

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร
กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

**Factors Affecting Work-Life Balance of Personnel's,
The Royal Sponsored Funeral Service Division,
Chachoengsao Cultural Provincial Office.**

ธนพล พิมพ์พันธ์**

Thanapol Phimpat

6614830076@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ชีวิตในการทำงาน และ (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสารและการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ผลการศึกษาพบว่า ชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้น มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน บนความไม่แน่นอนของงานที่อาจเกิดขึ้น ใช้ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพการทำงานที่ไม่น่าอึดอัด ปฏิบัติงานโดยไม่เว้นวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตด้านรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุงาน หลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสมดุล และมีปัจจัยด้านเวลา ที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดสรรเวลาให้กับงานและครอบครัว ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่ง หน้าที่ และความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการเงิน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำรงชีพได้ในปัจจุบันและอนาคต และปัจจัยด้านสติปัญญา ที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาความรู้ และความสามารถของตนเอง

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน; ความสมดุลในชีวิตการทำงาน; กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน

* บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ในฐานะหน่วยงานที่มีอำนาจหน้าที่หลักในการปฏิบัติงานสนองพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว แบ่งภารกิจงานออกเป็น 2 ส่วน ประกอบด้วย (1) ส่วนปฏิบัติงานพิธีการศพฯ ตามหมายรับสั่งในเขตความรับผิดชอบ สนับสนุนการปฏิบัติงานกับกองพิธีการศพฯ และกลุ่มอำนวยการพิธีการศพฯ ซึ่งเป็นรูปแบบงานที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ปฏิบัติงานศาสนพิธี รัฐพิธี งานที่หน่วยงานอื่นร้องขอการสนับสนุน ปฏิบัติงานด้านอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และ (2) ส่วนงานประสานขอรับพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ให้บริการประชาชน ในการประสานผ่านกลุ่มปฏิบัติพิธีการส่วนหน้า ไปยังกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง ซึ่งทั้ง 2 ส่วน เป็นงานที่ต้องเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยไม่เว้นวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ เช่น กรณีน้ำหลวงอาบศพพระราชทาน ที่ต้องปฏิบัติหน้าที่ตามหมายรับสั่งให้เสร็จสิ้นภายในวันเดียว ซึ่งเป็นภารกิจที่เร่งด่วน และไม่แน่นอน เนื่องจากไม่มีใครทราบล่วงหน้าว่าผู้ที่มีสิทธิ์ขอรับพระราชทานนั้น จะมีการเสียชีวิตเกิดขึ้นเวลาใด (พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทวงศ์, 2567, หน้า 14) ได้กล่าวถึงงานพิธีการศพฯ ว่าเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษและปฏิบัติงานโดยไม่เว้นวันหยุดราชการเหมือนหน่วยงานราชการทั่วไป

จากความเป็นมาดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะ บุคลากรกลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ได้ตระหนักถึงความสำคัญในการมีชีวิตการทำงานที่ดี จึงเป็นเรื่องที่ผู้วิจัยสนใจต้องการศึกษาชีวิตในการทำงาน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา มีขอบเขตการศึกษาดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ศึกษาชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน 5 ด้านของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา จากแนวคิดของ Greenhaus, Collins & Shaw, (2003) ที่เหมือนกับแนวคิดของ Merrill & Merrill, 2546 ประกอบด้วย ความสมดุลในด้าน 1) เวลา 2) การมีส่วนร่วม 3) ความพึงพอใจ 4) ด้านการเงิน และ 5) ด้านสติปัญญา

แนวคิดเกี่ยวกับชีวิตในการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล แนวคิดเกี่ยวกับความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน และบริบทของกลุ่มพิธีการศพฯที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร พื้นที่ที่ทำการศึกษาวิจัย ได้แก่ บุคลากรกลุ่มพิธีการศพฯที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีบุคลากรคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก

3. ขอบเขตด้านเวลา ทำการศึกษาและรวบรวมข้อมูล โดยใช้ระยะเวลาดำเนินการ ตั้งแต่ เดือน มกราคม ถึง เดือน กุมภาพันธ์ 2568

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพฯ ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้วิธีวิเคราะห์ข้อมูลจากเอกสาร และการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน ประกอบด้วย

1. ข้าราชการ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการพิธีการศพฯ ที่ 4 ฉะเชิงเทรา (นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ) จำนวน 1 คน
2. ข้าราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม ระดับ ปฏิบัติการ จำนวน 1 คน
3. พนักงานราชการ ตำแหน่ง นักวิชาการวัฒนธรรม จำนวน 1 คน
4. จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี จำนวน 2 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้วิธีการสัมภาษณ์ 2 วิธี ดังนี้

1. การสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง หรือการสัมภาษณ์แบบเป็นทางการ (Structured interview or formal interview) ลักษณะของการสัมภาษณ์เป็นการสัมภาษณ์ที่มีคำถาม และข้อกำหนดแน่นอนตายตัว จะสัมภาษณ์ผู้ใดก็ได้ใช้คำถามแบบเดียวกัน (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์นี้กับ ข้าราชการ (นักวิชาการวัฒนธรรมปฏิบัติการ) พนักงานราชการ และจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก
2. การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant interview) เป็นการสัมภาษณ์โดยกำหนดตัวผู้ตอบบางคนเป็นการเฉพาะเจาะจงเพราะผู้ตอบนั้นมีข้อมูลที่ดี ลึกซึ้ง เหมาะสมกับความต้องการของผู้วิจัย (อ้างถึงใน วิโรจน์ ก่อสกุล, 2567, หน้า 51) โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์นี้กับ ผู้อำนวยการกลุ่มอำนวยการพิธีการศพฯ ที่ 4 ฉะเชิงเทรา (นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ)

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

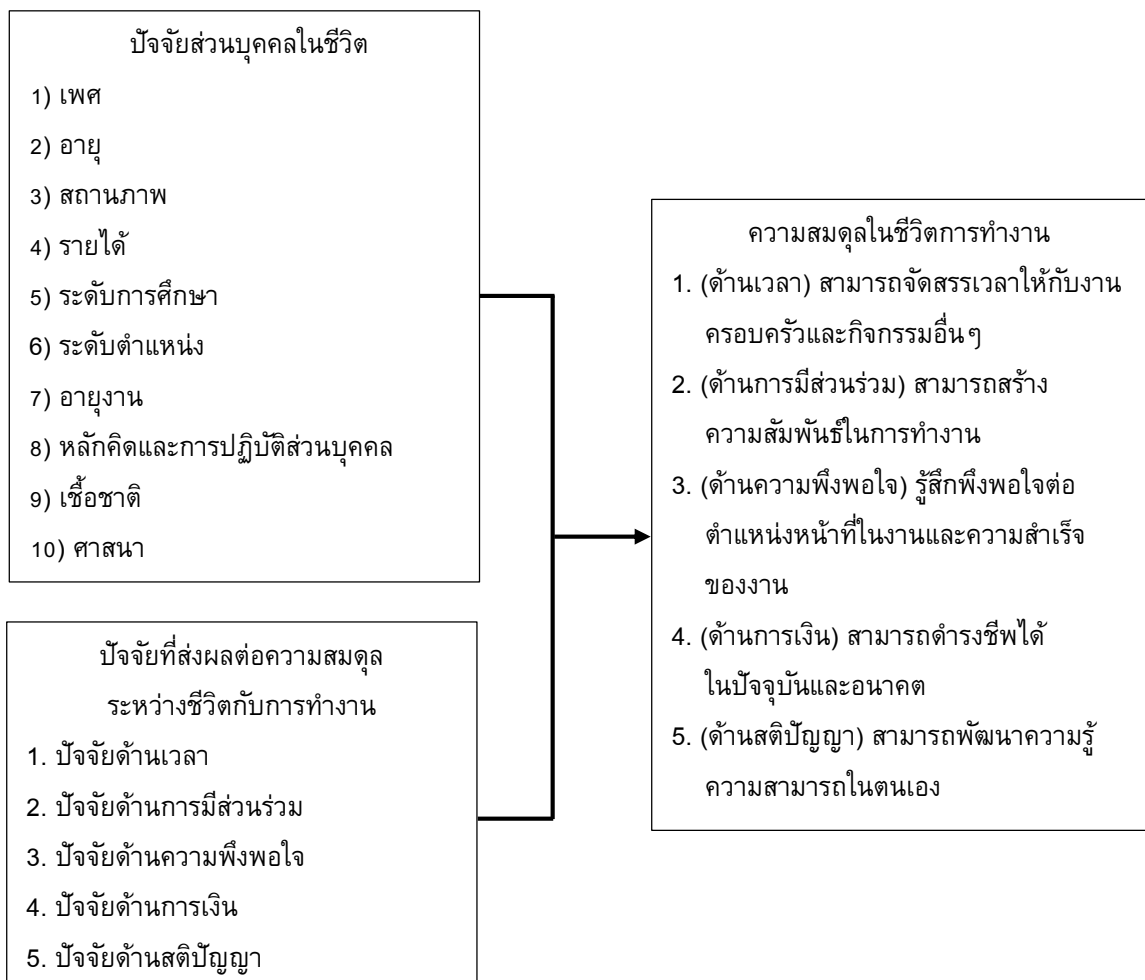
ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากเอกสาร เป็นวิธีการศึกษาค้นคว้าเก็บรวบรวมข้อมูลทั่วไป โดยการรวบรวมเอกสารซึ่งเป็นข้อมูลที่มีการบันทึกไว้แล้วโดยผู้อื่น ได้แก่
 - 1.1 หนังสือทั่วไป ได้แก่ คู่มือ เอกสารวิชาการ วารสาร สิ่งพิมพ์ เป็นต้น
 - 1.2 งานวิจัย วิทยานิพนธ์ เป็นงานที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าในเรื่องนั้น ๆ อย่างละเอียด
 - 1.3 เอกสารทางราชการ เป็นเอกสารที่ส่วนราชการจัดทำขึ้นเพื่อประโยชน์ทางการปฏิบัติ เช่น กฎระเบียบ พระราชบัญญัติ คู่มือการปฏิบัติงาน ประกาศ คำสั่ง เป็นต้น
2. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 5 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยที่ผู้วิจัยจะนำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาแยกประเด็นตามแต่ละประเด็นคำถามแล้วนำมาเปรียบเทียบความเหมือนหรือความแตกต่างของผู้ให้สัมภาษณ์แต่ละคน จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์เปรียบเทียบกับข้อมูลเอกสารที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อจะได้ทราบถึงลักษณะที่มีความคล้ายคลึงและแตกต่างกันของข้อมูล แล้วนำข้อมูลมาเปรียบเทียบเพื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลร่วมกัน เพื่อสรุปผลการวิจัยการศึกษาชีวิตในทำงานของบุคลากร และปัจจัยที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตกับการทำงานของบุคลากรกลุ่มพิธีการศพ สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้การนำเสนอผลการวิจัยในรูปแบบพรรณนา

กรอบแนวคิดการศึกษา



ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่า ชีวิตในการทำงานของบุคลากร กลุ่มพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า บุคลากรประกอบด้วยข้าราชการ จำนวน 2 คน พนักงานราชการ จำนวน 4 คน และจ้างเหมาบริการบุคลากรภายนอก ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานพิธี จำนวน 10 คน ตามกรอบโครงสร้าง ปฏิบัติงานสนองพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปฏิบัติงานด้านพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานตามหมายรับสั่ง มีการเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน บนความไม่แน่นอนของงานที่อาจเกิดขึ้น ซึ่งต้องใช้ทักษะเฉพาะด้าน ในการปฏิบัติงาน เช่น การสุกาศพ เป็นสภาพการทำงานที่ไม่น่าอภิรมย์ ปฏิบัติงานรัฐพิธี งานศาสนพิธี และพิธีการต่าง ๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานด้านอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย และส่วนงานประสานขอรับพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด ที่ให้บริการประชาชน ในการประสานผ่านกลุ่มปฏิบัติพิธีการส่วนหน้า ไปยังกองพระราชพิธี สำนักพระราชวัง เป็นงานที่ต้องเตรียมความพร้อมต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยไม่เว้นวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ ตามระบบราชการ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่กระทรวงวัฒนธรรมกำหนด

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา ไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ซึ่งมีปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตด้านรายได้ ระดับตำแหน่ง อายุงาน หลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน และมีปัจจัยด้านเวลา ที่ส่งผลต่อความสามารถในการจัดสรรเวลาให้กับงาน ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วม ที่ส่งผลต่อความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ในการทำงาน ปัจจัยด้านความพึงพอใจ ที่ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจต่อตำแหน่งหน้าที่ในงาน และความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านการเงิน ที่ส่งผลต่อความสามารถในการดำรงชีพได้ในปัจจุบันและอนาคต และปัจจัยด้านสติปัญญา ที่ส่งผลต่อความสามารถในการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการตนเอง

อภิปรายผล

1. ความสมดุลด้านเวลา

เวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีเวลาที่แตกต่างกัน ขึ้นอยู่กับการปฏิบัติงานตามหมายรับสั่ง หรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย มีการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ในวันเสาร์ วันอาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ มีความไม่แน่นอนของงานที่อาจเกิดขึ้น เป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดเหตุการณ์ที่ไม่คาดคิดหรือไม่ได้เตรียมตัวล่วงหน้าหรือฉุกเฉิน คือ งานพระราชทานน้ำหลวงอาบศพ เมื่อเกิดเหตุการณ์ดังกล่าว ก็สามารถปฏิบัติงานด้วยสภาวะคับขันได้ เนื่องจากเจ้าหน้าที่มีความพร้อมและได้รับการประสานงานแล้วจากงานประสานขอพระราชทานเพลิง ณ ศาลากลางจังหวัด ส่วนระยะทางไป-กลับ ในบางภารกิจอยู่นอกที่ตั้งสำนักงาน ต่างอำเภอ ซึ่งไม่สามารถกำหนดเองได้ อยู่ที่เจ้าภาพมีประสงค์ อีกทั้งกำหนดการของงานเป็นช่วงเวลาเย็น ในการจัดพิธีการศพ ทำให้การทำงานล่วงเวลาอยู่เสมอ ส่งผลให้เวลากิจกรรมในครอบครัวและเวลาส่วนตัวลดลง “เจ้าหน้าที่ต้องมีความเตรียมพร้อมอยู่เสมอ สำหรับภารกิจงานที่อาจจะเกิดขึ้นได้ในแต่ละวัน การวางแผนงาน การประสานงาน ความเป็นมืออาชีพ จะทำให้งานสำเร็จไปได้ด้วยดี” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

2. ความสมดุลด้านการมีส่วนร่วม

บุคลากรเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ ทั้งด้านหน้าที่การงานและหน้าที่ ที่นอกเหนือจากงาน เช่น การสร้างสัมพันธ์ภาพในสังคม การพบปะพูดคุย การมีกิจกรรมในยามว่าง การที่องค์กรมีการจัดโครงการทบทวนแนวทางปฏิบัติในการกิจพิธีการศพฯ มีการทบทวนทุกวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ในช่วง 09.30 น.

โดยให้บุคลากรเวียนสลับกันสาดและจำลองเหตุการณ์ในงานพิธีการศพ ซึ่งต้องทำงานเป็นทีม ตามแนวทางการปฏิบัติงานในแต่ละประเภทงาน ซึ่งทุกคนได้มีส่วนร่วม ช่วยเหลือ สามัคคี ให้สำเร็จไปในการกิจงานนั้น ๆ “การทำงานจะสำเร็จไปได้ด้วยดี ไม่ได้ทำคนเดียว ต้องทำงานกันเป็นทีม ภายในทีมต้องมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เห็นอกเห็นใจ มีความเสียสละ รับผิดชอบต่อหน้าที่ และมีจิตอาสา” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

3. ความสมดุลด้านความพึงพอใจ

บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการเป็นเจ้าหน้าที่ในการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ได้ปฏิบัติงานสนองพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปฏิบัติหน้าที่ตามหมายรับสั่ง ของสำนักพระราชวัง ด้วยความเรียบร้อย สง่างาม และสมพระเกียรติ มีความพึงพอใจในตนเองและครอบครัว อีกทั้งในการปฏิบัติงานทุกภารกิจ จะได้รับความพึงพอใจและคำชื่นชมจากเจ้าภาพเสมอ “เมื่อได้ทำงานกันเป็นทีม เราจะเห็นว่าแต่ละคน มีลักษณะการทำงานอย่างไร มีการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีทักษะความชำนาญเฉพาะบุคคลด้านไหน เมื่อทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติตามหน้าที่ จะเกิดความสำเร็จโดยไวและมีความพึงพอใจร่วมกัน” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

4. ความสมดุลด้านด้านการเงิน

จากสถานการณ์เศรษฐกิจในปัจจุบัน การได้รับเงินเดือนอย่างเดียวอาจไม่เพียงพอต่อการตอบสนองของความต้องการในแต่ละบุคคล เงินเดือนทำให้สามารถดำรงชีพได้ในปัจจุบันและอนาคต การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร และการมีช่องทางในการหารายได้พิเศษ จะช่วยเสริมสร้างความสมดุลทางการเงินให้กับบุคลากร “พนักงานจ้างเหมาบริการเงินเดือนเท่าเดิม ไม่มีปรับเพิ่มเหมือนข้าราชการ และพนักงานราชการ อีกทั้งยังไม่มีสวัสดิการ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ที่พักอาศัยต้องเช่าเอง ล้วนเป็นตัวเงิน เป็นค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น” (จ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568) “มีช่องทางในการหารายได้พิเศษตามทักษะความรู้ ความสามารถที่ตนเองมี แต่ขัดกับระเบียบวิธีการปฏิบัติตนของการเป็นเจ้าหน้าที่ในการกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ก็ทำให้ขาดรายได้พิเศษไปบ้าง” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

5. ความสมดุลด้านด้านสติปัญญา

บุคลากรมีโอกาสนในการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยที่กองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีจัดอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ โดยหน่วยงานส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทุกครั้ง และองค์กรมีการจัดโครงการทบทวนแนวทางปฏิบัติในการกิจพิธีการศพการศพที่ได้รับพระราชทาน มีการทบทวนทุกวันจันทร์ ถึงวันศุกร์ ในช่วง 09.30 น. มีการสอนงานและนำประสบการณ์ความรู้ในการทำงาน การแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ให้กับพนักงานใหม่ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ (สุนันท์ชัย ต้นพัฒนา, 2561) (อ้างถึงในไพศาล หนูปาน, 2567) พบว่า การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพตรงความต้องการของหน่วยงาน โดยใช้รูปแบบการพัฒนาบุคลากร เช่น การสอนงาน (Coaching) การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting) การมอบหมายโครงการ (Job/Project Assignment) การศึกษาด้วยตนเอง (Self-Learning) เป็นต้น เพื่อเป็นการถ่ายทอดองค์ความรู้ จากผู้มีประสบการณ์โดยตรง เพื่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน และยังช่วยสร้างความสมดุลในชีวิตการทำงานให้เกิดขึ้นได้อีกด้วย และฝ่ายบริหาร ได้มีการประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การเปิดรับสมัครสอบของแต่ละหน่วยงาน การสอบ ก.พ. มีไฟล์เอกสารแนวข้อสอบ ก.พ. ให้ดาวน์โหลด “องค์กรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ ที่ต้องการสอบในแต่ละครั้ง ได้จับกลุ่มทบทวนพัฒนาความรู้ (ติวเตอร์) โดยให้ข้าราชการสนับสนุนแนะแนวทางให้

เพื่อส่งเสริมการเติบโตและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน" (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568)

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 พบว่า ชีวิตในการทำงานของบุคลากรนั้น มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงาน บนความไม่แน่นอนของงานที่อาจเกิดขึ้น ใช้ทักษะเฉพาะด้านในการปฏิบัติงาน เป็นสภาพการทำงานที่ไม่น่าอึดอัด ปฏิบัติงานโดยไม่เว้นวันหยุดราชการ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ (อ้างถึงใน พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทิตวงศ์, 2567, หน้า 14) ได้กล่าวถึงงานพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ว่าเป็นงานที่ต้องปฏิบัติงานในลักษณะพิเศษและปฏิบัติงานโดยไม่เว้นวันหยุดราชการเหมือนหน่วยงานราชการทั่วไป มีการทำงานที่มีระเบียบ แนวทางการปฏิบัติ ตามระบบราชการ มีขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ปฏิบัติตามแนวทางของกระทรวงวัฒนธรรมกำหนด สอดคล้องกับทฤษฎีระบบราชการของ Max Weber (1947) ที่มีลักษณะโครงสร้างรูปแบบองค์การที่เน้นย้ำเรื่อง การจัดสายการบังคับบัญชาตามลำดับชั้น การสั่งงานและการดำเนินงานอย่างเป็นทางการเป็นลายลักษณ์อักษร ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเป็นไปตามตัวบทกฎหมาย ระเบียบกฎเกณฑ์ที่กำหนดไว้ มีการแบ่งงานกันทำตามความชำนาญเฉพาะด้าน ใช้ระบบคุณธรรมเป็นแนวทางในการบริหารงานบุคคล (อ้างถึงใน เดช อุณหะจิริงรักษ์, 2566, หน้า 2)

จากการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา เชื้อชาติ และศาสนา ไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน อธิบายได้ดังนี้ "เพศ" ไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน เนื่องจาก ประกาศรับสมัครสอบ ได้กำหนดคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ประกอบกับลักษณะงานในการกิจพิธีการศพ ที่ต้องใช้ทักษะเฉพาะ และสภาพการทำงานที่ไม่น่าอึดอัด อาจมีผลกระทบต่อร่างกายหรือจิตใจ จึงกำหนดให้เป็นเพศชาย ที่มีสุขภาพร่างกายแข็งแรง ยกเว้นตำแหน่งอื่น เช่น นักจัดการงานทั่วไป ในการกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จะเพศชายหรือเพศหญิงก็ได้ "อายุ" ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพราะการทำงานในการกิจพิธีการศพ ใช้ทักษะความรู้ความสามารถและประสบการณ์เป็นหลัก อายุที่แตกต่างกันก็สามารถร่วมกันปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายของงาน "สถานภาพ" ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นโสด หรือสมรสแล้ว ก็สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ "ระดับการศึกษา" ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน เพราะระดับการศึกษาหรือคุณวุฒิ เป็นระดับความรู้ ประสบการณ์ ในด้านที่ตนเองได้ศึกษามา "เชื้อชาติ" วัฒนธรรม ภาษา ครอบครัว สถานที่กำเนิด และ "ศาสนา" ลัทธิความเชื่อ ของบุคลากร ไม่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตด้าน รายได้ ระดับตำแหน่ง อายุงาน และหลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน อธิบายได้ดังนี้

"ระดับตำแหน่ง" ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน ส่งผลต่อบทบาทหน้าที่ ภาระงานที่ได้รับ และการได้รับสิทธิในการลา ข้าราชการและพนักงานราชการ มีสิทธิในการลาตามระเบียบของหน่วยงาน ส่วนพนักงานจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก ถ้าหากลาป่วย ลาหยุด หรือขาดงานไป เท่ากับขาดรายได้ไปแล้ว จึงทำให้พนักงานจ้าง ไม่ค่อยลาหยุด ถ้าไม่มีธุระสำคัญจริง ๆ การรู้สึกว่าคุณเองมีอำนาจในการจัดการเวลาและภาระงานที่ได้รับ จะสามารถสร้างความสมดุลให้เกิดขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของสุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563) พบว่า ถ้าตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น จะทำให้ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย สอดคล้องกับ "รายได้" กล่าวคือ ระดับ

ตำแหน่งในงาน ข้าราชการและพนักงานราชการ มีการปรับขึ้นเงินเดือน ส่วนจ้างเหมาบริการบุคคลภายนอก เงินเดือนคงที่ไม่มีปรับเพิ่ม และไม่มีสวัสดิการ ประกอบกับสภาวะเศรษฐกิจ ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ถึงแม้จะสามารถเบิกค่าตอบแทนล่วงหน้าได้ ก็ไม่เพียงพอต่อการสร้าง “ความสมดุลด้านการเงิน” สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สรวาลี แสงแสง (2559) ซึ่งพบว่า จากค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบันถึงแม้ว่าองค์กรจะจ่ายค่าตอบแทนตามที่กำหนดและมีค่าล่วงเวลาให้กับพนักงาน ก็ยังถือว่า ค่าตอบแทนไม่เพียงพอต่อการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุมาลี สุกใส (2567) พบว่า สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเงินเดือนอย่างเดียวยังไม่เพียงพอต่อการตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคล การมีค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของบุคลากร จะช่วยส่งเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับบุคลากร “อายุงาน” ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงาน “ด้านสติปัญญา” กล่าวคือ อายุงานมาพร้อมกับประสบการณ์ความรู้ความสามารถ และยังเป็นตัวกำหนดความก้าวหน้าในงานสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการ บุคลากรแต่ละบุคคลมีความต้องการก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ดังนั้นแล้ว แต่ละบุคคลจะมีวิธีปฏิบัติตนตามวิถีของตนเองลักษณะปัจเจกชน เช่น เข้าร่วมการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ การหาความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทิตวงศ์ (2567) พบว่า การฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงาน โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและโอกาสที่จะได้ศึกษาในระดับที่สูงขึ้น เป็นแรงผลักดันหรือแรงจูงใจเพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเอง โดยให้ความสำคัญไปที่การพัฒนาด้านสติปัญญา ซึ่งนำไปสู่หลักการคิดในการดำเนินชีวิต การกำหนดทิศทางในชีวิต มีทัศนคติเชิงบวก หาความสำเร็จ ความมั่นคงในหน้าที่การงาน และการทำงานที่ดี จะเป็นพื้นฐานของความสมดุลในทุกๆ ด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ (2563) ซึ่งพบว่า การมีความมั่นคงในหน้าที่การงานเพิ่มสูงขึ้นนั้น จะทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตกับการทำงานที่เพิ่มขึ้นอีกด้วย เนื่องจาก ปัจจัยด้านความมั่นคงในการนั้นส่งผลต่อการทำงานที่มีเสถียรภาพ ซึ่งมีแนวโน้มของการทำงานที่ไม่ต้องออกจากงานทั้งในปัจจุบันและในอนาคต เกิดความรู้สึกปลอดภัยว่าจะมีงานทำ มีรายได้ที่แน่นอน มีสวัสดิการที่สามารถดำรงชีพ ได้รับการปกครองอย่างเป็นธรรม มีโอกาสในความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานได้ตลอดจนเกษียณอายุราชการ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ช่วยเหลือตนเองได้โดยไม่เดือนร้อนแก่สังคม สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560, อ้างถึงใน ศักดินันท์ จุ้ยชุม และ กล้าหาญ ณ น่าน, 2566) พบว่า สติปัญญาส่งผลมากที่สุดต่อ “ความสมดุลด้านสติปัญญา” ซึ่งผู้ที่มีสติ ปัญญาดี จะปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อมได้ดีกว่า แก้ไขปัญหาและเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ ได้อย่างรวดเร็ว ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า “ความสมดุลด้านเวลา” กล่าวคือ การเป็นเจ้าหน้าที่ในการกิจพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน จะหาเวลาส่วนตัวได้ยากมาก เนื่องจากต้องเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานตามหมายรับสั่งอยู่เสมอ แต่ในช่วงที่ไม่มีภารกิจงานก็จะว่าง แต่ยังคงอยู่ในเวลาราชการ ซึ่งไม่สามารถใช้เวลาส่วนตัวได้อย่างสมบูรณ์ อีกทั้งฝ่ายบริหาร มีการจัดตารางการปฏิบัติหน้าที่ ตามหมายรับสั่ง หรือตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ผ่านกลุ่มไลน์ เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการประสานงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทิตวงศ์ (2567) ซึ่งพบว่า งานในการกิจพิธีการศพจะต้องปฏิบัติตามหมายรับสั่งให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ของสำนักพระราชวัง และต้องมีการวางแผนงาน สอดคล้องกับ แนวคิดของ Henry Gantt ที่เสนอแนวความคิด ในการจัดทำผังควบคุมการทำงานที่เรียกว่า Gantt chart ที่เป็นเครื่องมือใช้ในการควบคุมและติดตามการทำงานในองค์กร ใช้ลำดับความสำคัญของงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Green Field & Terry (1995) กล่าวว่า วัฏจักรการทำงานเกิดจากความสามารถต่อการบริหารเวลาได้อย่างสมบูรณ์ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กิตติคุณ แสงนิล, พิทักษ์ ศิริวงศ์,

ณัฐฐาพร อะวิลัย และพัชรศักดิ์ จันทะขารี (2562) ซึ่งพบว่า การสร้างความสมดุล จำเป็นที่จะต้องมีการวางแผน และมีแผนสำรอง เป็นการใช้ทรัพยากรเวลาที่มีอยู่อย่างจำกัด “หลักคิดและการปฏิบัติส่วนบุคคล” ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสมดุล “ด้านความพึงพอใจ” กล่าวคือบุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจต่อการเป็นเจ้าหน้าที่ในการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน ที่ได้ปฏิบัติงานสนองพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปฏิบัติหน้าที่ตามหมายรับสั่ง ของสำนักพระราชวัง ด้วยความเรียบร้อย สง่างาม และสมพระเกียรติ เกิดความพึงพอใจในตนเองและครอบครัว อีกทั้งในการปฏิบัติงานทุกภารกิจ จะได้รับความพึงพอใจและคำชื่นชมจากเจ้าภาพเสมอ “เมื่อได้ทำงานกันเป็นทีม เราจะเห็นว่าแต่ละคน มีลักษณะการทำงานอย่างไร มีการแก้ไข ปัญหาเฉพาะหน้า มีทักษะความชำนาญด้านไหน เมื่อทุกคนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติตามหน้าที่ จะเกิดความสำเร็จโดยไวและมีความพึงพอใจร่วมกัน” (ข้าราชการ, การสัมภาษณ์ส่วนบุคคล, 31 มกราคม 2568) อีกทั้งยังส่งผลต่อความสมดุล “ด้านการมีส่วนร่วม” กล่าวคือ การปฏิบัติส่วนบุคคลของบุคลากร ส่งผลต่อพฤติกรรมการมีส่วนร่วมในการทำงาน อีกทั้ง งานพิธีการศพฯ ต้องอาศัยการทำงานร่วมกันเป็นทีม และเป็นงานที่ให้บริการประชาชน มีการติดต่อประสานงานกับบุคคลต่าง ๆ อยู่เสมอ จึงต้องมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นเพื่อการทำงานที่ราบรื่น สำเร็จตามภารกิจนั้น ๆ ไปได้ด้วยดี และทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น การจัดโครงการเสริมสร้างความสัมพันธ์และพัฒนาศักยภาพร่างกาย (กีฬาสี) ที่ทำให้บุคลากรได้มีกิจกรรมร่วมกัน มีส่วนร่วมในการจัดหรือเข้าร่วมกิจกรรม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ จุฑามารณ์ หนูบุตร (2554) พบว่า แนวทางที่จะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน คือ การจัดสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความสะดวกและปลอดภัยต่อการปฏิบัติงานและการจัดให้มีมุมพักผ่อนหย่อนใจและเล่นกีฬาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศักดินันท์ จุ้ยชุม และ กล้าหาญ ณ น่าน (2566) พบว่า บริบทสังคมมีความสำคัญต่อการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากการใช้ชีวิตประจำวันของบุคคลนั้น ต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นเสมอ ถ้าพนักงานอยู่ในสังคมการทำงานที่ดี ก็จะทำให้คุณภาพของงานนั้นออกมาดีขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะ

สำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ นอกเหนือจากปัจจัยส่วนบุคคลในชีวิตและปัจจัยส่วนบุคคลในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อจะได้นำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมความสมดุลในชีวิตการทำงานของบุคลากร ต่อไป
2. การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปถ้าต้องการข้อมูลที่มีความน่าเชื่อถือผลการวัดความแน่นอนเที่ยงตรง และสามารถอธิบายหน่วยสำหรับการวิเคราะห์ที่ยังไม่ได้ศึกษาควรทำวิจัยเชิงปริมาณ
3. ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่างการวิจัยออกไปจากระดับกลุ่มในจังหวัด เป็นระดับหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กิตติคุณ แสงนิล, พิทักษ์ ศิริวงศ์, ณัฐพร อะวิลัย, พัชรศักดิ์ จันทะขารี. (2562). การสร้างความหมายทางสังคมและบริหารความสมดุลในชีวิตและการทำงานจากประสบการณ์ของนักศึกษาปริญญาเอก คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร. การศึกษาเพื่อสร้างทฤษฎีฐานราก, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. วารสารเกษมบัณฑิต (2562).
- เดช อุณหะจิรังรักษ์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเวศวิทยาขยายและแนวคิดเชิงทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- จุฑามรณ หนูบุตร. (2553). ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลวิภาวดี. การศึกษาอิสระคณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พงศ์พัฒน์ ธรรมวิทิตวงศ์. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรกองพิธีการศพที่ได้รับพระราชทาน สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ไพศาล หนูปาน. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนกรณีศึกษา สำนักงานนโยบายและแผนการอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษาวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (กลุ่มภารกิจด้านการอุดมศึกษา). การศึกษาอิสระรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วิโรจน์ ก่อสกุล. (2567). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการนิเวศวิทยาแบบวิธีวิจัยทาง รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.
- ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม และ กล้าหาญ ณ น่าน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. การศึกษาอิสระคณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- สราวลี แสงแสง. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความสมดุลของชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการเจนเนอเรชั่น X และเจนเนอเรชั่น Y. การศึกษาอิสระคณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุภา เข้มแข็งปรีชาพันธ์, ระวี สัจจโสภณ, ศุภรักษ์ อธิคมสุวรรณ. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมาลี สุกใส. (2567). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (โควิด 29) กรณีศึกษา บุคลากรสำนักงานเลขาธิการสำนักงานอัยการสูงสุด. การศึกษาอิสระคณะรัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.