คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

Quality of Work Life and Its Influence on Job Satisfaction of Civil Servants in the Southern Bangkok Metropolitan Office Group

โสภิดา บุญดาลาด
นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Sopida Boondarad
Email : 6514992001@rumail.ru.ca.th
Student of Master of Business Administration Program,
Faculty of Business Administration Program in Management
Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ และเพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตามวิธีการ Least Significant Differnce (LSD) ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้อยู่ในระดับมาก (2) ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้อยู่ในระดับมาก (3) ผู้ตอบแบบสอบถามที่มีปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ แตกต่างกันมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาทำงานที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (4) คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการใน

สำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ความรับผิดชอบต่อสังคม ขณะที่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความสุขในการปฏิบัติงาน,ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

Abstract

The research on the quality of work life influencing happiness in work performance of civil servants in the offices of the southern Bangkok district aims to study the quality of work life and happiness in work performance of civil servants in the offices of the southern Bangkok district, to compare different work performance happiness based on personal factors of civil servants in the offices of the southern Bangkok district, and to study the influence of quality of work life affecting happiness in work performance of civil servants in the offices of the southern Bangkok district. Data were collected from a sample group of 400 people. Statistical methods used for data analysis included descriptive statistics such as frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics such as one-way ANOVA and multiple regression analysis using the Least Significant Difference (LSD) method. The study found that (1) the quality of work life of civil servants in the offices of the southern Bangkok district is at a high level, (2) happiness in work performance of civil servants in the offices of the southern Bangkok district is at a high level, (3) respondents with different personal factors of civil servants in the offices of the southern Bangkok district in terms of gender, age, education level, and marital status have no significant difference in happiness in work performance, (4) personal factors such as position type, income, and work duration have a statistically significant difference in happiness in work performance at the 0.05 level, and (5) the quality of work life influencing happiness in work performance of civil servants in the offices of the southern Bangkok district includes environmental safety and health, social integration, and social responsibility considerations, while other aspects of work life quality do not significantly affect happiness in work performance.

Keywords: Quality of Work Life, Job Satisfaction, Civil Servants, Southern Bangkok Metropolitan Office Group

บทนำ

ในสังคมการทำงานยุคปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมาย ทั้งการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และเทคโนโลยีที่ทันสมัย ส่งผลทำให้หน่วยงานหรือส่วนราชการทุกภาคส่วนต้องมีการปรับเปลี่ยนและพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ รวมไปถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างหนึ่งของหน่วยงานหรือส่วนราชการ ที่จะนำพาหน่วยงานไปสู่เป้าหมายความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้

กรุงเทพมหานครมีฐานะเป็นนิติบุคคลและเป็นราชการบริหารส่วนท้องถิ่น เป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับการกระจายอำนาจมาจากรัฐบาล โดยมีภารกิจที่กำหนด ทำให้ข้าราชการเกิดความเครียด ความเบื่อหน่าย ความกดดันจากการ ซึ่งส่งผลให้ข้าราชการไม่มีความสุขในการทำงาน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวนข้าราชการโอนย้าย ลาออก เพิ่มมากขึ้นร้อยละ 66.37 ซึ่งทำให้จำนวนข้าราชการไม่เพียงพอต่อปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้นในแต่ละปี (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2566)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการทำงานของข้าราชการ ถือได้ว่าเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน จนเกิดเป็นความรักในงาน แต่ในปัจจุบันพบว่าข้าราชการในสำนักงานเขต ประสบปัญหาด้านค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต อุปกรณ์ในการทำงานบางส่วนยังไม่ครอบคลุมต่อความต้องการ ในการปฏิบัติงาน การทำงานร่วมกันเป็นทีมในบางส่วนราชการขาดความเป็นทีมเวิร์ค รวมไปถึงบางส่วนมีปัญหาด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่เกิดความไม่สมดุล ส่งผลต่อปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ดังนั้นจะเห็นได้ว่าการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีความสุขในการปฏิบัติงานจะเอื้ออำนวยส่งเสริมทำให้ข้าราชการเกิดความสุขในการทำงาน ลดภาวะความเครียดจากงานที่ทำ อีกทั้งยังส่งผลทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งเป็นผลดีต่อหน่วยงานนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายวัตถุประสงค์ของหน่วยงานในที่สุด

จากที่มาและความสำคัญที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ในด้านต่างๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้นำไปปรับปรุงแก้ไขและหาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

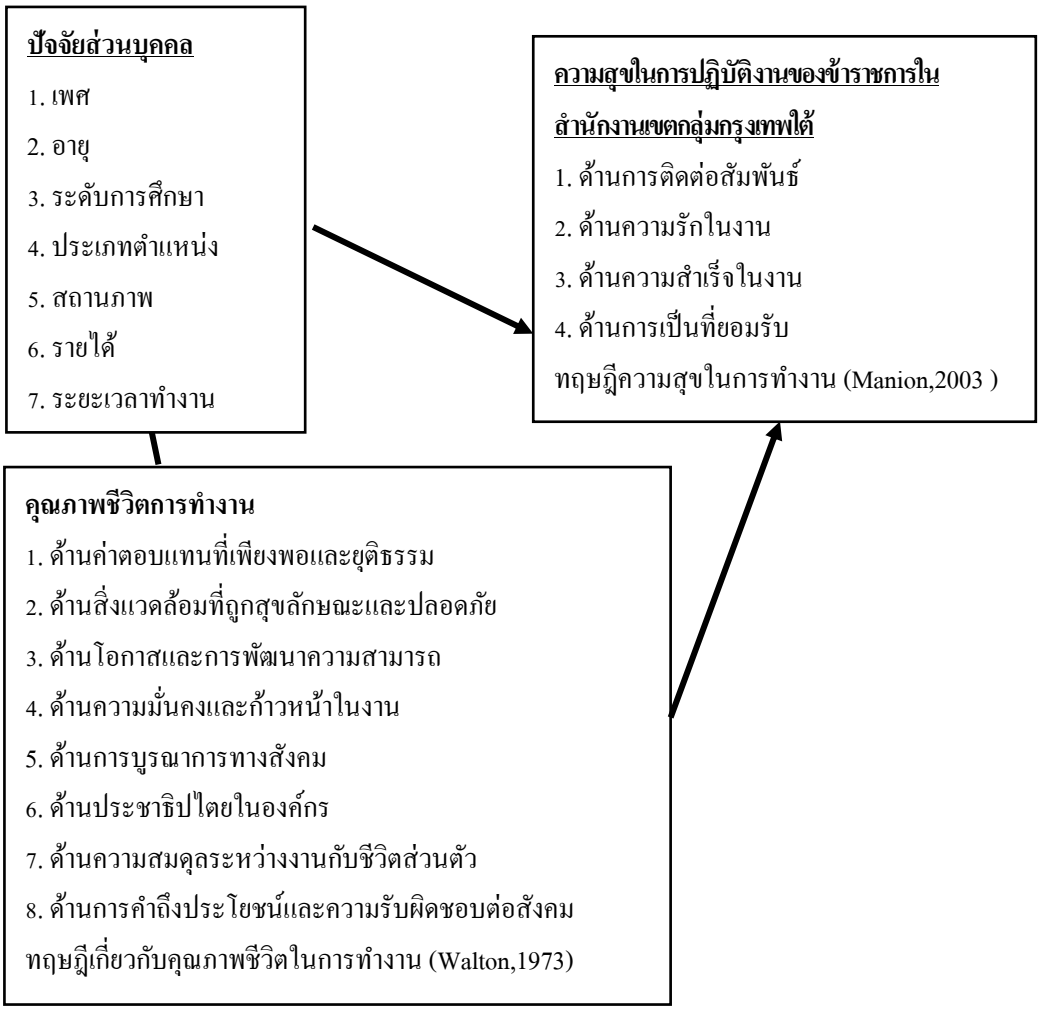
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

2. เพื่อเปรียบเทียบความสุขในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

กรอบแนวความคิดการวิจัย

กรณีศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้ศึกษาจึงได้กำหนดแนวคิดในการศึกษา ดังนี้



สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

ระเบียบการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ จังหวัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 10 เขต ได้แก่ เขตคลองเตย เขตบางคอแหลม เขตบางนา เขตบางรัก เขตปทุมวัน เขตพระโขนง เขตยานนาวา เขตวัฒนา เขตสาทร และเขตสวนหลวง โดยมีประชากรรวมทั้งสิ้น 1,287 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ยามาเน (Yamane, 1973) ได้จำนวน 305.15 และขอเก็บเพิ่มเป็น 400 เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง (Purposive Sampling) สำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ที่มีจำนวนทั้งหมด 10 เขต กำหนดจำนวนตัวอย่างแบบ Quota Sampling โดยการหารเท่าจากจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด สำนักงานเขตละ 40 คน แล้วสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม ประกอบด้วย ตอนที่ 1 เป็นแบบ (Checklist) สำรวจข้อมูลส่วนบุคคล ตอนที่ 2-3 เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ โดยเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ของ Likert ผู้วิจัยได้ตรวจสอบดัชนีความเที่ยงตรงได้ค่า IOC = 0.99 แล้วนำไปทดสอบกับกลุ่มเป้าหมายที่คล้ายกับตัวอย่าง 30 ราย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.979 แบบสอบถามจึงมีความเหมาะสมในการใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ดังนี้ ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลด้านข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาค่าความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ตอนที่ 2 และตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายปิด โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) แล้วทดสอบสมมติฐานที่ 1 โดยใช้สถิติ T-test สำหรับการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน และใช้ F-test (One Way Analysis of Variance) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า 2 จากนั้นวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ได้เพื่อทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05 แล้วนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตารางประกอบกับการบรรยายและทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้การเปรียบเทียบพหุคูณ (Multiple comparison Procedure) ตามวิธีการ Least Significant Difference (LSD) และทดสอบสมมติฐานที่ 2 โดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regresstion Analysis)

ผลการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีช่วงอายุ 31-40 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีประเภทตำแหน่งชำนาญงาน ซึ่งผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้โดยเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 15,001 – 30,000 บาท และส่วนมากมีสถานภาพสมรสแล้ว

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้โดยรวม อยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่าด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถอันดับสอง ลำดับต่อมาคือ มี ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และลำดับสุดท้ายคือด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ตามลำดับ

ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้โดยรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด พบว่า ด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดมาเป็นอันดับหนึ่ง ด้านการเป็นที่ยอมรับมาเป็นอันดับที่สอง ลำดับถัดมาคือด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดตามลำดับ

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพที่แตกต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ในขณะที่ประเภทตำแหน่ง รายได้ และระยะเวลาทำงานที่ต่างกันจะมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มเทพใต้ ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

การอภิปรายผล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นคนกลุ่มที่มีอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี ซึ่งเป็นช่วงอายุของกลุ่มคนที่มักจะมีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ในการทำงานมากกว่ากลุ่มอื่น โดยมีระดับการศึกษาปริญญาตรี หรือเทียบเท่า เป็นข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ดำรงตำแหน่งประเภทชำนาญงาน จึงมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,001 - 30,000 บาท เนื่องจากข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ตำแหน่งประเภทชำนาญงานเป็นตำแหน่งประเภททั่วไป เริ่มต้นจากระดับปฏิบัติงานและได้แต่งตั้งเลื่อนระดับเป็นชำนาญงาน ซึ่งรายได้ของข้าราชการตำแหน่งประเภทนี้จะมีการเลื่อนขั้นเงินเดือนไม่มากนักเมื่อเทียบกับตำแหน่งประเภทปฏิบัติการและชำนาญการรายได้จึงมีรายได้อยู่ระหว่างเพียง 15,0001 – 30,000 บาท โดยส่วนใหญ่จะสมรสแล้วเนื่องจากช่วงอายุระหว่าง 31 – 40 ปีดังกล่าวเป็นช่วงวัยของการสร้างตัว และการสร้างครอบครัว เป็นวัยที่เริ่มจะต้องมีความมั่นคงทางการเงินที่มากขึ้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้นั้นมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในหลายองค์ประกอบแต่ละด้านโดยรวม และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ซึ่งนั้นอาจหมายถึงการที่หน่วยงานได้มีกิจกรรมสนับสนุนทำเพื่อสังคม รองลงมาคือด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย แสดงให้เห็นว่าข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ในด้านดังกล่าวนั้น มีความคิดเห็นว่าหน่วยงานได้เปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของตน ซึ่งทำให้เกิดความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง รวมไปถึงมีความเชื่อมั่นว่ามีความมั่นคงในหน้าที่การงานอันเนื่องมาจากเป็นหน่วยงานราชการและเปิดโอกาสให้มีการเลื่อนตำแหน่งความก้าวหน้าในงาน รวมไปถึงความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ที่สามารถบริหารจัดการเวลาสำหรับการทำงาน เวลาส่วนตัวครอบครัว และสังคมได้ อีกทั้งหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สะอาด มีแสงสว่างเพียงพอเอื้ออำนวยต่อการทำงาน แต่ในขณะเดียวกัน ด้วยความที่หน่วยงานเป็นหน่วยงานราชการ ค่าตอบแทน เช่น เงินเดือน ค่าล่วงเวลา ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จึงมีอัตราน้อยกว่าหน่วยงานของเอกชน จึงอาจจะเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อรายได้ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ การใช้จ่ายในครอบครัว ถึงแม้ว่าในภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นจะอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กุลธิดา ไทยสุริโย (2562) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แต่ในขณะเดียวกันค่าตอบแทนมีอัตราที่น้อยจึง

อาจจะส่งผลต่อรายได้ของบุคลากรขององค์การได้ และงานวิจัยของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ที่พบว่าภาพรวมทั้งหมดของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัยอยู่ในระดับมาก และพบว่าคุณภาพชีวิตของบุคลากรกรมอนามัยด้านความภูมิในในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม มีค่าเฉลี่ยมากสุด ในขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอนั้นมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความสุขในการปฏิบัติงาน

ความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมส่วนใหญ่แล้วอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านความสำเร็จในงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความรักในงาน และด้านการติดต่อสัมพันธ์ ซึ่งทำให้เห็นว่า ข้าราชการมีการจัดลำดับความสำคัญของงานเพื่อให้กระบวนการทำงานมีความรวดเร็ว ทำให้งานเกิดความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจจากผลงานนั้นที่ตรงตามเป้าหมาย หน่วยงานเปิดกว้างต่อความแตกต่าง เช่น การยอมรับความแตกต่างของผู้ร่วมงาน ต่างมุมมอง ต่างความคิดเห็น มีความพอใจที่ได้รับมอบหมายงานเพิ่มเติมจากผู้บังคับบัญชาเนื่องจากเล็งเห็นในความสามารถ มีความรู้สึกว่าภูมิใจต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของตนเอง ยินดีที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย และมีการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในทีมเพื่อนร่วมงาน มีการยกย่องชมเชยจากการปฏิบัติงานที่ดีเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน และเมื่อมีความสุขในการปฏิบัติงานจะส่งผลทำให้เกิดการทำงานอย่างมี

การทดสอบสมมติฐาน 1

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า

เพศ ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากสังคมในปัจจุบันมีความเปิดกว้างและยอมรับในความแตกต่างด้านเพศชาย เพศหญิงหรือแม้แต่ LGBTQ+ มากขึ้น

อายุ ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าหน่วยงานมีการให้ความสำคัญกับข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ในทุกช่วงอายุ มีกำหนดกรอบงานหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน ข้าราชการที่มีอายุมากกว่าถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ให้กับข้าราชการรุ่นน้องที่มีอายุน้อยกว่าเป็นลักษณะการทำงานที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันทำให้ข้าราชการมีความสุขซึ่งแสดงให้ได้ว่าแม้อายุจะมีความแตกต่างกันแต่ความสุขในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

ระดับการศึกษา ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอภิปรายได้ว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ เนื่องจากข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้

มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าเหมือนกันเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 70 และด้วยหน่วยงานให้ความสำคัญกับข้าราชการทุกระดับการศึกษา โดยมีการจัดทำคำสั่งมอบหมายงานที่ชัดเจนและระดับการศึกษาที่แตกต่างกันจะได้รับมอบหมายงานที่แตกต่างกันจึงทำให้ข้าราชการมีความสุขในปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน

ประเภทตำแหน่ง ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 จากการศึกษาพบว่าข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน มีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่าตำแหน่งชำนาญงาน และปฏิบัติการตามลำดับและคาดว่าประเภทตำแหน่งระดับปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น ซึ่งอาจเกิดจากขอบเขตของงานที่ค่อนข้างจำกัด กล่าวคือบางครั้งตำแหน่งประเภทปฏิบัติงานมักจะมีขอบเขตของงานที่ซ้ำซ้อน อาจสร้างความเบื่อหน่ายสำหรับบางคน รวมถึงในบางครั้งการอบรมพัฒนาทักษะและความรู้มีข้อจำกัดเรื่องของประเภทตำแหน่งที่จะสามารถเข้าร่วมอบรมได้ ทำให้ไม่มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาส่งผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขได้

รายได้ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่แล้วกลุ่มข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาท มีแนวโน้มว่าจะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 30,001 – 45,000 บาท และ มากกว่า 45,000 บาท ตามลำดับ ซึ่งคาดกว่าอาจเกิดจากค่าครองชีพในยุคปัจจุบันที่สูงขึ้นเนื่องจากหลายปัจจัย เช่น ค่าใช้จ่ายพื้นที่ ค่าเช่า ค่าน้ำ ค่าไฟที่เติบโตขึ้น ความต้องการในคุณภาพชีวิตสูงขึ้น รวมไปถึงเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลง ในขณะที่รายได้ของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้น้อยกว่า 15,000 บาท ซึ่งไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในปัจจุบันภายใต้ค่าครองชีพที่สูงขึ้นเรื่อยๆ ส่งผลทำให้ความสุขของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่มีรายได้น้อยกว่า 15,000 บาทมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

ระยะเวลาในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่แตกต่างกันมีความสุขในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น คาดว่าอาจเกิดจากเป็นกลุ่มข้าราชการที่เพิ่งบรรจุรับราชการ และมีระยะเวลาในการทำงานที่ไม่นานนัก อาจยังไม่คุ้นชินกับระบบ ระเบียบ แผนปฏิบัติราชการของหน่วยงานราชการที่มีจำกัด ประกอบกับในยุคปัจจุบันนี้มีความเปลี่ยนแปลง ก้าวหน้าในเรื่องของเทคโนโลยี รูปแบบการทำงานที่เป็นสากลมากขึ้น สื่อออนไลน์มากขึ้น ในขณะที่ลักษณะงานบางประเภทของหน่วยงานราชการยังอยู่ระหว่างพัฒนาตามยุคเทคโนโลยีที่ทันสมัย จึงอาจเป็นเหตุปัจจัยที่ทำให้ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ที่มีระยะเวลาทำงานน้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มที่จะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

การทดสอบสมมติฐานที่ 2

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า มี 3 ด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ ซึ่งอริปรายผลการศึกษาเป็นดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเนื่องจากเป็นหน่วยงานราชการที่มีประชาชนติดต่อเข้ารับบริการเป็นจำนวนมาก หน่วยงานจึงให้ความสำคัญกับการดูแลความสะอาด ความปลอดภัย มีความเป็นระเบียบ รวมไปถึงมีการสร้างสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานให้มีบรรยากาศที่ดีมีโดยผ่านการรับรองตามมาตรฐานศูนย์ราชการสะดวก (ประกาศคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ราชการสะดวก เรื่อง การรับรองมาตรฐานการให้บริการของศูนย์ราชการสะดวก (GECC) ประจำปี 2565 สำนักนายกรัฐมนตรี) ซึ่งมีผลให้ข้าราชการรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความกระตือรือร้นในการอยากไปทำงาน มีความรู้สึกสุขใจปลอดภัยในการปฏิบัติงานแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1957) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงอันตราย หรือมีสิ่งที่ส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจในการทำงาน และควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือหน่วยงานมีนโยบายตรวจสุขภาพและกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ วัสดุอุปกรณ์สำนักงานมีความทันสมัยเหมาะสมเพียงพอกับความต้องการใช้ในการปฏิบัติงาน บรรยากาศและสถานที่ทำงานโดยภาพรวมผ่อนคลายไม่เคร่งเครียด และมีความคิดเห็นที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือหน่วยงานมีระบบรักษาความปลอดภัยชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัยของวรสา สิงห์สา (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทย พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความสุขในการทำงานของข้าราชการสำนักงานเขตพญาไท โดยอภิปรายได้ว่าเนื่องจากข้าราชการสำนักงานเขตพญาไทมีความปลอดภัยในการทำงานทั้งในด้านของสถานที่ทำงานและความปลอดภัยด้านร่างกาย

2. ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ซึ่งสามารถอภิปรายได้ว่าข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีการให้เกียรติซึ่งกันและกัน ยอมรับความคิดเห็นที่แตกต่างกัน สามารถปฏิบัติงานร่วมกันได้ จากการร่วมระดมความคิดเห็นที่แตกต่างและนำเสนอผลการร่วมกัน (โครงการฝึกอบรมสร้างเสริมและสนับสนุนองค์กรสุขภาวะของหน่วยงาน

ในสังกัด 2566) และหน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้ประสบการณ์และแนวทางการแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงาน (รายงานการประชุมข้าราชการสำนักงานเขตประจำเดือนกุมภาพันธ์ 2567) และข้าราชการต่างช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ส่งผลให้ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้เกิดความรู้สึกที่เป็นสุข มีความสุขในการได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไขปัญหาและพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความสุขในการปฏิบัติงานในแต่ละวัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ วริษฐา ตระกูลสุนทรชัย (2561) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง พบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีความคิดเห็นมากที่สุดเรื่องมีความรู้สึกยินดีหากคนใดคนหนึ่งได้รับการยกย่องชมเชย มีความสุขเวลาได้ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการทำงาน และสามารถพูดคุยปรึกษาเรื่องส่วนตัวและพูดคุยเรื่องงานกับเพื่อนร่วมงานได้ ด้านการคำนึงถึงประโยชน์ความรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการคำนึงถึงประโยชน์ความรับผิดชอบต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยอภิปรายได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่เกี่ยวกับสังคม มีการสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆ เช่น กิจกรรมล้างทำความสะอาดถนน ทางเท้า และจุดพักขยะเพื่อลดฝุ่นละออง และเพื่อความสะอาดของถนน ทางเท้า (กิจกรรม Big Cleaning Day สำนักงานเขต 2567) กิจกรรมเก็บขยะวัชพืชบริเวณคูน้ำ เพื่อเปิดทางน้ำไหล แก้ไขปัญหาน้ำท่วมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน (โครงการจิตอาสา เราทำความดี ด้วยหัวใจ 2567) ซึ่งทำให้ข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้มีความสุขที่ได้เป็นส่วนหนึ่ง และมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มุ่งเน้นพัฒนาเพื่อสังคมซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีของ Walton (1975) กล่าวว่า การคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรจะต้องมีความรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย ดังนี้

1. จากการศึกษาพบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทตำแหน่งปฏิบัติงานมีแนวโน้มที่มีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น รายได้ที่น้อยกว่า 15,000 บาทจะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น และระยะเวลาทำงานที่น้อยกว่า 1 ปี มีแนวโน้มว่าจะความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่น

1.1 ด้านประเภทตำแหน่งของข้าราชการประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน หน่วยงานควรให้การสนับสนุนให้ความสำคัญกับข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงานเพิ่มมากขึ้น โดยการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาศักยภาพ ทักษะในการทำงาน ลดข้อจำกัด เปิดกว้างอย่างอิสระ เช่น ลดข้อจำกัดในเรื่องของประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน ในการอบรม หรือสัมมนาทุกๆ โครงการที่จัดขึ้น เนื่องจากบางโครงการอบมรม สัมมนา มีเงื่อนไขข้อจำกัดในเรื่องของเฉพาะประเภทตำแหน่งที่สามารถเข้าร่วมอบรมได้ทำให้ประเภทตำแหน่งที่มีความสนใจแต่ไม่ได้อยู่ในเงื่อนไขจึงทำให้พลาดโอกาสในการอบรม

1.2 ด้านรายได้ของข้าราชการประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน ควรมีการปรับปรุงรายได้ขึ้นพื้นฐานและการเลื่อนขั้นของรายได้เพิ่มขึ้นเพิ่มเบี้ยเลี้ยงหรือสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ประเภทตำแหน่งปฏิบัติงาน เพื่อสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและเป็นขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.3 ด้านระยะเวลาทำงาน สำหรับข้าราชการที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ที่มีความคิดเห็นแนวโน้มว่าจะมีความสุขในการปฏิบัติงานน้อยกว่ากลุ่มอื่นนั้น ขาดประสบการณ์ต่างๆ ในการทำงาน ทำให้เกิดความกดดัน ความเครียด รวมไปถึงยังขาดความเข้าใจในระบบการทำงานของหน่วยงานราชการที่แตกต่างกับหน่วยงานเอกชน ทำให้ไม่มีความสุขในการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมสัมมนาพี่สอนน้องแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างข้าราชการรุ่นใหม่และรุ่นเก่า รวมถึงวิธีการทำงาน การรับมือกับสถานการณ์ให้กับข้าราชการที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี

2. จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาจัดลำดับรายด้านจะพบว่ามี 2 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมนั้นหน่วยงานควรพิจารณาสนับสนุนสวัสดิการในการทำงานให้ข้าราชการอย่างเหมาะสมยุติธรรม ซึ่งอาจจะเป็นตัวเงิน หรือไม่ใช่เป็นตัวเงิน เพื่อให้ข้าราชการสามารถรับรู้ได้ว่ามีความเหมาะสม เป็นธรรมและที่สำคัญคือเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในเมืองหลวงปัจจุบัน เช่น อาจจะมีการจัดสวัสดิการรถรับ - ส่ง ในการทำงานประจำจุดให้กับข้าราชการ และอาจจะมีการจัดจำหน่ายอาหารกลางวันที่มีราคาถูกกว่าท้องตลาดให้กับข้าราชการ เพื่อลดค่าใช้จ่ายในการเดินทางและค่าใช้จ่ายในการบริโภคของข้าราชการ โดยเสนอให้ฝ่ายปกครองเป็นผู้นำเสนอโครงการต่อคณะผู้บริหารของสำนักงานเขตเพื่อพิจารณาดำเนินการ

2.2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาวิจัยถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้โดยภาพรวมนั้นถึงแม้ว่าจะอยู่ในระดับมาก แต่หากจัดลำดับค่าเฉลี่ยแล้วจะพบว่าหนึ่งในด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งหมายความว่าในด้านดังกล่าวยังคงต้องมีการพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวที่เพิ่มมากขึ้น เช่น หน่วยงานควรจัดปริมาณงาน

ภาระหน้าที่ให้เหมาะสม ให้ข้าราชการได้สามารถทำงานเสร็จภายในเวลางานโดยไม่ต้องนำกลับไปทำต่อที่บ้าน เพื่อให้ข้าราชการได้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาส่วนตัวที่จะดูแลคนในครอบครัวได้ ควรจัดอบรมในการบริหารจัดการเวลา Work Life Balance ให้กับข้าราชการ และหน่วยงานควรให้ข้าราชการสามารถที่จะลาพักผ่อนติดต่อกันกับวันหยุดเทศกาลได้ โดยต้องอยู่ในกรอบเงื่อนไขที่กำหนด คือ สลับเปลี่ยนหมุนเวียนข้าราชการที่มีความประสงค์จะลาพักผ่อนต่อเนื่องติดกับวันหยุดนักขัตฤกษ์เพื่อป้องกันปัญหาไม่มีผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผ่อนคลายกับความเครียดจากการทำงานมาตลอดทั้งปีและช่วยส่งเสริมให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอีกด้วย

3. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ซึ่งเป็นด้านที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยจึงเห็นว่าหน่วยงานควรมีการจัดสถานที่ทำงานให้มีระบบรักษาความปลอดภัยอย่างเพียงพอมากขึ้น โดยการเพิ่มระบบการรักษาความปลอดภัยให้กับข้าราชการในการเข้าออกสำนักงาน สำรวจความจำเป็นเกี่ยวกับความต้องการใช้อุปกรณ์ที่เหมาะสมในการทำงาน สนับสนุนอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานให้คงสภาพที่สมบูรณ์พร้อมใช้งานอยู่เสมอ มีมุมพักผ่อน สร้างบรรยากาศในหน่วยงาน คือ มีพื้นที่ส่วนกลางเพื่อคลายความเครียดจากการทำงานสำหรับข้าราชการที่ต้องการพื้นที่ส่วนตัวในการทำงาน และพักผ่อนในระยะเวลา 30 นาทีต่อครั้ง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความสุขในการปฏิบัติงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. การศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยในรูปแบบของการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บตัวอย่างเพื่อทำการศึกษา ซึ่งควรศึกษากับรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยเน้นในการสัมภาษณ์และเจาะกลุ่มเป้าหมายของข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ เพื่อให้ได้เข้าถึงข้อมูลที่ชัดเจน เชิงลึกมากขึ้น และเพื่อให้ได้ทำความเข้าใจถึงปัญหา หรือความต้องการได้อย่างตรงจุดมากกว่าเชิงปริมาณ

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาข้าราชการในสำนักงานเขตกลุ่มกรุงเทพใต้ ไม่สามารถอ้างอิงข้าราชการในสำนักงานเขตทั้งหมดทุกกลุ่มได้ จึงควรทำการขยายขอบเขตกลุ่มเป้าหมายให้เป็นวงกว้างมากขึ้น ให้คลอบคลุมข้าราชการในสำนักงานเขตทุกกลุ่มเขต

บรรณานุกรม

มณฑา อยู่สุภาพ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางกรวย.* วารสารโครงการทวิปริญญาทางรัฐประศาสตร์และบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ธัญนันท์ บุญอยู่. (2561). *อิทธิพลของวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้และคุณภาพชีวิตในงานที่มีต่อความสุขในการทำงาของพนักงานวิสาหกิจขนาดย่อมของอุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มในเขตกรุงเทพมหานคร.* วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ปีที่ 11 ฉบับที่ 2. มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

นายจักรพงษ์ นภาสกุลคู. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างทุนทางจิตวิทยาเชิงบวก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ และความตั้งใจในการลาออก ของข้าราชการในหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์คณะศิลปศาสาตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสาววริษฐา ตระกูลสุนทรขัย. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานประจำโรงไฟฟ้าแห่งหนึ่ง.* วิทยานิพนธ์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สายชล คงทิม. (2562). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

นางสาวกุลธิดา ไทยสุริโย. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสุขในการทำงาน และความผูกพันธ์ต่อองค์การของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงคมนาคม.* การค้นคว้าอิสระบริหารกิจและกิจการสาธารณะรัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

นายภวินท์ วัฒนเพ็ญไพบูลย์. (2562). *ความสุขในการทำงานของบุคลากรทั่วประเทศ กองควบคุมการก่อสร้างกรมโยธาธิการและผังเมือง*. การค้นคว้าอิสระบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะรัฐศาสตร์มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). *คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย.* กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่กรมอามัย.

นัทกร ไชยธงรัตน์ และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต. (2565). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์.* วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น

นราศิริ เขียวอ่อน. (2565). *คุณภาพชีวิตส่งผลต่อความสุขในการทำงาของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.