

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาล
เมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
GUIDELINES FOR DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORKING
LIFE OF THE EMPLOYEES BUA YAI MUNICIPALITY, BUA YAI
DISTRICT, NAKORN RATCHASIMA PROVINCE

¹พรพรรณ กล้าแท้, ²ธิติรัตน์ เหล่าคมพุดตาจารย์ และ ³ณัฐดนัย แก้วโพนงาม
¹Pormpan Klatae, ²Thitirat Laokhompruttajar, and ³Natdanai Kaewphonngam

มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ, ประเทศไทย
Chaiyaphum Rajabhat University, Thailand.

¹oil.mimicorn@gmail.com

Received July 12, 2021; Revised October 9, 2021; Accepted November 20, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงานและรายได้ต่อเดือน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จำนวน 181 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าความถี่ ค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างใช้ค่าสถิติ t-Test และ One-way ANOVA และการวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ โดยรวมอยู่

¹ นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ

ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนสถานภาพ ประเภทพนักงานจ้างที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ พบว่า ต้องมีการปรับค่าตอบแทนให้เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน มีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงาน มีการส่งเสริมให้พนักงานจ้างได้พัฒนาตนเองให้ตรงกับความสามารถ มีการส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ มีการส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ มีการบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีการกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม และมีการสร้างจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; พนักงานจ้างเทศบาล

Abstract

The objectives of this research 1) to study the quality of working life of Bua Yai municipality employees, Bua Yai district, Nakhon Ratchasima province. 2) to compare the quality of working life of Bua Yai municipality employees, Bua Yai district, Nakhon Ratchasima province classified by gender, age, status, education, type of employee, working period and monthly income and 3) to study the guidelines for development of the quality of working life of the employees Bua Yai municipality, Bua Yai district, Nakhon Ratchasima province. The research was mixed method research. The sample group used in the research was Bua Yai municipality employees of 181 peoples. Data were collected by using questionnaires and interview. Data were analyzed by using statistics, frequency, statistical value, percentage, mean, standard deviation and test for differences using statistical values t-test and One-way ANOVA and content analysis. The research results were found that quality of working life of the employees Bua Yai municipality overall, it's at a high level. The aspect with the highest average was the relation to society. The aspect with the lowest average was adequate and fair compensation, moderate. The results to comparing the quality of working life of the employees of the municipality Bua Yai, classified by sex, age, education, working period, monthly income different to the quality of working life was different at the statistical significance level of 0.05 as for the status, type of employee there is not difference in quality of working life. The results of the analysis of guidelines for development of the the quality of working life of Bua Yai municipality employers, found that compensation must be adjusted according to the current economic conditions. There is an environment suitable for working. The employees are

encouraged to develop themselves to match their abilities. There is a promotion of progress in the work. There is a promotion of relationship activities. There is fair and equal administration. There is an appropriate work schedule And There is a public awareness of participation in helping society.

Keywords : Quality of working Life; Employees of municipality

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งอาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงานหรือที่ทำงาน และในปัจจุบันการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด มีปัจจัยในการบริหารหลายประการที่จะผลักดันให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จ อันได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กร ดังคำกล่าวว่า “คนเป็นทรัพย์สินที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณภาพการแก่งัดการอย่างมหาศาล” (สุรัช แก้วพิกุล, 2552)

ปัจจุบันองค์กรต่างๆในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับบุคลากร เนื่องจากเล็งเห็นถึงความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์ บุคลากรสมควรต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อบุคลากร (ณัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กรที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์กร ซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้ (ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2552) คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นส่วนสำคัญซึ่งถ้าคุณภาพการทำงานดีจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ แต่ถ้าคุณภาพการทำงานไม่ดีจะนำไปสู่ปัญหาองค์กร ดังนั้นการได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถธำรงรักษาบุคลากรที่มีค่านั้นไว้ได้ ส่วนหนึ่งต้องมาจากตัวบุคลากรต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก่อนนั่นเอง โดย Walton, R.E. (1973) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคลโดยพิจารณาคุณลักษณะ

แนวทางการเป็นบุคคล สถานภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ

เทศบาล เป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบหนึ่งที่อยู่ใกล้ชิดประชาชนสามารถรู้ปัญหาหรือความต้องการของประชาชนในท้องถิ่นได้อย่างกว้างขวาง การบริหารงานอันเป็นหน้าที่ของเทศบาลให้บรรลุเป้าหมายได้นั้น เทศบาลควรให้ความสำคัญต่อทรัพยากรบุคคล ซึ่งบุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถและต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะก่อให้เกิดความมั่นคงในอาชีพที่มีหลักประกันที่แน่นอนในการดำเนินชีวิต อีกทั้งยังทำให้พนักงานเทศบาลมีขวัญและกำลังใจในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพสูง ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะคนซึ่งเป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร จึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย ดังนั้น จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารเทศบาลที่จะต้องมียุทธศาสตร์การบริหารจัดการอย่างไรให้พนักงานมีความตั้งใจ เต็มใจและมีความสุขกับการปฏิบัติงาน ส่วนหนึ่งที่สำคัญคือ จะต้องมีการสร้างระบบให้พนักงานเทศบาลไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตในการทำงานที่ดีซึ่งก็คือการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ในขณะเดียวกันการบริหารราชการท้องถิ่น ต้องมีการปรับเปลี่ยนให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะผู้บริหารท้องถิ่นที่มาจากการเลือกตั้ง ซึ่งมีวาระการดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี เข้ามารับหน้าที่ในการบริหาร ต่างก็มีวิสัยทัศน์และนโยบายทางการบริหารงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นนอกจากพนักงานที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรจะต้องแบกรับภาระงานจำนวนมากแล้วนั้น ยังต้องปรับตัวให้เข้ากับนโยบายของผู้บริหารแต่ละคนอีกด้วย (เชมชญาณิชชัญญ์ ประดับพงษ์และประจักษ์ บัวผัน, 2556)

เทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา เป็นหน่วยงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ที่มีทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ประกอบไปด้วยบุคลากรที่เป็น ข้าราชการ ลูกจ้างประจำและพนักงานจ้าง ซึ่งตามโครงสร้างบุคลากรของเทศบาล พนักงานจ้างจะอยู่ในระดับล่างสุด การได้รับสวัสดิการของบุคลากรที่เป็นข้าราชการและลูกจ้างประจำ จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐกำหนด แต่บุคลากรที่เป็นพนักงานจ้าง ซึ่งพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบัวใหญ่ มี 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ, พนักงานจ้างทั่วไป และพนักงานจ้างเหมาบริการ โดยประเภทพนักงานจ้างตามภารกิจและพนักงานจ้างทั่วไป จะได้รับค่าตอบแทนรายเดือน สิทธิประกันสังคม และสิทธิในการลา ยกเว้น พนักงานจ้างเหมาบริการที่จะได้รับเพียงค่าตอบแทนรายเดือนเท่านั้น ส่วนสิทธิสวัสดิการด้านอื่นๆ ไม่มีเลย ซึ่งจะเห็นได้ว่าสิทธิสวัสดิการของพนักงานจ้างค่อนข้างน้อย เนื่องจากเทศบาลเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่นๆ ให้ได้ อีกทั้งข้อจำกัดในระเบียบต่างๆ จึงทำให้พนักงานจ้างยังถูกให้ความสำคัญน้อยกว่าบุคลากรที่เป็นข้าราชการ และ

ลูกจ้างประจำ ทั้งในเรื่องความก้าวหน้าในสายอาชีพ เรื่องหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้งโอกาสในการพัฒนาศักยภาพในการทำงานด้านต่างๆ

จากความเป็นมาและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จึงเป็นเรื่องที่ควรให้ความสำคัญ เพราะพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองบัวใหญ่เป็นหนึ่งในทรัพยากรบุคคลที่สำคัญ ที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการให้บริการประชาชน หากพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี การปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลองค์กรก็จะบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งไว้ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบผสมระหว่างวิจัยเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ และการดำเนินการวิจัยประกอบไปด้วยขั้นตอนต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ 3 ประเภท ได้แก่ พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานจ้างทั่วไปและพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 332 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ จำนวน 181 คน โดยผู้วิจัยใช้วิธีการคำนวณตามวิธีของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินร้อยละ 5 มีค่าความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และดำเนินการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล เพื่อสำรวจแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเพิ่มเติมที่เป็นประโยชน์ต่อแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ เครื่องมือเชิงคุณภาพ คือ แบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่

3. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ทั้ง 8 ด้าน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) โดยนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้ทั้งหมดมาเปรียบเทียบกับเกณฑ์ โดยใช้การแปรผลของเบสต์ (Best,1981) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ ด้วยวิธีการทดสอบค่าที (t-test) ส่วนอายุ สถานภาพประเภทพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน วิเคราะห์ด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way Analysis of Variance) ในการเปรียบเทียบตัวแปรตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป กรณีพบความแตกต่างจะทำการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาแยกตามด้านคุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความยุติธรรมในองค์กร ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ส่วนสถานภาพ ประเภทพนักงานจ้างที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยการให้พนักงานจ้างได้รับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิการศึกษา ค่าตอบแทนเป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรปรับให้มีการเลื่อนค่าตอบแทนรายปีให้กับพนักงานจ้างทุกประเภท เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง

3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย โดยการกำหนดวิธีสัณฑ์และนโยบายในการดูแลภูมิทัศน์และสถานที่ทำงานให้ชัดเจน ควรปลูกฝังจิตสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันเพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรอย่างประหยัดและคุ้มค่า ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานและควรมีการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่สำนักงานเพื่อป้องกันและแก้ไขเหตุร้ายได้ทันท่วงที

3.3 ด้านความรู้ความสามารถในงาน โดยการส่งเสริมให้พนักงานจ้างได้พัฒนาตนเองให้ตรงกับความสามารถการสร้างเสริมและพัฒนาความรู้ ความสามารถความเชี่ยวชาญในงานและทักษะใหม่ๆ จัดให้มีการประชุม อบรมให้ความรู้เพื่อให้พนักงานจ้างได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยการที่องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานจ้างได้มีความรู้ความสามารถทันเทคโนโลยี ให้รู้จักการปรับวิธีการทำงาน ชี้แจงนโยบายในการดูแลพนักงานจ้างและส่งเสริมความก้าวหน้าให้พนักงานจ้างทุกคนทราบ

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม โดยการที่องค์กรควรให้โอกาสพนักงานจ้างได้แสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กรรวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อทำให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร

3.6 ด้านความยุติธรรมในองค์กร โดยการที่องค์กรจะต้องให้เป็นธรรมกับทุกคนโดยเฉพาะหัวหน้างานกับพนักงานจ้างที่เป็นผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องไม่มีการแบ่งชั้น ยุศกัน จะต้องส่งเสริมให้ทุกคนเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน มีความโปร่งใส ยุติธรรม

3.7 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยการที่องค์กรควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลายและมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม

3.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม โดยการที่องค์กรต้องสนับสนุนให้พนักงานจ้างได้มีโอกาสช่วยเหลือผู้อื่น สร้างจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม

อภิปรายผล

การวิจัย เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา อภิปรายผล ดังนี้

1. ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่เป็นเช่นนี้เพราะว่าความรู้สึกของพนักงานจ้างที่มีต่อการทำงานสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้พนักงานจ้างมีความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับสุจิตรา อรุณมากและคณะ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ พิศโสภา ทิฆามวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เชียงใหม่ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับ นาริรัตน์ คำภาและราเชนทร์ นพณัฐวงศ์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ มีค่าเฉลี่ยในระดับมากทุกด้าน สอดคล้องกับโย อาษา และคณะ (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมือง จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลนครชัยศรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ ดนัย ผ่องแผ้ว และธนัสสา โรจนตระกูล (2564) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วน

ท้องถิ่น สังกัดเขตเทศบาลในจังหวัดพิจิตร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับทฤษฎีของมาสโลว์ กล่าวถึงพื้นฐานความต้องการของมนุษย์ มี 5 ชั้น คือ 1) ความต้องการทางร่างกาย 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) 3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) 4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) 5) ความต้องการความสมหวังของชีวิต (Self-Actualization Needs)

2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประเภทพนักงานจ้าง ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ดังรายละเอียดดังนี้

2.1 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอ บัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งเพศชายและเพศหญิงโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ผ่องแผ้วและธัญญา โรจนตระกูล (2564) ผลการศึกษาพบว่าพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ช่วงอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามสถานภาพ โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลที่มีสถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ ธนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพโดยภาพรวมไม่แตกต่าง สอดคล้องกับ สุจิตรา อรุณมาก และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพต่างกันของบุคลากร ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ นาริรัตน์คำภา และราเชนทร์ นพณัฐ วงศกร (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล ห้วยไร่ อำเภอลำสัก จังหวัดเพชรบูรณ์ ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ ธเนศพล อินทร์จันทร์ (2563) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามประเภทพนักงานจ้าง โดยภาพรวมไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 สอดคล้องกับ สุจิตรา อรุณมากและคณะ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงานต่างกันของบุคลากร ไม่ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2.6 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า ประสิทธิภาพการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.7 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ สุจิตรา อรุณมาก และคณะ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ก่อให้เกิดความแตกต่างในระดับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างเทศบาลเมืองบัวใหญ่ อำเภอบัวใหญ่ จังหวัดนครราชสีมา พบว่า

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานจ้างควรได้รับค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามคุณวุฒิการศึกษา เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ควรปรับให้มีการเลื่อนค่าตอบแทนรายปีให้กับพนักงานจ้างทุกประเภท เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นขวัญกำลังใจของพนักงานจ้าง สอดคล้องกับ แนวคิดของ Huse and

Cummings (1985) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและเต็มความสามารถได้ก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3.2 ด้านการสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ควรมีการจัดสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมกับการทำงานไม่ว่าจะเป็นการจัดห้องทำงานให้มีแสงสว่างให้เพียงพอและอุณหภูมิที่เหมาะสมแก่การทำงาน การจัดให้มีเครื่องมือการทำงานที่ทันสมัยและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และควรมีการปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัยในพื้นที่สำนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานที่ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีความสะอาด มีความปลอดภัย ก็จะมีผลต่องานปฏิบัติ

3.3 ด้านความรู้ความสามารถในงาน ควรจัดให้มีการประชุม อบรมให้ความรู้เพื่อให้พนักงานจ้างได้มีโอกาสพัฒนาตนเอง รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานจ้างได้ทำกิจกรรมตามความถนัดและความสามารถ สอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton, R.E. (1973) กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน องค์กรต้องมีการส่งเสริมให้พนักงานจ้างได้มีความรู้ความสามารถทันเทคโนโลยี ให้รู้จักการปรับวิธีการทำงาน ชี้แจงนโยบายในการดูแลพนักงานจ้างและส่งเสริมความก้าวหน้าให้พนักงานจ้างทุกคนทราบ มีการกระจายงาน รวมถึงการเวียนงานเพื่อเรียนรู้งานซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton, R.E. (1973) กล่าวว่า การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

3.5 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม องค์กรควรให้โอกาสพนักงานจ้างได้แสดงความรู้ความสามารถแก่สาธารณชนทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมทั้งส่งเสริมกิจกรรมสัมพันธ์ เพื่อทำให้เกิดความรักความสามัคคีภายในองค์กร รวมทั้งกระตุ้นให้พนักงานจ้างมีความรู้สึกรู้ว่าเขาเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ด้วยการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน และบรรยากาศในการทำงานร่วมกันเป็นทีม สอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton, R.E. (1973) กล่าวว่า ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

3.6 ด้านความยุติธรรมในองค์กร องค์กรจะต้องให้ความเป็นธรรมกับทุกคน โดยเฉพาะหัวหน้างานกับพนักงานจ้างที่เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องไม่มีการแบ่งชั้น ยศกัน จะต้องส่งเสริมให้ทุกคนเห็นอกเห็นใจกัน ช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ทุกอย่างต้องมีความโปร่งใส ยุติธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Huse and Cummings (1985) กล่าวว่า การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ

และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นบรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว องค์กรควรกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาส่วนตัวเพื่อความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อชีวิตที่ดีพร้อม สอดคล้องกับ แนวคิดของ Walton, R.E. (1973) กล่าวว่า การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตัว งาน ครอบครัวและสังคม

3.8 ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม องค์กรสนับสนุนให้พนักงานจ้างได้มีโอกาช่วยเหลือผู้อื่น สร้างจิตสำนึกสาธารณะในการมีส่วนร่วมในการช่วยเหลือสังคม เพื่อให้พนักงานจ้างได้มีโอกาส และเป็นที่รู้จักของสังคม และการสร้างความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton, R.E. (1973) กล่าวว่า การทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมตลอดจนหน่วยงานอื่นๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์

องค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา

องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัยในครั้งนี้ ได้แก่ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาจากองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 1 องค์ความรู้ที่ได้รับ

เอกสารอ้างอิง

- เชมชญาณิษฐ์ ประดับพงษ์ และประจักษ์ บัวผัน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอกันทรารมย์ จังหวัดศรีสะเกษ*. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ชัชวาลย์ ทัดศิวิธ. (2552). *คุณภาพการให้บริการภาครัฐ : ความหมายการวัดและการประยุกต์ในระบบบริหารภาครัฐไทย*. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ดนัย ผ่องแผ้ว และธนาภา โรจนตระกูล. (2564) *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บขยะในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กรณีศึกษาเทศบาลในเขตจังหวัดพิจิตร*. วารสาร มจร.พุทธปัญญาปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- ธเนศพล อินทร์จันทร์. (2563) *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ตำบลนครชัยศรี อำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม*. วารสารสถาบันวิจัยญาณสังวร, หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยพิษณุโลก.
- นารีรัตน์คำภา และราชนนธ์ นพณัฐวงศ์กร. (2560) *คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลห้วยไร่ อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์*. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- พิศโสภา ทิฆามวงศ์ (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่เชียงใหม่*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.
- โย อาษา, เสาวลักษณ์, โกศล กิตติอัมพร และสัญญา เคนาภูมิ (2561). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง จังหวัดกาฬสินธุ์*. วารสารการเมืองการปกครอง บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาล*. บัณฑิตวิทยาลัย :มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุจิตรา อรุณมากม, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์ (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม*. วารสารสหวิจัย บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Best, John W. (1981). *Research in Education*. 4 rd ed. Englewood.Cliff, N.J. : Prentice Hall.
- Cronbach, Lee J. (1984). *Essentials of Psychological Testing*. 4thed. New York: Harper. & Row Publishers.
- Durrant, Joan E. (2010)

Huse,E.&T.Cumming. (1985). *Organization Development and Change*. Minnesota.

Maslow, A.H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins.

Walton, R. E. (1973). *Quality of working life: What is it?*. Slone Management Review, 151, 12.

Yamane, T. (1973). *Statistics: an introduction analysis*. (3rd ed.). New York: Harper & Row.

