



**คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล
ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร**
**Quality of Working Life of Personnel under the Subdistrict
Administrative Organization Taphanhin District
Area Phichit Province**

รชานนท์ สนิทรักษ์, โชติ บดีรัฐ และยุวดี พ่วงรอด

Rachanon Sanitrak, Chot Bodeerat and Yuvadee Phongrod

คณะสังคมศาสตร์และการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

Faculty of Social Sciences and Local Development Pibulsongkram Rajabhat University

Corresponding Author, E-mail: yo.rachanon1991@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพในชีวิตการทำงาน เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ใช้วิธีวิจัยแบบผสมวิธีระหว่าง เชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 10 แห่ง จำนวน 105 คน โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t-test, F-test และเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 10 คน จากองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 10 แห่ง ถึงความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
2. ปัจจัยส่วนบุคคลในด้านสถานภาพ และประสบการณ์ทำงาน ที่แตกต่างกัน ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนในด้านอื่น ๆ ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

ได้รับบทความ: 2 มีนาคม 2568; แก้ไขบทความ: 20 มีนาคม 2568; ตอรับตีพิมพ์: 29 มีนาคม 2568

Received: March 2, 2025; Revised: March 20, 2025; Accepted: March 29, 2025



3. แนวการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จากการสัมภาษณ์นายกองค์การบริหารส่วนตำบล สรุปในภาพรวมในเรื่องคำตอบแทนปัจจุบันแล้วนั้นยังไม่เพียงพอหรือสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบันหากมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจก็จะเป็นการส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่านี้

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, ปัจจัยส่วนบุคคล

Abstract

This research aims to study the level of quality of work life. To compare the opinions of personnel under the Subdistrict Administrative Organization regarding their quality of work life, classified according to personal factors. And to study strategies for promoting and developing the quality of work life for personnel under the Subdistrict Administrative Organization in the Taphanhin District, Phichit Province. The research employs a mixed-methods approach, combining both quantitative and qualitative research methods. The quantitative aspect of the research focuses on the population of 105 subdistrict administrative officers (SAO personnel) from 10 Subdistrict Administrative Organizations in the Taphanhin District, Phichit Province. Data is collected using a questionnaire with a reliability coefficient of 0.96. The statistical methods used in the research include percentages, means, standard deviations, as well as T-test and F-test for hypothesis testing. The qualitative aspect of the research involves interviews with key informants, specifically 10 SAO chiefs from the 10 Subdistrict Administrative Organizations in the Taphanhin District, Phichit Province. The interviews aim to gather their opinions on strategies for promoting and developing the quality of work life for personnel under the Subdistrict Administrative Organization in the Taphanhin District, Phichit Province.

The research results found that:

1. The quality of work-life of personnel in the sub-district administrative organizations in the Taphanhin District, Phichit Province, across all 8 areas, is generally at a high level. The area with the highest average score is collaboration and relationships with others.



2. Personal factors related to marital status and work experience significantly affect work-life quality, with statistical significance at .05. However other factors do not show a significant difference in their effect on work-life quality.

3. The approaches to promoting and developing work-life quality for personnel in the sub-district administrative organizations in the Taphanhin District, Phichit Province, based on interviews with the mayors of these organizations, suggest that current compensation is insufficient or does not align with the current cost of living. If the regulations are amended to better match the economic conditions, it would positively impact work life quality.

Keywords: Quality of Life, Work, Personal Factors

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์ถือได้ว่า เป็นองค์ประกอบขั้นพื้นฐานที่มีความสำคัญ และเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จในองค์กรอย่างมาก หากองค์กรใดมีบุคลากรที่ดีแล้วก็จะก่อให้เกิดประโยชน์และสร้างความสำเร็จให้แก่องค์กรได้ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสร้างความแตกต่างจากคู่แข่งได้ ผู้บริหารองค์กรจึงจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่ทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน โดยผู้บริหารสามารถเข้าถึงความต้องการของ บุคลากรในองค์กรได้อย่างกลมกลืน พร้อมกับร่วมมือทำงานกันตามเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ตลอดจนมีความสุขที่ได้เป็นบุคลากรในองค์กรพร้อมกับมีความภูมิใจในชื่อเสียงขององค์กร สิ่งเหล่านี้ คือ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน (Quality of Working Life) ในองค์กร (นัทกร ไชยธรรมา และลลิตา นิพิฐประศาสน์ สุนทรวิภาต, 2565 หน้า 45)

จากความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการเพิ่มผลผลิตขององค์กร ตลอดจนการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรภายในองค์กรแล้ว Walton 1974 ได้เสนอแนวคิดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องพิจารณาจากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต ในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยที่มีองค์ประกอบอยู่ 8 ประการ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากรมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีสิทธิของพนักงานหรือกรรมสิทธิ์ในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (นรินทร์ ออบแพทย์, 2563 หน้า 12)



องค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งถือได้ว่าเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งภายใต้การกำกับดูแลของนายอำเภอ จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติสภาตำบลและองค์การบริหารส่วนตำบล พ.ศ. 2537 แก้ไขเพิ่มเติมถึง (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2562 โดยองค์การบริหารส่วนตำบลมีหน้าที่ในการจัดบริการสาธารณะในเขตพื้นที่ของตนเองไม่ว่าจะเป็นในด้านโครงสร้างพื้นฐาน จัดให้มีบำรุงรักษาทางน้ำและทางบก รักษาความสะอาดของถนนและด้านอื่น ๆ อีกมากมาย รวมทั้งการขับเคลื่อนนโยบายและสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอื่นให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งการที่จะปฏิบัติงานหรือภารกิจให้ประสบผลสำเร็จได้นั้น ต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการมีส่วนร่วมในคิดและการตัดสินใจและทำงาน เพื่อขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้ ผู้บริหารองค์กรกล่าวคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบลจึงจำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคลและใช้อย่างมีคุณค่า เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรของตน และมีบทบาทหน้าที่ที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการให้บุคลากรภายในองค์การบริหารส่วนตำบลมีความสุขในการปฏิบัติงาน มีระบบการทำงานที่ดีและมีประสิทธิภาพเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรภายในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นนั่นเอง (ดนัย ผ่องแผ้ว, 2564 หน้า 4)

อำเภอตะพานหิน ปัจจุบันมีองค์การบริหารส่วนตำบลที่อยู่ในเขตพื้นที่ทั้งหมด 10 แห่ง ได้แก่ องค์การบริหารส่วนตำบลทับหมัน องค์การบริหารส่วนตำบลวังสำโรง องค์การบริหารส่วนตำบลวังหั่ว องค์การบริหารส่วนตำบลคลองคูณ องค์การบริหารส่วนตำบลไผ่หลวง องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยเกตุ องค์การบริหารส่วนตำบลจี่วราย องค์การบริหารส่วนตำบลทุ่งโพธิ์ องค์การบริหารส่วนตำบลวังหลุม และองค์การบริหารส่วนตำบลดงตะขบ ซึ่งจากที่กฎหมายได้กำหนดอำนาจหน้าที่ให้องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ในการขับเคลื่อนภารกิจและดำเนินนโยบายสาธารณะรวมถึงการสนับสนุนการปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการต่าง ๆ จึงถือได้ว่าองค์การบริหารส่วนตำบลมีภารกิจมากมายที่จะต้องดำเนินการให้สำเร็จและให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ของการจัดตั้ง ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของตน เนื่องจาก คุณภาพชีวิตในการทำงาน ย่อมส่งผลทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อองค์กร ไม่ว่าจะเป็นในด้านการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยปรับปรุงพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (ดนัย ผ่องแผ้ว, 2564 หน้า 4) ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพในชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยที่มีจุดมุ่งหมายที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วน



บุคคล และแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร โดยผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษาวิจัยในครั้งนี้จะเป็นประโยชน์แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นทุกแห่ง ในการที่จะนำไปสู่การกำหนดแนวทางการปรับปรุงและพัฒนาเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย ใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานวิธีระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 10 แห่ง ทั้งหมดจำนวน 105 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ T-test, F-test และการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจาก นายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน ถึงความคิดเห็นต่อแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร

3.2 ประชากรและผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

การวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานส่วนตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 10 แห่ง จำนวน 105 คน ด้วยวิธีเจาะจง โดยเก็บข้อมูลทั้งหมด 105 คน

การวิจัยเชิงคุณภาพ

ผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกจากนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ทั้งหมด 10 แห่ง จำนวน 10 คน



3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (1) แบบสอบถาม 105 ชุด สำหรับพนักงานส่วนตำบล ที่สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร จำนวน 10 แห่ง โดยเก็บข้อมูลทั้งหมดจำนวน 105 คน และ (2) แบบสัมภาษณ์ 10 ชุด สำหรับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน โดยมีคุณภาพเครื่องมือความตรงตามเนื้อหา (IOC) ดัชนีความสอดคล้อง ตั้งแต่ 0.66 ขึ้นไป และค่าความเชื่อมั่นตามวิธีของ Cronbach โดยหาสัมประสิทธิ์แอลฟาได้ที่ 0.96

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

ทำการจัดส่งแบบสอบถามและจัดเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเองทั้งหมด จำนวน 105 ชุด โดยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของการตอบคำถาม เพื่อนำแบบสอบถามที่ตรวจสอบแล้วไปวิเคราะห์ข้อมูล

แบบสัมภาษณ์

ผู้วิจัยลงพื้นที่สัมภาษณ์เชิงลึกกับนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ประกอบด้วย การซักถาม พูดคุยถึงเรื่องราวต่าง ๆ รวมทั้งด้านบริบทขององค์กร บทบาทของผู้บริหารท้องถิ่นแนวทางการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับบุคลากรภายในองค์กร และเรื่องราวต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและจำเป็น ซึ่งต้องใช้เทคนิคการสัมภาษณ์พูดคุยด้วยความระมัดระวัง และเป็นกันเอง โดยผู้วิจัยได้ทำการจดรวบรวมข้อมูลและมีการบันทึกเทปถอดเทป จากการสังเกต การสัมภาษณ์ เพื่อมิให้ลืมข้อมูล และทำการสรุปข้อมูลที่ได้จากการสังเกตและสัมภาษณ์ภาคสนาม

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่กลุ่มตัวอย่างได้ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผล โดยแบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 2 ส่วน คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้ทำการวิเคราะห์ทางเนื้อหา (Content analysis) จากแบบสัมภาษณ์ ประกอบกับแนวคิด ทฤษฎี
2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอนุมานหรือสถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics) รวมถึงใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ตัวแปรอิสระ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้ ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ โดยผู้วิจัยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ (Percentage)



2) วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน โดยผู้วิจัยได้ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) นำมาแจกแจงความถี่หาค่าร้อยละ (Percentage) หาค่าเฉลี่ย (Mean) และหาค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3) วิเคราะห์ด้านปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน โดยใช้สถิติอนุมานในการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร คือ การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับตัวแปรต้นที่มีการแบ่งกลุ่มเป็น 2 กลุ่ม และทดสอบค่าเอฟ (F-test) สำหรับตัวแปรต้นที่มีการแบ่งกลุ่มตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป

3.6 การนำเสนอผลการศึกษาวิจัย นำเสนอข้อมูลโดยการตีพิมพ์เป็นบทความวิจัยเชิงวิชาการสืบต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

4.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.47	0.89	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอนามัย	3.95	0.69	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	4.13	0.65	มาก
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการ ทำงาน	4.09	0.77	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น	4.27	0.56	มาก
6. ด้านสิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมใน องค์การ	4.02	0.76	มาก



คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.15	0.68	มาก
8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.12	0.66	มาก
รวม	4.02	0.55	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้งหมด 8 ด้าน โดยภาพรวมแล้วนั้น อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น รองลงมาตามลำดับคือ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมในองค์การ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย ตามลำดับ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

4.2 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

4.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยค่าสถิติ t-test

ตารางที่ 2 แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้วยค่าสถิติ t-test



คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	sig
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	31	3.51	0.91	0.303	0.76
	หญิง	74	3.45	0.89		
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	ชาย	31	3.90	0.72	- 0.830	0.41
	หญิง	74	4.00	0.67		
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้สามารถของบุคลากร	ชาย	31	4.00	0.62	- 1.719	0.09
	หญิง	74	4.20	0.64		
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	ชาย	31	4.15	0.54	0.539	0.60
	หญิง	74	4.06	0.84		
5. ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	31	4.23	0.49	- 0.418	0.68
	หญิง	74	4.28	0.58		
6. ด้านสิทธิของพนักงานหรือธรรมเนียมในองค์กร	ชาย	31	4.08	0.57	0.723	0.47
	หญิง	74	4.00	0.82		
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย	31	4.00	0.72	- 0.530	0.60
	หญิง	74	4.08	0.66		
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม	ชาย	31	4.03	0.67	- 1.117	0.27
	หญิง	74	4.19	0.64		
รวม	ชาย	31	3.98	0.50	- 0.439	0.66
	หญิง	74	4.03	0.57		

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test พบว่า บุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ที่มีเพศต่างกัน เพศชาย จำนวน 31 คน และเพศหญิง จำนวน 74 คน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน (sig. = 0.66) นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.2.1 เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยแบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)

ตารางที่ 3 แสดงวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ด้วยแบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่าเอฟ (F-test)



ปัจจัยส่วนบุคคล		df	Mean Square	f	sig
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3	0.156	0.501	0.68
	ภายในกลุ่ม	101	0.311		
	รวม	104			
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	2	1.041	3.563	0.03
	ภายในกลุ่ม	102	0.292		
	รวม	104			
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	2	0.210	0.682	0.51
	ภายในกลุ่ม	102	0.308		
	รวม	104			
ประสบการณ์ ทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	3	0.901	3.122	0.03
	ภายในกลุ่ม	101	0.289		
	รวม	104			
รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	5	0.474	1.593	0.17
	ภายในกลุ่ม	99	0.298		
	รวม	104			

จากตารางที่ 3 พบว่า ด้วยแบบสถิติทดสอบหาความแตกต่างค่า f-test จึงสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร คือ ด้านสถานภาพที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.03 และค่า F = 3.569 และด้านประสบการณ์ทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า มีค่า Sig. = 0.03 และค่า F = 3.122 ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้านอื่น ๆ พบว่ามีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่แตกต่างกัน นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4 การวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) โดยวิธีการสัมภาษณ์

สรุปผลการสัมภาษณ์แนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ผ่านมุมมองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล จำนวน 10 คน ได้ดังนี้

แนวการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างสะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนว่า ในเรื่องค่าตอบแทนของบุคลากรปัจจุบันแล้วนั้นยังไม่เพียงพอหรือสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน หากมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันก็จะเป็นการส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน



มากกว่านี้ สภาพแวดล้อมในการทำงานองค์กรจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำศักยภาพมาพัฒนา องค์กร และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะต้องส่งเสริมการทำงานภายในองค์กรให้เกิดบรรยากาศและ วัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบครอบครัว เคารพในสิทธิซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้แสดงความ คิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ จะต้องยึดหลักการในการขอความร่วมมือจาก บุคลากรหากเกิดภารกิจนอกเหนือจากเวลางาน และประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคมให้กับบุคลากรรับทราบ เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกสาธารณะและความรู้สึกเป็น ประโยชน์ต่อสังคมให้กับบุคลากร ซึ่งการปรับปรุงและส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้จะช่วยยกระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์กร บริหารส่วนตำบล

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหินโดยภาพรวมแล้วนั้น อยู่ในระดับมาก สำหรับผลการพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับ บุคคลอื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ด้วยสภาพแวดล้อมและวัฒนธรรมองค์กรขององค์กร บริหารส่วนตำบลที่ทำงานร่วมกับแบบครอบครัว และส่วนใหญ่เป็นประชาชนในพื้นที่ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ตัสนิม ทับคำ (2563 หน้า 107) ที่ได้ทำการศึกษา คุณภาพ ชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่นใน อำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย โดยผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสุโขทัย จังหวัดสุโขทัย ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

5.2 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

จากผลการวิจัยเชิงปริมาณด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ



รายได้เฉลี่ยต่อเดือนนั้น ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัด องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ด้วยสวัสดิการของพนักงานส่วนตำบลซึ่งถือได้ว่าเป็นข้าราชการประเภทหนึ่งได้รับการจัดสรรอย่างเหมาะสมและเสมอภาคกันในทุกช่วงของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จุฑามาศ อ้วนแก้ว, บุญญาพร แก้วยม และ บุญลดา คุณาเวชกิจ (2564 หน้า 33) ที่ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา พนักงานบริษัท โมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลก โดยผลการวิจัยพบว่า ความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลในด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ในส่วนปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านสถานภาพ ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ความรับผิดชอบต่อครอบครัวที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ปริญญา จันทร์สว่าง (2566 หน้า 55) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า จำแนกตามสถานภาพการสมรส ในภาพรวมและรายด้าน พบความแตกต่าง และปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันในด้านประสบการณ์การทำงาน ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่า ประสบการณ์ในการทำงานมีผลต่อการคิดการตัดสินใจในงานที่ต้องรับผิดชอบ ซึ่งหากบุคลากรขององค์การบริหารส่วนตำบลยังขาดซึ่งประสบการณ์ในการทำงานอาจเกิดภาพความวิตกกังวลและการคิดการตัดสินใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐริกา แป้นถึง (2566 หน้า 89) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี โดยผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่าง

5.3 จากวัตถุประสงค์ของการวิจัยข้อที่ 3 เพื่อศึกษาแนวการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร พบว่า

จากการแสดงความคิดเห็นนายกองค์การบริหารส่วนตำบลสรุปในภาพรวมของ องค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ที่มีต่อแนวการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล ต่างสะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนว่า ค่าตอบแทนของบุคลากรในปัจจุบันยังไม่เพียงพอ และไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้น การปรับปรุงระเบียบกฎหมายให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจจะช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้ องค์การควรเตรียม



อุปกรณ์และเครื่องมือที่เพียงพอ ส่งเสริมการตรวจสอบสุขภาพประจำปีและอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ การทำงานร่วมกันในองค์กรต้องส่งเสริมบรรยากาศและวัฒนธรรมที่เหมือนครอบครัว มีการเคารพสิทธิซึ่งกันและกันและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น รวมถึงการขอความร่วมมือในกรณีภารกิจพิเศษและการประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกและความรู้สึกมีส่วนร่วมในสังคม ซึ่งจะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ควรมีการแก้ไขระเบียบกฎหมายหรือปรับโครงสร้างของเงินเดือนของบุคลากรในสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลให้สอดคล้องสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันและหน้าที่ความรับผิดชอบหรือปริมาณงานที่บุคลากรต้องรับผิดชอบ
2. ควรมีการส่งเสริมกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพให้แก่บุคลากร อาทิ การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดกิจกรรมออกกำลังกาย หรือการจัดงานกีฬาภายใน เป็นต้น
3. ควรมีการนำผลการวิจัยเสนอต่อองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานดังกล่าวเห็นถึงความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์การบริหารส่วนตำบล

6.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ด้านสุขภาพ หรือมาตรฐานการครองชีพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมในทุกมิติมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นหรือหน่วยงานของรัฐอื่นที่ลักษณะการทำงานใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน



7. องค์ความรู้ที่ได้รับ



ภาพที่ 1 แผนภูมิแสดงแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากภาพที่ 1 แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดองค์กรบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร ทั้ง 8 ด้าน ผ่านมุมมองของนายกองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอตะพานหิน จังหวัดพิจิตร กล่าวโดยสรุปได้ว่า

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำเป็นที่จะต้องแก้ไขปรับปรุงระเบียบกฎหมายค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน สภาพแวดล้อมในการทำงาน องค์กรจะต้องจัดเตรียมอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ ให้เพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้แก่บุคลากร ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อนำศักยภาพมาพัฒนาองค์กร และความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จะต้องส่งเสริมการทำงานภายในองค์กรให้เกิดบรรยากาศและวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบครอบครัว เคารพในสิทธิซึ่งกันและกันเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ จะต้องยึดหลักการในการขอความร่วมมือจากบุคลากรหากเกิดภารกิจนอกเหนือจากเวลางาน และประชาสัมพันธ์กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้กับบุคลากรรับทราบเพื่อเสริมสร้าง



จิตสำนึกสาธารณะและความรู้สึกเป็นประโยชน์ต่อสังคมให้กับบุคลากร ซึ่งการปรับปรุงและส่งเสริมปัจจัยเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้กับองค์การบริหารส่วนตำบล

เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ อ้วนแก้ว และคณะ. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน บริษัทโมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม*, 3(2), 28-39.
- ณัฐริกา แป้นถึง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- दनัย ผ่องแผ้ว. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะ ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในจังหวัดพิจิตร*. (การค้นคว้าอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). วิทยาลัยการจัดการและพัฒนาท้องถิ่น: มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ตัสนิม ทับคำ. (2563). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น ในอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดนครราชสีมา*. (การศึกษาค้นคว้าหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชาการบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นรินทร์ อบแพทย. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง*. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์). คณะรัฐศาสตร์: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นัทกร ไชยธรรมา และลลิตา นิพัทธ์ประศาสน์ สุนทรวินิจ. (2565). *คุณภาพชีวิตและความสุขในการทำงานของบุคลากร กรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์*. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น*, 8(3), 44-55.
- ปริญญ์ จันท์สว่าง. (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามบินใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี*. (การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.