

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

พระก้องเกียรติ สุวทณปญโญ (แช่ลิ้ม)* และ พระอุเทน อภิชาโต (ศิริกุลพัฒน์ผล)

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

PERSONNEL'S QUALITY OF LIFE DEVELOPMENT FOR WORK PERFORMANCE OF TALING CHAN DISTRICT OFFICE IN BANGKOK

Phra Kongkiat Suwatthanapanyo (Lim)* and Phra Uthen Apichato (Sirikulpatthanaphol)

Faculty of Social Sciences, Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

*Corresponding author e-mail: Kongsakonnakon@gmail.com

วันที่รับบทความ 27 สิงหาคม 2568 วันแก้ไขบทความ 28 สิงหาคม 2569 วันตอบรับบทความ 30 สิงหาคม 2569

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์คือ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร 2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ระเบียบวิธีวิจัยเป็นแบบผสมวิธี โดยการวิจัยเชิงปริมาณใช้การวิจัยเชิงสำรวจ จากกลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 249 คน จากประชากร 657 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟด้วยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัวกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหาเชิงพรรณนา

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$, S.D. = 0.32) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X} = 3.41$, S.D. = 0.44) ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ($\bar{X} = 3.33$, S.D. = 0.44)

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งในการทำงาน และระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ส่วนบุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรปรับค่าตอบแทนและสวัสดิการให้

เหมาะสม พร้อมส่งเสริมทักษะชีวิตตามหลักเศรษฐกิจพอเพียง (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรปรับปรุงพื้นที่ให้บริการ ส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยสำหรับบุคลากรและประชาชน (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ควรจัดอบรมและพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ พร้อมเสริมทักษะจิตอาสาในการให้บริการ (4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ควรสนับสนุนการเรียนรู้และฝึกอบรมบุคลากร พร้อมออกแบบโครงสร้างตำแหน่งให้ก้าวหน้าและเท่าเทียม (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ควรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเป็นทีมและอบรมคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและสร้างบรรยากาศประชาธิปไตย (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ควรปลูกฝังหลักพอเพียงและพรหมวิหารธรรมเพื่อสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรส่งเสริมการปฏิบัติธรรม อดทนอดกลั้น และให้บริการสาธารณะด้วยจิตอาสา

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต บุคลากร เขตตลิ่งชัน

Abstract

The objectives of this research are: 1. To study the level of quality of life in the performance of personnel at Taling Chan District Office, Bangkok; 2. To compare the opinions of personnel on the quality of life in their work at Taling Chan District Office, Bangkok by personal factors; and 3. To study ways to improve the quality of life in the work of personnel at Taling Chan District Office, Bangkok.

The research methodology is integrated, using exploratory research from a sample of personnel at Taling Chan District Office, Bangkok. Two hundred forty-nine people out of a population of 657 were selected. The data were analyzed by determining frequency, percentage, mean, and standard deviation. The F-value test was conducted using a one-way analysis of variance. When differences were identified, pairwise mean differences were compared with the least significant difference method. Qualitative research was also conducted using in-depth one-on-one interviews with 7 key informants, and the data were analyzed by descriptive content analysis.

The Objectives of this research were:

1. The quality of working life of personnel at Taling Chan District Office, Bangkok as a whole was moderate ($\bar{X}=3.37$, S.D.=0.32). When classified into individual aspects, it was found that the nature of work beneficial to society had the highest mean ($\bar{X}=3.41$, S.D.=0.44), while adequate and fair remuneration had the lowest mean ($\bar{X}=3.33$, S.D.=0.44).

2. The results of comparing the opinions of personnel on the quality of working life by individual factors revealed that personnel of different ages, positions, and lengths of service had no difference in opinion, thus rejecting the research hypothesis. However, personnel of different genders and education levels showed a statistically significant difference in opinion at the 0.05 level, thus accepting the research hypothesis.

3. Guidelines for Improving Work-Life Quality at Taling Chan District Office, Bangkok: (1) Ensure fair compensation and benefits while promoting life skills based on the sufficiency economy philosophy. (2) Provide a safe, health-promoting work environment for staff and the public. (3) Offer systematic training and skill development, including volunteer service skills. (4) Support learning and training, and design career structures for advancement and equity. (5) Promote teamwork and ethical conduct for the greatest benefit of the public. (6) Encourage democratic participation and staff input in organizational decisions. (7) Foster work-life balance using sufficiency economy and Brahmavihara principles. (8) Encourage socially beneficial work, including Dhamma practice, off-site learning, and volunteer service.

Keywords: Quality of Life; Personnel's; Taling Chan District

บทนำ

การศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ในประเทศไทยมีการดำเนินการมานานกว่า 30 ปี แต่ยังคงพบปัญหาเรื่องการกำหนดตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตอย่างชัดเจน ทำให้หน่วยงานภาครัฐทั้งกระทรวง กรม และ นักวิชาการพยายามพัฒนาตัวชี้วัดทั้งในระดับจังหวัด ชุมชน และบุคคล รวมถึงกลุ่มเฉพาะ เช่น ผู้สูงอายุ แรงงาน สตรี เกษตรกร ครีวเรือนชนบท และครีวเรือนที่มีแรงงานไปทำงานต่างประเทศ (ดุขฎฐิ์ อายุวัฒน์, 2548) การวัดและประเมินคุณภาพชีวิตจึงเป็นเครื่องมือสำคัญในการสร้างความเข้าใจเชิงลึกเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของประชากรแต่ละกลุ่ม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาครัฐยุคใหม่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ให้เป็นกลไกสำคัญในการสร้างคุณค่าให้ส่วนราชการ โดยบรรยากาศการทำงานที่ดีช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติและพฤติกรรมของบุคลากร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน (วรรณา วงษ์ธง, 2558). ความผูกพันต่อองค์กรเกิดจากหลายปัจจัย เช่น ลักษณะงาน การบริหารจัดการ และรางวัลจากงาน การทำงานร่วมกันอย่างมีส่วนร่วมและพันธะใจต่อองค์กรช่วยให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายอย่างยั่งยืน (ชนิดา เล็บครุฑ, 2554).

สำนักงานเขต เป็นหน่วยงานราชการในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีหน้าที่ให้บริการประชาชนในหลายด้าน ได้แก่ การปกครอง การทะเบียน การวางแผนพัฒนาเขต การดูแลทางบก ทางน้ำ และระบบระบายน้ำ การจัดการตลาด ท่าเทียบเรือ และที่จอดรถ การส่งเสริมการลงทุน การท่องเที่ยว การศึกษา การสังคม

สงเคราะห์ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม การจัดการชุมชนและที่อยู่อาศัย การส่งเสริม กีฬา ประชาธิปไตย ความเสมอภาค สิทธิเสรีภาพ การรักษาความสะอาด การจัดการสิ่งแวดล้อม การป้องกัน ภัย การควบคุมอาคาร และการบังคับใช้กฎหมายอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์, 2560). เพื่อสนับสนุนคุณภาพชีวิตของบุคลากร กรุงเทพมหานครจึงกำหนดนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคลโดยยึด หลักคุณธรรม โปร่งใส และมุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการใช้ศักยภาพของบุคลากรอย่างเต็มที่ โดยมีมาตรการสำคัญ เช่น การวางแผนกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการ บริหารบุคลากร การสรรหา คัดเลือก และแต่งตั้งบุคลากรอย่างเป็นธรรม การพัฒนาความรู้ ทักษะ และ สมรรถนะของบุคลากร การสนับสนุนความก้าวหน้าและจัดสวัสดิการเสริม การประเมินผลการปฏิบัติราชการ การกำกับดูแลระเบียบวินัยและจริยธรรม ตลอดจนการสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันระหว่างบุคลากรกับ กรุงเทพมหานคร (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร, 2561)

ด้วยเหตุผลและบริบทดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งนำผล การศึกษามาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากรและยกระดับประสิทธิภาพการบริการขององค์กร ซึ่งจะช่วยส่งเสริมการพัฒนางค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ซึ่ง แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (4) ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน (5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และ (8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

(1) ประชากร (Population) ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน ทั้งสิ้น 657 คน

(2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ผู้วิจัยทำการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน 7 คน ได้แก่ (1) ผู้บริหารสำนักงานเขต 2 คน (2) หัวหน้าฝ่ายสำนักงานเขต 3 คน และ (3) นักวิชาการ หรือผู้ปฏิบัติงานด้านรัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน

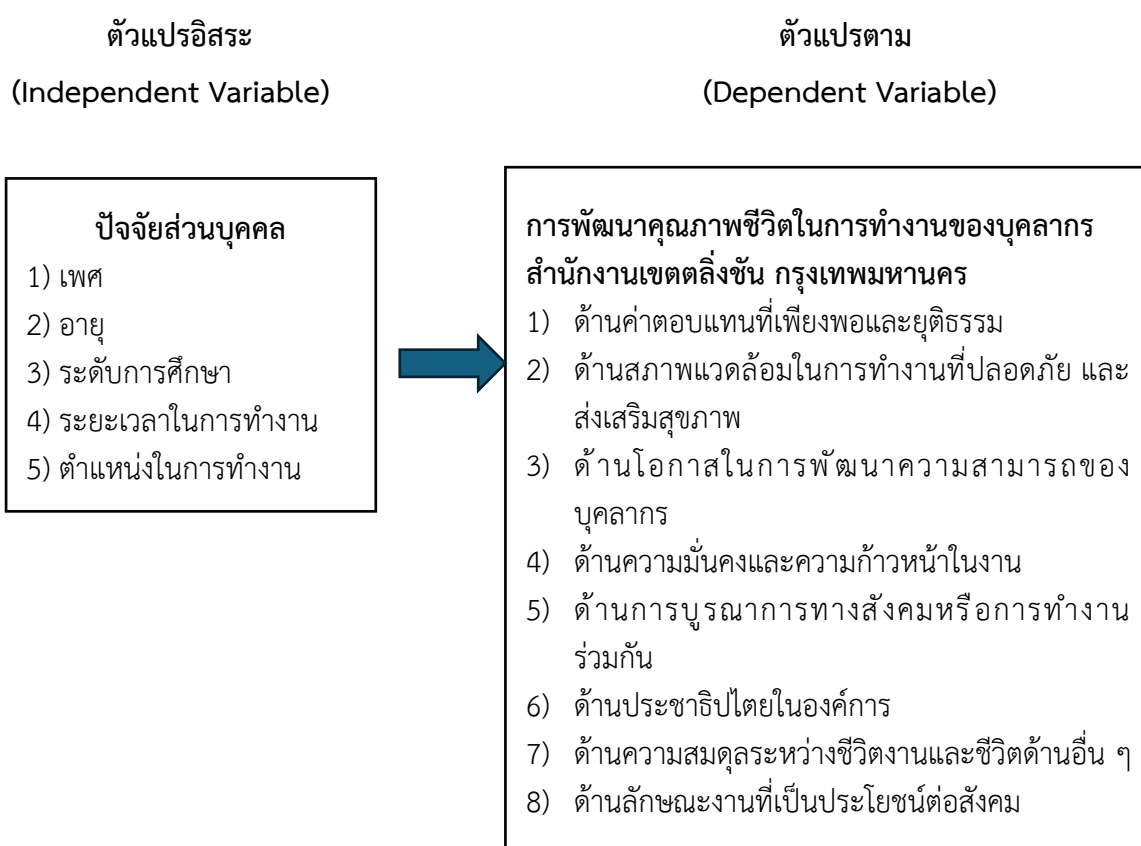
3. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการวิจัย ได้แก่ สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงเดือน มีนาคม พ.ศ. 2567 รวมเป็น ระยะเวลา 5 เดือน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร” โดยใช้วิธีผสมทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งช่วยให้เข้าใจทั้งด้านตัวเลขและประสบการณ์เชิงลึกของบุคลากร การวิจัยเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลตัวเลขและวิเคราะห์ด้วยสถิติพื้นฐาน เช่น ร้อยละ

ขณะที่การวิจัยเชิงคุณภาพเก็บข้อมูลจากการสังเกต สัมภาษณ์ และบันทึก เพื่อวิเคราะห์และสรุปความคิดเห็นเชิงพรรณนา ทั้งสองวิธีนี้เสริมกัน ทำให้ได้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมและเป็นระบบ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 657 คน

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วยบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร จำนวน 249 คน โดยใช้วิธีสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ขนาดกลุ่มตัวอย่างถูกกำหนดตามสูตรของยามานะ (Taro Yamane)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การวิจัยเชิงปริมาณ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณคือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

2. การวิจัยเชิงคุณภาพ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพคือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึกที่มีโครงสร้าง (Structured In-depth Interview Script)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จำนวน 249 ชุด โดยใช้วิธีสุ่มแบบพื้นที่ (Area Sampling) จากนั้นเก็บแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง และตรวจสอบความถูกต้อง พบว่าข้อมูลสมบูรณ์ทั้งหมด จำนวน 249 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 ของแบบสอบถามทั้งหมด นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ

ดำเนินการสัมภาษณ์เชิงลึกแบบตัวต่อตัว (In-depth Interview) ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด จนครบทุกประเด็น โดยได้รับอนุญาตให้การจดบันทึกและบันทึกเสียงประกอบการสัมภาษณ์ โดยนำข้อมูลดิบที่ได้มารวบรวมและวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม เพื่อจัดทำเป็นรายงานผลการวิจัยต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) จากคะแนนแบบสอบถาม

2) เปรียบเทียบการพัฒนาคุณภาพชีวิตตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ เงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และตำแหน่ง โดยใช้ t-test สำหรับตัวแปรสองกลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป พร้อมเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วย LSD กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยจัดกลุ่มข้อมูล (Data Grouping) ตามสาระสำคัญของประเด็นการสัมภาษณ์ที่กำหนดไว้ จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลด้วย เทคนิควิเคราะห์เชิงเนื้อหาเชิงบริบท (Contextual Content Analysis Technique)

ผลการวิจัย

1. **ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร**
ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$)

1) **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบอยู่ในระดับปานกลาง

2) **ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.35$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ส่วนราชการมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา โครงการต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

3) **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.39$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำหรือปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง

4) **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมาก

5) **ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับปานกลาง

6) **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.40$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบ อยู่ในระดับปานกลาง

7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.38$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของส่วนราชการ อยู่ในระดับมาก

8) **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อว่า ท่านได้ปฏิบัติตามนโยบายของส่วนราชการในด้านการประหยัดพลังงานหรือด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง

2. **เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล** ผลการวิจัยพบว่า

จากการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับสภาพการพัฒนาคูณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร สรุปได้ดังนี้

1) **สมมติฐานที่ 1**

บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

2) **สมมติฐานที่ 2**

บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3) **สมมติฐานที่ 3**

บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย

4) **สมมติฐานที่ 4**

บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

5) **สมมติฐานที่ 5**

บุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

3. **แนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร** ผลการวิจัยพบว่า

1) **ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม**

(1) กรุงเทพมหานคร ควรปรับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับค่าครองชีพ โดยอยู่ในกรอบของกฎหมายและการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละที่

(2) กรุงเทพมหานคร ควรจัดให้มีการอบรมและส่งเสริมทักษะการดำรงชีวิตตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงให้กับบุคลากร

(3) กรุงเทพมหานคร ควรจัดสวัสดิการให้เกิดความครอบคลุมทุกด้าน ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรแต่ละกลุ่มงานได้แสดงความสามารถอย่างสม่ำเสมอ

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรต้องปรับพื้นที่ในการให้บริการ มีการส่งเสริมสุขภาพ มีกิจกรรมออกกำลังกาย และตรวจสุขภาพสำหรับบุคลากร

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรจัดบริการสำหรับนักท่องเที่ยวให้เพียงพอ เช่น สถานที่จอดรถ การอำนวยความสะดวก และการรักษาความปลอดภัย

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรมีการส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้ปรับตัวเข้ากับสำนักงานเขตได้อย่างเหมาะสม

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรมีการอบรมเพิ่มเติมความรู้ให้กับบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรมนุษย์ให้มีความเชี่ยวชาญและเหมาะสมกับตำแหน่ง

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบตามตัวชี้วัดประกอบอัตราประจำปี มีการพัฒนา บุคลากรโดยการฝึกอบรมให้ความรู้ด้านต่าง ๆ

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรให้บริการอย่างมีคุณธรรม รวมถึงทักษะการให้บริการอย่างเป็นจิตอาสา เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว และสร้างความประทับใจให้แก่ผู้มารับบริการ

4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรมีการแนะนำส่งเสริมบุคลากรในการเรียนรู้ หรือสนับสนุนการศึกษาที่สูงขึ้น

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรมีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านต่าง ๆ ในสาขาอาชีพของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับแต่ละกลุ่มงานอย่างสม่ำเสมอ

(3) กรุงเทพมหานคร ควรออกแบบโครงสร้างของตำแหน่งระหว่างสำนักงานเขตและสำนักให้มีความก้าวหน้า และเท่าเทียมกัน

5) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

(1) ควรมีการบูรณาการสิ่งต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีความรวดเร็ว และถูกต้อง บูรณาการการทำงานร่วมกันกับทุกภาคส่วน เพื่อประโยชน์สูงสุดของประชาชน

(2) ผู้บริหารและบุคลากรควรร่วมกันพัฒนา และยอมรับสิ่งใหม่ ๆ รวมถึงสร้างสรรค์การทำงานเป็นทีม ก่อให้เกิดความสามัคคี ร่วมมือร่วมใจในการทำงาน

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรจัดโครงการอบรมคุณธรรม จริยธรรมให้กับบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินชีวิต

6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรสร้างบรรยากาศความเป็นประชาธิปไตย

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรให้เกียรติ และรับผิดชอบในภาระหน้าที่ของตน เพื่อเสริมสร้างการรักษาระเบียบวินัย ข้อกฎหมาย

7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรปลูกฝังความพอเพียง ความประหยัด ไม่ฟุ้งเฟ้อ น้อมนำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาปฏิบัติให้เป็นปกตินิสัยอยู่ตลอดเวลา

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรนำหลักพรหมวิหารธรรม ซึ่งเป็นคำสอนทางพระพุทธศาสนาเป็นหลักในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการดูแลสุขภาพ และปฏิบัติตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา เพื่อก่อให้เกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน

8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

(1) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรแต่ละคนได้มีโอกาสปฏิบัติวิปัสสนากัมมัฏฐาน

(2) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรให้บุคลากรมีการศึกษาดูงานนอกพื้นที่ และฝึกการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

(3) สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรเพิ่มทักษะการเรียนรู้ในการให้บริการสาธารณะ และให้บริการด้วยความเป็นจิตอาสา การบำเพ็ญประโยชน์สาธารณะอย่างต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดของประชาชนเป็นหลัก

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง

1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อำนาจ เจริญสุข** เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์” พบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (อำนาจ เจริญสุข, 2557).

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **ธนิศา ชีร์ตัน** เรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์” พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ธนิศา ชีร์ตัน, 2554).]

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย

ของ **กมลวรรณ ปั่นขาว** เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (กมลวรรณ ปั่นขาว, 2561).

4) **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สุนทร นามโคตรศรี** เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” พบว่าภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง (สุนทร นามโคตรศรี, 2553).

5) **ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **วินัย อำดวง** เรื่อง “คุณภาพชีวิตของประชาชนชาวชุมชนสะพานสาม ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ” พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (วินัย อำดวง, 2553).

6) **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พัชรีย์ หล้าแหล่ง** เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้” พบว่าภาพรวมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง (พัชรีย์ หล้าแหล่ง, 2556).

7) **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อรนิษฐ์ แสงทองสุข** เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี” พบว่าคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุด้านสภาพความเป็นอยู่ที่ดีโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง (อรนิษฐ์ แสงทองสุข, 2563).

8) **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระกรัณรัชก์ เขมจาโร** เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามการบริหารของเทศบาลตำบลป่าต๋ม อำเภอพร้าว จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (พระกรัณรัชก์ เขมจาโร, 2558).

2. **เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ผลการวิจัยพบว่า**

1) บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ จุช่วย และคณะ (2556) เรื่อง “คุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์: กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่” พบว่านักศึกษาที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน

2) บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพัชรี หล้าแหล่ง (2556) เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้” พบว่าปัจจัยด้านอายุ ศาสนา รายได้เฉลี่ยของครัวเรือน ระดับการศึกษา และลักษณะการถือครองที่ดิน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพระภิกษุณัฏฐ์ เขมจารี (2558) เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามการบริหารของเทศบาลตำบลป่าตุม อำเภอพร้าวกะทิ จังหวัดเชียงใหม่” พบว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และตำแหน่งหน้าที่ แต่ไม่แตกต่างตามเพศและสถานภาพสมรส

4) บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกมลวรรณ ปั่นขาว (2561) เรื่อง “การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

5) บุคลากรสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร ที่มีตำแหน่งในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกัลยา สูงสว่าง (2563) เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย” พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษาและรายได้ มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรกำหนดนโยบายสนับสนุนและพัฒนากิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้กับบุคลากร พร้อมพัฒนานวัตกรรมยกระดับสุขภาพและเครือข่ายสาธารณสุข เพื่อสอดคล้องกับนโยบาย “กรุงเทพมหานครด้านสุขภาพดี” ของผู้ว่าราชการกรุงเทพมหานคร

2. สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรพัฒนาพื้นที่สีเขียวสาธารณะให้บุคลากรและประชาชนใช้ประโยชน์ร่วมกัน เป็นสถานที่พักผ่อนและทำกิจกรรมลดภาวะโลกร้อน ลดฝุ่นและมลพิษในอากาศ ตามโครงการ Green Bangkok 2023 เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรที่ดี

3. สำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรมีการวางแผนล่วงหน้า จัดทำแผนงานเป็นแนวทางปฏิบัติ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของแต่ละส่วนงาน พร้อมนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์สูงสุด และปรับตัวตามยุคสมัยด้วยการใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรติดตามผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสำรวจความต้องการเพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนและตอบสนองได้อย่างเหมาะสม
2. ผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรส่งเสริมการบูรณาการหลักธรรมกับการทำงาน โดยเฉพาะการใช้สติให้บุคลากร เพื่อช่วยลดความกดดันและความเครียดจากงาน
3. ผู้บริหารสำนักงานเขตตลิ่งชัน ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพและปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความสุขและความพึงพอใจในงาน ส่งผลดีต่อบุคลากรและสำนักงานเขต

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในระดับต่าง ๆ ของสำนักงานเขตตลิ่งชัน กรุงเทพมหานคร
2. ควรศึกษารูปแบบการบริหารงานบุคคล เช่น การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่ความเข้าใจและปรับปรุงสวัสดิการให้เหมาะสม
3. ควรศึกษาการนำหลักธรรมมาบูรณาการใช้จริงในการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อนำผลไปปรับปรุงประสิทธิภาพในทุกระดับ
4. ควรสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานตามความรู้และความสามารถ จัดอบรมและส่งเสริมการพัฒนาทักษะสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

เอกสารอ้างอิง

- กมลวรรณ ปั่นขาว. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- กัลยา สูงสว่าง. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารประทวน หน่วยบัญชาการทหารพัฒนา กองบัญชาการกองทัพไทย* (สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). *ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์* (รายงานวิจัย). กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดุขฎิ อายุวัฒน์. (2548). *มาตรวัดคุณภาพชีวิต: ศึกษากรณีประชาชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย*. *วารสารประชากรศาสตร์*, 21(1), 41–62.
- ธนิดา ชีรัตน์. (2554). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตนิสิตมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ องค์กรักษ์* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี).

- พระกรัณรักษ์ เขมจาโร. (2558). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนตามการบริหารของเทศบาลตำบลป่าต๋ม อำเภอฟัว จังหวัดเชียงใหม่ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).
- พัชรี หล้าแหล่ง. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของเกษตรกรชาวสวนปาล์มน้ำมันในพื้นที่ภาคใต้ (รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).
- วรรณ วรชัง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยศิลปากร. วารสารวิทยาการจัดการ, 2(2), 90-105.
- วินัย อ่ำดวง. (2553). คุณภาพชีวิตของประชาชนชาวชุมชนสะพานสาม ตำบลท้ายบ้าน อำเภอเมืองสมุทรปราการ จังหวัดสมุทรปราการ (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี).
- สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์. (2560). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2560. กรุงเทพฯ: สำนักงานเขตสัมพันธวงศ์.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการกรุงเทพมหานคร. (2561). แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคลของกรุงเทพมหานคร (พ.ศ. 2561-2565). สืบค้นจาก <https://shorturl.asia/aPvjp>
- สำราญ จูช่วย, และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิตนักศึกษาวิทยาลัยราชพฤกษ์: กรณีศึกษานักศึกษาเข้าใหม่ ปีการศึกษา 2555 (รายงานวิจัย). ศูนย์วิจัยและพัฒนา, วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา (โครงการวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี).
- อรนิษฐ์ แสงทองสุข. (2563). การศึกษาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในประเทศไทย กรณีศึกษา เขตกรุงเทพมหานคร ปทุมธานี และนนทบุรี (รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม).
- อำนาจ เจริญสุข. (2557). การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 6 จังหวัดนครสวรรค์ (วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย).