

คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

Quality of work life influence work-life balance of employees Bangpai Subdistrict
Administrative Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province

สุพัตชา ปันจันท์

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Supatchar Panchan

E-mail: pammy_ozaa@hotmail.com

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี 2) เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงาน 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการยอมรับในสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 102 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติ การทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และ สถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับสายงาน ต่างกันทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับในสังคม และ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน
องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

คำสำคัญ: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน; คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were The objectives of this study were 1) to study the work-life balance of employees Bangpai Subdistrict Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province 2) to study the work-life balance of employees Bangpai Subdistrict Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province classified by gender, age, status, education level, monthly income and line level 3) to study the quality of work life In terms of providing adequate and fair compensation, safe working conditions and health promoting, opportunities for advancement and develop talent and social acceptance affect work-life balance of employees Bangpai Subdistrict Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province.

The sample group was 102 people of sub-district staff, Employees are hired by mission and general employees of the Bangpai Subdistrict Administrative Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province, using questionnaires as a tool for data collection. The statistics used in the analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation by testing the hypothesis by using t-test statistics, one-way variance statistics (One-way ANOVA), if differences are found by using LSD methods and using multiple regression statistics.

The results of hypothesis showed the Bang Phai Subdistrict Administrative Organization employees Mueang Nonthaburi District, Nonthaburi Province with different gender, age, status, education level, monthly income and line level caused different, does not result in the overall work-life balance. Moreover, work life In social acceptance and safe working conditions and health promoting, opportunities for advancement and develop talent and social acceptance affect work-life balance of employees Bangpai Subdistrict Organization Mueang Nonthaburi District Nonthaburi Province.

Keywords: work-life balance; Quality of work life

บทนำ

การทำงานเป็นการสร้างคุณค่าให้กับมนุษย์ ทุกคนล้วนต้องมึงานทำเพราะการมึงานทำก่อให้เกิดรายได้รู้สึกว่าตนเองไม่ต้องพึ่งพิงผู้อื่น มีความเป็นอยู่ที่ดีมีความสุข ความพึงพอใจในชีวิต และมีความเป็นอยู่ดีเชิงอัตวิสัย ชีวิตไม่ได้มีแค่การทำงานเพียงด้านเดียว ชีวิตของคนเรา แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ งาน ครอบครัว สังคม และตนเอง ใครสามารถแบ่งสัดส่วนชีวิตให้เท่ากันได้ ความสุขก็จะเกิดขึ้นไม่ยาก แต่บางคนอดไม่ได้ที่จะทุ่มเทให้กับงาน เพราะเป็นเครื่องพิสูจน์

ความสามารถและคุณค่าในตนเอง การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตไปกับการทำงาน ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคน กลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่สำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงแต่พัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ปัจจุบันคนเข้าสู่ระบบการทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานเมื่อคนใช้เวลาอยู่กับที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงจะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม ปัจจุบันรูปแบบการทำงานที่หลากหลายส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงาน กลุ่มวัยทำงานมีความต้องการความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ประกอบด้วยสมดุลหลายด้าน เช่น เวลา การมีส่วนร่วม ความพึงพอใจในงาน เพื่อนร่วมงานและการสนับสนุนจากครอบครัว ดังนั้นการบริหารความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน จึงเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานที่ต้องบริหารความสมดุลให้สอดคล้องกัน เพื่อให้พนักงานและองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายที่กำหนด คนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าองค์กรทุกภาคส่วนควรหันมาสนใจเรื่องคนให้มากขึ้น ยิ่งช่วงเศรษฐกิจถดถอยย่อมมีผลกระทบต่อ การดำรงชีพอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรควรมาใส่ใจในเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานเพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำเช่นนี้ มีผลกระทบต่อสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานแน่นอน องค์กรควรรับรู้ และพัฒนาพร้อมวางแผนแก้ไขและปรับปรุงเพื่อให้พนักงานในองค์กรมีความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และดำรงชีวิตอย่างมีความสุขและเกิดความสมดุลในทุกด้าน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยมีแนวคิดในการวิจัยคือ ศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ, สถานภาพ, ระดับการศึกษา, รายได้, อายุงาน, ระดับสายงาน และศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทน ที่ยุติธรรม, ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย,ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ,ด้านการยอมรับในสังคม มีความแตกต่างกันหรือไม่ และปัจจัยใดบ้างที่ส่งผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยข้อมูลที่ได้หลังจากการศึกษาค้นคว้าวิจัยจะเป็นโอกาส เพื่อจะได้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา การดำเนินงานและปรับปรุงพัฒนาการบริหารงานขององค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี และเพื่อปรับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน เพราะหากองค์กรเข้าใจความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงาน ก็จะสามารถทำให้พนักงานเกิดความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานองค์กรบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสาย

3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการยอมรับในสังคม ที่มีผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน

หทัยทิพย์ ลีวสงวน (2555) กล่าวว่า ความหมายของความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตและการทำงาน คือความสามารถของแต่ละบุคคลในการบริหารและจัดสรรเวลาในการทำงานและกิจกรรมต่างๆไม่ว่าจะเป็นชีวิตส่วนตัวครอบครัว การสร้างสัมพันธภาพในสังคม และการจัดกิจกรรมในยามว่างให้มีความเหมาะสมพอดีแต่การจัดการกับบทบาททางด้านชีวิตและการทำงานไม่ได้หมายความว่าเวลาที่ใช้ไปกับแต่ละบทบาทต้องแบ่งสัดส่วนละเท่าๆกันแต่ขึ้นอยู่กับความสำเร็จของคุณค่าประสิทธิภาพของบทบาทนั้นๆ และสามารถก่อให้เกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของคนๆนั้นได้หรือไม่เพียงใด สมดุลชีวิตกับการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรเกิดคุณภาพการทำงานที่ดีเป็นความคาดหวังและความต้องการของพนักงานความพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างการทำงาน และชีวิตส่วนตัวของตนเองให้เพิ่มมากขึ้น มนุษย์วัยทำงานทุกคนต้องรับมือกับบทบาทหลายอย่างในเวลาเดียวกัน เช่นต้องทำงานต้องดูแลสมาชิกในครอบครัว ต้องดูแลชีวิตตนเองให้มีความสุข ต้องพัฒนาความรู้ความสามารถเป็นต้น ซึ่งองค์กรไม่ควรมองข้ามและควรให้ความสำคัญต่อสิ่งเหล่านี้เนื่องจากสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยที่มีผลกระทบต่อขีดความสามารถของพนักงานได้

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

กอบกาญจน์ เจริญทอง (2556) กล่าวว่า ทฤษฎีประชากรศาสตร์ หมายถึง ศาสตร์วิชาที่ศึกษาเกี่ยวกับประชากร “Demo” หมายถึง “People” แปลว่า ประชาชน หรือ ประชากร “Graphy” หมายถึง “Writing Up” หรือ “Description” แปลว่า ลักษณะ ดังนั้น Demography จะมีความหมายว่าวิชาที่เกี่ยวข้องกับประชากร ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ การศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจและสังคม เช่น อาชีพรายได้ เชื้อชาติ เป็นต้น

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับด้านปัจจัยส่วนบุคคลนั้นเป็นลักษณะทางด้านประชากรศาสตร์ เป็นความหลากหลาย ด้านภูมิหลังของบุคคล ซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ลักษณะ โครงสร้างของร่างกาย ความอาวุโสในการทำงาน เป็นต้น

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สราวลี แสงแสวง (2559) กล่าวว่า องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้เราสามารถเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานแบบเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้นว่าองค์กรประกอบไปด้วยคุณภาพชีวิตในทุกด้าน เพื่อให้เกิดความชัดเจนขึ้น องค์ประกอบทั้งหมดต้องมีผลต่อคุณภาพชีวิตเพื่อให้ทราบถึงการรับรู้และความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานของแต่ละบุคคลที่มีการรับรู้ต่างกันแต่ทั้งหมดแล้วก็ย่อมส่งผลทำให้เกิดคุณภาพชีวิตกับงานเพื่อทำให้องค์กรประสบผลตามวัตถุประสงค์

Hackman and Sutte (1977) อ้างถึงใน ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) กล่าวว่า สิ่งต่างๆที่สนองต่อความสุข รวมถึงความพอใจของพนักงานทุกคนในบริษัทไม่ว่าจะเป็น ระดับคนงาน ระดับหัวหน้าและระดับผู้บริหารหรือระดับเจ้าของบริษัท และที่สำคัญคุณภาพชีวิตของการทำงานยังนำไปสู่การมีความพึงพอใจในการทำงาน และเกิดความ

ผูกพันในองค์กรได้ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจแล้วยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงานลาออกจากงานและอุบัติเหตุในงานลดลง

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไป องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน (อ้างอิงจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่)

กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

ในการวิจัยครั้งนี้ เก็บข้อมูลจำนวนพนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ และพนักงานจ้างทั่วไปองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำนวนทั้งสิ้น 136 คน (อ้างอิงจากแผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564-2566 องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่) การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการคำนวณจากการใช้สูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie and Morgan) อ้างถึงใน วิลลิก รัฐฉัตรานนท์, 2565) จะได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้นเท่ากับ 102 ตัวอย่าง โดยกำหนดสัดส่วนตัวอย่างจากประชากรทั้งหมด และมีขั้นตอนการสุ่มตัวอย่าง ขั้นที่ 1 คือ การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มย่อยๆ ตามประเภทบุคลากร และขั้นที่ 2 การเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ โดยการแจกแบบสอบถาม เพื่อให้ได้จำนวนตามต้องการโดยไม่มีหลักเกณฑ์ กลุ่มตัวอย่างจะเป็นใครก็ได้ที่สามารถให้ข้อมูลได้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามแบบอิเล็กทรอนิกส์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามถูกแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับสายงาน มีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) กำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบเพียงแค่ 1 คำตอบ

ส่วนที่ 2 ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านเวลา มีจำนวนข้อคำถาม 21 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับในสังคม มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 19 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าระดับความสำคัญ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของตัวท่านเอง เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเสนอแนะ จำนวนข้อคำถาม 1 ข้อ เป็นคำถามในลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็น

การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์แล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนด จำนวน 102 คน ซึ่งกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป สังกัดองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี โดยขอความร่วมมือจาก พนักงานส่วนตำบล พนักงานจ้างตามภารกิจ พนักงานทั่วไป ในการตอบแบบสอบถาม พร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลครบ 102 ชุด จะดำเนินการในขั้นต่อไป คือ การนำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์คำนวณผลโดยผ่านโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ SPSS โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูลดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และการยอมรับในสังคม

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

2.3 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ และการยอมรับในสังคม มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี มีระดับความคิดเห็น มากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ด้านครอบครัว และด้านเวลา มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดตามลำดับ ส่วนด้านการทำงาน มีระดับความคิดเห็นมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับสายงาน สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ที่มี เพศ อายุ

สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับสายงาน ต่างกัน ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับในสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับในสังคม และ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

3.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมและ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ไม่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

1.1 ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นว่า ตัวเองได้รับผลตอบแทนในภาพรวมคุ้มค่ากับความอุตสาหะในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Delamotte and Takezawa (1984) อ้างถึงใน สมพร สังข์เพิ่ม (2555) กล่าวไว้ว่า การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงานและการได้รับสิ่งตอบแทนในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นส่วนหนึ่งของสังคมไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม หรือไม่มีเหตุผลรวมทั้งได้รับมาตรการที่เป็นธรรมในทุกๆด้านจากการปฏิบัติงานจากนายจ้าง และสอดคล้องกับแนวคิดของ นาวิ อุดร และคณะ (2561) กล่าวไว้ว่า การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คือ การได้ค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตและสอดคล้องกับมาตรฐานค่าครองชีพ วิเคราะห์ถึงความรู้ความชำนาญของพนักงาน ความรับผิดชอบในงานค่าตอบแทนต้องถูกต้องตามกฎหมาย มีความเพียงพอในการดำรงชีพของพนักงานและเป็นธรรม ไม่เหลื่อมล้ำหรือเอาเปรียบเหมาะสมและเป็นธรรมต่อทั้งฝ่ายองค์กรและพนักงาน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญปานกลาง โดยส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นว่า องค์กรมีการให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Yasgayama (1993) อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี (2558) กล่าวไว้ว่า การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายธุรกิจแห่งมหาวิทยาลัยโตเกียวประเทศญี่ปุ่นได้ทำการเปรียบเทียบเรื่องสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ดังกล่าวกับประเทศต่างๆ สรุปมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานต้องประกอบด้วยสภาพการ

ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพคือ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และมีสถานที่ในการทำงานที่สมเหตุสมผลถูกสุขอนามัย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummins (1985) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) กล่าวไว้ว่า สถานภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ บุคลากร ได้รับความปลอดภัยจากการทำงาน อีกทั้ง องค์กรต้องมีการส่งเสริมสุขภาพทั้งร่างกายและจิตใจ รวมไปถึง สภาพบรรยากาศขององค์กร มีความปลอดภัยยิ่งขึ้น ไม่เสี่ยงต่อภัยอันตราย

1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ได้อย่างอิสระและเต็มความสามารถ และองค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานเรียนรู้งานเพิ่มขึ้นจากเพื่อนร่วมงานหรือหัวหน้างาน จนสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummins (1985) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) กล่าวไว้ว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ แบ่งเป็น โอกาสก้าวหน้า คือ พนักงานมีโอกาสสามารถก้าวหน้าในสายงานได้อย่างมั่นคง โดยองค์กรจะต้องมีการกำหนดนโยบายในการอบรมศึกษาดูงานที่เป็นประโยชน์ ต่อทั้งองค์กรและตัวบุคคล และ การพัฒนาศักยภาพบุคคล คือ บุคลากรได้รับการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยมีการพิจารณาจากตำแหน่งและภาระหน้าที่ ที่ปฏิบัติงานสามารถใช้ความรู้ริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานได้ พร้อมกำหนดเป้าหมายในการทำงานเป็นอิสระแต่ต้องปฏิบัติงานให้เสร็จตามที่กำหนดและได้รับมอบหมาย และสอดคล้องกับแนวคิดของนาวิ อูตร และคณะ (2561) กล่าวไว้ว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ คือ การที่พนักงานได้รับการส่งเสริมและเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของตนเองโดยให้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ส่งผลให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพมากขึ้น การที่พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถของตนเอง มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจ ถือเป็น การสร้างความรับผิดชอบ ในงานอีกทางหนึ่ง และการที่พนักงานได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถยังสามารถนำเทคนิคจากการพัฒนาใหม่ๆมาใช้ แก้ไขข้อบกพร่องและปรับปรุงประสิทธิภาพของงานด้วย

1.4 ด้านการยอมรับในสังคม พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคม โดยรวมอยู่ในระดับความสำคัญมาก โดยส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี มีความคิดเห็นว่า ตัวเองยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) กล่าวไว้ว่า การยอมรับในสังคม คือ การทำงานที่ปราศจากอคติ ไม่แบ่งชนชั้นวรรณะ ทำงานร่วมกันตามที่ได้รับมอบหมายซึ่งทำให้เกิดปฏิสัมพันธ์อันดีกับบุคลากรและส่งผลให้เกิดบรรยากาศในการทำงานที่มีลักษณะต่างๆที่มีการยอมรับซึ่งกันและกัน และช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse & Cummins (1985) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) กล่าวไว้ว่า การยอมรับในสังคม คือ บุคลากรได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน ในการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกขององค์กรทำให้เกิดบรรยากาศที่เป็นมิตรต่อกัน และปราศจากอคติในการทำงาน

2. ผลการวิเคราะห์ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี พิจารณาเป็นรายด้าน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

2.1 ด้านการทำงาน พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก โดยส่วนใหญ่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นว่า ไม่ว่าจะทำอะไรก็ตาม จะทำทุกอย่างด้วยความเต็มใจ และทุ่มเทกำลังความสามารถอย่างเต็มที่เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ กนกอร ธรรมแสง (2562) กล่าวไว้ว่า การทำงานหมายถึงความสามารถในการจัดการทรัพยากรและความต้องการ ในด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและสังคมประกอบด้วย ความสัมพันธ์ทางสังคม หมายถึงมีความเชื่อมั่นศรัทธา ต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงาน โดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงานมีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นร่วมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอ ข้อคิดหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และ ด้านแรงจูงใจ ในการทำงาน หมายถึงการมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภูมิใจ พึงพอใจในการทำงาน ภูมิใจในการเป็นสมาชิกขององค์กร ตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน เชื่อมมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการ ของผู้บริหาร ตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงาน มีส่วนร่วมในการเผยแพร่ความดีงาม ปกป้องชื่อเสียงขององค์กรตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

2.2 ด้านครอบครัว พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านครอบครัว โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นว่า ครอบครัวเป็นสิ่งที่ทำให้ ชีวิตอยู่ดีมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของภาวิณี แสนวัน (2557) กล่าวไว้ว่า ครอบครัวถือเป็นการสร้างสมดุลระหว่าง หน้าที่การงานความสัมพันธ์ในครอบครัวและชีวิตส่วนตัวนับเป็นสิ่งที่มีความสำคัญมากต่อความอยู่ดีมีสุขสำหรับสมาชิก ในครัวเรือนและยังส่งผลต่อเนื่องถึงสังคมโดยรวมอีกด้วย โดยเฉพาะหากสามารถจัดสรรเวลาที่เพียงพอในการเข้าสังคม และการมีส่วนร่วมในชุมชนและสอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003) อ้างถึงใน กรกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) กล่าวไว้ว่า ครอบครัวเป็นองค์ประกอบของชีวิตมนุษย์ ที่สามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตที่สมดุล เป็นส่วนหนึ่ง ในการเสริมสร้างความสุขส่วนบุคคลที่จะนำไปสู่ความสำเร็จพร้อมทั้งเป็นส่วนช่วยในการผลักดันให้เกิดความสุขภายในจิตใจ และการใช้ชีวิตในสังคม

2.3 ด้านเวลา พบว่าพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ให้ความสำคัญกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านเวลา โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยส่วนใหญ่ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีมีความคิดเห็นว่า ตัวเองสามารถบริหารเวลา ในการทำงานและการดำเนินชีวิตได้เป็นอย่างดีและหากทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานคิดว่างานที่ออกมาจะเกิดประสิทธิภาพ มากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Merrill and Merrill (2003) อ้างถึงใน กรกวรรณ ศรีวิรัตน์ (2559) กล่าวไว้ว่า เวลาเป็นองค์ประกอบของชีวิตมนุษย์ ที่สามารถเสริมสร้างตนเองให้มีชีวิตที่สมดุล เป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจในทุกๆ อย่างของชีวิต เวลาเป็นส่วนในการกำหนดไม่ว่าจะเป็นการทำงานหรือครอบครัวซึ่งทุกอย่างล้วนจะต้องทำให้การใช้ชีวิตนี้มีความสุขกับเวลาที่ได้กำหนดไว้และสมดุลกับด้านอื่นๆด้วยเช่นกัน และสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenhas,Collins,and Shaw (2003) อ้างถึงใน สรวาลี แสงแสง (2559) กล่าวไว้ว่า เวลาถือเป็นองค์ประกอบความสมดุล ในชีวิตการทำงานและครอบครัว เป็นการทุ่มเทเวลาเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงานสามารถสรุปผลได้ดังนี้

3.1 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีเพศ ต่างกันทำให้ ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ระหว่างเพศหญิงกับเพศชายมีความต้องการเรียนรู้และเพิ่มประสิทธิภาพ ของตนเอง ทุ่มเท่ากำลังในการทำงานอย่างเท่าเทียมกันกับงานที่รับผิดชอบ และเห็นครอบครัวเป็นสิ่งสำคัญ มีความสามารถ แบ่งเวลาในการทำงานและการทำหน้าที่ในครอบครัวได้เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ภาวิณี แสนวัน (2557) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่าเพศชายและเพศหญิง มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานโดยภาพรวมไม่มีความแตกต่างกัน

3.2 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีอายุต่างกัน ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานในแต่ละช่วงวัย มีเป้าหมายในการทำงานที่ชัดเจน เหมาะสมกับตำแหน่งและหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ทุ่มเท่าในงานที่รับผิดชอบ มีบทบาท ในครอบครัวที่ต่างกัน สามารถดูแลครอบครัวได้ตามบทบาทของตนเอง จัดสรรเวลา เพื่อการทำงานและเพื่อสมาชิก ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ นฤมล เมียนเกิด (2558) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาความสมดุล ระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศ ในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีผลต่อสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่แตกต่างกัน

3.3 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีสถานภาพต่างกัน ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า สถานภาพไม่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงาน พนักงานสามารถจัดสรรเวลาให้กับครอบครัวและการทำงานได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ ชูเกียรติ จากใจชน และคณะ (2564) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาเรียนรู้ของคน ความพึงพอใจในงานกับความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.4 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับการศึกษา ต่างกันทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรีที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีหน้าที่ความรับผิดชอบในการทำงานที่เหมาะสมกับ การศึกษาและตำแหน่งการทำงาน จึงไม่กระทบต่อความสมดุลในการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ชูเกียรติ จากใจชน และคณะ (2564) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาเรียนรู้ของคน ความพึงพอใจในงานกับความสมดุล ระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า การศึกษาต่างกันต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในงานกับสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.5 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่อเดือน ต่างกันทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีรายได้ต่างกันมาจากการดำเนินงานที่ต่างกันตามการครอบครอง

ตำแหน่ง ซึ่งจะมีหน้าที่การทำงานต่างกัน ซึ่งพนักงานแต่ละตำแหน่งมีความทุ่มเทในการทำงานเต็มตามศักยภาพของตนเองด้วยความเต็มใจและเต็มเวลา ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดของ ภาวิณี แสนวัน (2557) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงาน ในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

3.6 พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ที่มีระดับสายงานต่างกันทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง จังหวัดนนทบุรี ในแต่ละระดับสายงานมีการทำงานที่พึงพาอาศัยซึ่งกันและกัน ซึ่งพนักงานในสายงานที่ต่างกัน ต่างทำงานด้วยความเต็มที่ในการทำงาน มีการแบ่งเวลาในการทำงาน การวางแผนในการทำงาน จึงทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งมีความแตกต่างจากแนวคิดของ ภาวิณี แสนวัน (2557) กล่าวไว้ว่า จากการศึกษาปัจจัยด้านส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคม ที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ระดับสายงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานครแตกต่างกัน มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน

4. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการยอมรับในสังคม มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี สามารถสรุปผลได้ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี นั้นได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมไม่เหลื่อมล้ำกันเมื่อเทียบกับสายงานเดียวกันและมีสวัสดิการที่เหมาะสมกับตำแหน่ง ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ญัฐกานต์ พอค้า (2560) จากงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีไอ โพลีน จำกัด(มหาชน) พบว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรมมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) กล่าวไว้ว่า การให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แบ่งเป็นความเพียงพอของค่าตอบแทนเป็นค่าจ้างที่ผู้จ้างต้องได้รับและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนอกเหนือจากปัจจัยที่เป็นสิ่งตอบแทนด้านอื่นๆ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจซึ่งเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ จึงมุ่งที่จะทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจนั้นจากนั้นเมื่อได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานตามข้อตกลงของการว่าจ้าง สามารถดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพของสังคมมีชีวิตอยู่อย่างสะดวกสบาย

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่าส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมในระดับปานกลาง ในเรื่ององค์กรมีการให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในการปฏิบัติงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ สราวลี แชนแสง (2559) จากงานวิจัยเรื่อง

คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และ เจเนอเรชั่น Y พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพกับความสมดุลของชีวิตในการทำงาน มีความสัมพันธ์กัน กล่าวคือ เมื่อพนักงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพที่มากขึ้นความสมดุลของชีวิตในการทำงานจะเพิ่มขึ้น และสอดคล้องกับแนวคิดของ นาวิ อูตร และคณะ (2561) กล่าวว่า สถานภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสถานที่และสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม ปลอดภัย และมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เป็นการเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงาน สร้างประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานได้ดีขึ้น มีความปลอดภัยต่อสุขภาพและทรัพย์สินของพนักงานด้วย

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถไม่มีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี นั้นเปิดโอกาสให้พนักงานพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง มีการจัดอบรมสัมมนา เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างอิสระ และสนับสนุนให้พนักงานมีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อใช้ในการปรับสายงานในอนาคตได้ ซึ่งไม่สอดคล้องกับวิจัยของ ญัฐกานต์ พ้อคำ (2560) จากงานวิจัยเรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัท ทีพีโอ โพลีน จำกัด(มหาชน) พบว่า การมีโอกาสด้านพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในงานมีความสัมพันธ์กับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน และไม่สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) อ้างถึงใน จิราภรณ์ สุขอินทร์ (2558) กล่าวว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ แบ่งเป็น โอกาสความก้าวหน้า คือการที่บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในที่พัฒนาศักยภาพความสามารถของตนเองให้ได้รับรู้ทักษะใหม่ๆ ทำให้มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ที่สูงขึ้นประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังเอาไว้เป็นสิ่งจำเป็นที่บุคลากรต้องได้รับเพราะมีผลต่อการส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและการพัฒนาความสามารถของตนเองหมายถึงโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถ ในการสร้างเสริมและพัฒนาการทำงานให้มีทักษะการทำงานให้ได้ใช้ความรู้ อย่างเต็มความสามารถและพัฒนางานให้มีคุณภาพยิ่งขึ้นรวมถึงเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็น ความคิดสร้างสรรค์ควมมีอิสระในการทำงานและสามารถควบคุมการทำงานด้วยตนเองได้

4.4 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับในสังคมมีอิทธิพลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ส่วนใหญ่พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรีให้ความสำคัญด้านการยอมรับในสังคมโดยรวมในระดับมาก ในเรื่องการยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงานและบุคคลภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) จากงานวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้างพบว่า ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการยอมรับในสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดของ นาวิ อูตร และคณะ (2561) กล่าวว่า การยอมรับในสังคม คือ การที่พนักงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และได้รับความร่วมมือในการทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม เป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดี

ซึ่งกันและกัน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดความผูกพันต่อกันและร่วมมือกันทำงานเพื่อความสำเร็จของงานส่งผลให้องค์กรบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ผลการวิจัยครั้งนี้ มีข้อเสนอแนะในการวิจัย เพื่อใช้ให้เป็นประโยชน์และเป็นแนวทางในการสร้างแผนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงาน จากการศึกษาในครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระดับสายงานที่ต่างกัน ทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานโดยรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าค่าเฉลี่ยความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานในด้านการทำงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมืองนนทบุรี จังหวัดนนทบุรี ควรส่งเสริมให้พนักงานทุกคนได้พัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในการเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ในทุกๆด้านขององค์กร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญเรื่อง สภาพแวดล้อมบรรยากาศที่มีความปลอดภัยไม่เสี่ยงอันตรายหรือส่งผลกระทบต่อสุขภาพ สถานที่ปฏิบัติงานสะอาดปลอดภัยโปร่งมีการจัดสรรอุปกรณ์และมาตรการป้องกันอันตรายให้แก่พนักงาน และจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงาน เพื่อให้เกิดความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคม จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการยอมรับในสังคม มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ดังนั้น องค์กรควรจัดกิจกรรมสานสัมพันธ์เพื่อทำให้พนักงานรู้จักกันและทำงานร่วมกันได้อย่างมีความสุขปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน เกิดการยอมรับซึ่งกันและกันไม่แบ่งชั้นวรรณะให้เกียรติกัน

เอกสารอ้างอิง

กนกวรรณ ศรีวิรัตน์. (2559). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำวิจัยของอาจารย์ใหม่ กรณีศึกษา คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

กนกอร ธรรมแสง. (2562). ความสัมพันธ์ระหว่างสมดุลชีวิตในการทำงานความสุขในการทำงานของนักกีฬาอาชีพ = Relationship between work-life balance and work happiness of professional athletes. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

กอบกาญจน์ เจริญทอง. (2556). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการท่องเที่ยวตลาดน้ำอัมพวา จังหวัดสมุทรสาคร. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสยาม.

- จิราภรณ์ สุขอินทร์. (2558). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ ความผูกพันต่อองค์การและความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง. (2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ชูเกียรติ จากใจชนและคณะ. (2564). รุ่ของคน ความพึงพอใจในงานกับความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. วารสารวิชาการศรีปทุมชลบุรีปีที่ 17 ฉบับที่ 4 เดือนเมษายน - มิถุนายน 2564, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ณัฐกานต์ พอค้า. (2560). ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานธุรกิจอุตสาหกรรมปูนซีเมนต์: กรณีศึกษา บริษัทพีทีไอ โพลีน จำกัด(มหาชน). การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- นฤมล เมียนเกิด. (2558). ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานของพนักงานออฟฟิศในเขตกรุงเทพมหานคร เปรียบเทียบกับพนักงาน บริษัท เบอร์ลี่ ยุคเกอร์ ฟู้ดส์ จำกัด. สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาวี อุดรและคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - มิถุนายน 2561, มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด.
- ภาวิณี แสนวัน. (2557). การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการทำงาน และปัจจัยด้านสังคมที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รัตนาภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558).แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://learningofpublic.blogspot.com>
- วัลลภ รัฐฉัตรานนท์. (2565). การหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย: มายาคติในการใช้สูตรของ ทาโร ยามาเนะ และเคซี และมอร์แกน. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก <https://so04.ticthaijo.org/index.php/kupsrj/article/view/236119/162075>
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต(สถิติประยุกต์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สราวลี แสงแสวง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการเงินเนอเรชั่น X และเงินเนอเรชั่น Y. สารนิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- หทัยทิพย์ ลิ้มสงวนกุลธร. (2555). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมดุลชีวิตกับการทำงาน กรณีศึกษาสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.

องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่. (2564). แผนอัตรากำลัง 3 ปี 2564 - 2566. องค์การบริหารส่วนตำบลบางไผ่ อำเภอเมือง
นนทบุรี จังหวัดนนทบุรี