็นเพียงผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ไม่ให้การยอมรับ การให้เงินหรือการช่วยเหลือเพราะความเมตตาสงสาร ไม่ได้เกิดจากคุณภาพหรือความสามารถในการแสดงดนตรี นอกจากนี้ในด้านกฎหมาย นักดนตรีตาบอดมักถูกเทศกิจตรวจจับ ไม่ให้แสดงในสถานที่ ทั้ง ๆ ที่บางจุดมีคนเร่ร่อน หรือหาบเร่แผงลอยสามารถขายได้ แต่ถ้าเป็นนักดนตรีตาบอดมาแสดงมักถูกเทศกิจจับ ดังนั้น แม้ว่านักดนตรีตาบอดจะพยายามสร้างอัตลักษณ์ หรือสร้างความเป็นตัวตนให้สังคมทั่วไปประจักษ์ แต่วิถีชีวิตของพวกเขาจำเป็นที่จะยังคงอยู่ใน โครงครอบของกฎเกณฑ์ในสังคม

### สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยวิถีชีวิตนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย พบว่า นักดนตรีตาบอดมีรูปแบบการใช้ชีวิตใกล้เคียงกับคนปกติ คือ แต่งงานมีครอบครัว มีบุตร ภูมิลำเนาเป็นคนต่างจังหวัด พักอาศัยตามห้องเช่าราคาถูก โดยรวมกันอยู่เป็นกลุ่ม อาชีพหลักคือการเป็นนักดนตรี ซึ่งรายได้จากการแสดงนั้นไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ดังนั้นจึงต้องมีอาชีพเสริมได้แก่การขายอาหารและสลากกินแบ่งรัฐบาล อย่างไรก็ตามนักดนตรีตาบอดก็ยังให้ความสำคัญกับการแสดงดนตรีมากกว่าเพราะส่วนใหญ่มีใจรักในเสียงเพลง มีความสุขในการร้องเพลง ซึ่งพวกเขาได้พยายามพัฒนากลยุทธ์ในการแสดงดนตรี ตั้งแต่การเลือกสถานที่แสดง โดยจะเลือกสถาบันการศึกษามากกว่าสถานที่อื่นเพราะจุดแข็งเรื่องสถานที่ที่มีความสะดวกสบาย กลุ่มลูกค้าเป้าหมายมีจำนวนมาก แม้จะมีระยะเวลาในการแสดงสั้นแต่รายได้ที่ได้รับก็คุ้มค่ากับการแสดง มีนักร้องทั้งหญิงและชายเพื่อให้สอดคล้องกับเนื้อเพลง ก่อนการแสดงจะมีการเลือกเพลงไว้ล่วงหน้า เพลงที่ร้องจะขึ้นอยู่กับกลุ่มลูกค้าในสถานที่นั้น ๆ ระหว่างที่ร้องเพลงจะมีการพูดคุยเป็นระยะ ๆ กับผู้ฟัง เพื่อให้ผู้ฟังมีส่วนร่วมในการแสดงด้วย นอกจากนี้มีการปรับกลยุทธ์การวางจุดตั้งกล่องรับบริจาคให้สะดวกและปลอดภัยจากมิถุนาชีพ

การสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอด พบว่า นักดนตรีตาบอดสร้างอัตลักษณ์แห่งตนขึ้นมา เพื่อให้คนทั่วไปยอมรับ ว่าไม่ใช่ผู้ด้อยโอกาสในสังคม สามารถประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองได้ด้ความสามารถในการร้องเพลง การแสดงดนตรี สังคมกดทับนักดนตรีตาบอด โดยถูกวาทกรรมไปแล้วว่าคนตาบอดที่แสดงดนตรีนั้นเป็น “ขอทาน หรือ วมิพก” ขณะที่คนปกติเล่นดนตรีริมทางเท้า หรือสถานที่สาธารณะเพื่อรับเงินบริจาค สังคมเรียกกลุ่มคนเหล่านี้ว่า “นักดนตรีเปิดหมวก” ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการแสดงออกของนักดนตรี ตาบอดทั้งหมดยังอยู่ภายใต้กรอบโครงสร้างและวาทกรรมของสังคม ซึ่งคงต้องอาศัยเวลา ในการพิสูจน์ความสามารถหรือศักยภาพในการแสดงให้สังคมประจักษ์เพื่อนำไปสู่การยอมรับต่อไป

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาผู้วิจัยมีความเห็นว่า การใช้ชีวิตประจำวันของคนตาบอดไม่ได้แตกต่างจากคนทั่วไป แต่งานมีสามิ ภรรยา และลูกเหมือนคนปกติ ส่วนใหญ่มีฐานะยากจน แต่ก็ไม่ต้องการให้ตนเองเป็นภาระของสังคม โดยพยายามพัฒนาศักยภาพด้านใดด้านหนึ่งตามที่ตนเองถนัด เพื่อใช้ประกอบอาชีพเลี้ยงตนเองและครอบครัว อาชีพที่คนตาบอดนิยมทำกันอาชีพหนึ่งคือการเป็นนักดนตรี สอดคล้องกับ พรจันท์ เกียรติศิริโรจน์ (2551) ที่กล่าวว่า ผู้พิการต้องการทำงานเพื่อแสดงความสามารถในการช่วยเหลือตนเองและครอบครัว ทั้งในด้านเศรษฐกิจและภาวะความรับผิดชอบในครอบครัว ต้องการงานที่ตนสนใจหรือชอบ เป็นงานที่สามารถทำได้โดยใช้กำลังความสามารถที่มีอยู่ ต้องการงานที่ทำให้เกิดความรู้สึกประสบความสำเร็จเพราะจะทำให้เกิดความเชื่อมั่นมากขึ้น การแสดงดนตรีในปัจจุบันมีความยากลำบากมากขึ้น การดำเนินงานในลักษณะธุรกิจครอบครัว ขนาดวงไม่เกิน 5 คน กลยุทธ์ในการแสดงต้องมีการปรับรูปแบบในการแสดงให้สอดคล้องกับสถานที่และกลุ่มผู้ฟัง อย่างไรก็ตามความสามารถทางด้านดนตรีของนักดนตรีตาบอดไม่สูงมากนัก ขาดความรู้ ขาดทักษะในการร้องเพลงและแสดงดนตรี ไม่มีการพัฒนาเพลงใหม่ ๆ ทำให้ไม่เป็นที่ประทับใจของคนบริจจาค สอดคล้องกับ พิระชัย ลีสมบูรณ์ผล (2536) พบว่า มีคนตาบอดจำนวนน้อยมากที่ใช้ดนตรีเป็นอาชีพหลักอย่างแท้จริง เนื่องจากคนตาบอดส่วนใหญ่ยังไม่สามารถแสดงดนตรีได้คุณภาพถึงระดับที่ทำให้ได้รับความสนใจ และยกย่องจากบุคคลทั่วไป อย่างไรก็ตามนักดนตรีตาบอดมีการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการแสดงดนตรี ทั้งการเลือกเพลงที่เหมาะสมกับผู้ฟังและสถานที่ การสร้างความเป็นกันเอง เทคนิคการวางจุดรับบริจจาค ซึ่งจะสอดคล้องและแตกต่างกันไปตามสถานการณ์

นักดนตรีตาบอดพยายามสร้างอัตลักษณ์ให้ตนเองผ่านการแสดงดนตรี เป็นการแสดงให้เห็นความสามารถและคุณค่าที่อยู่ในตนเอง สอดคล้องกับอานนท์ วันลา (2553) ที่พบว่า ทักษะคติของคนตาบอด คือการมองตนเองว่าไม่เคยสูญเสียอะไร ประเมินตามความรู้สึกว่าตนเองไม่แตกต่างมีความสามารถและมีคุณค่า นั่นคือการเห็นคุณค่าของตนเอง ซึ่งเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และเป็นพื้นฐานของการสร้างอัตลักษณ์แห่งตนขึ้นมาใหม่ แทนที่อัตลักษณ์ของผู้พิการที่สังคมมอบให้ ที่ว่าคนพิการน่าสงสาร น่าเวทนา ควรได้รับการช่วยเหลือ สู้อัตลักษณ์แห่งตัวตนใหม่ ทำให้สังคมยอมรับในความสามารถ

## ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยจากผลการวิจัย พบว่า นักดนตรีตาบอดมีลักษณะวิถีชีวิตใกล้เคียงกับคนปกติ แต่จะประสบปัญหาความยากลำบากในการทำมาหากิน ทางเลือกในการประกอบอาชีพมีไม่มากนัก โดยเฉพาะการเป็นนักดนตรีตาบอด ขาดเสียงแลกกกับเงินบริจจาค ซึ่งปัจจุบันการแข่งขันค่อนข้างสูง มีนักดนตรีศิลปินเดี่ยวเพิ่มขึ้นจำนวนมาก สังคมไม่ให้การยอมรับในความสามารถทางการแสดงดนตรีของนักดนตรีมากนัก เหตุผลของการบริจจาค มาจากความสงสารมากกว่าชื่นชมในเสียงเพลง อีกทั้งการช่วยเหลือจากรัฐบาลไม่มีความชัดเจน ทั้งระดับนโยบายและความเป็นรูปธรรม ดังนั้นผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางในการแก้ไขแก่บุคคล 3 ฝ่ายได้แก่

1. นักดนตรีตาบอด ควรพัฒนาความสามารถในการแสดงดนตรี หมั่นฝึกฝนการร้องเพลงให้ได้มาตรฐานสามารถร้องได้ทุกแนว ติดตามเพลงที่กำลังได้รับความนิยมในปัจจุบัน ก่อนการแสดงทุกครั้งควรเตรียมความพร้อมศึกษาข้อมูลของกลุ่มลูกค้าในสถานที่ที่จะไปแสดง ว่าเป็นกลุ่มใดคนทำงาน นักเรียน นักศึกษา อายุเท่าใด เพื่อให้สนองความต้องการของผู้บริจจาคได้ทุกกลุ่ม การแต่งกายควรสุภาพเรียบร้อย เพื่อภาพลักษณ์ที่ดี และสร้างความสนใจให้กับกลุ่มผู้ฟังได้

2. ประชาชนทั่วไป ทั้งกลุ่มลูกค้าเป้าหมาย และกลุ่มพ่อค้าแม่ค้าที่อยู่ในสถานที่ใกล้เคียงกับการแสดง ที่อาจจะได้รับผลกระทบจากการแสดงดนตรี ซึ่งทุกกลุ่มควรให้เกียรติซึ่งกันและกันเคารพสิทธิความเป็นมนุษย์ ของทุกคน หากนักดนตรีทำอะไรที่ไม่ถูกต้องเช่นเสียงดนตรีดังเกินไป ควรพูดจาด้วยความสุภาพไม่ต้องใส่ อารมณ์เพราะกลุ่มนักดนตรีตาบอดส่วนใหญ่ไม่ต้องการมีปัญหาหรือสร้างความเดือดร้อนให้กับใคร ปัญหาที่ ผ่านมาเกิดจากความไม่รู้ไม่เจตนามากกว่า

3. ภาครัฐควรเพิ่มโอกาสในการแสดงความสามารถทางดนตรี จัดเวทีการแสดงในสถานที่หน่วยงาน ราชการ หรือสวนสาธารณะ ให้นักดนตรีตาบอดได้แสดง เพื่อเป็นการสร้างงาน สร้างรายได้ เปรียบเสมือนการ โฆษณาประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนทั่วไปเห็นความสามารถเชิงประจักษ์ เพราะคนในสังคมบางกลุ่มไม่มั่นใจ ในความสามารถ ขณะที่วงดนตรีตาบอดที่มีศักยภาพเป็นนักดนตรีมืออาชีพยังมีอยู่

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาเรื่อง “วิถีชีวิตนักดนตรีตาบอดในสังคมไทย : กรณีศึกษา กรุงเทพมหานคร” ซึ่งเป็นการศึกษาการดำเนินชีวิตประจำวันของนักดนตรีตาบอด และการประกอบอาชีพ ของนักดนตรีตาบอด ทั้งในบริบทกระบวนการแสดงดนตรี กลยุทธ์ในการแสดงดนตรี การสร้างอัตลักษณ์ของนักดนตรีตาบอด ซึ่ง เป็นการศึกษาสมรรถนะด้านการร้องเพลงเพียงอย่างเดียว ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้ ทำการศึกษาสมรรถนะด้านอื่นของนักดนตรีตาบอด เพื่อให้ทราบสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถอื่น ๆ ของ นักดนตรีตาบอด เพื่อนำไปสู่การวางแผนจัดอบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาอาชีพ เป็นการเพิ่มทางเลือกใน การประกอบอาชีพ สร้างรายได้ และควรศึกษาคุณภาพชีวิตของนักดนตรีตาบอดก่อนฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ และหลังการฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ มีความเปลี่ยนแปลงในคุณภาพชีวิตหรือไม่ นอกจากนี้ยังใช้เป็นแนวทางใน การพัฒนาผู้พิการประเภทอื่นให้เขาสามารถอยู่ได้ด้วยตนเองโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น

### บรรณานุกรม

กิตติยา (นรามาศ) รัตนากร. (2531). **คนพิการ : การสงเคราะห์และการฟื้นฟูสมรรถภาพ.** กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เกศกนก นรเดชานนท์. (2554). “**ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจ้างงานผู้พิการเข้าทำงาน ของผู้ประกอบการธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร**” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

เครือข่ายงานพัฒนาคุณภาพชีวิตคนพิการ ของ องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น. **พระราชบัญญัติฟื้นฟูสมรรถภาพคนพิการ พ.ศ. 2534.** เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2555. <http://www.fap.or.th/subfapnews.php?id=652>

จตุรงค์ บุญยรัตนสุนทร และคณะ. **รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ รูปแบบและแนวทางการส่งเสริมกลุ่มอาชีพหรือสวัสดิการสำหรับคนพิการ.** เข้าถึงเมื่อ 5 ธันวาคม 2555. [http://www.healthyability.com/detail\\_new.php?content\\_id=576](http://www.healthyability.com/detail_new.php?content_id=576)

ชาย โปธิสิตา. (2548). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

\_\_\_\_\_. (2552). **ศาสตร์และศิลป์แห่งการวิจัยเชิงคุณภาพ**. กรุงเทพฯ : อมรินทร์พริ้นติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง.

ธงชัย ลุมพेशร. (2554). “วิถีชีวิตชาวไทยทรงดำ ตำบลบ้านดอน อำเภออุ้มทอง จังหวัดสุพรรณบุรี” วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

นิลวดี พรหมพักพิง. (2547). “การสร้างอัตลักษณ์ของชาวชุมชนแออัดในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมวิทยาการพัฒนา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

พงศ์สฤษฎ์ บำรุงพงศ์. (2550). “โครงการศูนย์พัฒนาคุณภาพชีวิตผู้พิการทางสายตาจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์สถาปัตยกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาภูมิสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

พรจันทร์ เกียรติศิริโรจน์. (2554). การส่งเสริมการมีงานทำของคนพิการ. ค้นเมื่อ 9 มกราคม 2554, จาก <http://gotoknow.org/blog/pornjan/145237>.

พิศิษฐ์ คุณวโรตม์. (2545). “อัตลักษณ์และกระบวนการต่อสู้เพื่อชีวิตของผู้ติดเชื้อ HIV”. วิทยานิพนธ์สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พีระชัย ลีสมบุญผล. (2536). “ดนตรีของคนตาบอดในประเทศไทย : การเรียนรู้และการประกอบอาชีพ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวัฒนธรรมศึกษา มหาวิทยาลัยมหิดล.

เรืองฟ้า บุราคร. (2550). “การสื่อสารกับการสร้างอัตลักษณ์ กระทบ ในพื้นที่คาบารต์โซว์” วิทยานิพนธ์วารสารศาสตร์ มหาบัณฑิต (สื่อสารมวลชน) มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สันธาร หอมนาน. (2548). “การประกอบอาชีพและวิถีชีวิตผู้ขับขี่มอเตอร์ไซค์รับจ้างในกรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษาซอยอภาภิรมย์และซอยเสื่อใหญ่อุทิศ” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2535). รายงานการวิจัยเรื่องการศึกษาการประกอบอาชีพอิสระของผู้สำเร็จอาชีวศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ.

อานนท์ วันลา. (2553). “การสร้างเทคโนโลยีแห่งตัวตนของสมาชิกวุฒิสภาผู้พิการทางสายตา” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร-มหาบัณฑิต สาขาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยศิลปากร.



## ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

### FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION OF CIVIL OFFICERS ATTACHED TO YANNAWA DISTRICT OFFICIALS, BANGKOK METROPOLITAN ADMINISTRATION

มานะชัย กฤตอำไพ  
สำนักงานเขตยานนาวา

#### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับและปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา และเพื่อเสนอแนะแนวทางในการเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้ข้าราชการที่ทำงานในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา จำนวนทั้งสิ้น 120 คนโดยศึกษาประชากรทั้งหมด ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ทดสอบสมมติฐานการวิจัย ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วย ไคสแควร์ และวัดความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้ 1. ระดับความพึงพอใจด้านต่างๆ ในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนด้านการยอมรับนับถือ มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา อยู่ในระดับปานกลาง 2. ปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ได้แก่ อายุ และมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ได้แก่ อายุราชการ 3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา โดยหัวหน้าหน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมพัฒนาข้าราชการ ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ ข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา

## Abstract

The purposes of this research were: 1.To study the level of work satisfaction of the Yannawa District officials. 2. To study the factors which affect the satisfaction of the Yannawa District officials. 3. To suggest how to enhance the level of satisfaction in the work of Yannawa District official. Population is 120 Yannawa District officials. The researcher used a questionnaire to collect data. The statistic was used to analyze quantitative research which included the frequency, the percentage, the hypothesis, the testing which were statistically analyzed by Chi-square, and the measure of the relationship between the Independent and Dependent Variables with 0.05 level of significance. The results of the study were as the following : 1. The working satisfaction of Yannawa District officials was at a high level in all 5 factors, 2. The factors which affected the overall satisfaction of Yannawa's officials with significant level of 0.05 were the age level, the policy and management, the advancement in position, the relationship with colleagues, the atmosphere in the office and the income and welfare of Yannawa District officials. 3. The suggestion to promote working satisfaction of Yannawa District officials was that the department head should organize to promote respect such as coaching mentors some techniques, building a system to work effectively, putting the man on the right job, and manifesting honor, pride, and loyal to the organization to enhance work satisfaction.

**Keywords :** Factors Affecting Satisfaction, Yannawa District Officials

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

พระราชดำรัสของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว “การเลือกคนใช้ให้เหมาะแก่ตำแหน่งเป็นสิ่งสำคัญสำหรับผู้เป็นนายคน การที่จะรู้ว่าถูกหรือผิดนั้นจะต้องขยันทนเอาใจใส่ดูอยู่เสมอว่า ผลงานที่เขาทำนั้นเป็นอย่างไร ถ้าเขาทำได้ดีต้องยอมให้ว่าเป็นความดีของเขาเอง เราจะรับเอาได้เพียงแต่ว่าเลือกคนถูก ถ้าเขาทำผิดเราต้องรับเสียเองว่าเพราะเราเลือกเขาจึงมีโอกาสมทำผิด ทั้งนี้เพราะอำนาจอยู่ที่ไหนความรับผิดชอบต้องอยู่ที่นั่นด้วย ถ้าเรียกผู้ใดมาสั่งงานจะให้ไปรับตำแหน่งใหม่ ผู้นั้นตอบรับว่าได้โดยเร็วและอายุนั้นก็ทำได้ อายนี่ก็งานละก็เตรียมหาคนใหม่ไว้ได้ทันที ถ้าคนใดหนกใจ ซักถามถึงถ้วนเห็นความลำบากละก็ เรานอนหลับตาได้” (เทพมนตรี ลิมปพะยอม, 2555)

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 59 วรรคหนึ่ง กำหนดว่าผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งตามมาตรา 53 วรรคหนึ่ง หรือมาตรา 55ให้ทดลองปฏิบัติหน้าที่ราชการ และให้ได้รับการพัฒนาเพื่อให้รู้ระเบียบแบบแผนของทางราชการและเป็นข้าราชการที่ดี และหมวด 4 การเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิตมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติราชการ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2551 – 2555 มีจุดมุ่งหมายในการยกระดับการให้บริการและการทำงานของข้าราชการ เพื่อตอบสนองความคาดหวัง และความต้องการของประชาชนที่มีความสลับซับซ้อน

หลากหลายและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ปรับรูปแบบการทำงานให้มีลักษณะเชิงบูรณาการ เกิดการแสวงหาความร่วมมือและสร้างเครือข่ายกับฝ่ายต่างๆ รวมทั้งเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วม มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง บุคลากรมีความพร้อม และความสามารถในการเรียนรู้ คิดริเริ่ม เปลี่ยนแปลงและปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่างๆ และสร้างระบบการกำกับดูแลตนเองที่ดี เกิดความโปร่งใส มั่นใจ และสามารถตรวจสอบได้รวมทั้งทำให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีจิตสำนึกความรับผิดชอบต่อตนเอง ต่อประชาชน และต่อสังคม ประกอบกับยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน มีเป้าประสงค์หลักในการพัฒนาข้าราชการพลเรือนให้มีสมรรถนะและความมุ่งมั่นในการปฏิบัติราชการ โดยยึดหลักการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ และการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี นักบริหารทุกระดับมีศักยภาพในการเป็นผู้นำการบริหารราชการยุคใหม่ ภาคราชการมีขีดความสามารถ และมาตรฐานการปฏิบัติงานในระดับสูงเทียบเท่าเกณฑ์สากล ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและเกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ กระทรวงยุติธรรมเห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการเพื่อรองรับกับภารกิจของกระทรวงยุติธรรม และทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และเทคโนโลยี (คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552)

วิวัฒนาการข้าราชการพลเรือนไทยได้เริ่มมาแต่สมัยกรุงสุโขทัย ซึ่งมีลักษณะการปกครองแบบพ่อปกครองลูก พระมหากษัตริย์เป็นเสมือนพ่อข้าราชการเป็นเสมือนลูก หรือคนในครอบครัว ครั้นต่อมาในสมัยกรุงศรีอยุธยา ระเบียบข้าราชการพลเรือนได้มีลักษณะเป็นระบบทหาร ถือว่าชายฉกรรจ์ทุกคนต้องเป็นทหาร ไม่มีการแยกทหารกับพลเรือนออกจากกัน ในยามปกติก็เป็นพลเรือน เมื่อเกิดศึกสงครามก็เปลี่ยนสภาพเป็นทหาร ต่อมาได้วิวัฒนาการเป็นระบบอุปถัมภ์ คือใครเป็นข้าราชการก็นำญาติพี่น้องหรือพรรคพวกเข้ารับราชการตลอดจนการเลื่อนขั้นตำแหน่ง การรับราชการมีลักษณะเป็นอาชีพของชนชั้นสูงหรือผู้ที่มีสกุลและเกือบเป็นการสืบมรดกตกทอดกันไป ในระยะเวลานั้น ข้าราชการมีลักษณะเป็นข้าราชการบริพารมากกว่าที่จะเป็นพนักงานของรัฐ และระเบียบราชการพลเรือนก็ยังไม่ค่อยมีระเบียบกฎเกณฑ์อะไรมากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้ารับราชการยังไม่มี การสอบคัดเลือกผู้ที่มีความสามารถแต่อย่างใด คงใช้วิธีนำญาติพี่น้องเข้ารับราชการกันอยู่ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะหน้าที่ความรับผิดชอบของรัฐที่มีต่อประชาชนไม่มีขอบเขตกว้างขวางมากนัก ระบบราชการก็ยังไม่ยุ่งยากซับซ้อน ข้าราชการก็มีจำนวนไม่มากนัก การรับคนเข้ารับราชการ การปูนบำเหน็จความดีความชอบ การแต่งตั้งถอดถอน จึงเป็นอำนาจสิทธิ์ขาดของพระมหากษัตริย์หรือผู้มีอำนาจ โดยยึดหลักธรรมหรือจารีตประเพณีเป็นหลักเท่านั้น ต่อมาในรัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ระเบียบข้าราชการพลเรือนได้เริ่มวิวัฒนาการเข้าสู่ระบบใหม่หลายประการ แต่ก็ยังคงเป็นไปในรูปแบบอุปถัมภ์อยู่ จนกระทั่งปี พ.ศ. 2471 เมื่อพระบาทสมเด็จพระปกเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงตราพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนขึ้น โดยระเบียบข้าราชการพลเรือนไทยจึงได้ยึดถือหลักการของระบบคุณธรรมมาจนกระทั่งปัจจุบันและได้พัฒนาไปในทางเสริมสร้างที่ดีขึ้นกว่าแต่ก่อน โดยการปรับปรุงและได้นำวิธีการบริหารงานบุคคลแผนใหม่มาใช้ปฏิบัติเพื่อก่อให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานขององค์กรมากขึ้น (กรมการปกครอง, 2525)

บุคลากรผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานถือเป็นทรัพยากรที่จำเป็นอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของหน่วยงานนั้น การกระทำใด ๆ ของเจ้าหน้าที่แต่ละคนย่อมส่งผลกระทบต่อหน่วยงานในภาพรวมไม่น้อยตามตำแหน่งอำนาจหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ผู้นั้น ดังนั้นทุกหน่วยงานจึงต้องให้ความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการด้านบุคลากร จากข้อมูลการขอย้ายหน่วยงานและการลาออกจากราชการของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา พบว่า



ในปีงบประมาณ 2552 มีข้าราชการขอโอนย้าย 8 ราย ลาออกจากราชการ 1 ราย และลาออกจากราชการก่อนกำหนด 6 ราย ในปีงบประมาณ 2553 มีข้าราชการขอย้าย 10 ราย ลาออกจากราชการ 2 ราย และลาออกจากราชการก่อนกำหนด – ราย (กรุงเทพมหานคร ไม่อนุมัติให้มีโครงการฯ) ในปีงบประมาณ 2554 ที่ผ่านมามีข้าราชการขอย้าย 10 ราย ลาออกจากราชการ 2 ราย และลาออกจากราชการก่อนกำหนด 8 ราย (ข้อมูลด้านบุคลากร ฝ่ายปกครอง สำนักงานเขตยานนาวา, 2554) แสดงให้เห็นว่า ข้าราชการบางส่วนของสำนักงานเขตยานนาวา ต้องประสบปัญหาและขาดขวัญกำลังใจ ไม่พึงพอใจในการทำงาน ทั้งนี้การที่ข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานสูง ขอย้ายและขอลาออกจากราชการ ย่อมมีผลต่อประสิทธิภาพโดยรวมในการทำงาน มีผลทำให้สูญเสียข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งถ้าไม่บำรุงรักษาข้าราชการที่มีความรู้ความสามารถ มีประสบการณ์ในการทำงานไว้ สำนักงานเขตยานนาวาก็คงจะประสบปัญหาด้านบุคลากร อันส่งผลกระทบต่อหน่วยงานและประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการที่เหลืออยู่ ทั้งนี้เพื่อเป็นการป้องกันมิให้เกิดความสูญเสียข้าราชการ หน่วยงานควรสร้างแรงกระตุ้นให้ข้าราชการได้ทำงานด้วยความเต็มใจ กระตุ้นการแสดงออกถึงความสามารถที่มีอยู่ และสร้างความพึงพอใจในการทำงาน เพราะความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นมีผลต่อความสำเร็จของงานและยังเป็นเครื่องหมายแสดงถึงประสิทธิภาพของการทำงานตลอดจนแสดงถึงภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรเพราะการที่แต่ละบุคคลใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ดีส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องตามความต้องการของบุคคลเพื่อสนองความต้องการของหน่วยงาน โดยการส่งเสริมให้ผู้ทำงานมีความพึงพอใจให้สูงขึ้นช่วยลดอาการเบื่องาน การขาดงานและอัตราการลาออก ของผู้ทำงาน อีกทั้งยังส่งผลให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีผลทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด

ผู้วิจัยซึ่งรับราชการอยู่ในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ต้องการศึกษารายละเอียดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลผลการวิจัยมาเป็นแนวทางในการจัดระบบงานและพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่โดยเสริมสร้างระดับความพึงพอใจในการทำงานให้มากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลสำเร็จต่อการจัดการศึกษาต่อไป และเป็นแนวทางในการบริหารของหน่วยงานอื่น โดยการสร้างความพึงพอใจในการทำงานอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน และจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประเทศชาติโดยรวม

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษารายละเอียดที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร



## ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการทำงาน

อัญชลลา สงวนศักดิ์ (2546:47-56) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษาบริษัท โซนี่โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. พบว่า (1) พนักงานเพศชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (2) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (3) พนักงานที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (4) พนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ชุตินา เทียงคำ (2547 : 55 - 68) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของนักบัญชี บริษัท ปตท. พบว่า นักบัญชีของบริษัท ปตท.จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า (1) นักบัญชีที่มีเพศต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเพศชายมีระดับความพึงพอใจมากกว่าเพศหญิง (2) นักบัญชีที่มีอายุมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านักบัญชี ที่มีอายุน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) นักบัญชีที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่านักบัญชีที่มีตำแหน่งต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (4) นักบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจมากกว่าและนักบัญชีที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วชิรพล รัตนสุวรรณ (2548 : 80 - 104) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่าและพันธุ์พืช หลังการปฏิรูประบบราชการ ผลการวิจัยพบว่า ในภาพรวมข้าราชการมีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการชายมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการเพศหญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ข้าราชการที่มีตำแหน่งสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งต่ำกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญและได้รับความสนใจทำการศึกษาเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร ในองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานนั้นมีความเกี่ยวข้องกับ เจตคติในการทำงานและความต้องการเป็นสำคัญ ซึ่งมีองค์ประกอบที่คล้ายคลึง และแตกต่างกันตามลักษณะของบุคลากรซึ่งผู้วิจัยนำแนวคิดทฤษฎีและความหมายของปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานจากงานวิจัย ดังนี้

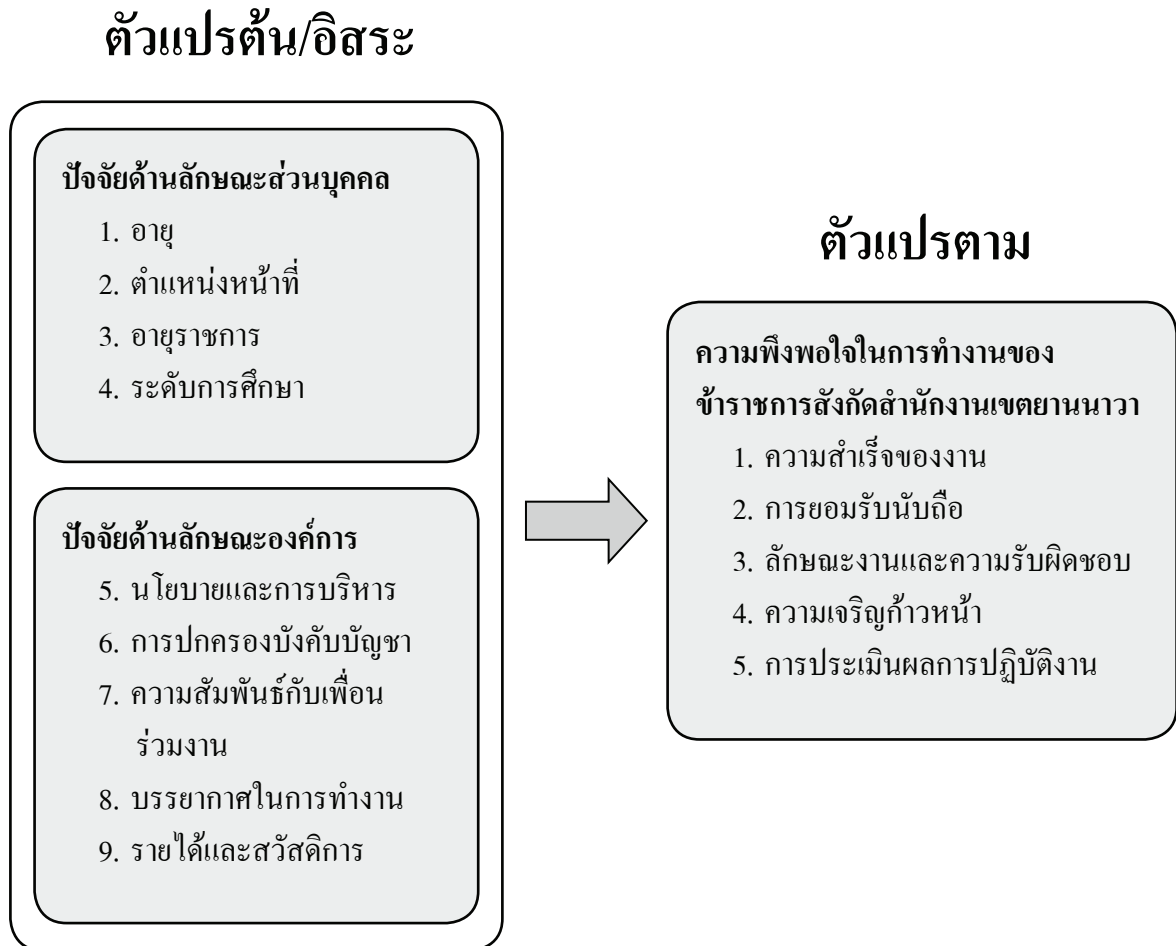
**ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง รายละเอียดส่วนตัวของข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการ ระดับการศึกษา และเงินเดือน

**อายุราชการ** หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่เริ่มรับราชการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร จนถึงปีงบประมาณ 2555 โดยจำแนกเป็นระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปีระหว่าง 5-10 ปีระหว่าง 11-15 ปี ระหว่าง 16-20 ปีระหว่าง 21-30 ปี และมากกว่า 31 ปี ขึ้นไป

**ความพึงพอใจในการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่เป็นความรู้สึกที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับการตอบสนองทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

## วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 120 คน โดยใช้ศึกษาประชากรทั้งหมด ดำเนินการศึกษาวิจัยในลักษณะของการวิจัยเชิงปริมาณ และเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม กำหนดให้มีตัวแปรต้น / อิสระและตัวแปรตาม ซึ่งได้กำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา แสดงในรูปที่ 1 ดังนี้



**รูปที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ อายุ ตำแหน่งหน้าที่ อายุราชการและระดับการศึกษา ข้อคำถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ซึ่งแบ่งเป็น 5 ด้าน ได้แก่ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการ

ปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4 และมากที่สุด = 5

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยข้อคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ น้อยที่สุด = 1, น้อย = 2, ปานกลาง = 3, มาก = 4 และมากที่สุด = 5 ซึ่งในการวัดความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ปรับใช้จากเครื่องมือวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร (มจรินทร์ ดิยาภิรมย์, 2547 : 43)

## วิธีการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้มีการพัฒนาแบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎีและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการกำหนดคำถามในแบบสอบถามฉบับร่าง ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้

2. สร้างแบบสอบถามให้ตรงกับเนื้อหาที่ต้องการ แล้วนำแบบสอบถามฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบ ความครบถ้วน ความถูกต้องและให้ข้อเสนอแนะต่อการปรับปรุงให้สมบูรณ์ถูกต้องตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

3. นำแบบสอบถามไปทดสอบ เพื่อหาความเชื่อมั่นของการตอบแบบสอบถามของกลุ่มทดสอบที่มีลักษณะคล้ายกลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 ตัวอย่าง และมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$  - coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1970) พบว่า ในการทดสอบครั้งนี้คำนวณได้ค่าสัมประสิทธิ์ของความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามในตอนต้นที่ 1 จำนวน 10 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.92 ตอนที่ 2 จำนวน 15 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.93 หมายถึงมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูง ซึ่งอยู่ในเกณฑ์ที่เชื่อถือยอมรับได้และสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เป็นเครื่องมือเก็บข้อมูลได้

## การวิเคราะห์ข้อมูล

การใช้สถิติ Nonpara Para ไม่ได้ขึ้นกับระดับการจัดของตัวแปรแต่ขึ้นกับการทดสอบ Assmition วิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาทำการนำเสนอผลการศึกษาในรูปแบบคำบรรยายประกอบตาราง โดยข้อมูลส่วนใหญ่เป็นข้อมูลเชิงคุณภาพที่มีระดับมาตราวัด ได้แก่

1) สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) เป็นสถิติที่ใช้บรรยายคุณลักษณะทั่วไปของข้อมูล ในการศึกษานี้ประกอบด้วยสถิติ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage)

2) สถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ทดสอบสมมติฐานเป็นแบบไม่มีพารามิเตอร์ (Nonparametric) ได้แก่ ค่าไคสแควร์ (Chi-Square Test) ใช้ในการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามว่ามีความสัมพันธ์กันหรือไม่ และ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบ Gamma (Jamss A Davis 1971 : 49)

## ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับการตอบแบบสอบถาม พบว่า ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ระหว่าง 31-35 ปี และ 46 –50 ปี ขึ้นไปเป็นจำนวน 23 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 19.16 ทำงานอยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานมากที่สุด จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50 มีอายุราชการระหว่าง 21–30 ปี มากที่สุด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 54.16

2. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร มีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ด้านความสำเร็จของงาน พบว่า ข้าราชการสามารถทำงานสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การที่ผู้บังคับบัญชามีความพึงพอใจในผลการปฏิบัติงานของท่าน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และผลสำเร็จในการทำงานของท่านนำความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 52.50 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมาก

2.2 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ด้านการยอมรับนับถือ พบว่าการเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลางจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 การได้รับความไว้วางใจในการทำงานจากผู้ร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเท่ากันในระดับมากและปานกลาง จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 และความรู้สึกรักใคร่และภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในหน่วยงานนี้ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง

2.3 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ พบว่า งานที่ทำมีรูปแบบระเบียบแบบแผนที่ชัดเจน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 46.67 งานในความรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 50.84 และความพร้อมปฏิบัติงานได้ตลอดเวลาทั้งงานประจำและงานมอบหมายพิเศษ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.37 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก

2.4 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ด้านความเจริญก้าวหน้า พบว่า ความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำอยู่ในปัจจุบัน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับปานกลาง จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 การที่ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ได้รับความก้าวหน้าในการศึกษาต่อ การฝึกอบรมดูงานและการประชุมสัมมนา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 และความต้องการ

ได้รับการส่งเสริมให้ก้าวทันกับวิทยาการหรือเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 51.65 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก

2.5 ระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า หน่วยงานมีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจเท่ากันในระดับมาก และระดับปานกลาง 55 คน คิดเป็นร้อยละ 45.83 การใช้แบบประเมินผลการปฏิบัติงานที่เหมาะสม เพียงตรงไปตรงมาตรวจสอบได้ ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 47.50 และการที่ผู้บังคับบัญชามีความเป็นธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก

สรุป ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 โดยรวมจำนวน 5 ด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการฯ อยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้า ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ

### 3. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เมื่อวิเคราะห์จากสมมติฐานการวิจัยแล้วได้ผล ดังนี้

สมมติฐานการวิจัย	Chi Sq	(Sig.)	Gamm	(Sig.)	ผลการทดสอบสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการที่มีอายุมากกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า	7.06	<.05	.38	<.01	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่สูงกว่า มีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่ำกว่า	.31	>.05	.02	>.05	ปฏิเสธสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า	3.98	<.05	.35	<.05	ยอมรับสมมติฐาน
สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาสูงกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า	2.92	>.05	.26	>.05	ปฏิเสธสมมติฐาน

สรุปผลการพิสูจน์สมมติฐาน พบว่า ปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และอายุราชการมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนด้านตำแหน่งหน้าที่และระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา

#### 4. การเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้แก่ อายุ อายุราชการ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านบรรยากาศในการทำงานและด้านรายได้และสวัสดิการ ที่มีผลการวิจัยอยู่ในระดับสูง ซึ่งจะทำให้มีระดับความพึงพอใจในการทำงานสูงมากขึ้นไปด้วย ผู้วิจัยมีความคิดเห็นว่า หัวหน้าหน่วยงานสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาได้สูงมากขึ้นอีกทั้ง 5 ด้าน ดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน ควรให้หน่วยงานมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวทางในการทำงานให้ทราบอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งและมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมให้ข้าราชการสามารถทำงานหรือสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ในการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย มีนโยบายสนับสนุนและส่งเสริมการฝึกอบรม ฝึกงานเพื่อให้ข้าราชการได้เพิ่มพูนความรู้ จึงจะทำให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวากรุงเทพมหานคร มีความพึงพอใจในการทำงานระดับมากที่สุด

ด้านการยอมรับนับถือ หัวหน้าหน่วยงานควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมการยอมรับซึ่งกันและกันด้วยลำดับอาวุโส ควรมีการยกย่องชมเชยแสดงความยินดีทำให้มีเกียรติและภาคภูมิใจ การให้กำลังใจจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาควรสนับสนุนความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่ทำงานในปัจจุบันให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา อีกทั้งควรส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความรัก ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อเป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ด้านการยอมรับนับถือ ในระดับมากหรือมากที่สุดได้เช่นกัน

ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ การมอบหมายงานได้ตรงตำแหน่งงานกับความรู้ความสามารถของตนเอง ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นแรงกระตุ้นอย่างดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาก็จะสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงมากขึ้นได้

ด้านความเจริญก้าวหน้า การให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานครมีโอกาสได้พัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่างๆที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานคร จัดขึ้นจะเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาโทและปริญญาเอก อันจะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับสูงต่อไปในอนาคตก็จะสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงมากขึ้นได้

ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานควรส่งเสริมให้ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองโดยเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่างๆที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจัดขึ้นเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นฐานรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน และหน่วยงานของกรุงเทพมหานคร เน้นให้ผู้บริหารทุกหน่วยงานต้องจัดประชุมชี้แจงให้ข้าราชการทุกคนได้รับรู้ รับทราบถึงความสำคัญของการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและผลของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและการรับรางวัลผลการปฏิบัติงาน ประจำปี (โบนัส) ของกรุงเทพมหานครอีกด้วย จะสามารถเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้

## การอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร

1. ระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1.1 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความสำเร็จของงานอยู่ในระดับมากที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ได้รับการอบรมพัฒนางานอยู่ตลอดเวลา จึงสามารถนำความรู้ความสามารถที่ได้รับการฝึกฝนมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จและสร้างชื่อเสียงความก้าวหน้ามาสู่หน่วยงาน สอดคล้องกับแนวคิดปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2548 : 121) กล่าวว่าบุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาแล้วได้รับประโยชน์มากที่สุดเขาจะทำงานหนักถ้าเขาคาดหวังว่าความพยายามของเขาจะนำไปสู่รางวัลที่เขาต้องการในด้านรายรับหรือตำแหน่งที่สูงขึ้นเพราะว่าความรู้สึกรวมของพนักงานที่มีต่อการทำงานในทางบวกเป็นความสุขของพนักงานที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทนคือผลที่เป็นความพึงพอใจที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานมีขวัญและกำลังใจสิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานรวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จของงานและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร

1.2 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากบุคคลที่ทำงานเป็นข้าราชการมีการแต่งกายเครื่องแบบที่เรียบร้อย มีความภูมิใจประกอบกับสำนักงานเขตยานนาวาเป็นองค์กรที่มีความน่าเชื่อถือจึงทำให้สังคมยอมรับและยกย่องว่าข้าราชการมีความพิเศษเหนือกว่าผู้ที่ทำงานในบริษัทห้างร้านต่างๆ ไป สอดคล้องกับผลการศึกษาของจิตติยา ไชยวุฒิ (2545 : 42) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือ สรุปได้ว่าผู้บังคับบัญชาให้คำปรึกษาแนะนำและให้โอกาสในการทำงานเป็นอย่างดี การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในความสามารถที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จถือว่าเป็นแรงกระตุ้นอย่างดีในการทำงานร่วมกันในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งความไว้วางใจที่ได้รับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

1.3 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า



ข้าราชการได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานได้ตรงตำแหน่งงานกับความรู้ความสามารถของตนเองจึงมีความพึงพอใจ เนื่องจากสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานและมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จูติยา ไชยวุฒิ (2545 : 41) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือพบว่าความอบอุ่นและบรรยากาศในการทำงานด้านลักษณะ ของงานกลุ่มตัวอย่างมีระดับความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ลักษณะงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบมีความเหมาะสมและมีโอกาสปฏิบัติงานได้สำเร็จ

1.4 ผลการศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวมด้านความเจริญก้าวหน้าอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องจากข้าราชการ มีโอกาส ได้พัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมการอบรมสัมมนาต่างๆที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจัดขึ้นเป็นการพัฒนา ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน การพัฒนาเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ในการทำงาน มีการส่งเสริมให้ ได้ รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีถึงระดับปริญญาโทอันจะส่งผลให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานระดับ สูงต่อไปในอนาคตซึ่งสอดคล้องกับ จูติยา ไชยวุฒิ (2545 : 40) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือพบว่าโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่าง เต็มที่โอกาสในการเป็นผู้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เป็นผู้ได้รับการพัฒนาระบบงานที่ทันสมัย ได้รับการส่งเสริม อบรมดูงานสัมมนา ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถก้าวหน้าสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การ งานมากยิ่งขึ้น

1.5 ผลการศึกษาความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร โดยรวม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องจาก ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ได้มีโอกาสได้พัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมการ อบรมสัมมนาด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานของกรุงเทพมหานครจัดขึ้นเป็นการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อใช้เป็นฐานรองรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี สอดคล้องกับผล การศึกษาของจูติยา ไชยวุฒิ (2545 : 40) ซึ่งได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ในเขตภาคเหนือพบว่าโอกาสที่ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่โอกาสในการเป็น ผู้ตัดสินใจได้ด้วยตนเอง เป็นผู้ได้รับการพัฒนาระบบงานที่ทันสมัย ได้รับการส่งเสริมอบรม ดูงานสัมมนาของ หน่วยงาน ทำให้บุคลากรมีการพัฒนาความสามารถก้าวหน้าสูงขึ้น มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

2.1 ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาที่มีอายุมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อยกว่า นั้นอาจเป็นเพราะข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาที่มีอายุมาก ย่อมมี วิทยุฒิ คุณวุฒิและวุฒิภาวะในด้านต่าง ๆ มาก ประกอบกับได้รับราชการมานาน ย่อมมีรายได้และสวัสดิการมากขึ้น มีประสบการณ์ในการทำงานมาก และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น สอดคล้องกับผลการศึกษา ของประจวบ แสงวิเชียร (2543) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูประถมศึกษาจังหวัดตราดตาม ทฤษฎีของเฮิร์ท พบว่าครูที่มีอายุต่างกันมีความพึงพอใจแตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ครูที่มีอายุ ตั้งแต่ 30 ปีขึ้นไปมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ครูที่มีอายุต่ำกว่า30 ปีมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก

2.2 ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ที่มีอายุราชการมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการน้อยกว่า นั้น อาจเป็นไปได้ว่าข้าราชการที่มีอายุการทำงานมาเป็นระยะเวลานานย่อมมีค่าตอบแทนหรือรายได้ต่อเดือนสูง และมักจะมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม การทำงานที่มีระบบงานที่มีความมั่นคง มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของอัญชลา สงวนศักดิ์ (2546) ศึกษาความพึงพอใจของพนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท โซนี่โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด.ผลการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่าอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปผลการวิจัย

1. ระดับความพึงพอใจด้านต่างๆในการทำงานโดยรวม จำนวน 5 ด้านของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาอยู่ในระดับมาก โดยมีด้านที่มีความพึงพอใจในระดับมาก คือด้านความสำเร็จในงาน ด้านลักษณะงานและความรับผิดชอบ ด้านความเจริญก้าวหน้าและด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยกเว้น ด้านการยอมรับนับถือมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยด้านต่างๆที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก และด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านรายได้และสวัสดิการ อยู่ในระดับ ปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้แก่ข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับปานกลาง ด้านเดียว ส่วนด้านอื่นๆนั้น มีระดับความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรใช้วิธีการศึกษาระดับความพึงพอใจของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา ในลักษณะการเก็บข้อมูลระยะยาว เพื่อศึกษาการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความพึงพอใจของข้าราชการในสังกัดสำนักงานเขตยานนาวาในแต่ละช่วงเวลา เพื่อหาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเพิ่มขึ้นหรือลดลงของความพึงพอใจในการทำงานที่แท้จริง

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการกับสำนักงานเขตอื่น ๆ ของกรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบหน่วยงานเหล่านี้ว่าจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการเป็นอย่างไร เพื่อที่จะได้มีข้อมูลที่กว้างขวางและหลากหลายมากขึ้น สามารถนำไปเป็นข้อมูลพื้นฐานในการส่งเสริมให้บุคลากรในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงานให้มากขึ้น

## บรรณานุกรม

กรมการปกครอง. (2552). **การบริหารงานบุคคล ภาครัฐ: สำนักงาน ก.พ. กรุงเทพมหานคร**  
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **แผน กลยุทธ์ การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพมหานคร**

ชุติมา เทียงคำ. (2547). **ความพึงพอใจในการ ปฏิบัติงานของนักบัญชีและนักการเงิน บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

เทพมนตรี ลิมปะยอม. (2555). **พระราชดำรัส ของรัชกาลที่ 5-7. กรุงเทพฯ : สำนักข่าว เจ้าพระยา.**

ประจวบ แสงวิเชียร. (2533). **ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของครูประถมศึกษา สังกัด สำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย บูรพา.**

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2548). **จิตวิทยา อุตสาหกรรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม กรุงเทพฯ.**

ฝ่ายปกครอง. (2554). **สถิติข้อมูลพื้นฐาน โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตยานนาวา กรุงเทพฯ. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขต ยานนาวา กรุงเทพมหานคร.**

\_\_\_\_\_. (2556). **แผนปฏิบัติราชการ กรุงเทพมหานคร สำนักงานเขตยานนาวา. กรุงเทพมหานคร.**

มูจรินทร์ ดิชาภิรมย์. (2547). **ความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของข้าราชการครูโรงเรียน ใน สังกัดสำนักงานเขตบางขุนเทียน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.**

วชิรพล รัตนสุวรรณ. (2548). **ความพึงพอใจใน การทำงานของข้าราชการกรมอุทยานแห่งชาติ สัตว์ป่า และพันธุ์พืช. วิทยานิพนธ์มหา บัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

สำนักยุทธศาสตร์และประเมินผล. (2556). **แผน พัฒนากทม.กรุงเทพมหานคร 12 ปี (พ.ศ. 2556 - 2559). กรุงเทพมหานคร.**

อัญชลิตา สวงนัสต์ย์. (2546). **ความพึงพอใจของ พนักงานในการบริหารงานด้านทรัพยากร มนุษย์ใน องค์การญี่ปุ่น กรณีศึกษา บริษัท โซนี่ โลจิสติกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย ศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.**

Davis, J.A. (1971). **Elementary suruzy analysis.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. New Jersey.

Maslow, A.H. (1954). **Mativation and personality.** New York Harper and Raw. ....