

หัวข้อ	คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ ดร. ปกรณ์ ปรียากร
ชื่อนักศึกษา	นางสาวณัฐจิรา โอภากุล
หลักสูตร	รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
ปีการศึกษา	2566

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และศึกษาปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 55 คน ในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา หาค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ความถี่ ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

1. ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวม พบว่า ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .289) เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับ ดังนี้
  1. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .482)
  2. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .503)
  3. ประชาธิปไตยในองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .681)
  4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .443)
  5. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .369)
  6. การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = .440) ตามลำดับ
  7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = .412) ตามลำดับ
  8. การบูรณาการด้านสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = .314)

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในการทำงานหลายครั้งเกินระยะเวลาที่กำหนด ควร มีค่าล่วงเวลาให้เจ้าหน้าที่เป็นขวัญและกำลังใจ รายรับไม่เพียงพอกับสถานะเศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ควรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้ตรงกับชั่วโมงการทำงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยที่พึงอาศัยไม่เพียงพอ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรเปิดโอกาสให้เข้าฝึกในหลักสูตรต่างๆ อยู่ตลอดเวลาแบบสมัครใจ มีการอบรมให้ความรู้ และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามระยะเวลาที่ทำงานมีการเปิดโอกาสให้มีการสอบทั้งภายนอกและภายใน 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนเป็นส่วนตัว และ 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรณรงค์ให้สังคมมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน ข้าราชการและบุคลากร ฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

Title The Quality of Working Life of Public Servants and Municipal Personnel of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration  
Advisor Assoc. Prof. Pakorn Priyakorn, Ph.D.  
Name Nuttika Opakul  
Degree Master of Public Administration  
Academic year 2023

---

### Abstract

The objective of this research paper subject “The Quality of Working Life of Public Servants and Municipal Personnel of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration” focused on the quality of working life of public servants and municipal personnel of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration and studied problems and obstacles in the quality of working life of public servants and municipal personnel of department of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration. The sample used in this research were 55 public servants and municipal personnels of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration. In this research, descriptive statistics were used to find basic statistics such as frequency and percentage to describe basic information, general characteristics of the sample and find the mean and Standard Deviation.

The research result found that

1. Most public servants were male, over 40 years of age, single status, less than a bachelor's degree, full-time employee positions, average monthly income of 20,001 - 30,000 baht and more than 10 years of service.

2. Overall opinions of public servants and municipal personnel of the Bangkok Metropolitan Administration revealed that civil servants' opinions were at a moderate level ( $\bar{X} = 3.28$ , S.D. = .289). Considering each item by arranging the average values from highest to lowest in order as follows:

1. The opinion of beneficial to society relevance was at a high level ( $\bar{X} = 3.87$ , S.D. = .482)

2. The opinion of balance between work and personal life was at a high level ( $\bar{X} = 3.58$ , S.D. = .503)

3. The opinion of democracy in organizations was at a high level ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = .681)

4. The opinions of adequate and fair remuneration was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.39$ , S.D. = .443)

5. The opinions of hygienic and safe environment was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.33$ , S.D. = .369).

6. The opinion of developing a person's ability was at a moderate level ( $\bar{X} = 3.00$ , S.D. = .440)

7. The opinion of job stability and advancement was at a moderate level ( $\bar{X} = 2.88$ , S.D. = .412)

8. The opinion of social integration was at a moderate level ( $\bar{X} = 2.72$ , S.D. = .314)

3. Additional suggestions regarding problems and obstacles in the quality of working life of civil servants and municipal personnel of Nong Chok District, Bangkok Metropolitan Administration are summarized as follow. 1. Adequate and fair remuneration working many times beyond the specified work period should provide overtime compensation to staff as a morale booster. Income is not sufficient for the current economic conditions. Increase compensation to match working hours 2. Hygienic and safe environment insufficient housing. 3. Developing a person's ability Provide opportunities for training in various courses Volunteer at all times. There is training to provide knowledge and increase the efficiency of officials. 4. Stability and advancement there is advancement in the position according to the length of time worked. There is an opportunity for both external and internal examinations. 5. Social integration Organize activities to strengthen relationships within the agency. 6. Democracy in organization Provide an opportunity to express opinions and participate. 7. Balance between work and personal life Allocate work time and personal rest time. And 8. beneficial to society relevance Campaign for society to have public spirit in helping others.

**Keywords:** quality of working life, public servants and municipal personnel of department of nong chok district, bangkok metropolitan administration

## ความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

องค์การของรัฐ “ข้าราชการและบุคลากร” ถือเป็นตัวจักรสำคัญในการบริการและปฏิบัติงานให้เป็นไปตามนโยบาย เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนบริหารราชการแผ่นดินที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับสภาพสังคมและเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงไป ทั้งนี้ผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการจะมีประสิทธิภาพและตอบสนองนโยบายขององค์การมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ที่เอื้ออำนวยให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (กิตติศักดิ์ ทองหล้าและชินโสณวิสิฐนิจิกิจา, 2564)

กรุงเทพมหานคร แบ่งเขตการปกครองออกเป็น 50 เขต เพื่อการบริหารและการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพทางกายภาพ พัฒนาการทางเศรษฐกิจและสังคมการที่กรุงเทพมหานครเป็นมหานครแห่งเดียวของประเทศที่มากด้วยผู้คนซึ่งหลั่งไหลมาจากทั่วประเทศ และมากด้วยปัญหาสังคมนานัปการรวมทั้งการเจริญเติบโตแบบต่อเนื่องอย่างไม่มีทิศทางในอัตราสูง เช่นที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน นับเป็นภาระอันหนักยิ่งในการบริหารจัดการเพื่ออำนวยความสะดวกด้านสาธารณสุขปโภคและสาธารณสุขการ ตลอดจนสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีพ ให้สามารถสนองความต้องการและความคาดหวังของประชาชนชาวกรุงเทพมหานคร กล่าวคือ หน่วยงานที่มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบเรื่องนี้ จะต้องมีรูปแบบโครงสร้างการบริหารที่มีอำนาจหน้าที่อันเหมาะสม พร้อมทั้งมีระบบการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ จึงสามารถอำนวยความสะดวกแก่

ประชาชนชาวกรุงเทพมหานครได้อย่างแท้จริงและทั่วถึง (สนิท จรอนันต์, [ออนไลน์], 2566) สำนักงานเขตหนองจอกมีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงานการปกครองท้องที่การพัฒนาชุมชน การส่งเสริมอาชีพ การทะเบียน การโยธา การรักษาที่สาธารณะ การพัฒนาผังเมืองเขต การระบายน้ำ การสาธารณสุข การจัดเก็บรายได้ การรักษาความสะอาด การดูแลบำรุงรักษาต้นไม้ การดำเนินการเกี่ยวกับการศึกษา การควบคุมดูแลโรงเรียน ประถมศึกษา การดูแลและรักษาการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครหรือที่กฎหมายอื่นกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยแบ่งส่วนราชการประกอบด้วย ฝ่ายปกครอง ฝ่ายทะเบียน ฝ่ายโยธา ฝ่ายสิ่งแวดล้อมและสุขภาพ ฝ่ายรายได้ ฝ่ายรักษาความสะอาดและสวนสาธารณะ ฝ่ายการศึกษา ฝ่ายการคลัง ฝ่ายเทศกิจ ฝ่ายพัฒนาชุมชนและสวัสดิการสังคม (สถาบันพระปกเกล้า, [ออนไลน์], 2566)

ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอกมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบพาหนะแแผงลอย การสุขาภิบาลอาหารริมบาทวิถี การควบคุมการติดตั้ง ตาก วาง แขนงสิ่งใดๆในที่สาธารณะ การควบคุมการทิ้งซากยานยนต์ในที่สาธารณะ การรับแจ้งความ รับคำร้องเรียน

การสอบสวนและดำเนินคดีการเปรียบเทียบปรับให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนด (สำนักงานเขตหนองจอก, [ออนไลน์], 2566) ปัจจุบันข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอกมีภาระงานมากขึ้นหลายด้านและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เช่น ความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติหน้าที่ และความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน รวมถึงอัตราเงินเดือนที่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพ ในปัจจุบันที่เพิ่มสูงขึ้น รวมทั้งความก้าวหน้าในการทำงานยังขึ้นอยู่กับระบบอุปถัมภ์เป็นส่วนใหญ่ปัจจัยต่างๆเหล่านี้ล้วนส่งผลกระทบต่อการทำงาน ทำให้งานไม่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเท่าที่ควรซึ่งส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ขององค์กร ประชาชนขาดความเชื่อมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรในหน่วยงานจึงอาจกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการเป็นเรื่องที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานโดยตรงต่อการปฏิบัติงานขององค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญและสนใจในคุณค่าของคุณภาพชีวิตในการทำงานและบริหารงานให้ปฏิบัติงานร่วมกันได้อย่างเกื้อกูล หากผู้บังคับบัญชามีนโยบายส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมส่งผลกระทบต่อทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

ผู้วิจัยจึงสนใจทำวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก

กรุงเทพมหานคร” เพื่อต้องการทราบถึงคุณภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอกว่าคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และนำผลที่ได้จากการศึกษาเสนอผู้บังคับบัญชาเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอกให้อยู่ในระดับที่มีผลต่อการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน ตอบสนองนโยบายขององค์กรในการให้บริการประชาชน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตการวิจัย ไว้ดังนี้

#### ขอบเขตของเนื้อหา

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse และ Cummings, 1985) เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

ยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูก  
 สุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนา  
 ความสามารถของบุคคล 4. ด้านความมั่นคง  
 และความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณา  
 การด้านสังคม 6. ด้านประชาธิปไตยใน  
 องค์การ 7. ด้านความสมดุลระหว่างการ  
 ทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านความ  
 เกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ  
 ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงาน  
 เขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 55  
 คน

#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ระยะเวลาศึกษาช่วงระหว่างเดือน  
 กุมภาพันธ์ – ตุลาคม 2566

#### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน  
 ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค  
 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร
2. ทำให้ทราบถึงปัญหาและอุปสรรคของ  
 คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและ  
 บุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก  
 กรุงเทพมหานคร
3. ผลการวิจัยที่ได้รับนำไปเป็นแนวทาง  
 ในการพัฒนา ปรับปรุง คุณภาพชีวิตการ  
 ทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค  
 สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ให้  
 ดียิ่งขึ้น

#### **นิยามศัพท์เฉพาะ**

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์  
 เฉพาะไว้ดังนี้

ข้าราชการกรุงเทพมหานคร หมายถึง  
 บุคคลซึ่งได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้รับ  
 ราชการโดยได้รับเงินเดือนจากเงินงบประมาณ  
 หมวดเงินเดือนของกรุงเทพมหานครหรือจาก  
 เงินงบประมาณหมวดเงินอุดหนุนของรัฐบาลที่  
 ให้แก่กรุงเทพมหานครและกรุงเทพมหานคร  
 นำมาจัดเป็นเงินเดือนของข้าราชการ  
 กรุงเทพมหานคร

ข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ  
 หมายถึง ข้าราชการกรุงเทพมหานครซึ่งรับ  
 ราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร แต่ไม่  
 รวมถึงข้าราชการครูและบุคลากรทางการ  
 ศึกษากรุงเทพมหานครและข้าราชการ  
 กรุงเทพมหานครในสถาบันอุดมศึกษา

บุคลากรกรุงเทพมหานคร หมายถึง  
 ลูกจ้างกรุงเทพมหานครและพนักงาน  
 กรุงเทพมหานคร

หน่วยงาน หมายถึง ฝ่ายเทคนิค  
 สำนักงานเขตหนองจอก เลขที่ 16 ถนนเชื่อม  
 สัมพันธ์ แขวงกระทุ่มราย เขตหนองจอก  
 กรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพ  
 การทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการ  
 ของบุคลากร และมีความสมดุลระหว่างการ  
 ทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้เกิดความรู้สึกพึง  
 พอใจในการทำงานและชีวิตมีคุณค่าจากการ  
 ทำงาน โดยได้รับการยอมรับจากสังคม มี  
 ความผูกพันกับงานมีแรงจูงใจในการทำงาน  
 ทำให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพและ  
 ประสิทธิภาพ สามารถวัดได้จากการรับรู้ของ

ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อเงินเดือนและผลประโยชน์อื่นๆ ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน ได้แก่ เบี้ยเลี้ยง ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานล่วงเวลา และเงินประจำตำแหน่ง เพียงพอกับมาตรฐานการดำรงชีวิต รู้สึกว่ามีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและมีความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อการปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน โดยการศึกษาต่อการฝึกอบรมและดูงาน ซึ่งมีผลต่อความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง และพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติที่ ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการตัดสินใจ การสร้างความรับผิดชอบในการทำงาน งานที่ได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถหลายอย่างในการทำงาน งานที่มีความท้าทายและผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน

4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากร

ฝ่ายเทคนิคที่มีต่อโอกาสได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ความเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และความเหมาะสมของการโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่เพื่อเป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

5. การบูรณาการด้านสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อการมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา โดยคำนึงถึงความสำเร็จของงานเป็นหลักและการได้รับการยอมรับหรือรู้สึกว่าคุณค่าสำคัญในการปฏิบัติงาน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งตั้งอยู่บนรากฐานของระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งต้องเป็นไปอย่างยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อความสมดุลของช่วงเวลาในการทำงานกับช่วงเวลาในการดำเนินชีวิต โดยมีการวางแผนเวลาในการทำงานอย่างเหมาะสมและมีช่วงเวลาที่ได้ออกกำลังกาย งดเครียดจากภาระหน้าที่ที่ต้องรับผิดชอบ มีการแบ่งเวลาให้กับตนเองและครอบครัว มีเวลาพบปะสังสรรค์กับญาติพี่น้องและเพื่อนฝูง รวมทั้งมีเวลาว่างที่จะเข้าร่วมกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การรับรู้ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคที่มีต่อกิจกรรมหรืองานที่



ปฏิบัติที่มีความเกี่ยวข้องกันอันเป็นประโยชน์ต่อสังคมและ การทำงานที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

### แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิคสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ความเป็นมาและโครงสร้างฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

### แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ. 2566-2570 ได้ยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยให้กำหนดเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปี ซึ่งเป็นแผนที่มีความสำคัญในการวางรากฐานการพัฒนาประเทศไปสู่สังคมที่มีความสุขอย่างมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน สอดคล้องตามยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่เป็นกรอบการพัฒนาประเทศในระยะยาว รัฐบาลมีนโยบายในการสร้างความมั่นคงและเข้มแข็งให้กับระบบเศรษฐกิจของประเทศ รวมทั้งเร่งสร้างสังคมที่มีคุณภาพ โดยเน้นให้ “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” สร้างความมั่นคงของชาติ พัฒนาคนทุกวัยให้เป็น คนดี คนเก่งมีคุณภาพ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อให้ก้าวทันโลกยุคใหม่

ดังนั้น คนทำงานถือว่ามีสำคัญต่อการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ จึงมุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ (Hierarchy of Needs Theory)

Maslow (1954 อ้างถึงใน สราวุธ วรดิษฐวงษ์, 2563) หลักของทฤษฎีนี้ คือความต้องการของมนุษย์สามารถจัดเป็นลำดับขั้นได้ 5 ขั้น ตามลำดับความสำคัญก่อนหลังได้ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physiological Needs) เป็นความต้องการที่จะอยู่รอดของมนุษย์ได้แก่ อาหาร น้ำดื่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และความต้องการอื่นๆ ของร่างกาย
2. ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) ซึ่งความมั่นคงและความปลอดภัยอาจมีได้หลายรูปแบบ เช่น ความปลอดภัยจากอันตรายต่างๆ ความปลอดภัยทางด้านสงคราม การรุกราน ความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน ความมั่นคงทางการเงิน ความแข็งแรงของสุขภาพร่างกาย
3. ความต้องการที่จะผูกพันในสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรัก ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม การได้รับการยอมรับและมีมิตรภาพ
4. ความต้องการที่จะมีฐานะเด่นและได้รับการยกย่องจากสังคม (Esteem Needs) ได้แก่ การเคารพนับถือตัวเอง การเป็นตัวของตัวเองและการประสบความสำเร็จ การมีฐานะในวงสังคม การได้รับการยอมรับจากคนอื่นและการได้รับความสนใจจากคนอื่น
5. ความต้องการที่ประจักษ์ตน (Self-actualization Needs) ได้แก่ แรงผลักดันที่

ทำให้คนสามารถเป็นในสิ่งที่ตนเป็นได้ดีที่สุด ซึ่งรวมถึงการเจริญเติบโต การได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่และความสมปรารถนา

Maslow อธิบายว่า ในขณะที่ความต้องการขั้นหนึ่งได้รับการตอบสนองพอสมควรแล้วความต้องการที่สูงขึ้นถัดไปจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันที่จูงใจให้มนุษย์ทำงาน

### ความเป็นมาและโครงสร้างฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก

สำนักงานเขตหนองจอก ตั้งอยู่ทางทิศตะวันออกเฉียงเหนือของกรุงเทพมหานคร จำนวนเนื้อที่ประมาณ 236.261 ตารางกิโลเมตร เป็นเขตที่มีเนื้อที่มากที่สุด แบ่งหน่วยการปกครองย่อยออกเป็น 8 แขวง ได้แก่ กระทุ่มราย หนองจอก คลองสิบ คลองสิบสอง โคนแฝด คู่งเหนือ ลำผักชี และลำต้อยติ่ง

ฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต เป็นกลไกหนึ่งในการพัฒนากรุงเทพมหานครให้มีความเจริญและมีบทบาทในการขับเคลื่อนนโยบายของคณะผู้บริหารระเบียบกรุงเทพมหานครไปสู่การปฏิบัติ เพื่อให้พื้นที่เขตหรือกรุงเทพมหานครมีความสะอาดเป็นเรียบร้อย สวยงาม เป็นเมืองน่าอยู่ เป็นมหานครแห่งความปลอดภัย มหานครแห่งความสุขและเป็นกา ร ส ร ้า ง ก า พ ลั ก ษ ณ์ ที่ ดี ให้ แก่ กรุงเทพมหานครรวมถึงองค์กรเทศกิจและตัวเจ้าหน้าที่เทศกิจเอง

ฝ่ายเทศกิจมีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุม ดูแลความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง และการบังคับการให้เป็นไปตามข้อบัญญัติกรุงเทพมหานครและกฎหมายอื่นที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เช่น พระราชบัญญัติรักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อย

ของบ้านเมืองพ.ศ. 2535 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2560 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535พระราชบัญญัติควบคุมอาคาร พ.ศ. 2522 (ปัจจุบัน มีการแก้ไขถึง ฉบับที่ 5 พ.ศ. 2558) เป็นต้น รวมทั้งส่งเสริมดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน สนับสนุนงานป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย ตลอดจนการอำนวยความสะดวกแก่ประชาชนตามนโยบายของผู้บริหารกรุงเทพมหานครซึ่งได้มอบหมายให้ดำเนินการด้านต่างๆ เช่น งานอาสาจราจร งานดูแลความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน (ตู้เขียว) งานสายตรวจเพื่อนชุมชน เป็นต้น

หน้าที่และความรับผิดชอบของฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขต แบ่งออกเป็น 3 งาน

1. งานตรวจและบังคับการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดระเบียบหาบเร่-แผงลอย การสุขาภิบาลอาหารริมบาทวิถี การควบคุมการติดตั้ง ตาก วาง แขนงสิ่งใดๆ ในที่สาธารณะ การควบคุมการทิ้งซากยานยนต์ในที่สาธารณะ การควบคุมการปิดป้ายโฆษณา และการใช้เครื่องขยายเสียงโฆษณาโดยไม่ได้รับอนุญาต การควบคุม การขุด ซีด เขียน กะเทาะ ฟันสีบนกำแพง ถนน ต้นไม้ การปล่อย นำสัตว์จูงไปตามถนน การรักษาความเป็นระเบียบเรียบร้อยโดยทั่วไป การปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

2. งานคดีและธุรการ มีหน้าที่รับผิดชอบการรับแจ้งความ รับคำร้องเรียน การสอบสวน และดำเนินคดีการเปรียบเทียบปรับให้เป็นไปตามกฎหมายที่กำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกรุงเทพมหานคร เช่น ความผิดตามกฎหมายว่าด้วยการควบคุมอาคาร กฎหมายว่าด้วยการสาธารณสุข กฎหมายว่าด้วยการ

รักษาความสะอาดและความเป็นระเบียบเรียบร้อยของบ้านเมือง เป็นต้น การตรวจสอบการกระทำผิดเกี่ยวกับอาคารโดยทั่วไปการเก็บรักษาของกลาง การจำหน่ายของกลางการทำรายงานประจำวัน การสารบรรณและธุรการทั่วไป การงบประมาณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ การดูแลทรัพย์สิน ยานพาหนะ เครื่องมือสื่อสาร การรับ-ส่งเงิน ค่าปรับ การรวบรวมสถิติรายงาน การบริหารงานบุคคล และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

3. งานกิจการพิเศษ มีหน้าที่รับผิดชอบในการตรวจตรา ควบคุมบังคับการให้เป็นไปตามกฎหมายที่อยู่ในอำนาจหน้าที่ ได้แก่ การตรวจตราและจับกุมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ที่ก่อมลภาวะ รถบรรทุกที่มีได้จัดสิ่งป้องกันวัสดุที่บรรทุกตกหล่นหรือรั่วไหล ปลิว ฟุ้งกระจาย การจอดรถยนต์ไม่ดับเครื่องยนต์ในที่สาธารณะการตรวจ ควบคุมการก่อเหตุเดือดร้อนรำคาญ การป้องกันเกิดเหตุสาธารณภัยต่างๆ ทั้งขณะเกิดเหตุและหลังเกิดเหตุ การตรวจตราสิ่งสาธารณะชำระตบพร่อง การอำนวยความสะดวกด้านการจราจร การให้ความช่วยเหลือและอำนวยความสะดวกแก่นักท่องเที่ยว และปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ตามที่ผู้บังคับบัญชามอบหมายหรือสั่งการ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กิตติศักดิ์ ทองหล้าและชินโสณ วิสิฐนิธิกิจจา (2564) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากร สังกัดสำนักงานคลัง กรุงเทพมหานคร” ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคลัง อยู่ในระดับความสำคัญมาก

ประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคลังพบว่า ความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีประสิทธิภาพในการทำงานที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทิศทางเดียวกัน คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ และด้านความอิสระจากงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของข้าราชการและบุคลากรกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักงานคลัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา ผู้บังคับบัญชาควรกำหนดค่าตอบแทนของผู้ปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ และตำแหน่งงาน มอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ สนับสนุนการพัฒนาตนเองของข้าราชการ มีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานและกำกับให้มีการปฏิบัติตามคู่มือการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมแก้ปัญหาพร้อมกับผู้บังคับบัญชาระดับสูง เสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ผลงานใหม่ เพื่อเป็นการพัฒนาให้เกิดสมรรถนะในงานที่รับผิดชอบ ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ให้มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในงานเพื่อให้สามารถทำงานทดแทนงานกันได้ จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีทำให้เกิดความผูกพันซึ่งกันและกัน พัฒนาให้มีการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ จัดลำดับความสำคัญก่อนหลังให้เกิดความสมดุลระหว่างการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัว

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง “คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อ ความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย” ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 ระดับความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และผลการศึกษา ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัยที่สามารถร่วมทำนายความผูกพันขององค์กร พบว่าตัวแปร 1. ช่วงอายุตัว 23-27 ปี 2. ช่วงอายุราชการ 16-20 ปี และ ช่วงอายุราชการตั้งแต่ 31 ปีขึ้นไป 3. คุณภาพในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม ด้านลักษณะการบริหาร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต และ 4. ความสุขในการทำงาน ด้านความรักในงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการเป็นที่ยอมรับ และ ด้านการติดต่อสัมพันธ์ ที่ร่วมทำนายความผูกพันองค์กรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $pvalue < 0.001$ ) ซึ่งตัวแปรทั้งหมดสามารถผันแปร ตามความผูกพันองค์กรได้ร้อยละ 81.00

#### กรอบแนวคิดในการวิจัย

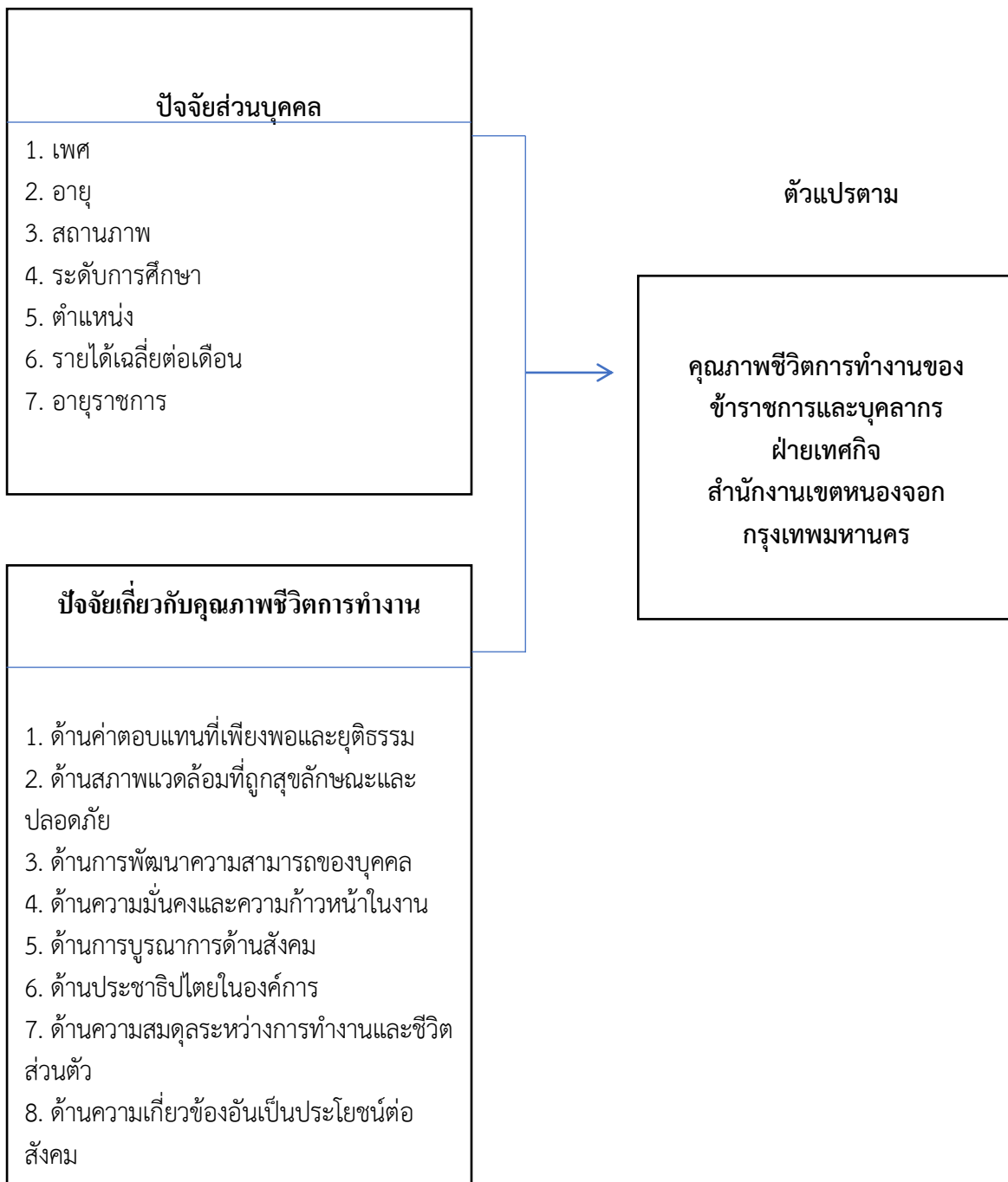
ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยได้ทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและได้นำมากำหนดกรอบแนวคิด ได้แก่ ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ตัวแปรอิสระ 1.

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. อายุราชการ

2. ปัจจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามกรอบแนวคิดของ Huse and Cummings (1985)

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

## ตัวแปรอิสระ



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

## วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

โดยผู้วิจัยได้แบ่งวิธีดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

## รูปแบบในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยศึกษาข้อมูลจากเอกสาร หนังสือ ตำรา รายงานการวิจัย และการสืบค้นทางอินเทอร์เน็ต รวมไปถึงการออกแบบสอบถาม

## ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร จำนวน 55 คน โดยผู้วิจัยใช้ประชากรทั้งหมดเป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

## แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้สืบค้นแหล่งข้อมูลทุติยภูมิที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ตำรา หนังสือ ผลงานการวิจัย และเอกสารต่างๆ อินเทอร์เน็ต และข้อมูลปฐมภูมิที่ได้จากการแจกแบบสอบถาม

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเชิงเอกสารและมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือตามลำดับ ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม

2. รวบรวมและเรียบเรียงข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างแบบสอบถาม ทั้งด้านเนื้อหาและความเหมาะสมในการนำแนวคิดและทฤษฎีใช้ในการตั้งคำถาม

3. การสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งเนื้อหาของคำถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. อายุราชการ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก ตามแนวคิดของ (Huse and Cummings, 1985) จำแนกได้ 8 ด้าน ได้แก่

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

โดยคำถามที่ใช้จะให้เลือกตอบปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วน (Likert Scale) วิธีการได้มาของเกณฑ์วัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งออกเป็น 5 ระดับ จากคะแนนที่ได้จากแบบสอบถาม ดังนี้

ระดับคะแนน	1
หมายถึง	ระดับน้อยที่สุด
ระดับคะแนน	2
หมายถึง	ระดับน้อย
ระดับคะแนน	3
หมายถึง	ระดับปานกลาง
ระดับคะแนน	4
หมายถึง	ระดับมาก
ระดับคะแนน	5
หมายถึง	ระดับมากที่สุด

เกณฑ์การแปลความหมายของคะแนน

ค่าเฉลี่ยที่วัดได้	ระดับบทบาท
1.00 – 1.80	น้อยที่สุด
1.81 – 2.60	น้อย
2.61 – 3.40	ปานกลาง
3.41 – 4.20	มาก
4.21 – 5.00	มากที่สุด

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงาน

### วิธีดำเนินการรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง และใช้ช่วงเวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลในช่วง เดือนมิถุนายน 2566

### วิธีจัดกระทำกับข้อมูล

หลังจากที่ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วกระทำการลงรหัสข้อมูล เพื่อนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลและประมวลผลมีขั้นตอน ดังนี้

1. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกข้อมูลจากนั้น นำข้อมูลที่บันทึกแล้วมาประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัย

2. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

- 2.1 สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม และข้อมูลระดับความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค ซึ่งสถิติที่ใช้ ได้แก่

- ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้ในการแปลความหมายของข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ย เพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล

### ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

#### 1. ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล คือ 1. เพศ 2. อายุ 3. สถานภาพ 4. ระดับการศึกษา 5. ตำแหน่ง 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ 7. อายุราชการ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว และ 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) หาค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง การหาค่าเฉลี่ย ( $\bar{x}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation : S.D.)

### สรุปผล

1. ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุมากกว่า 40 ปี มีสถานภาพโสด มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีตำแหน่งลูกจ้างประจำ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท และมีอายุราชการมากกว่า 10 ปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ด้านภาพรวมพบว่า ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายข้อโดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ตามลำดับดังนี้

1. ความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

2. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. ประชาธิปไตยในองค์กร มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

4. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

5. สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

6. การพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

7. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

8. การบูรณาการด้านสังคม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

3. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทคนิค สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้ 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในการทำงานหลายครั้งเกินระยะเวลาที่กำหนด ควรมีค่าล่วงเวลาให้เจ้าหน้าที่เป็นขวัญและกำลังใจ รายรับไม่เพียงพอกับสภาวะ



เศรษฐกิจในยุคปัจจุบัน ควรเพิ่มเงินค่าตอบแทนให้ตรงกับชั่วโมงการทำงาน 2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ที่พักอาศัยไม่เพียงพอ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ควรเปิดโอกาสให้เข้าฝึกในหลักสูตรต่างๆ อยู่ตลอดเวลาแบบสมัครใจ มีการอบรมให้ความรู้และเพิ่มพูนประสิทธิภาพของเจ้าหน้าที่ 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน มีความก้าวหน้าในตำแหน่งตามระยะเวลาที่ทำงานมีการเปิดโอกาสให้มีการสอบทั้งภายในและภายนอก 5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและมีส่วนร่วม 7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาพักผ่อนเป็นส่วนตัวและ 8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรรณรงค์ให้สังคมมีจิตสาธารณะในการช่วยเหลือผู้อื่น

### อภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัย ด้านภาพรวม พบว่า ข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องจากค่าตอบแทนของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ ที่ได้รับไม่เพียงพอกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ผู้ปฏิบัติงานต้องนำ

ทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติงาน การเข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมยังไม่มากพอ การส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกายมีน้อย ยังขาดการรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับงานวันหยุดพักผ่อนของเจ้าหน้าที่เทศกิจสายตรวจไม่เป็นเวลา การสื่อสารกับประชาชนยังมีน้อย

ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยหลายท่าน ดังนี้

พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับบริบทของงาน ซึ่งประกอบด้วย ลักษณะงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความเกี่ยวข้องของผูกพันกับงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงมาก และด้านการรับรู้ พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเองในการทำงาน และการรับรู้ต่อระบบบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูงนอกจากนี้ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ อยู่ในระดับสูงมากเพียงด้านเดียว คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ส่วนที่เหลือประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิต

กับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

พริษฐ์ นิลพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช” ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิฐานะต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด

นครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### ข้อเสนอแนะ

#### ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ควรเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือสวัสดิการให้กับเจ้าหน้าที่ เพื่อให้สอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันและเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เพียงพอกับการดำรงชีวิตในเมืองหลวง รวมทั้งส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีระดับสูงขึ้น

ผู้บริหารควรพิจารณาปรับเพิ่มรายได้ของบุคลากรให้เหมาะสม และเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันรวมทั้งพิจารณาปรับรายได้ให้เหมาะกับงานในตำแหน่งหน้าที่

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

ควรมีการจัดหางบประมาณ และบริหารจัดการให้องค์กร โดยพิจารณาจากปริมาณงานและกำลังพล ไม่ควรให้ผู้ปฏิบัติงานต้องนำทรัพย์สินส่วนตัวมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ อีกทั้งควรจัดการพื้นที่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ปฏิบัติงานและผู้มาติดต่อ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ควรจัดให้มีกิจกรรมที่มุ่งเน้นเสริมสร้างความสามัคคีในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ผู้บริหารควรให้อิสระด้านความคิด เปิดโอกาสให้ข้าราชการลาศึกษาต่อ ดูงานทั้งภายในและต่างประเทศ และควรส่งเสริมให้ข้าราชการได้เข้าฝึกอบรมในหลักสูตรที่เหมาะสมเพื่อที่จะเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างชัดเจน ผู้บริหารควรชี้แจงนโยบายต่าง ๆ ต่อบุคลากรให้ชัดเจนถึงความมั่นคงในการทำงาน ตลอดจนการได้รับการพิจารณาค่าจ้าง ความดีความชอบอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

5. ด้านการบูรณาการด้านสังคม

ควรมีการปรับกระบวนการทำงาน กำหนดแผนงานผู้ปฏิบัติ ขั้นตอน ระยะเวลา มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นเครื่องมือช่วยในการปฏิบัติงานลดปริมาณงานที่ซ้ำซ้อนกัน ปรับแผนการปฏิบัติงานตามสถานการณ์ เพื่อให้งานทันเวลาและถูกต้อง ครบถ้วน อีกทั้งควรส่งเสริมการทำกิจกรรมร่วมกันภายในหน่วยงาน เช่น การจัดการแข่งขันกีฬา การศึกษาดูงานกิจกรรมสาธารณะประโยชน์ กิจกรรมนันทนาการ/ออกกำลังกาย เป็นต้น เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ให้เกิดความร่วมมือ และช่วยเหลือกันในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้มีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานและการเคารพในสิทธิส่วนตัวความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งควรให้อิสระในการตัดสินใจในงาน ตามขอบเขตความรับผิดชอบ ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และรับฟังความคิดเห็น ชี้แนะ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น ควรมีการส่งเสริมข้าราชการให้ยึดถือระบบคุณธรรมเป็นหลัก ทั้งการปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานและผู้มาติดต่อ อีกทั้งให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวกาย

ภายในเรื่องส่วนตัว แต่พร้อมที่จะรับฟังความคิดเห็นและปัญหาเกี่ยวกับงานและส่วนตัวเมื่อต้องการ

7. ด้านความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ควรเพิ่มวันหยุดพักผ่อนให้มากขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่เทศกิจสายตรวจที่ไม่เป็นเวลา และมีการกึ่งพิเศษที่ได้รับมอบหมายมาก เพื่อสร้างสมดุลในการทำงาน สามารถใช้เวลากับครอบครัวให้มากขึ้น

8. ด้านความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ควรจัดกิจกรรมให้เจ้าหน้าที่เทศกิจสายตรวจเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมในชุมชน เพื่อให้เข้าใจปัญหา และสามารถนำมากำหนดแนวทางแก้ไขปัญหาได้ ควรให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมของชุมชนและสังคมมากขึ้น เพราะการสื่อสารกับประชาชนจะช่วยทำให้ประชาชนรับรู้การทำงาน พร้อมทั้งจะแจ้งเบาะแสหรือให้ความร่วมมือในการทำงานให้สำเร็จได้ ทั้งนี้ผู้ปฏิบัติงานเองมีความพร้อมที่จะทำประโยชน์ให้สังคมและพัฒนาความสัมพันธ์กับบุคคลภายนอก พร้อมทั้งจะเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม หากสามารถจัดสรรเวลาได้

**ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

จากการศึกษาในครั้งนี้ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ สำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร เพื่อให้เกิดผลดียิ่งขึ้น จึงขอเสนอแนะให้มีการวิจัยในครั้งต่อไปเพิ่มเติม ดังนี้

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำการวิจัยแบบสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจสำนักงานเขตหนองจอก กรุงเทพมหานคร ประสบปัญหา หรืออุปสรรคใดๆ ที่ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ เพื่อให้ได้แก้ไข และเสนอนโยบายให้สอดคล้องและตรงตามความต้องการ

2. ควรมีการขยายกลุ่มประชากรที่ศึกษาให้ครอบคลุมข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจ ในเขตอื่นๆ เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร และเพื่อหาวิธีการปรับปรุงแก้ไขให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีมาตรฐานต่อไป

3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและบุคลากรฝ่ายเทศกิจกับปัจจัยอื่น ๆ เช่น ภาวะผู้นำ การเพิ่มประสิทธิภาพองค์กร การติดต่อสื่อสาร สุขภาพของเจ้าหน้าที่ เพื่อให้เกิดประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรต่อไป

## บรรณานุกรม

### บทนิพนธ์

- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). **คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย**. รายงานการวิจัย กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- พิริยญา นิลพันธ์. (2561). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช**. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- สรารุธ วรดิษฐวงษ์. (2563). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลคลองตัน**. การศึกษาการค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

### บทความจากวารสาร

- กิตติศักดิ์ ทองหล้า และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา. (2564). “คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของข้าราชการและบุคลากรสังกัดสำนักงานการคลัง กรุงเทพมหานคร”. **วารสารวิจัยรำไพพรรณี**. 15 (2): 118-128.

### ข้อมูลทางอิเล็กทรอนิกส์

- สนิท จรอนันต์. [ออนไลน์]. (2566). **รูปแบบการบริหารกรุงเทพมหานคร**. เข้าถึงได้จาก : <http://www.apps.bangkok.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 6 กุมภาพันธ์ 2566).
- สำนักงานเขตหนองจอก. [ออนไลน์]. (2566). **คู่มือการปฏิบัติงานของสำนักงานเขต**. เข้าถึงได้จาก: <https://www.webportal.bangkok.go.th>. (วันที่ค้นข้อมูล: 8 กุมภาพันธ์ 2566).