
Research Articles

Quality of Work Life of Municipal Officers and Contract Employees of Suphanburi Municipality, Suphanburi Provinces

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้าง
ของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี

Phattita Jansopa^{1*}

ภัทฐิตา จันทรโสภา^{1*}

คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand. E-mail: phattita.ja@ku.th

*Corresponding Author E-mail: phattita.ja@ku.th

Received: July 03, 2026; Revised: August 30, 2026; Accepted: September 24, 2026

Abstract

This study aimed to examine the level of quality of working life among municipal employees and contract employees of Suphan Buri Municipality, Suphan Buri Province, Thailand, and to compare their quality of working life according to personal and work-related factors. A quantitative research approach was employed. The sample consisted of 205 municipal employees and contract employees of Suphan Buri Municipality. Data were collected using a structured questionnaire covering quality of working life, personal factors, and work-related factors. The data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation. Differences in quality of working life among groups were examined using one-way analysis of variance (One-Way ANOVA), with the statistical significance level set at .05.

The findings revealed that the overall quality of working life among municipal employees and contract employees of Suphan Buri Municipality was at a high level, indicating a generally favorable perception of their working life. The hypothesis testing further showed that



employees with different age groups had significantly different levels of quality of working life at the .05 significance level. In addition, employees with different job positions also demonstrated significantly different levels of quality of working life at the .05 significance level. These findings indicate that age and job position are factors associated with differences in employees' quality of working life. The findings provide useful information for human resource management and organizational development, particularly in designing workplace policies and development approaches that are responsive to the characteristics and needs of employees across different groups. Such approaches may contribute to the improvement and sustainability of quality of working life within municipal organizations.

Keywords: Quality of Work Life, Municipal Officers, Contract Employees

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรดังกล่าวจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน การวิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 205 คน ซึ่งได้จากการกำหนดกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์ที่เหมาะสมกับประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานและข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สะท้อนว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ดีในภาพรวม เมื่อพิจารณาผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการศึกษาชี้ให้เห็นว่าปัจจัยด้านอายุและตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล ซึ่งเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับการกำหนดแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้สอดคล้องกับลักษณะและความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงานเทศบาล, พนักงานจ้าง



บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ซึ่งมีการกิจโดยตรงในการจัดบริการสาธารณะและตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากรจึงมีได้ขึ้นอยู่กับความรู้และทักษะ แต่ยังสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญต่อความพึงพอใจ แรงจูงใจ ความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) ชี้ให้เห็นว่าการทำงานเป็นส่วนสำคัญของชีวิตและสภาพการทำงานที่เหมาะสมมีความเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของคนวัยทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) มีพัฒนาการจากการพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อมของงาน โดย Walton (1973) เสนอองค์ประกอบที่ครอบคลุมค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคง การบูรณาการทางสังคม สิทธิและความเป็นธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสังคม ขณะที่ Davis and Cherns (1975), Hackman and Oldham (1975), Sirgy et al. (2001) และ Martel and Dupuis (2006) ได้ขยายมุมมองให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความต้องการของบุคลากร และบริบทขององค์กร จึงเป็นแนวคิดที่สามารถใช้เป็นกรอบในการประเมินประสบการณ์และสภาพการทำงานของบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

สำหรับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น งานวิจัยที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในแต่ละเทศบาลมีลักษณะแตกต่างกันตามบริบทขององค์กรและปัจจัยส่วนบุคคล โดยการศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า จังหวัดชลบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และแตกต่างกันตามอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ขณะที่การศึกษาบุคลากรเทศบาลเมืองปราจีนบุรีพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีประเด็นด้านค่าตอบแทน สภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า และการพัฒนาศักยภาพที่ควรได้รับการพัฒนา

อย่างไรก็ตาม ช่องว่างของการวิจัยคือ ผลการศึกษาที่มีอยู่ส่วนใหญ่เป็นกรณีศึกษาของเทศบาลในพื้นที่อื่น และสะท้อนความแตกต่างของบริบทองค์กรและลักษณะบุคลากร ขณะที่ยังขาดข้อมูลเชิงประจักษ์ที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี โดยเฉพาะเมื่อพิจารณาร่วมกันระหว่างพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างซึ่งอาจมีลักษณะงาน ความมั่นคง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และโอกาสความก้าวหน้าแตกต่างกัน ทั้งนี้ ข้อมูลจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ประจำปี 2568

ดังนั้น การวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเปรียบเทียบความแตกต่างตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ผลการศึกษาจะช่วยเติมเต็มองค์ความรู้เกี่ยวกับ QWL ในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และเป็นข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงาน การจัดสวัสดิการ และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้สอดคล้องกับบริบทของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล และพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี เมื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านงาน

1. บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. บุคลากรที่มีช่วงอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. บุคลากรที่อยู่ในหน่วยงานที่สังกัดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
6. บุคลากรที่ประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
7. บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
8. บุคลากรที่มีประเภทตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
9. บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน



แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL) เป็นแนวคิดสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อความพึงพอใจ ความปลอดภัย ความมั่นคง การพัฒนา ศักยภาพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร แนวคิดดังกล่าวมีพัฒนาการจากการให้ความสำคัญกับสภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร (Davis & Cherns, 1975) ไปสู่การพิจารณาคุณภาพชีวิตในมิติที่ครอบคลุมมากขึ้น ทั้งด้านความต้องการของบุคลากร ลักษณะงาน และบริบทขององค์กร โดย The WHOQOL Group (1995) อธิบายคุณภาพชีวิตในฐานะการรับรู้ของบุคคลต่อสถานะของตนเองภายใต้บริบททางวัฒนธรรม ระบบค่านิยม เป้าหมาย และความคาดหวังของบุคคล ขณะที่ Sirgy et al. (2001) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสัมพันธ์กับการตอบสนองความต้องการของบุคลากรและผลกระทบที่เชื่อมโยงระหว่างบทบาทในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ส่วน Martel and Dupuis (2006) เน้นว่าการประเมิน QWL ควรพิจารณาทั้งเงื่อนไขเชิงวัตถุของการทำงานและการรับรู้ของบุคลากรต่อประสบการณ์ในการทำงาน

นอกจากนี้ Hackman and Oldham (1975) เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงานที่สัมพันธ์กับประสบการณ์ทางจิตวิทยาของผู้ปฏิบัติงาน โดยลักษณะของงานที่เหมาะสมสามารถส่งเสริมแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และผลลัพธ์เชิงบวกในการทำงาน แนวคิดดังกล่าวช่วยสนับสนุนการอธิบายว่า QWL มิได้ขึ้นอยู่กับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว แต่เกี่ยวข้องกับลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และประสบการณ์ของบุคลากรโดยรวม ขณะเดียวกัน สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและเหมาะสม ซึ่งเป็นองค์ประกอบพื้นฐานที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิด คุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) เป็นกรอบแนวคิดหลัก เนื่องจากเป็นแนวคิดที่สามารถอธิบาย QWL ได้อย่างเป็นระบบและครอบคลุมหลายมิติ โดยประกอบด้วย 8 องค์ประกอบ ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (6) สิทธิและความเป็นธรรมในการทำงาน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ (8) การทำงานที่มีคุณค่าหรือเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์ประกอบทั้ง 8 ด้านสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปรากฏการณ์หลายมิติ ซึ่งครอบคลุมทั้งเงื่อนไขการทำงาน ความสัมพันธ์ในองค์กร การพัฒนา ศักยภาพ ความมั่นคง และคุณค่าที่บุคลากรได้รับจากการทำงาน



ในบริบทองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญเป็นพิเศษ เนื่องจากบุคลากรเป็นกลไกสำคัญในการจัดบริการสาธารณะ การบริหารงานภายใน และการตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ การมีสภาพการทำงานที่เหมาะสมจึงมีความเชื่อมโยงกับขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจ และความสามารถในการปฏิบัติภารกิจขององค์กร ผลการศึกษาของรชญช อินทร์สูง และคณะ (2564) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรี และฉะเชิงเทรา ประจำปี (2567) ซึ่งศึกษาพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า สะท้อนให้เห็นความสำคัญของการพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ในการทำงาน และการได้รับการสนับสนุนจากองค์กร นอกจากนี้ ข้อมูลบุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี (กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี, 2568) แสดงให้เห็นถึงโครงสร้างและความหลากหลายของบุคลากร ซึ่งอาจมีลักษณะงาน ตำแหน่ง ประเภทการจ้าง และประสบการณ์แตกต่างกัน

จากการสังเคราะห์แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงกำหนด ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง หน่วยงาน ประสบการณ์ในการทำงาน และอัตราเงินเดือน เป็นตัวแปรอิสระ เนื่องจากเป็นลักษณะที่อาจเกี่ยวข้องกับการรับรู้และประสบการณ์ด้านการทำงานที่แตกต่างกัน ขณะที่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน เป็นตัวแปรตาม ทั้งนี้ กรอบแนวคิดดังกล่าวมุ่งใช้เป็นพื้นฐานในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามลักษณะของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์สำหรับการวางแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน และการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น



กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. ระดับการศึกษา
3. สถานภาพสมรส
4. ช่วงอายุ

ปัจจัยด้านงาน

1. หน่วยงานที่สังกัด
2. ประสบการณ์การทำงาน
3. ตำแหน่งงาน
4. ประเภทตำแหน่ง
5. อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎี ของ Richard E. Walton

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้
ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต
และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการ
ทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย
หรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
โดยรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์
กับสังคมโดยตรง

แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้กระบวนการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) มุ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้สังเคราะห์ออกมาเป็นตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) ช่วงอายุ ปัจจัยด้านงาน ประกอบด้วย 1) หน่วยงานที่สังกัด 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ตำแหน่งงาน 4) ประเภทตำแหน่ง 5) อัตราเงินเดือน

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามแนวคิดทฤษฎีของ Walton, R. E. (1973) 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1) ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน และพนักงานเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 404 คน (กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ข้อมูล ณ เดือนพฤษภาคม พ.ศ. 2568)

2) กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงาน และพนักงานเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ผู้วิจัยจึงดำเนินการสุ่มกลุ่มด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จากสูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 205 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการสร้างแบบสอบถาม (Questionnaire) รวมทั้งนำแบบสอบถามในงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาปรับปรุงให้แบบสอบถาม มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ 1) เพศ 2) ระดับการศึกษา 3) สถานภาพสมรส 4) ช่วงอายุ ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ 1) หน่วยงานที่สังกัด 2) ประสบการณ์การทำงาน 3) ตำแหน่งงาน 4) ประเภทตำแหน่ง 5) อัตราเงินเดือน



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน ของ Walton, R. E. (1973) มีลักษณะเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) จัดอันดับ 5 ระดับ โดยผู้ศึกษา กำหนดระดับค่าคะแนนของช่วงเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีความหมายดังนี้

ค่าคะแนน 1	ไม่เห็นด้วย
ค่าคะแนน 2	ไม่ค่อยเห็นด้วย
ค่าคะแนน 3	เห็นด้วยปานกลาง
ค่าคะแนน 4	เห็นด้วย
ค่าคะแนน 5	เห็นด้วยอย่างมาก

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างตามเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย ตลอดจนแนวทางการตอบแบบสอบถามแก่ผู้ให้ข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องและครบถ้วน
2. การตรวจสอบข้อมูล ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วน ความสมบูรณ์ และความสอดคล้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืน หากพบข้อมูลที่ไม่สมบูรณ์จะดำเนินการคัดออกก่อนนำเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์
3. การเตรียมและวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยกำหนดรหัสข้อมูล ตรวจสอบความถูกต้องของการบันทึกข้อมูล และนำข้อมูลผ่านการตรวจสอบแล้วเข้าสู่โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ด้วยสถิติที่เหมาะสมกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยกำหนดวิธีการวิเคราะห์ทางสถิติให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูลและวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) เพื่ออธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่างโดยภาพรวมและรายด้าน

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติ F-test หรือ One-way Analysis of Variance (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระหว่างกลุ่มที่จำแนกตามตัวแปรที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ช่วงอายุ หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ประเภทตำแหน่ง และอัตราเงินเดือน โดยกำหนดระดับ นัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ทั้งนี้ หากผลการทดสอบพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จะดำเนินการ ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการที่เหมาะสม

ผลการวิจัย

จากการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และพนักงานจ้างของเทศบาล เมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงาน และพนักงานจ้าง ของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จำนวน 205 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (n = 205)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศหญิง	130	56.77
การศึกษาระดับปริญญาตรี	96	41.92
สถานภาพโสด	134	58.52
อายุ 29-44 ปี	81	35.37
สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม	80	34.93
ประสบการณ์การทำงาน 5 ปีหรือน้อยกว่า	77	33.62
ตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป	92	40.17
ประเภทพนักงานจ้าง	128	55.90
อัตราเงินเดือน 10,000-15,000 บาท	116	50.66



จากตารางที่ 1 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 56.77) สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 41.92) มีสถานภาพโสด (ร้อยละ 58.52) อายุ 29–44 ปี (ร้อยละ 35.37) สังกัดกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม (ร้อยละ 34.93) มีประสบการณ์การทำงานไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 33.62) ดำรงตำแหน่งพนักงานจ้างทั่วไป (ร้อยละ 40.17) เป็นพนักงานจ้าง (ร้อยละ 55.90) และมีอัตราเงินเดือน 10,000–15,000 บาท (ร้อยละ 50.66)

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและพนักงานจ้าง

ลำดับ	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ระดับ
1	ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์และการยอมรับภายในองค์กร	4.19	มาก
2	ด้านที่ 4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	4.02	มาก
3	ด้านที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.85	มาก
4	ด้านที่ 3 การพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.76	มาก
5	ด้านที่ 1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	3.62	มาก
รวม	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	3.93	มาก

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านความสัมพันธ์และการยอมรับภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.19) รองลงมา ได้แก่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}$ = 4.02) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}$ = 3.85) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ($\bar{X}$ = 3.76) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.62) ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่า ช่วงอายุ และ ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในแต่ละช่วงอายุอาจมีความต้องการ ความคาดหวังต่อการทำงาน ความก้าวหน้าในอาชีพ และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานแตกต่างกัน ขณะที่ตำแหน่งงานที่



แตกต่างกันมีลักษณะหน้าที่ ความรับผิดชอบ ปริมาณงาน อำนาจในการตัดสินใจ และโอกาสในการพัฒนาความก้าวหน้าแตกต่างกัน ซึ่งอาจส่งผลต่อการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ในขณะที่ เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน และประเภทตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน พบว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า ปัจจัยดังกล่าวอาจไม่ได้เป็นตัวกำหนดความแตกต่างของการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยตรง ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรได้รับสิทธิ สวัสดิการ สภาพแวดล้อม และแนวทางการบริหารจัดการภายใต้ระบบและมาตรฐานขององค์กรที่ใกล้เคียงกัน

โดยสรุป ผลการทดสอบสมมติฐานชี้ให้เห็นว่า ช่วงอายุและตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านงานด้านอื่นไม่พบความแตกต่าง ดังนั้น การส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานควรให้ความสำคัญกับความแตกต่างระหว่างช่วงวัยและลักษณะของตำแหน่งงาน เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางการบริหารบุคลากรและสวัสดิการได้อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทของบุคลากรแต่ละกลุ่ม

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและพนักงานจ้าง

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.93) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความสัมพันธ์และการยอมรับภายในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.19) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.02) งานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.00) โอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ (ค่าเฉลี่ย = 3.98) ความเป็นธรรมและสิทธิในการทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.93) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 3.91) สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.75) และค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (ค่าเฉลี่ย = 3.62) ตามลำดับ ผลดังกล่าวสะท้อนว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมิได้พิจารณาเฉพาะผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ แต่ครอบคลุมความสัมพันธ์ในองค์กร ความมั่นคง ความก้าวหน้า สิทธิในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน และการรับรู้คุณค่าของงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton



(1973) และ Davis and Cherns (1975) ที่มองคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบของสภาพการทำงาน ความมั่นคง ความสัมพันธ์ทางสังคม และความหมายของงาน นอกจากนี้ Sirgy et al. (2001) และ Martel and Dupuis (2006) เสนอว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นแนวคิดหลายมิติที่เชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรกับบริบทของงานและคุณภาพชีวิตโดยรวม ดังนั้น การที่ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อาจสะท้อนว่าบุคลากรรับรู้ถึงการสนับสนุนทางสังคมและการมีส่วนร่วมในองค์กรในระดับที่ดี ขณะที่ด้านค่าตอบแทนมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่น จึงเป็นประเด็นที่ควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรบุคคล

ผลการศึกษาที่สอดคล้องกับ รชเชษฐ อินทร์สูง และคณะ (2564) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่เทศบาลเมืองปราจีนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านผลประโยชน์ของสังคมและความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยสูง ขณะที่ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด และสอดคล้องกับ ณัฐริกา แป้นถิ่ง (2567) ซึ่งพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่าอยู่ในระดับสูง โดยด้านความภูมิใจในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ขณะที่ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ลักษณะดังกล่าวชี้ให้เห็นแนวโน้มร่วมของบุคลากรในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นว่า มิติทางสังคม ความภาคภูมิใจ และความสัมพันธ์ในองค์กรมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่มิติด้านผลตอบแทนยังเป็นประเด็นที่ควรพิจารณาอย่างต่อเนื่อง

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส หน่วยงานที่สังกัด ประสบการณ์การทำงาน ประเภทตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ขณะที่บุคลากรที่มีช่วงอายุและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ผลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาลอาจเกี่ยวข้องกับลักษณะของบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบ และระยะพัฒนาการในการทำงานมากกว่าปัจจัยส่วนบุคคลบางประการ ทั้งนี้ แนวคิดของ Hackman and Oldham (1975) เน้นความสำคัญของลักษณะงานและประสบการณ์ที่บุคลากรได้รับจากการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถอธิบายความแตกต่างด้านการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานระหว่างกลุ่มตำแหน่งและช่วงอายุได้ ผลการศึกษาบางส่วนสอดคล้องกับ ณัฐริกา แป้นถิ่ง (2567) ซึ่งพบว่าเพศไม่มีความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ขณะที่อายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาดังกล่าวพบความแตกต่างตามสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ด้วย ความแตกต่างระหว่างผลการศึกษาสามารถสะท้อนให้เห็นถึงบริบทของ



องค์กร โครงสร้างงาน ระบบค่าตอบแทน และลักษณะบุคลากรที่ต่างกัน ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีมีความสำคัญกับความแตกต่างตามช่วงอายุและลักษณะตำแหน่งงาน ควบคู่กับการรักษาความสัมพันธ์ภายในองค์กร การสร้างความก้าวหน้าและความมั่นคง ตลอดจนการพิจารณาความเหมาะสมของค่าตอบแทนและสวัสดิการอย่างเป็นระบบ

สรุป

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลและพนักงานจ้างของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ที่มุ่งศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรเทศบาล สำหรับวัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ผลการเปรียบเทียบพบว่า บุคลากรที่มีช่วงอายุแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สะท้อนให้เห็นว่าลักษณะด้านอายุและตำแหน่งงานเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริบทของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี

ในเชิงวิชาการ ผลการศึกษานี้ช่วยเติมเต็มองค์ความรู้ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยเฉพาะการชี้ให้เห็นความแตกต่างของคุณภาพชีวิตตามลักษณะของบุคลากรและตำแหน่งงาน ซึ่งสามารถใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการพัฒนาองค์ความรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน และการศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรภาครัฐในอนาคต ทั้งยังสามารถนำไปใช้เป็นฐานสำหรับการพัฒนาแบบจำลองหรือกรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริบทขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกัน

ข้อเสนอแนะงานวิจัย

ข้อเสนอแนะที่ได้รับการวิจัย

1. เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน หรือการสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาศักยภาพ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้มาปรับใช้ในการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพ ในการให้บริการประชาชน



2. ควรรักษาและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดีภายในองค์กร โดยเน้นความร่วมมือ ความสามัคคี การยอมรับซึ่งกันและกัน และการทำงานเป็นทีม เนื่องจากความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างความสุขในการทำงาน และทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

3. ควรให้ความสำคัญกับการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เหมาะสม ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดสรรอุปกรณ์ เครื่องมือ และสถานที่ทำงานให้เพียงพอ เพื่อสนับสนุน ให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

ในการวิจัยครั้งต่อไป อาจมีการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติม เช่น การสัมภาษณ์พนักงาน เป็นรายบุคคล หรือการพูดคุยแบบกลุ่ม เพื่อให้เข้าใจว่าพนักงานแต่ละคนเจอปัญหาอะไร และต้องการ ให้เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ปรับปรุงหรือแก้ไขเรื่องอะไรเป็นพิเศษ หรือการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต ในการทำงาน of พนักงานเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีกับเทศบาลอื่นในจังหวัดสุพรรณบุรี หรือเทศบาล ในจังหวัดใกล้เคียง เพื่อดูว่าปัญหาที่พบเป็นปัญหาเฉพาะของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี หรือเป็นปัญหา ที่พบได้ทั่วไปในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

เอกสารอ้างอิง

กองการเจ้าหน้าที่ เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี. (2568). ข้อมูลจำนวนบุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ประจำปี 2568 [เอกสารภายใน]. เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี.

ณัฐริกา แป้นถึง. (2567). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี. วารสารรัฐประศาสนศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยชินวัตร, 1(1), 16–30.

รชเชษฐ อินทร์สูง, บุญยานุช เตชะสกุลเจริญ, มัสซูบะ มอลอ, ภูวดล พิณจะโป๊ะ, ศุภักษร แสงลี, และ ณัฐภัทร อยู่เมือง. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานอยู่ในเทศบาลเมืองปราจีนบุรี. วารสารนิติคลัง, 23(2), 1–11.

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life). <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

Davis, L. E., & Cherns, A. B. (Eds.). (1975). *The quality of working life: Problems, prospects, and the state of the art*. Free Press.



- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the Job Diagnostic Survey. *Journal of Applied Psychology*, 60(2), 159–170. <https://doi.org/10.1037/h0076546>
- Martel, J.-P., & Dupuis, G. (2006). Quality of work life: Theoretical and methodological problems, and presentation of a new model and measuring instrument. *Social Indicators Research*, 77, 333–368. <https://doi.org/10.1007/s11205-004-5368-1>
- Orem, D. E. (2001). *Nursing: Concepts of practice* (6th ed.). Mosby.
- Sirgy, M. J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.-J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55, 241–302. <https://doi.org/10.1023/A:1010986923468>
- The WHOQOL Group. (1995). The World Health Organization quality of life assessment (WHOQOL): Position paper from the World Health Organization. *Social Science & Medicine*, 41(10), 1403–1409. [https://doi.org/10.1016/0277-9536\(95\)00112-K](https://doi.org/10.1016/0277-9536(95)00112-K)
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.