



Received: April 3, 2025
Revised: July 20, 2025
Accepted: September 3, 2025

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

The Relationship Between Work Motivation and Quality of Working Life of
Personnel at MinBuri District Office, Bangkok

พัชญ์ชรัมพร สิทธิดำรงค์ (Patcharumporn Sitthidamrong)^{1*}

นัทนิชา โชติพิทยานนท์ (Natnicha Chotpittayanon)²

*E-mail: inoohang_2418@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 259 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และ 2) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก ดังนั้น สำนักงาน

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

(Student in Master of Public Administration Program (Public Administration), College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University)

² วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

(College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University)



เขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำนักงานเขตมีนบุรี

Abstract

This research aimed to 1) study level the of work motivation and quality of working life of personnel of Min Buri District Office, Bangkok; And 2) To study the relationship between work motivation and its effect on the quality of working life of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok. This research is a quantitative research. The sample size is determined using the Taro Yamane formula with a confidence level of 0.95. The sample consisted of 259 civil servants and temporary civil servants. The research method used was questionnaires and data analysis using ready-made statistical programs. The statistics used in the research were descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. And inferential statistics include and Pearson correlation coefficient analysis. The research results found that 1) the motivation to work and the quality of working life of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok, were overall at a high level. And 2) motivation to work is related to the quality of working life of the personnel of Min Buri District Office, Bangkok at a high level, with a positive relationship. Therefore, the Min buri District Office, Bangkok, should prioritize creating motivation for its personnel to encourage them to perform their duties effectively. This will help improve the employees' quality of work life, boost their morale, and strengthen their enthusiasm in contributing to the organization.

Keywords: Quality of Work Life, Motivation to Work, Min Buri District Office

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในสังคมไทยปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทั้งในเรื่องของเทคโนโลยี การสื่อสาร การเมือง เศรษฐกิจ ย่อมส่งผลต่อการดำรงชีวิต คนทุกคนล้วนแล้วต้องการดำรงชีวิตด้วยความปกติสุข แม้ว่าอาจจะต้องเจอปัญหาหรืออุปสรรคใด ๆ แตกต่างกันไป ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน



(Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อหน่วยงานหรือองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ สถานที่ทำงานจะต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน มีรายได้ตามสมควรที่สามารถเลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและหน่วยงานหรือองค์กร (นงนภัส ธรรมบันเทิง, 2561)

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตองค์กรตลอดจนการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นไปตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบิร์ก (จุลวิทย์ จุลหริก, 2560) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับการจูงใจ - ค้ำจุน ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการทำงานให้ดีขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จัดตั้งขึ้นเพื่อให้มีการบริการจัดการและดำเนินการบริการสาธารณะให้ประชาชนในพื้นที่ได้รับประโยชน์สูงสุด

สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นพื้นที่การปกครองส่วนท้องถิ่นของกรุงเทพมหานครมีการแบ่งเขตการปกครองออกเป็น 2 แขวง ได้แก่ แขวงมีนบุรีและแขวงแสนแสบ มีผู้อำนวยการเขตเป็นผู้บริหารสูงสุด และแบ่งการบริหารออกเป็น สองฝ่ายหลัก คือ ผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตฝ่าย 1 และผู้ช่วยผู้อำนวยการเขตฝ่าย 2 แบ่งเป็นฝ่ายที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตมีนบุรีได้ทั้งหมด 10 ฝ่าย บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีที่ปฏิบัติหน้าที่รวมทั้งหมด 730 คน ประกอบด้วย พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราว ลักษณะงานของสำนักงานเขตจะเป็นงานบริการให้กับประชาชน จากการศึกษาพบว่า ปัญหาสำคัญในการปฏิบัติงานคือ บุคลากรของกรุงเทพมหานครไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ส่วนหนึ่งมีสาเหตุมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังมีปัญหาจากระบบภายใน เช่น ขาดความรู้ ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน วัสดุอุปกรณ์บางอย่างไม่เพียงพอหรือมีแต่สภาพเก่าชำรุด (แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ. 2566 สำนักงานเขตมีนบุรี) ทำให้ไม่สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงได้ (นราทิพย์ ผินประดับ, 2562) การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากรจะมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่อันจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ต่อประชาชนที่เข้ารับบริการ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เพื่อจะได้ทราบถึงระดับความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มาเป็นข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขต เพื่อบุคลากรได้ทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลของการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผนปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคล ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีกับองค์กรต่อไป



วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากรสำนักงานเขต
มีนบุรี กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ที่มุ่งศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

2.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน เงินเดือน และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และ ปัจจัยค้ำจุน

2.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร รวมทั้งหมด 730 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน (อัตรากำลังข้าราชการ/ลูกจ้าง สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร, 2567)

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จำนวน 730 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยคำนวณจากสูตรการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 ความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่าง 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 259 คน ตามสูตร

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$



2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยได้จัดทำขึ้นจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล เป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (Checklist) ให้ตอบตามความเป็นจริง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน อายุงาน และเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เกณฑ์การให้คะแนนคำถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยมากที่สุด 4 = เห็นด้วยมาก 3 = เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย 1 = เห็นด้วยน้อยที่สุด

การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยทำการหาค่าความสอดคล้องภายในของแบบสอบถาม IOC (Index of item-Objective Congruence : IOC) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ทำการตรวจประเมินและให้คำแนะนำในการปรับปรุงแก้ไข ผลจากแบบสอบถามในขั้นสุดท้ายหลังการแก้ไขตามคำแนะนำได้ค่า IOC ภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.97 จึงนำแบบสอบถามไปใช้ในการเก็บข้อมูลได้

การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด จากนั้นวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ใช้วัดตัวแปรที่ศึกษาแต่ละตัวแปรโดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha – Coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach's Alpha Coefficient (1951) ในการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติพบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของแบบสอบถาม เท่ากับ .983 ซึ่งเป็นค่าระดับความเชื่อมั่นที่ยอมรับได้

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยนี้ได้ทำการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

3.1 ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา เพื่อขออนุญาตเข้าทำการเก็บข้อมูล

3.2 ดำเนินการแจกแบบสอบถามให้กับบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

3.3 ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม แล้วนำข้อมูลมา



วิเคราะห์หาค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่และค่าร้อยละ ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยส่วนบุคคล ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้อธิบายแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร และสถิติเชิงอนุมาน คือ สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (ชูศรี วงศ์รัตน์, 2553)

ผลการวิจัย

สำหรับข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 66.80 มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.56 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 52.90 มีสถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 59.46 มีตำแหน่งงานในปัจจุบันเป็นลูกจ้างประจำ คิดเป็นร้อยละ 56.76 มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 68.73 และมีเงินเดือน 15,000 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 43.86

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน	4.13	0.49	มาก
ปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน	3.98	0.53	มาก
รวม	4.06	0.47	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรกคือ ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.13, S.D. = .49) และปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .53) ตามลำดับ



2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 2 สรุปค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.96	0.61	มาก
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	4.06	0.69	มาก
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.01	0.64	มาก
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล	4.01	0.61	มาก
5. การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกัน	4.03	0.64	มาก
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	3.98	0.65	มาก
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว	4.02	0.60	มาก
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.17	0.61	มาก
รวม	4.03	0.48	มาก

จากตารางที่ 2 แสดงข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .48) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ลำดับแรกคือ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.17, S.D. = .61) รองลงมาคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.06, S.D. = .69) การบูรณาการด้านสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.03, S.D. = .64) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.02, S.D. = .60) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .64) โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ($\bar{X}$ = 4.01, S.D. = .61) ประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X}$ = 3.98, S.D. = .65) และการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}$ = 3.96, S.D. = .61) ตามลำดับ



3. ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 3 สรุปความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	คุณภาพชีวิตการทำงาน			
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig.	ระดับความสัมพันธ์	ทิศทางความสัมพันธ์
1. ปักจยจูงใจ	.62**	0.00	ปานกลาง	บวก
2. ปักจยค้ำจุน	.71**	0.00	สูง	บวก
รวม	.72**	0.00	สูง	บวก

**นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 (Sig. = .00) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และมีความสัมพันธ์ ในระดับสูง ($r = .72$) โดยเป็นความสัมพันธ์กันทางบวก หมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ปักจยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ในระดับสูง ($r = .71$) รองลงมาคือ ปักจยจูงใจ มีความสัมพันธ์ ในระดับปานกลาง ($r = .62$)

อภิปรายผล

1. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น มีความสอดคล้องกับทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติของ Herzberg (จุลวิทย์ จุลหริก, 2560) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ปักจยจูงใจในการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีปักจยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในการทำงานมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าบุคลากรรู้สึกประสบความสำเร็จเมื่องานของเขาสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การอำนวยความสะดวกด้านทะเบียนราษฎร์ การดูแลเรื่องโครงสร้างพื้นฐาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิต



ประชาชนในเขตมีนบุรี เมื่อผลงานของบุคลากรได้รับการยกย่องหรือชมเชยจากผู้บริหารหรือประชาชน เช่น ได้รับรางวัลพนักงานดีเด่น หรือได้รับคำขอบคุณจากผู้มาติดต่อราชการ อาจช่วยเพิ่มความรู้สึกภาคภูมิใจและแรงจูงใจในการทำงาน ความสามัคคีในองค์กร การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้บุคลากรรู้สึกถึงความสำเร็จและความสุขในการทำงาน แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยค่าจูงในการปฏิบัติงาน ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัว เนื่องจากสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ตั้งอยู่ในเขตที่กำลังพัฒนาทำให้ค่าครองชีพสูงขึ้นเมื่อเทียบกับอัตราเงินเดือนที่ได้รับ สวัสดิการที่ได้รับอาจไม่ครอบคลุม เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส หรือสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย บุคลากรอาจต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายของครอบครัว เช่น ค่าการศึกษาของบุตร หรือการดูแลผู้สูงอายุ มีภาระหนี้สินจากสินเชื่อบ้าน รถ หรือบัตรเครดิต ทำให้เงินเหลือใช้ในชีวิตประจำวันน้อยลง บุคลากรบางตำแหน่งอาจมีภาระงานสูง ทำให้ขาดเวลาพักผ่อน ความเครียดจากงานอาจส่งผลต่อสุขภาพจิตและร่างกาย จากปัจจัยต่างๆที่กล่าวมาทำให้บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นต่อปัจจัยค่าจูง ด้านความเป็นอยู่ส่วนตัวน้อยที่สุด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้านนั้น สำหรับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ตามแนวคิดของวอลตัน Walton (จุลวิทย์ จุลทริก, 2560) โดยอธิบายด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมคือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เป็นกำลังสำคัญในการบริหารจัดการพื้นที่ ช่วยเหลือประชาชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น หากไม่มีบุคลากรเหล่านี้ ประชาชนอาจไม่ได้รับบริการที่สะดวกและมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการพัฒนาชุมชนและโครงสร้างพื้นฐานก็อาจหยุดชะงัก ดังนั้น บุคลากรสำนักงานเขตจึงเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาสังคมโดยรวม ดังที่ Merton (อรุณี ศรีจันทร์, 2549) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน คือ จริยธรรมของการทำงานและสภาพการทำงานโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนร่วมต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม โดยบุคลากรในสำนักงานเขตได้ทำงานที่สร้างคุณค่าให้กับสังคม โดยการให้บริการที่มีคุณภาพ พัฒนาชุมชน ส่งเสริมความเป็นอยู่ที่ดีของประชาชน และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการพัฒนาตนเองและสังคม ดังนั้น สำนักงานเขตมีนบุรีไม่ได้เป็นเพียงหน่วยงานราชการ แต่เป็นองค์กรที่ขับเคลื่อนคุณภาพชีวิตของประชาชนและสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมด้วย เมื่อบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรีได้ให้บริการแก่ประชาชนด้วยความเต็มใจ เต็มใจ ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการในสำนักงานเขตก็ประทับใจในการมาใช้บริการ



ได้รับคำชมจากประชาชน ทำให้บุคลากรในสำนักงานเขตมีขวัญและกำลังใจในการให้บริการประชาชน ส่งผลให้บุคลากรมีสุขภาพจิตที่ดี และเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สำหรับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม Clayton (1969) และจุลวิทย์ จุลทริก (2560) กล่าวว่า ทฤษฎีออร์จิสแบ่งความต้องการออกเป็นขั้นๆ และความต้องการของมนุษย์เริ่มต้นที่ขั้นต้นก่อนเช่นเดียวกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ แต่ทฤษฎีนี้แบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็นเพียง 3 ขั้น ได้แก่ ความต้องการการอยู่รอด (Existence Needs) เป็นความต้องการขั้นแรกสุด อาทิ การได้รับเงินเดือนประจำ มีการงานที่มั่นคง มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีเวลาหยุดพักที่เหมาะสม มีการดูแลพนักงานในด้านต่างๆ เช่น มีโรงอาหาร มีการประกันภัยและประกันสุขภาพ มีอากาศบริสุทธิ์ และมีแสงสว่างที่เพียงพอ เป็นต้น เนื่องจากปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น บุคลากรบางคนต้องรับผิดชอบค่าใช้จ่ายเพิ่มเติม เช่น การดูแลครอบครัว การศึกษา หรือการรักษาพยาบาลทำให้รายได้ที่มีอยู่ไม่สามารถครอบคลุมค่าใช้จ่ายทั้งหมดได้ หรือไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสม และบุคลากรได้รับค่าตอบแทนตามเกณฑ์ของภาครัฐ มีข้อจำกัดจากระเบียบและนโยบาย ทำให้ไม่สามารถปรับเพิ่มค่าตอบแทนตามผลงานหรือประสิทธิภาพได้อย่างยืดหยุ่นเหมือนภาคเอกชน ส่งผลให้บุคลากรรู้สึกค่าตอบแทนไม่เหมาะสมและยุติธรรม (จุฑารัตน์ สิริเลาหวัฒนกุล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์, 2567)

3. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง โดยเป็นความสัมพันธ์กันในทิศทางบวกหมายความว่า ยังมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมากขึ้นเท่าใด ยิ่งส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้นตามไปด้วย โดยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ ปัจจัยค่าจ้าง มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = .71$) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = .00) รองลงมาคือ ปัจจัยจูงใจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($r = .62$) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (Sig = .00) ตามลำดับสอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg (จุลวิทย์ จุลทริก, 2560) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการ 2 ประเภทคือ ความต้องการขจัดความทุกข์ในร่างกายให้หมดไป เช่น ความหิว ความเจ็บป่วย และความต้องการในความสุขทางใจ ทฤษฎีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) หรือทฤษฎีแรงจูงใจ - ค่าจ้าง ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) คือ แรงขับเคลื่อนที่สร้างแรงจูงใจให้บุคคลที่รักและชอบการทำงาน หรือทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene factor) คือ แรงจูงใจที่มีลักษณะป้องกันไม่ให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะที่เกิดขึ้นจากสภาพแวดล้อมหรือเป็นส่วนประกอบของงานและยังสอดคล้องกับแนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานของ วอลตัน Walton (จุลวิทย์ จุลทริก, 2560) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล



โดยพิจารณาจากคุณลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair Compensation) 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working) 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) 4) โอกาสในการใช้ และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacity) 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Social Integration in the Work Organization) 6) สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน (Constitutionalism in the Work Organization) 7) จังหวะชีวิต หรือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (Work and the Total Life Space) 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of Work Life) จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร จะเห็นได้ว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีบทบาทสำคัญอย่างมากในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมเป็นสิ่งที่ส่งผลไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าองค์กรให้ความสำคัญกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร จะส่งเสริมให้บุคลากรอยากปฏิบัติงานและทำอย่างเต็มที่ ความสามารถส่งผลให้งานประสบความสำเร็จ บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง ทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน จากผลการวิจัยเห็นได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร มีผลมาจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ไม่ว่าจะเป็นปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน องค์กรต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรเพราะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งทางสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ได้จัดให้มีสวัสดิการเพื่อเพิ่มแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เงินเพิ่มค่าครองชีพชั่วคราว เงินช่วยเหลือค่าครองชีพ เงินตอบแทนพิเศษ จากสวัสดิการดังกล่าวที่กล่าวมาทำให้บุคลากรรู้สึกมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานพร้อมขับเคลื่อนองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนัสสวาท ปริญญาจารย์ (2566) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงาน เขตบางแค กรุงเทพมหานคร มีความสัมพันธ์กันในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ดังนั้น สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ควรให้ความสำคัญกับการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากร จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่าความสัมพันธ์ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับสูง เพื่อให้บุคลากรมี



แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและคงอยู่กับองค์กรเป็นเวลานาน เพราะถ้าบุคลากรมีแรงจูงใจมากเท่าใด ยิ่งส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร สูงขึ้นเท่านั้น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้งาน

1.1 ควรสนับสนุนสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล เงินโบนัส หรือสวัสดิการด้านที่อยู่อาศัย การศึกษาของบุตร หรือการดูแลผู้สูงอายุให้แก่บุคลากร เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ทำให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

1.2 สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร ควรมีมาตรการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร เช่น ความสุขในการทำงาน, ความผูกพันต่อองค์กร และประสิทธิภาพการทำงาน เป็นต้น

2.2 ควรทำการวิจัยเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระหว่างสำนักงานเขต เพื่อให้เห็นความแตกต่างและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อหาแนวทางปรับปรุงให้เหมาะสมกับแต่ละสำนักงานเขต

2.3 ควรดำเนินการวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและหลากหลาย ซึ่งการวิจัยเชิงคุณภาพจะทำให้เข้าใจปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างแท้จริง

บรรณานุกรม

จุฑารัตน์ สิริเลาวัฒนกุล และจักรพันธ์ กิตตินรรัตน์. (2567). การบริหารจัดการตามกระบวนการจัดการ

POCCC ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสังกัดกรมหม่อนไหม. *วารสารวิชาการ วิจัย และนวัตกรรม มสธ. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 4(1), 1-15.

จุลวิทย์ จุลทริก. (2560). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกวาดถนน เขตทวีวัฒนา กรุงเทพมหานคร* [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ชูศรี วงศ์รัตน์. (2553). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย*. ไทเนรมิตกิจ อินเตอร์ โปรเกรสซิฟ.

นงนภัส ธรรมบันเทิง. (2561). *ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะมูลฝอย ฝ่ายรักษาความ*

สะอาดและสวนสาธารณะ เขตสาทร [การค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.



- นราทิพย์ ผินประดับ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1), 242-257.
- มนัสสวาท ปริญญาจารย์. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของข้าราชการสังกัดสำนักงานเขตบางแค กรุงเทพมหานคร. *PROCEDIA of Multidisciplinary Research*, 1(7), 1-12.
- สำนักงานเขตมีนบุรี. (2567). แผนปฏิบัติการประจำปี พ.ศ.2566 สำนักงานเขตมีนบุรี.
<https://webportal.bangkok.go.th/minburi/page/sub/17032/>
- สำนักงานเขตมีนบุรี. (2567). อัตรากำลังข้าราชการ/ลูกจ้าง สำนักงานเขตมีนบุรี กรุงเทพมหานคร.
<https://webportal.bangkok.go.th/minburi/page/sub/>
- อรุณี ศรีจันทร์. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถ: กรณีศึกษา บริษัทซีเมนต์ไทยโลจิสติกส์ จำกัด [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.