

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี

QUALITY OF WORKING LIFE OF OFFICIALS IN NAPA MUNICIPALITY, MUANG DISTRICT, CHONBURI

ณัฐริกา แป้นถึง *¹, วิเชียร ตันศิริคองคผล ²

Nuttarika Paentueng *¹, Vichien Tansirikongkhon ²

^{*1,2} คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

^{*1,2} FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS BURAPHA UNIVERSITY

* vichien@buu.ac.th

วันที่รับบทความ 19 เมษายน 2567

วันแก้ไขบทความ 3 พฤษภาคม 2567

วันที่ตอบรับบทความ 9 พฤษภาคม 2567

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูลจำนวน 161 ตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 2 ส่วน ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ด้วยการหาค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบแบบ t - test, F - test (One - way ANOVA) และการตรวจสอบหาความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD)

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในรายละเอียดเป็นรายด้านจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ตามลำดับส่วนผลการทดสอบสมมติฐาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนตัวแปรเพศ ไม่แตกต่าง ที่ระดับนัยทางสถิติระดับ .05 ข้อเสนอแนะควรพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยส่งเสริมด้านการศึกษาลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ เพิ่มค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง หรือค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น ส่งเสริมสวัสดิการของพนักงานโดยเฉพาะค่าพาหนะ

เดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงาน มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนม แบบระบบอุปถัมภ์

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานเทศบาล; จังหวัดชลบุรี

ABSTRACT

This study has two objectives : to study the quality of life at work of municipal employees in Napa Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province, and to compare the quality of life at work of municipal employees in Napa Subdistrict based on gender, age, educational level, occupation, and monthly income. This research is quantitative in nature, using questionnaires as the primary data collection tool, with a sample size of 161. The statistics used for data analysis are divided into two parts: descriptive statistics, including means and percentages, and inferential statistics, including t-tests, F-tests (One-way ANOVA), and pairwise comparisons using the Least Significant Difference test (LSD).

The quality of life at work of employees is rated as high ($X = 3.56$), considering the details in descending order, including job satisfaction, workplace safety, employee capability development, career advancement, social relationships, management style, work - life balance, and fair and adequate compensation, the results of the hypothesis testing to compare the quality of work life among municipal employees in Na Pa Sub-district, categorized by gender, age, marital status, educational level, work experience, and average monthly income, indicate that employees with different age, marital status, educational level, work experience, and average monthly income have statistically significant differences in their quality of work life at the .05 significance level. In terms of gender, there is no statistically significant difference at the .05 significance level. Suggestion for developing employee capabilities should include promoting education, reducing the workload for employees who are currently studying, increasing compensation, position-based salaries, or overtime pay. Enhancing employee welfare, especially in terms of transportation allowances, healthcare benefits, year-end bonuses, and educational support for their children in various special occasions. Additionally, opportunities for career advancement should be based on performance rather than favoritism, adopting a merit - based system.

Keywords: Quality of life at work; Municipal Employees; Chonburi Province

1. บทนำ

การพัฒนาองค์กรให้ดำรงอยู่อย่างมั่นคงตลอดไปจะต้องเริ่มต้นจากการสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการวางรากฐานองค์กรให้แข็งแกร่งเพื่อรองรับการเติบโตอย่างแท้จริงในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการและการบริหารทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ต่อองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาคเอกชนและหน่วยงานภาครัฐ เพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับเปลี่ยนไปในทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลทั้งสิ้น กล่าวได้ว่า ตัวชี้วัดความสำเร็จขององค์กรนั้นอยู่ที่คุณภาพของคนในองค์กรนั้น ๆ เนื่องด้วยการดำเนินกิจกรรมใด ๆ ก็ตาม องค์กรจะประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถในการบริหารจัดการภาระหน้าที่ต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมายได้ ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การจัดการองค์กร การจัดคนเข้าทำงาน การขึ้นนำ และการควบคุม ในกระบวนการเหล่านี้ถือว่าปัจจัยด้านคนมีบทบาทสำคัญที่สุดที่จะขับเคลื่อนให้หน้าที่ต่าง ๆ ดำเนินไปตามทิศทางหรือเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะหน้าที่ของการจัดการคนเข้าทำงานที่ได้มีการพัฒนาขึ้นเป็นศาสตร์หนึ่ง ทางวิชาการเรียกว่า การบริหารงานบุคคลหรือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (สากล พรหมสถิตย์, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร, 2563)

แนวคิดการทำงานที่ให้ความสำคัญกับ “คน” เป็นประเด็นที่หน่วยงานภาครัฐให้ความสนใจ ดังจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 ซึ่งมีเจตนารมณ์สำคัญที่จะเปลี่ยนแปลงมุมมองต่อระบบบริหารข้าราชการ จากเดิมที่เน้นพัฒนาข้าราชการให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มาเป็นการให้ข้าราชการเป็นผู้รอบรู้ลึก และเป็นแรงผลักดันต่อความสำเร็จขององค์กร รวมทั้งให้ข้าราชการปฏิบัติงานโดยมุ่งเน้นที่ประชาชนและผลสัมฤทธิ์ นอกจากนี้ ข้าราชการต้องปรับเปลี่ยนบทบาทวิธีคิด และวิธีปฏิบัติงาน ในมาตรา 34 จึงได้บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 บัญญัติว่า ให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด โดยสำนักงาน ก.พ. มีหน้าที่ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษา และแนะนำ นอกจากนี้ทางสำนักงาน ก.พ.ร. ยังได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551- พ.ศ. 2556) และต่อมาจนถึงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2551 – พ.ศ. 2556) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐให้ดีขึ้นเพื่อสร้างขวัญกำลังใจและให้สามารถดำรงชีพอย่างมีศักดิ์ศรี รวมทั้งจัดให้มีกลไกดูแลรับผิดชอบในเรื่องเงินเดือนค่าตอบแทนสวัสดิการในภาพรวมของภาครัฐ (Remuneration Tribunal) ให้เหมาะสมกับสภาพการทำงานและสถานการณ์ค่าครองชีพที่เปลี่ยนแปลงไป ปรับปรุงสวัสดิการการทำงานและภาระหนี้สินรวมทั้งวางมาตรการส่งเสริมให้ข้าราชการทำงานที่บ้านเพื่อแก้ปัญหาในด้านต่าง ๆ เช่น การประหยัดพลังงาน การเดินทาง ค่าครองชีพของข้าราชการตลอดจนเพื่อการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ส่วนแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561) มีกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐ (Quality of Work Life) โดยให้ส่วนราชการกำหนดมาตรการที่เป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตและ

ความสมดุลของชีวิตและการทำงานของบุคลากรภาครัฐมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมายซึ่งมีความเหมาะสมสอดคล้องกับความต้องการและสภาพของส่วนราชการและส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์การสุภาพ (เกื้อกุล ชังใจ, 2558)

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานราชการ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่งน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาว์ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กร จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าขององค์กรที่มีค่าขององค์กรที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การ และปัจจัยภายนอกองค์การ ที่จะต้องของแต่ละบุคคลผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มที่ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะอุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน เพราะเราถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่าในปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานที่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานจะเห็นได้ว่าครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ในที่ทำงาน ดังนั้น ที่ทำงานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงที่จะทำงาน ความรู้สึกดังกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนทำงานประสบจากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน และเมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงาน ทำให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น นอกจากนี่ยังหมายถึงคนทำงานหรือพนักงานควรจะได้รับรายได้ที่เหมาะสม ได้รับสวัสดิการรักษาพยาบาลเมื่อมีอาการเจ็บป่วย ได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำ ได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นตามความต้องการของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา รวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ และความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น ลด

การขาดงาน คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวาดค้นเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายเป็นต้น (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560) เทศบาลตำบลนาป่า ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการกำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาดริ เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จารีตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก พนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการบริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลนาป่าเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของสำนักงานเทศบาลตำบลนาป่า โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยว่า พนักงานของเทศบาลตำบลนาป่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่าที่มีเพศ อายุ รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา อาชีพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันหรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลนาป่า ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ขอบเขตของการศึกษาวิจัย

ขอบเขตด้านเนื้อหา คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีของ Huse and Cummings และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง คือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) , ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy environment) , ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) , ด้านความก้าวหน้า (Growth) , ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social integration) , ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) , ด้านภาวะอิสระจากงาน (Total life space) และด้านความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ จำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการ เทศบาลตำบลนาป่า ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565)

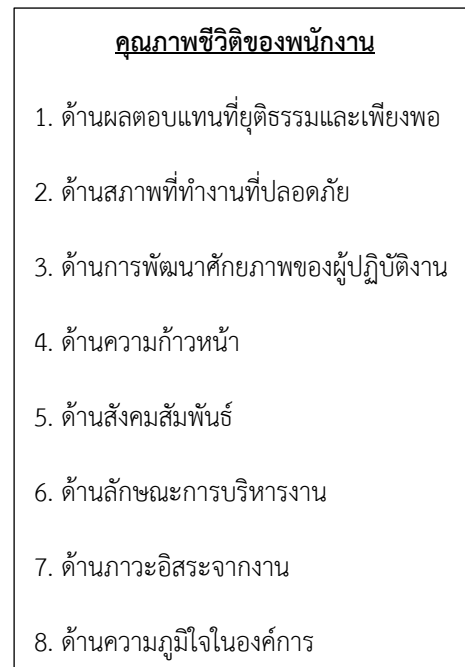
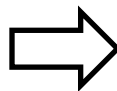
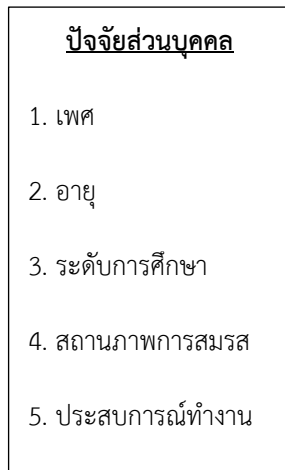
2. ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานเทศบาลตำบลนาป่ามีความรู้สึกและสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต (สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์, 2560) ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภูมิใจในองค์กร

กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)

ตัวแปรตาม (Dependent Variable)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

3. วิธีการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยมีองค์ประกอบของขั้นตอนในการทำวิจัยที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน (ข้อมูลจากฝ่ายธุรการเทศบาลตำบลนาป่าฯ ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2565) โดยกำหนดขนาดตัวอย่าง (Sample size) ในการกำหนดขนาดตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะกำหนดขนาดตัวอย่างโดย การใช้สูตรของ Yamane (1973) (ไพฑูรย์ โปธิสว่าง, 2556) ได้แก่ พนักงานเทศบาลที่เป็นข้าราชการ เฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวน 161 คน เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มสำหรับการศึกษาเป็นจำนวน 150 คน ดำเนินเทคนิคการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิที่มีสัดส่วน (Proportional stratified sampling) จะใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างจากกำลังพลแบบสัดส่วน จากนั้นจะนำกลุ่มตัวอย่างที่ได้มาสุ่มแบบบังเอิญอีกครั้ง

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง โดย ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยามศัพท์ และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม แล้วสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี และตรวจสอบความความตรง (Validity) ของเครื่องมือ ในด้านเนื้อหา ภาษา ข้อความ / ความหมาย และโครงสร้าง จากนั้นนำแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน ไปปรึกษาและขอคำแนะนำผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และปรับปรุงแก้ไขให้ตรงและครอบคลุม แล้วตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า จำนวน 30 คน แล้วคำนวณหาความเที่ยงของ แบบสอบถาม โดยวิธีการวัดความสอดคล้องภายใน (Internal consistency method) ของ ครอนบาค (Cronbach's alpha) ได้ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟา เป็น .972

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลด้วยตนเอง โดยการติดต่อประสาน นายกำพล สุขสว่าง กำนันตำบลนาป่า เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานเฉพาะในพื้นที่ของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป แล้วจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปจำนวน 115 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์จำนวน 115 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

ลักษณะของแบบสอบถาม

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 เป็นแบบเลือกตอบ (Check list) เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วยตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน และ

ตอนที่ 2 เป็นมาตรวัดแบบให้คะแนน (Rating Scale) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน รวม 42 ข้อ ทั้งนี้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นเป็นแบบสอบถามแบบสำรวจรายการ (Check list)แบบเรียงอันดับความสำคัญ (Ranking) จากอันดับ 1 ถึง 5 แบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) 5 อันดับ โดยมีเกณฑ์การพิจารณาอันดับความเห็น 5 ตัวเลือก คือ สูงมาก สูงปานกลาง ต่ำ ต่ำมาก

การวิเคราะห์ข้อมูล

นำแบบสอบถามที่ตรวจได้คะแนนแล้วไปวิเคราะห์ประมวลผล โดยใช้โปรแกรมสถิติสำเร็จรูปการคำนวณด้วยคอมพิวเตอร์ ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการเก็บรวบรวมแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว จากนั้นบันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ แล้วตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ และประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาการ ส่วนแปลค่าเฉลี่ยพฤติกรรมของตัวแปรต่าง ๆ ที่มีต่อการจัดการออกเป็น 5 อันดับ โดยการหาค่าความกว้างของอัตราภาคชั้น (ไพทอริย์ โพธิสว่าง, 2556)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

วิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เป็นการศึกษาเพื่อบรรยายและแปลความหมายของปรากฏการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นตามสภาพของข้อมูลที่วัดออกมาเป็นตัวเลข เพื่อสอบถามข้อมูลจากกำลังพล จากแบบสอบถามแบบปลายปิดแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน และตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี จำนวน 8 ด้าน

สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่องานวิจัยทางสังคมศาสตร์ ได้แก่ t - test (t - distribution) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม อันได้แก่ตัวแปร เพศ ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี , F - test (One - way ANOVA) ใช้ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรอิสระตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป อันได้แก่ตัวแปรอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส

ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ของพนักงาน เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกัน ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบหาความแตกต่าง เป็นรายคู่โดยใช้วิธีของ Least Significant Difference test (LSD) เพื่อหาว่าคู่ใดมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ ระดับ .05

4. ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.6 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 70.4 มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 42.6 มีประสบการณ์ทำงานตั้งแต่ 15 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 30.4 และมีรายได้ระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 56.5 , ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.56$, $SD = .568$) เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ดังนี้ผู้ตอบแบบสอบถามมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านความภูมิใจในองค์กร มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.15$, $SD = .501$) โดยมีระดับคุณภาพชีวิตสูงเป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.80$, $SD = .597$) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.71$, $SD = .711$) รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.66$, $SD = .712$) รองลงมาคือ ด้านสังคมสัมพันธ์ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.57$, $SD = .720$) รองลงมาคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.40$, $SD = 9.43$) รองลงมาคือ ด้านภาวะอิสระจากงาน มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.21$, $SD = .828$) และสุดท้ายคือ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.01$, $SD = .873$) ตามลำดับ และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี พบว่า ด้านการพัฒนา ศักยภาพของพนักงาน โดยมีความต้องการให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ ด้านค่าตอบแทน โดยต้องการให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมดุลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน ด้านสวัสดิการของพนักงาน โดยต้องการให้มีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ ด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยต้องการให้องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำมากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

ผลการเปรียบเทียบโดยการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 , มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อภิปรายผลและข้อเสนอแนะการวิจัย

ผลการศึกษาคุนภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า โดยภาพรวม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข (2563) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก และงานวิจัยของเมธากร ศรียะพันธุ์ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งจากการศึกษาวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลของผู้วิจัยแยกวิเคราะห์เป็นรายด้านดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์การ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์การ และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร , ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในมุมมองของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า, ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถและเพิ่มศักยภาพของบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง , ด้านสังคมสัมพันธ์ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ในมุมมองของผู้วิจัยอาจกล่าวได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ ศตนันท์ คงทอง (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัด นนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด, ด้านลักษณะการบริหารงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อังคณา ธนานุภาพ

พันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร ได้แก่ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ลักษณะการบริหารงานสภาพการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับสูงทุกตัวแปร, ด้านภาวะอิสระจากงาน พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ สายชล คงทิม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน ด้านความสมดุลในชีวิต มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัครชาติ ชูถนอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านที่น้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่าอำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรีที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปวีณา ไทไทย (2562) ได้ศึกษาเรื่อง นโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลแม่กา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 , มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ นัทกร ไชยธรรัตน์ และ ลลิตา นิพัฐประศาสน์ (2565) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ต่างกัน มีผลทำให้ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน , มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรพร ศรีสุระพล (2565) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่า ด้าน อาชีพ และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

ด้านลักษณะการบริหารงาน ภาครัฐพึงผลักดันให้ผู้บริหารในองค์กรส่วนต่าง ๆ ของรัฐ มีความเป็นกลาง บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้การพิจารณาตำแหน่งของพนักงานเป็นไปด้วยความเที่ยงตรงตามทักษะ ความสามารถและผลงานที่เกิดขึ้นของพนักงาน, ด้านภาวะอิสระจากงาน ภาครัฐพึงมีนโยบายเกี่ยวกับการลดเวลาทำงาน

หรือการกระจายภาระงานของพนักงาน เพื่อไม่ให้พนักงานเกิดความเครียดสะสมในการทำงาน ลดภาระงานให้น้อยลง ทำให้มีเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับครอบครัว เพื่อนร่วมงานมากขึ้น และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอภาครัฐพึงปรับฐานเงินเดือนให้สูงขึ้น หรือการมีนโยบายส่งเสริมสวัสดิการของพนักงาน เพื่อให้เงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน เมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรส่งเสริมด้านการศึกษาที่สูงขึ้น จากการลดภาระงานให้แก่พนักงานที่กำลังศึกษาต่อ หรือสนับสนุนทุนการศึกษาให้แก่พนักงานที่เรียนต่อ, ด้านค่าตอบแทน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้ให้องค์กรเพิ่มค่าตอบแทน หรือเงินประจำตำแหน่ง รวมถึงเงินค่าล่วงเวลาให้สูงขึ้น เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับปัจจุบันไม่สอดคล้อง หรือสมดุลกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน, ด้านสวัสดิการของพนักงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้องค์กรมีการเพิ่มสวัสดิการด้านค่าพาหนะเดินทาง ค่ารักษาพยาบาล ค่าล่วงเวลาทำงาน ค่าโบนัสท้ายปี และค่าเล่าเรียนบุตรในโอกาสพิเศษต่าง ๆ และด้านโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน นายองค์การบริหารส่วนตำบลนาป่า ควรให้ให้องค์กรพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งจากผลงานที่พนักงานทำ มากกว่าการพิจารณาจากความสนิทสนมและระบบอุปถัมภ์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงลึกที่จะสามารถเข้าถึงความต้องการ และปัญหาอุปสรรคของการทำงานได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม อันจะช่วยหาแนวทางที่ควรส่งเสริม หรือพัฒนาสวัสดิการของพนักงานที่ดีขึ้นในอนาคต ทั้งนี้ ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในมิติอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยได้ศึกษาไว้แล้ว เช่น การนำหลักธรรมาภิบาลมาศึกษาควบคู่กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน เป็นต้น หรือในพื้นที่ องค์กร ส่วนงาน อื่น ๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งองค์ความรู้ใหม่ที่ครอบคลุมกว้างขวาง สามารถใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางนโยบาย หรือพัฒนาคุณภาพชีวิตต่อไป

2. งานวิจัยฉบับนี้มุ่งศึกษาเฉพาะพนักงาน และเพื่อให้ความต่อเนื่องของงานวิจัยที่ครอบคลุมไปจนถึงครอบครัวของพนักงาน ดังนั้นควรศึกษาเพิ่มเติมในคุณภาพชีวิตของครอบครัวพนักงาน “การส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานและครอบครัว” ด้วย

3. งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาสภาพที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของคุณภาพชีวิตพนักงาน และพบว่ามิพนักงานจำนวนไม่น้อยมีอายุการทำงานมากกว่า 15 ปี ดังนั้นควรมีการศึกษา “แผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานระยะ 20 ปี” เพื่อให้เกิดแผนที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานให้เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน และเป็นแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

6. เอกสารอ้างอิง

- กนกวรรณ ซาเหลา. (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการฝ่ายปกครอง กรณีศึกษา สำนักงานเขตพญาไท. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- กมล ประสมศรี. (2563). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในช่วงวิกฤตการณ์การแพร่ระบาดของเชื้อไวรัสโควิด 19 ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมชิ้นส่วนรถยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมปิ่นทอง 2. คณะรัฐประศาสนศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- กัณพวรรณ ชุ่มเชื้อ. (2558). *ผลของโปรแกรมการสร้างความสุขในการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนกผู้ป่วยนอกในโรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่ง สังกัดกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยคริสเตียน.*
- เกื้อกุล ชังใจ. (2558). *ยุทธศาสตร์ยุทธศาสตร์การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของบุคลากรสำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. สถาบันพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา: สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงศึกษาธิการ.*
- คณาวุฒิ อินทร์แก้ว และศุภวรรณ กุศลธรรมรัตน์. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร.*
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). *สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.*
- ชยาวิฒ เกียรติกมลมาลัย และสุรเกียรติ ธาดาวัฒนาวิทย์. (2565). *แนวทางการพัฒนารูปแบบการบริหารวิชาการของสถาบันอุดมศึกษา เฉพาะทางด้านอุตสาหกรรมบริการ. Dusit Thani College Journal, 15(1).*
- ชุตดา บรรทม. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการพลเรือนในกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*
- โชติกา นามบุญเรือง. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองกำกับการสืบสวนตำรวจภูธร จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.*
- ณิชชา ทรงพร และอารง สุทธาศาสตร์. (2562). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงานขนส่งสินค้า ในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการ สถาบันเทคโนโลยีแห่งสุวรรณภูมิ, 5(2).*
- นิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.*

- ธันวาคม ประกอบของ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิก ของบุคลากรโรงเรียนปริณส์รอยแยลส์วิทยาลัย จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- นราธิป ผินประดับ. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของของข้าราชการกรุงเทพมหานคร*. *วารสาร มจร มนุษยศาสตร์ปริทรรศน์*, 5(1).
- นฤชยา กณภาพันธุ์ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลคลองสี่ อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี*. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา*, 4(1), 48 - 56.
- นัททร ไชยธรรตน์, ลลิตา นิพิฐอ ประศาสน์ สุนทร วิภา ต. (2022). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากรกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัย เวสเทิร์น มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์*, 8(3), 44 - 55.
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์. (2559). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11 ตำบล ท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง*. งานนิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปิยภิญญา โชติวนิช. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย*. *วารสารนักบริหาร*, 37(1), 83 - 96.
- ปุลยณัฐ พิมพ์ใจใส, มัณฑนา เทวาโกศลกุล และอัจฉรา ศรีสุภกรกุล. (2564). *อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพ*. มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- พงศภัค วังเร็ว. (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สำนักงานคุมประพฤติ จังหวัดสมุทรปราการ*. งานนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พัชรพร ศรีสุระพล. (2565). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานจากที่บ้าน (Work from home) และมีอาการออฟฟิศซินโดรม ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล*. สารนิพนธ์ หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พินโย ทองงาม. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ไพฑูริย์ โพธิสว่าง. (2561). *การทำวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักการ วิธีปฏิบัติ สถิติ และคอมพิวเตอร์ (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. สำนักคอมพิวเตอร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพบุลย์ เหล็กพรหม และสุชาติ ใจภักดี. (2563). *ความรู้เกี่ยวกับการปกครองส่วนท้องถิ่น และวัฒนธรรมทางการเมือง*. สำนักงานคณะกรรมการการเลือกตั้ง.
- มธุริน แจ่มแจ้ง. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้การมีจิตสำนึกของตนเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานธนาคารพาณิชย์แห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- มาริสดา ตาแก้ว. (2561). โมเดลสมการโครงสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กร การรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง : กรณีศึกษาบุคลากรสำนักงานทางหลวงที่ 18. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์,
- เมธากร ศรียะพันธุ์. (2563). ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในอำเภอกาญจนดิษฐ์ จังหวัดสุราษฎร์ธานี. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วรารกร ทรัพย์วิระปกรณ์. (2559). ความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน: กรณีศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. วารสารศึกษาศาสตร์, 27(1).
- วัชรินทร์ อินทพรหม, วณิภา แซ่มลำเจียก, พัลลล สีนหัง, รวิกานต์ อำนวย และฉัตรปัทมา. (2558). รูปแบบและโครงสร้างการปกครองท้องถิ่นเปรียบเทียบกับเวียดนาม. วารสารวิจัยราชภัฏพระนคร, 10(1).
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2559). ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงาน และคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการของโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศตวรรษ คงทอง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของข้าราชการศาลยุติธรรมในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ศิริไชย ศักดิ์ดีดา. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลในเขตอำเภอศรีสงคราม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย. สถาบันวิจัยประชากรและสังคม, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศิริวรรณ จันรจนา และกฤษดา เขียววัฒนสุข. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานและ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. วารสาร สังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ, 160 - 174.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สากล พรหมสถิตย์ม, สถาพร วิชัยรัมย์ และธนากร เพชรสินจร. (2563). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 3(1).
- สายชล คงทิม. (2562). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกริก.

- สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. *วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์*, 6(1).
- สุภัศรณี พนมไพรพภักษา. (2560). การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรัญญา ออมสินสมบุรณ์. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและความผูกพันต่อองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารกรมแพทย์ทหารบก. สาขาวิชาเอกบริหารธุรกิจ, คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อังคณา ธนานุภาพพันธุ์ และ ชูดาพร สอนภักดี. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความอยู่ดีมีสุขของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. *วารสารเศรษฐศาสตร์และกลยุทธ์การจัดการ*. ปีที่ 9 ฉบับที่ 2 กรกฎาคม – ธันวาคม 2565
- อัชราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. *สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อาทิตยา เปี่ยมส้ม. (2559). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแนวใหม่, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- เอกลักษณ์ ชมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรกรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). *งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.