

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อง
อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ*

QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF KOK KONG
SUBDISTRICT MUNICIPALITY, MUEANG BUENG KAN DISTRICT, BUENG
KAN PROVINCE

จันทวัน วงศ์จันดี¹, และ โกศล สอดส่อง²

Chantawan Wongchandee And Koson Sodsong ²

¹⁻² วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

¹⁻²Pitchayabundit College, Thailand.

Corresponding Author's Email: ipone05now@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลโคกก่อง จำนวนทั้งหมด 104 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเป็นแบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.810 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูล ทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติค่าที (t-test) และใช้สถิติเอฟ (f-test)

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ($\mu = 4.21$) รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร ($\mu = 4.14$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ($\mu = 3.43$)

2. ผลการเปรียบเทียบ โดยภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่อง ไม่แตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อง ได้แก่ พิจารณาปรับค่าตอบแทนตามลักษณะงาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสม

* Received 3 September 2025; Revised 12 September 2025; Accepted 16 September 2025

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, การพัฒนา, พนักงานเทศบาลตำบล

ABSTRACT

This research aimed to study 1) the quality of work life of employees, 2) compare the levels of work life of employees, and 3) propose guidelines for improving the quality of work life of employees. The research population consisted of 104 employees working at Kok Kong Subdistrict Municipality. A questionnaire was used to collect data, with a reliability of 0.810. The statistical analysis included counts, percentages, means, and standard deviations. Hypothesis testing was performed using t-tests and f-tests.

The results of the study revealed that:

1. Overall, the quality of work life of Kok Kong Subdistrict Municipality employees was at a high level ($\mu = 3.90$). When considering each component, the highest mean score was Safe Workplace ($\mu = 4.21$), followed by Organizational Pride ($\mu = 4.14$), and the lowest mean score was Social Relations ($\mu = 3.43$).

2. The overall comparison revealed that employees with different genders, ages, education levels, work experience, and average monthly income had different quality of work life in Kok Kong Subdistrict Municipality. No difference.

3. Suggestions for improving the quality of work life of Kok Kong Subdistrict Municipality employees include considering adjusting compensation appropriately based on the nature of the work, duties, and responsibilities of each position.

Keywords: Quality of life, development, subdistrict municipality employees

บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาประเทศ การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในทุกด้าน เช่น ด้านเศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี สุขภาพกายและจิตใจ เป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา การศึกษาคุณภาพชีวิตได้รับความสนใจมากขึ้นทั่วโลก โดยเฉพาะในประเทศตะวันตก ซึ่งสะท้อนถึงความสำคัญในการวางแผนและกำหนดนโยบายเพื่อยกระดับชีวิตประชาชนสำหรับประเทศไทย โดยเฉพาะในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ได้เน้นแนวคิด “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” บนพื้นฐานของ “ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” และ “การพัฒนาที่ยั่งยืน” เพื่อให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีการศึกษา สุขภาวะ และทักษะที่

จำเป็น รวมถึงส่งเสริมให้สถาบันทางสังคมมีความเข้มแข็งและมีส่วนร่วมในการพัฒนาประเทศ (อนรรฆ อีสเฮาะ, 2562)

การพัฒนาองค์กรให้มั่นคงและยั่งยืนต้องเริ่มจากการสร้าง “ทุนมนุษย์” ซึ่งเป็นรากฐานสำคัญของการเติบโตในอนาคต ปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมากขึ้นในทั้งภาครัฐและเอกชน เพราะความสำเร็จขององค์กรขึ้นอยู่กับคุณภาพของบุคลากร การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพในด้านต่าง ๆ เช่น การวางแผน การจัดการคน เข้าทำงาน การขึ้นนำ และควบคุม ล้วนต้องอาศัย “คน” เป็นปัจจัยหลัก โดยเฉพาะด้านการบริหารบุคคลที่ได้พัฒนาเป็นศาสตร์ทางวิชาการ เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” หรือ “การบริหารทรัพยากรมนุษย์” (สากล พรหมสถิตย์ม และคณะ, 2563)

เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย จำเป็นต้องบริหารจัดการทรัพยากร โดยเฉพาะทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดขององค์กร การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานได้เต็มศักยภาพต้องอาศัยปัจจัยหลายด้าน ทั้งตัวบุคคล องค์กร และสิ่งแวดล้อมภายนอก ผู้บริหารควรใส่ใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ มีแรงจูงใจ และทุ่มเทในการทำงาน การมีสภาพแวดล้อมที่ดี รายได้เหมาะสม สวัสดิการ การฝึกอบรม และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จะช่วยให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน เกิดผลดีต่อองค์กร เช่น ลดการขาดงาน เพิ่มคุณภาพงาน และสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร นำไปสู่ประสิทธิผลที่สูงขึ้นในระยะยาว (สุจิตรา อรุณมาก และคณะ, 2560)

เทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ดำเนินการด้านรักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน จัดให้มีและบำรุงรักษาทางบกและทางน้ำ รักษาความสะอาดของถนน หรือทางเดินและที่สาธารณะรวมทั้งการ กำจัดขยะมูลฝอยและสิ่งปฏิกูล ป้องกันและระงับโรคติดต่อ ส่งเสริมการพัฒนาดรี เด็กเยาวชน ผู้สูงอายุและผู้พิการ ตลอดจนดำเนินการในการป้องกันอัคคีภัย บำรุงศิลปะ จาริตประเพณี ภูมิปัญญาท้องถิ่นและวัฒนธรรมอันดีของท้องถิ่น โดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนในพื้นที่เป็นหลัก พนักงานของสำนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จึงถือเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการ บริหารและการปฏิบัติของเทศบาลตำบลโคกก่อ ซึ่งเป็นผู้ที่มีส่วนร่วมทำให้การพัฒนาท้องถิ่นสำเร็จ ตามนโยบายการกระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น จากหน้าที่ที่กล่าวมาแสดงให้เห็นว่าเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ นั้นได้ทำงานเพื่อประชาชน ซึ่งจากการสัมภาษณ์กับพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ ในตอนนี้พนักงานได้ประสบปัญหา เกี่ยวกับเศรษฐกิจของประเทศไทยที่กำลังแย่ลง และสถานภาพการทำงานของพนักงาน เห็นได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นลูกจ้างทั่วไป ส่งผลให้มีปัญหาในด้านค่าใช้จ่ายอาจไม่พอเท่าที่ควร รวมไปถึงความมั่นคงในการถูกจ้างงานอาจน้อยลงไปด้วย นอกจากนี้ยังมีในด้านสภาพแวดล้อมที่อากาศร้อนขึ้นทุกวันและมีมลภาวะทางอากาศที่แย่ลง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานอยู่ท่ามกลางอากาศและมลภาวะทางอากาศที่แย่ลง ส่งผลให้สุขภาพร่างกายของพนักงานเสื่อม

โทรมลงอย่างรวดเร็ว จึงเกิดปัญหาด้านสุขภาพร่างกายและจิตใจตามมาได้ ด้วยเหตุเหล่านี้จึงทำให้พนักงานไม่สามารถที่จะทำงานเพื่อประชาชนได้อย่างเต็มที่เท่าที่ควร (เทศบาลตำบลโคกก่อ, 2568)

ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน เทศบาลตำบลโคกก่อ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของเทศบาลตำบลโคกก่อเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรสำนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการ ให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล บรรลุเป้าหมายของสำนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ โดยผู้วิจัยได้ตั้งคำถามวิจัยว่า พนักงานของเทศบาลตำบลโคกก่อ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับใด และพนักงานของเทศบาลตำบลโคกก่อที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันหรือไม่อย่างไร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมี ความสนใจที่จะศึกษาด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อจะได้นำผลการวิจัยมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสังกัดเทศบาลตำบลโคกก่อ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่ออำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่ออำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

4. พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่ออำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

5. พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่ออำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ จำนวนทั้งหมด 104 คน โดยผู้วิจัยได้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด (เทศบาลตำบลโคกก่อ, 2568)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ประกอบด้วย 8 ด้าน

ตอนที่ 3 เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานเทศบาลได้ให้ข้อเสนอแนะ แนวทางเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งสามารถตอบได้อย่างอิสระ เป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-ended)

3. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือแบบสอบถาม

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารวิชาการ ตำรางานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2. สร้างแบบสอบถามฉบับร่าง โดยสร้างข้อคำถามตามกรอบแนวคิดที่กำหนดขึ้น

3. นำแบบสอบถามฉบับร่าง เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขในด้านความเที่ยงตรง (Validity) ทั้งด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ด้านรูปแบบ (Format) และภาษา (Wording) ที่ใช้ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง ระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Index of item Objective Congruence: IOC) 0.67 - 1.00

4. นำแบบสอบถามกลับไปปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ

5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลหอคำ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟา (Coefficient of Alpha) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.810

6. จัดทำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากคณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิษณุพนิตติ ถึงนายกเทศมนตรีตำบลโคกก่อ เทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ เพื่อขอความอนุเคราะห์และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามของพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลตำบลโคกก่อ

2. ผู้วิจัยได้รับแบบตอบรับในการขอความอนุเคราะห์ลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม และผู้วิจัยดำเนินการลงพื้นที่แจกแบบสอบถาม ให้แก่กลุ่มเป้าหมายตอบแบบสอบถามวิจัยในครั้งนี้

3. ผู้วิจัยคอยตรวจสอบข้อมูลของแบบสอบถามที่ได้รับ รวบรวมข้อมูลทั้งหมด เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป ในการวิจัยครั้งนี้เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นองค์รวมและสมบูรณ์ที่สุด ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนและวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล การศึกษาค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลที่เป็นเอกสารทางวิชาการต่างๆ เช่น บทความ หนังสือ รายงานการวิจัย วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ดุษฎีนิพนธ์ เอกสารเผยแพร่ทั้งที่เป็นสื่อสิ่งพิมพ์ เป็นการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูล ที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐานดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่

2.1 สถิติ t-test ใช้ทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปร 2 ตัวแปร สำหรับการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ

2.2 สถิติ F-test โดยการทดสอบความแตกต่างหรือเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตั้งแต่ 3 ตัวแปรขึ้นไป และหากพบว่ามีความแตกต่างรายคู่เกิดขึ้น ผู้ศึกษาต้องทำการทดสอบต่อไปว่าค่าเฉลี่ยคู่ใดบ้างที่แตกต่างกัน และแตกต่างกันอย่างไร ตามวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe's method) สำหรับเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 51.92 อายุระหว่าง 34 – 41 คิดเป็นร้อยละ 35.58 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 50.96 มีประสบการณ์ทำงาน 11 - 15 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.96 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 30.77

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ	μ	σ	แปลผล
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.66	0.66	มาก
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย	4.21	0.37	มาก
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	4.03	0.45	มาก
4. ด้านความก้าวหน้า	3.98	0.38	มาก
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	3.43	0.79	ปานกลาง
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.79	0.59	มาก
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.95	0.78	มาก
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	4.14	0.62	มาก
รวม	3.90	0.34	มาก

2. จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านความ

ภูมิใจในองค์กรและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความอดุสาหะของพนักงาน รองลงมา คือ พนักงานได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เหมาะสม เมื่อเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลตำบลโคกกองจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่และความรับผิดชอบ

2.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อย มีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก รองลงมา คือ เทศบาลตำบลโคกกองมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เทศบาลตำบลโคกกองจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่ พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ

2.3 ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เทศบาลตำบลโคกกองมีการติดตามผลการพัฒนาศักยภาพของพนักงานหลังเข้ารับการอบรม รองลงมา คือ เทศบาลตำบลโคกกองสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาและข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ พนักงานได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ เสมอ

2.4 ด้านความก้าวหน้า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานเห็นโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานกับองค์กรอย่างชัดเจน รองลงมา คือ เทศบาลตำบลโคกกองมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งที่เป็นธรรม และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างโอกาสความก้าวหน้าแก่บุคลากรทุกระดับ

2.5 ด้านสังคมสัมพันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ หัวหน้างานของท่านมีความเข้าใจและให้ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงานร่วมกัน รองลงมา คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือลูกน้องในทุก ๆ ด้าน

2.6 ด้านลักษณะการบริหารงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การบริหารจัดการงานในองค์กรเป็นระบบและมีแบบ รองลงมา คือ ผู้บริหารมีความเป็นธรรมและโปร่งใสในการบริหารงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ การตัดสินใจของผู้บริหารอยู่บนพื้นฐานของเหตุผลและข้อมูลที่รอบด้าน

2.7 ด้านภาวะอิสระจากงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณา รายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถกำหนดลำดับความสำคัญของงานในแต่ละวันได้เอง รองลงมา คือ ท่านมีอิสระในการวางแผนการทำงานของตนเอง และข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด คือ ท่านสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับวิธีการทำงานได้ด้วยตนเอง

2.8 จากตารางที่ 15 พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ใน ระดับมาก และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านพร้อมที่จะทุ่มเท แรงกายแรงใจเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่าการทำงานในเทศบาลมี คุณค่าและมีความหมาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ท่านรู้สึกภูมิใจที่ได้เป็นพนักงานของ เทศบาลตำบลโคกก่อ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โคกก่อ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับ การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน

4. ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล โคกก่อ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ได้แก่ 1) พิจารณาปรับค่าตอบแทนตามลักษณะ งาน ภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งให้เหมาะสม 2) ติดตั้งอุปกรณ์ป้องกัน อักคิภัย เช่น ถังดับเพลิง สัญญาณเตือนไฟไหม้ และระบบป้องกันไฟฟ้าลัดวงจร 3) สนับสนุน ให้พนักงานศึกษาหาความรู้ด้วยตนเองผ่านแหล่งเรียนรู้ออนไลน์ เช่น หลักสูตรของกรมส่งเสริม การปกครองท้องถิ่น 4) สร้างระบบรางวัลที่ผูกกับการพัฒนา เช่น คะแนนสะสมจากการอบรม การปฏิบัติงานดีเด่น หรือความสามารถด้านภาวะผู้นำ และ 5) ส่งเสริมให้มีการสื่อสารอย่าง เปิดเผย โปร่งใส และตรงไปตรงมา

อภิปรายผลการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุด คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย รองลงมา คือ ด้านความภูมิใจในองค์กรและด้านที่มี ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า สถานที่ทำงานมีความ สะอาด ปลอดภัย และมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในการ ทำงานมากขึ้น มีปฏิสัมพันธ์ที่ดี ความร่วมมือ และการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพภายในองค์กร ช่วยลดความตึงเครียด และเพิ่มขวัญกำลังใจ พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งงาน ไม่ต้อง กังวลเรื่องการเลิกจ้างหรือการเปลี่ยนแปลงที่กระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ เงินเดือนและ สวัสดิการ เช่น ประกันสุขภาพ เบี้ยเลี้ยง หรือโบนัส มีความเหมาะสมกับภาระงานและค่าครอง

ชีพในพื้นที่ มีโอกาสในการอบรม สัมมนา หรือศึกษาต่อ ซึ่งช่วยให้พนักงานพัฒนาศักยภาพของตน และมองเห็นความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการกระจายงานอย่างเหมาะสม ช่วยให้พนักงานไม่รู้สึกเครียดหรือล้าจากการทำงานมากเกินไป ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสอนไช บุญมีชัย และโกศล สอดส่อง (2563) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกการต่างประเทศแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกการต่างประเทศแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2564) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.89$, $\sigma = 0.40$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\mu = 4.04$, $\sigma = 0.54$) รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\mu = 3.97$, $\sigma = 0.64$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.68$) สอดคล้องกับงานวิจัยของวิภาวรรณ จิตต์พะวงษ์ (2567) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผลการวิเคราะห์พบว่า (1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อยู่ในระดับมาก (2) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบราญบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ไม่มีความแตกต่างกันเมื่อจำแนกตามลักษณะประชากร (3) การจัดการความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล อำเภอบราญบุรี กับปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเป็นเชิงบวก และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอัคราวดี ชูณอมคุณ (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ ตำรวจกองบังคับการอำนวยการตำรวจภูธรภาค 9 ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาทางด้านคุณภาพชีวิต ในการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ สิทธิส่วนบุคคลในสถานที่ทำงาน และน้อยที่สุด คือ ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม และโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล สอดคล้องกับทฤษฎีคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Herzberg's Two-Factor Theory (1959) ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานออกเป็น 2 กลุ่ม ปัจจัยสร้างแรงจูงใจ (Motivators): ความสำเร็จ

การยอมรับ การเติบโตในหน้าที่ ฯลฯ ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors): เงินเดือน ความมั่นคง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ฯลฯ

2. ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่ออำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ที่จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน โดยภาพรวม พบว่าพนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ไม่แตกต่างกัน ที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าเทศบาลตำบลโคกก่อมีนโยบายหรือแนวทางในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่เสมอภาคและเป็นธรรม โดยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นความแตกต่างกันในเรื่องของเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ หรือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาในหลายด้าน เช่น สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ส่งเสริมให้ทุกคนรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขในการทำงาน ระบบสวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนที่ครอบคลุมและเท่าเทียม ช่วยลดความรู้สึกเหลื่อมล้ำระหว่างพนักงาน วัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความร่วมมือและเคารพซึ่งกันและกัน ทำให้พนักงานรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร และโอกาสในการพัฒนาและเติบโตในสายงานที่เปิดกว้างสำหรับทุกคน โดยไม่เลือกปฏิบัติตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง (2564) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ที่จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน โดยภาพรวมพบว่า บุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่นที่มีเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และสถานภาพการทำงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น ไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสอนไช บุญมีชัย และโกศล สอดส่อง (2563) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกการต่างประเทศแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกการต่างประเทศ แขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยภาพรวมพบว่าเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

องค์ความรู้ใหม่



สรุป/ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

จากผลการวิจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลโคกก่อ อำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ดังนั้นเทศบาลตำบลโคกก่อ ควรมีการดำเนินการดังนี้

1.1 ส่งเสริมการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน โดยจัดกิจกรรมสันทนาการ และนันทนาการร่วมกัน เช่น กิจกรรมกีฬา, งานเลี้ยงประจำปี, ทริปท่องเที่ยวประจำปี เพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์และความสามัคคีระหว่างพนักงาน

1.2 พัฒนาทักษะการสื่อสารและการแก้ไขข้อขัดแย้ง ด้วยการจัดอบรมหรือเวิร์กช็อปเรื่องการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ การฟังอย่างเข้าใจ และการจัดการกับความขัดแย้งในที่ทำงาน

1.3 ส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตรและเคารพซึ่งกันและกัน ด้วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญกับความเคารพ ความเอื้ออาทร และการยอมรับความแตกต่างของบุคลากร

1.4 สร้างช่องทางหรือแพลตฟอร์มสำหรับการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความรู้ และความช่วยเหลือระหว่างพนักงาน เช่น กลุ่มไลน์กลุ่มเฟซบุ๊กภายในองค์กร และสนับสนุนการตั้งกลุ่มย่อยหรือชมรมที่สนใจเรื่องเดียวกัน เช่น ชมรมกีฬา ชมรมอ่านหนังสือ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาขยายกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมพนักงานในเทศบาลตำบลอื่น ๆ ในจังหวัดบึงกาฬ เพื่อเปรียบเทียบและวิเคราะห์ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละพื้นที่

2.2 การวิจัยควรเพิ่มเติมการศึกษาในมิติอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิต เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work-Life Balance) และสุขภาพจิตของพนักงาน

2.3 ควรทำวิจัยเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้เข้าใจปัจจัยและปัญหาในเชิงลึก รวมถึงรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานโดยตรง

เอกสารอ้างอิง

- เทศบาลตำบลโคกก่อง .(2568). ข้อมูลพื้นฐาน. เทศบาลตำบลโคกก่องอำเภอเมืองบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ. เรียกใช้เมื่อ 15 ตุลาคม 2568 <https://kokkong.go.th/>.
- สากล พรหมสถิต และคณะ. (2562). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. วารสารสหวิทยาการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, 3(1),53-63.
- สำราญ วิชาโคตร และพิชัยรัฐ หมั่นด้วง. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในทัศนสถานบำบัดพิเศษขอนแก่น. คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิษณุพนิติต.
- สอนไข บุญมีชัย และโกศล สอดส่อง. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแผนกการต่างประเทศแขวงหลวงพระบาง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพิษณุพนิติต.
- สุจิตรา อรุณมาก, สมเกียรติ วันทะนะ และโกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอเมือง นครปฐม จังหวัดนครปฐม. Thai Interdisciplinary and Sustainability Review, 6(1), 52–60.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพาจังหวัดสงขลา. ใน สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อัคราวดี ชูถนอม. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของข้าราชการตำรวจ กองบังคับการอำนวยการ ตำรวจภูธรภาค 9. ใน สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.



Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work* (2nd ed.). New York: John Wiley.