คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนในเขตเทศบาลนครของแก่น : กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

THE QUALITY OF WORKING LIFE PEOPLE IN MUEANGKHONKAEN DISTRICT, KHON KAEN PROVINCE.

อนุวัตร เจือจันทร์[1]

Anuwat Chuanchan[2]

รับบทความวันที่ 17 สิงหาคม 2563; แก้ไข 27 สิงหาคม 2563; ยอมรับบทความ 31 สิงหาคม 2563

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 2) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จำนวน 318 คน นำมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลวิจัยพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 318 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 42.45 เป็นเพศชาย ร้อยละ 57.55 มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 9.12 อายุ 26 - 35 ปี ร้อยละ 51.57 อายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 34.59 อายุ 46 - 51 ปี ร้อยละ 4.09 อายุ 52 - 59 ปี ร้อยละ 0.63 และ อายุมากกว่า 60 ปี ร้อยละ 0.00 มีระดับการศึกษา มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 8.81 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 24.84 อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 5.66 ปริญญาตรี ร้อยละ 60.38 ปริญญาโท ร้อยละ 0.63 และ ปริญญาเอก ร้อยละ 0.31 มีสถานภาพ โสด ร้อยละ 8.49 สมรส ร้อยละ 86.48 และ หย่าร้าง ร้อยละ 5.03 มีเงินเดือน ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 8.81 10,001 – 35,000 บาท ร้อยละ 89.94 35,001 – 75,000 บาท ร้อยละ 0.94 และ

[1] โรงเรียนเทศบาลบ้านสามเหลี่ยม

Email: tiger.chuchan@gmail.com

[2] Samliam Municipal School

75,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 0.31 มีระยะเวลาการทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 8.81 5 – 10 ปี ร้อยละ 89.94 และ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 0.31 2) คุณภาพชีวิตของประชาชน เทศบาลตำบลสำราญ อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\overline{X}$ = 3.74) เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของประชาชน เทศบาลตำบลโนนทัน อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ในแต่ละด้านพบว่า 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม อยู่ในระดับ มาก ($\overline{X}$ = 3.82) 2) ด้านด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.96) 3) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.71) 4)ด้านความมั่นคงและการเจริญเติบโตในงาน อยู่ในระดับ มากที่สุด ($\overline{X}$ = 3.43) 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับ ($\overline{X}$ = 3.74)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, ปัญหาชีวิต, เทศบาลนครขอนแก่น

Abstract

This research has the aims to study; 1) the people's quality of life in Mueang Khonkaen district, Khonkaen province., 2) the suggestions to develop the people's quality of life in Mueang Khonkaen district, Khonkaen province. The researcher collected the data from 384 respondents, and analyzed the data by percentage, mean, and standard deviation statistics.

The results were as follows: 1) Most of the respondents, 50.52 percent, were female, and 49.48 percent were male. The respondents, 24.48 percent, were age between 31 - 40 years old, 23.94 percent were age between 21 - 30 years old, 22.40 percent were age 51-60 years old, 16.67 percent were age above 61 years old, and 3.39 percent were age under 20 years old. The respondents, 36.72 percent, were graduated primary school, 23.70 percent were graduated secondary school, 23.70 graduated higher than bachelor's degree, 12.50 percent were graduated diploma, and 11.72 percent were graduated higher secondary school. The respondents, 27.86 percent, were farmers, 25.72 percent were labors, 15.28 percent were freelance, 13.54 percent were merchants, 3.67 percent were student, and 8.33 percent were state servants and state enterprise. Lot of the respondents, 43.75 percent, were married, 30.99 percent were single, 12.24 percent were separated, and 4.33 percent

were divorced. The respondents, 53.91 percent, have earned 10,001bath/month, 37.76 percent have earned 10,001 - 20,000 bath/month, 7.29 percent have earned 20,001 - 30,000 bath/month, and 4.43 percent of the respondents have earned higher than 30,001 bath/month. 2) The overall people's quality of life in Silan Municipal sub-district, Mueang khonkaen district, Khonkaen province was at highest mean level ($\overline{X}$= 4.22), the aspect of physic ($\overline{X}$= 4.14), the aspect of psychology ($\overline{X}$= 4.24), the aspect of community relation ($\overline{X}$= 4.26), and the aspect environment ($\overline{X}$= 4.23)

Key words: Quality of life, problems of life, Khon Kaen Municipality

บทนำ

คุณภาพชีวิตในทำงานถือได้ว่าเป็นสิ่งที่สำคัญประการหนึ่งอันเนื่องมาจากส่งผลทั้งต่อตัวของพนักงานและตัวองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึง กลายเป็นประเด็นสำคัญ ในการพัฒนาองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐและเอกชน (ฤทธิรณ สันทนวิวิตน์, 2553) อีกคุณภาพชีวิตที่ดียังส่งผลต่อการทำงานให้มีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังทำให้องค์กรต่าง ๆ รวมทั้งหน่วยงานทางราชการและหน่วยงานเอกชนสามารถมีประสิทธิภาพการทำงานตามไปด้วย (World Health Organization, 2004) ทั้งนี้ภาครัฐและภาคเอกชนจึงการเปลี่ยนแปลงการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ให้พัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการให้มีความชัดเจนและเป็นรูปธรรมเพิ่มขึ้นเป็นหลักการหนึ่งที่สำคัญ นั้นคือการมุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยกำหนดให้คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ส่วนราชการและจังหวัด ตลอดจนผู้บริหาร ผู้บังคับจะต้องรับผิดชอบดูแลเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ (ปณิต มีแสง, 2553)

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสุขจากการทำงาน โดยที่จะต้องมีปฏิสัมพันธ์กับด้านอื่น ๆ ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ 1. ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3. ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน 4. ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน 5. ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร 6. ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (วิสิทธ์ ทองผาสุก, 2551: วิภาส ทองสุทธ์, 2552)

พร้อมกันนี้เทศบาลนครขอนแก่น เป็นเขตเมืองที่มีประชากรมากเป็นอันดับ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองจาก เทศบาลนครอุดรธานี และเทศบาลนครนครราชสีมา และใหญ่เป็นอันดับที่ 11 ของประเทศไทย (เทศบาลนครขอนแก่น, 2563) อีกทั้งเทศบาลนครขอนแก่นยังถือได้ว่ามีจำนวนประชามากที่สุดในจังหวัดขอนแก่น เป็นเมืองทางเศรษฐกิจ (วิภาวี กฤษณะภูติ, 2561)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลนครขอนแก่นมีให้ประสิทธิภาพยิ่ง ๆ ขึ้นไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ผู้วิจัยใช้วิธีการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และมีรูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล รวมถึงการศึกษาจากเอกสาร ผลงานวิชาการ แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 318 คน เมื่อได้ข้อมูลมาแล้วผู้วิจัยมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้เครื่องไมโครคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในเครื่องมือที่ได้รับคืนมา อีกทั้งแจงนับแบบสอบถาม และตรวจให้คะแนนแต่ละฉบับเป็นรายข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้และนำผลการแจงนับคะแนนมาหาค่าทางสถิติ ถัดจากนั้นการวิเคราะห์ข้อมูล โดยผู้วิจัยนำข้อมูลทั้งหมดไปดำเนินการลงรหัสข้อมูลและคัดลอกรหัสแบบฟอร์มสำหรับการลงรหัส โดยประมวลผลด้วยโปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) เพื่อทำการวิเคราะห์ทางสถิติ ใช้สถิติต่าง ๆ โดยสรุปผลโดยการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) แสดงตารางร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) การแปลความหมายของค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00 –0.99 หมายถึง มีความคิดเห็นไม่ต่างกันมาก ส่วนหากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตั้งแต่

1.00 ขึ้นไป หมายความว่ามีความคิดเห็นที่แตกต่างกันมาก การแปลผลค่าเฉลี่ยระดับความสำคัญ 5 ระดับ (Likert, R., 1974) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21 –5.00 แสดงว่าเห็นด้วยมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 3.41 –4.20 แสดงว่าเห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 2.61 –3.40 แสดงว่าเห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 1.81 –2.60 แสดงว่าเห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 1.00 –1.80 แสดงว่าเห็นด้วยน้อยที่สุด

ผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องทัศนะต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน: กรณีศึกษาเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้แบ่งผลการศึกษาออกเป็น 2 ช่วงกล่าวคือ 1. ข้อมูลทั่วไปและ 2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นโดยสามารถได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

เพศ	**จำนวน**	**ร้อยละ**
ชาย	135	42.45
หญิง	183	57.55
รวม	**318**	**100.00**
อายุ		
อายุต่ำกว่า 25 ปี	29	9.12
26 – 35 ปี	164	51.57
36 – 45 ปี	110	34.59
46 – 51 ปี	13	24.48
51 – 60 ปี	64	4.09
52 – 59 ปี	2	0.63
มากกว่า 60 ปีขึ้นไป	0	0.00
รวม	**318**	**100.00**

ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	26	8.18
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช.	79	24.84
อนุปริญญา/ปวส.	18	5.66
ปริญญาตรี	192	60.38
ปริญญาโท	2	0.63
ปริญญาเอก	1	0.31
รวม	**318**	**100.00**
สถานภาพ		
โสด	33	8.59
สมรส	32	8.33
หย่าร้าง	52	13.54
รวม	**384**	**100.00**
ระดับเงินเดือน		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	28	28.81
10,001 – 35,000 บาท	286	89.74
35,001 – 75,000 บาท	3	0.94
75,000 บาทขึ้นไป	1	0.31
รวม	**318**	**100.00**
ระยะเวลา		
ต่ำกว่า 5 ปี	19	5.97
5 – 10 ปี	286	89.94
มากกว่า 10 ปี	13	4.90
รวม	**318**	**100.00**

จากตารางที่ 1 แสดงข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 318 คน เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.55 รองลงมา เป็นเพศชาย ร้อยละ 42.45 อีกทั้งบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถาม อายุ 26 – 35 ปี ร้อยละ 51.57 อายุ 36 - 45 ปี ร้อยละ 34.59 อายุต่ำกว่า 25 ปี ร้อยละ 9.12 อายุ 46 - 51 ปี ร้อยละ 4.09 อายุ 52 - 59 ปี ร้อยละ 0.63 และ อายุมากกว่า 60 ปีขึ้น ร้อยละ 0.00 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 60.38 มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ร้อยละ 24.84 มัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ

8.18 อนุปริญญา/ปวส. ร้อยละ 5.66 ปริญญาโท ร้อยละ 0.63 และ ปริญญาเอก ร้อยล่ะ 0.31 ระดับเงินเดือน 10,0001 – 35,000 บาท ร้อยละ 89.74 ต่ำกว่า 10,000 บาท ร้อยละ 28.81 35,001 – 75,000 บาท และ ร้อยละ 0.94 75,000 บาท ร้อยละ 0.31 และระยะการทำงานของบุคลากร 5-10 ปี ร้อยละ 89.94 เงินเดือน ต่ำกว่า 5 ปี ร้อยละ 5.97 และ มากกว่า 10 ปี ร้อยละ 4.90

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น รายด้าน

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	3.82	0.53	มาก
2	ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.96	0.34	มาก
3	ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.71	0.55	มาก
4	ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน	3.45	0.51	มาก
5	ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ	3.73	0.39	มาก
รวม		**3.74**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.74 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 - 4.19 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน และ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม รายข้อ

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน	3.88	0.60	มาก
2	ท่านได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.07	1.05	ปานกลาง
3	ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่อยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน	4.02	0.66	มาก
4	ท่านพอใจกับค่าตอบแทนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี	4.31	0.62	มากที่สุด
5	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	3.83	0.72	มาก
รวม		**3.82**	**0.53**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตทำงานของประชาชนใน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.53 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่ว่า ท่านพอใจกับค่าตอบแทนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 4.20 - 5.00 รองลงมา อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่อยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันท่านได้บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ท่านได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และสุดท้าย อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมาค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนต่อตำแหนในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ รายข้อ

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน	3.69	0.57	มาก
2	หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพออยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย	4.00	0.46	มาก
3	หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และ สันทนาการ	4.03	0.45	มาก
4	หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.95	0.55	มาก
5	หน่วยงานมีความรักษาความปลอดภัยในการทำงาน	4.14	0.42	มาก
รวม		**3.96**	**0.34**	**มาก**

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนในเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.96 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานมีความรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และ สันทนาการ หน่วยงานมีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพออยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย หน่วยงานมีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และ สถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้			

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
	สามารถในการปฏิบัติงาน	4.08	0.50	มาก
2	ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานหรือเข้ารับราชการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสารถอย่างต่อเนื่อง	4.03	0.49	มาก
3	หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถคนคว้าได้อย่างสะดวก	3.44	0.81	มาก
4	เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา	3.25	0.95	ปานกลาง
5	ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่	3.77	0.68	มาก
รวม		**3.71**	**0.55**	**มาก**

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.71 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.55 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19 เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ หน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน ท่านมีโอกาสศึกษาดูงานหรือเข้ารับราชการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถคนคว้าได้อย่างสะดวก รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 คือ เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\bar{X}$	S.D.	
1	ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ความสามรถ	4.13	0.57	มาก
2	ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน	3.81	0.68	มาก

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
3	ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	3.64	0.71	มาก
4	งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.91	0.68	ปานกลาง
5	หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค	2.77	1.05	ปานกลาง
รวม		**3.45**	**0.51**	**มาก**

จากตารางที่ 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนใน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.45 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.51 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามรถ ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น รองลงมา อยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 2.60 – 3.39 คือ งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และ หน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ย ($\overline{X}$) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ

ที่	ข้อความ	ระดับคุณภาพชีวิต		แปลผล
		$\overline{X}$	S.D.	
1	ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.81	0.53	มาก
2	ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.96	0.34	มาก
3	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต	3.71	0.55	มาก
4	ท่านมีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว	3.45	0.51	มาก
5	ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้	3.73	0.39	มาก
รวม		**3.73**	**0.39**	**มาก**

จากตารางที่ 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.73 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ อยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.40 – 4.19เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ท่านมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ท่านพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ท่านมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ และ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนใน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น สามารถได้เห็นมุมมองอีกมุมมองหนึ่งต่อการปฏิบัติหน้าที่การทำงานของประชาชน ทั้งนี้สามารถที่จะอภิปรายการศึกษาได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พอใจกับค่าตอบแทนสวัสดิการอื่น ๆ ที่ได้รับ เช่น ค่าครองชีพ โบนัสประจำปี ได้รับค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่อยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ได้บริโภคอาหารที่ถูกสุขลักษณะ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับใช้จ่ายตามสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ท่านได้รับค่าตอบแทนในการประเมินผลงานเพื่อปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี ซึ่งไม่สอดคล้องกับ มงคล ลาวรรณา (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับน้อย โดยจะเห็นได้ว่าปัจจัยทางด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่จะทำให้ประชาชนเกิดความสุข

ถัดมาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลนครขอนแก่นมีความรักษาความปลอดภัยในการทำงาน หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพ เช่น การเล่นกีฬา และ สันทนาการ มีเครื่องใช้สำนักงานอุปกรณ์และวัสดุใช้ในงานต่าง ๆ ที่เพียงพออยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงาน และมีความทันสมัย มีการตรวจสุขภาพของบุคลากรอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และสถานที่ทำงานมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อยมีอากาศถ่ายเทสะดวก มีแสงสว่างเพียงพอ ไม่มีกลิ่น ไม่มีกลิ่น ไม่มีเสียงรบกวนในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับ สุ

เนตร นามโคตรศรี. (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ด้านที่คุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า เทศบาลนครขอนแก่นส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้สามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีโอกาสศึกษาดูงานหรือเข้ารับราชการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสารถอย่างต่อเนื่อง ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่ท่านสามารถคนคว้าได้อย่างสะดวก เมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาได้จากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชา ซึ่งไม่สอดคล้องกับศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้านคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร เทศบาลนครขอนแก่น ได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่การงานที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามรถได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงาน ได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น งานที่รับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ และหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและมีความเสมอภาค ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ศิรประภา นะราแก้ว (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานบริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 5 ด้าน ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

โอกาสพัฒนาศักยภาพก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และความภาคภูมิใจในองค์การ ส่วนความคิดเห็นในระดับปานกลางมี 3 ด้าน ได้แก่ รายได้และผลตอบแทน สัมพันธ์ภาพในองค์การ และธรรมนูญในองค์การ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมองค์การ ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การ และความต้องการอย่างแรงกล้าที่จะดำรงความเป็นสมาชิกสภาพในองค์การ พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันและพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนและสายงานที่สังกัดต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์การต่างกัน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากร เทศบาลนครขอนแก่น มีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการ มีความพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน มีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ และการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ซึ่งไม่สอดคล้องกับวาริณี โพธิราช (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การการเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังอำนาจในการทำงานของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่คุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการตามการรับรู้ของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์การ การเสริมสร้างพลังในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานไม่มีความผูกพันกับคุณภาพให้การบริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ

สรุปและเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชาชนในเทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น จะเห็นได้ว่าประชาชนส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตทางด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับด้านอื่น ๆ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน และ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงานตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะความต้องการที่มากที่สุดของประชาชนมีความต้องการ

ทางด้านสถาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีเพื่อเป็นการส่งเสริมให้มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีทำให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายเกี่ยวกับการทำงานของประชาชน เทศบาลนครขอนแก่น อำเภอเมืองขอนแก่นโดยสามารถแบ่งออกเป้นข้อย่อยต่าง ๆ ได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ควรจะมีโบนัสหรือว่าค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับพนักงานดีเด่น ส่วนด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ควรให้มีการจัดกิจกรรมปลุกต้นไม้ให้มีอากาศที่ปลอดโปร่ง ถัดมาด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ควรให้มีการฝึกอบรมกับพนักงานด้านการทำงานด้านต่าง ๆ อีกทั้งด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ควรมีการจัดโครงการเพื่อให้พนักงานได้มีการพัฒนาในการทำงานมากขึ้นเพื่อทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เทศบาลนครขอนแก่น. (2563). **ข้อมูลประชากร**. สืบค้นเมื่อวันที่ 1 กรกฎาคม 2563, จาก http://www.kkmuni.go.th/2017/pages/30

ฤทธิรณ สันทนวิวิตน์. (2553). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานกองช่างของเทศบาลในเขตตำบล กลางดง อำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา**. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

วิภาวี กฤษณะภูติ. (2560). สภาพการพัฒนาหมู่บ้านสู่หมู่บ้านเศรษฐกิจพอเพียงในจังหวัดขอนแก่น. **Humanities and Social Sciences**, 35(2), 117-141.

วิสิทธิ์ ทองผาสุก. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติกกรณีศึกษา : บริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิทยาการจัดการ, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมธิราช.

ศิรประภา นะราแก้ว. (2553). **คุณภาพชีวิตแรงงานภายใต้ มทร. 8001-2546**. สารนิพนธ์ หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สุเนตร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. การศึกษาอิสระ หลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

Likert, R. (1974). **A method of constructing an attitude scale**. Scaling: A sourcebook for behavioral scientists, 233-243.

World Health Organization. (2004). **The world health organization quality of life (WHOQOL)-BREF (No. WHO/HIS/HSI Rev. 2012.02)**. World Health Organization.