

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

ยศพนธ์ เจริญ และ ชาญยุทธ หาญชนะ

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ วิทยาลัยพินิจบัณฑิต

QUALITY OF WORKING LIFE FOR ADMINISTRATIVE STAFF IN ERAWAN DISTRICT, LOEI PROVINCE

Yosapon Chedi and Chanyut Hanchana

Master of Public Administration, Faculty of Political Science, Pitchayabundit College, Thailand.

E-mail address: ttnao@hotmail.co.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์หลักเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จำนวน 146 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ประกอบไปด้วยเนื้อหา 3 ส่วน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือสถิติพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับข้อมูลทั่วไปของประชากร

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.7$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$) ข้อเสนอแนะแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง ได้แก่ ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานฝ่ายปกครอง สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี

Abstract

The main objectives of this research were to study the quality of working life of the Erawan District Administrative Officers, Loei Province. The population used in the research were 146 Erawan District Administrative Officers. The instrument used for data collection was a questionnaire consisting of content. 3 sections, statistics used in data analysis are descriptive statistics, i.e. number, percentage, mean, and standard deviation for general population data.

The results showed that Quality of working life of Erawan District Administrative Officers Overall, it was at a high level ($\mu = 3.70$), and when considering each aspect, it was found that the aspect with the highest mean was safety and good working environment ($\mu = 3.7$), followed by income and Fair and adequate compensation ($\mu = 3.76$) and the least mean aspect was ownership ($\mu = 3.58$). Consider adjusting the salary and compensation to be fair.

Keywords: Quality of work life, administrative staff, good working environment

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งจากกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานคาดหวังว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในบริษัท และยังเชื่อว่าในอนาคต อันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขี้ยว ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจใน ชีวิตในการบริหารองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรจะต้องมีการบริหาร จัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดมีปัจจัยในการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่ดีมีความสำคัญลำดับต้นขององค์กรดังคำกล่าว คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กร ที่สามารถสร้างคุณูปการแก่องค์กรอย่างมหาศาล และการที่จะให้ทรัพยากรมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ เต็มความรู้ความสามารถนั้นมีปัจจัยหลายประการ ทั้งปัจจัยในด้านผู้ปฏิบัติงาน ปัจจัยองค์การและ ปัจจัยภายนอกองค์การของแต่ละผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนว ทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน เกิดการพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานและอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรลดอัตราการโอดนัยและลาออกจากงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศได้เปลี่ยนแปลงมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในงานกำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าสัมพัทธ์กับหน้าที่และความยั่งยืนซึ่งการสร้าง

คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กร เป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้ได้อย่างเต็มกำลัง ความสามารถส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม

พนักงานฝ่ายปกครองเป็นเจ้าพนักงานซึ่งกฎหมายให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยของประชาชน ซึ่งรวมถึงพศติ เจ้าพนักงานกรมสรรพสามิต กรมศุลกากร กรมเจ้าท่า พนักงานตรวจคนเข้าเมือง และเจ้าพนักงานอื่น ๆ ในเมื่อทำการอันเกี่ยวกับการจับกุมปราบปรามผู้กระทำความผิดกฎหมาย ซึ่งตนมีหน้าที่ต้องจับกุมหรือปราบปราม ซึ่งนายอำเภอ ปลัดอำเภอ กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ถือเป็นพนักงานฝ่ายปกครองหรือตำรวจตามความในมาตรา 2(16) แห่งประมวลกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา กฎหมายได้ให้อำนาจและหน้าที่รักษาความสงบเรียบร้อยและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของประชาชนและความมั่นคงของประเทศในตำบล หมู่บ้าน ที่ตนปกครองอยู่ รวมทั้งช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ของรัฐอื่นๆ ในกระบวนการยุติธรรม จึงเป็นผู้สร้างความอบอุ่นให้แก่ประชาชนในพื้นที่และเป็นหลักประกันในการรับบริการจากรัฐอย่างทั่วถึง

พนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เป็นข้าราชการก็จะได้รับสิทธิสวัสดิการตามที่รัฐบาลกำหนด ค่าตอบแทนที่ได้รับนั้นค่อนข้างน้อยเมื่อเทียบกับองค์กรเอกชน เนื่องจากอำเภอเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งมีงบประมาณจำกัดจึงไม่สามารถจัดสวัสดิการด้านอื่น ๆ ให้ได้จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการประชาชนและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิภาพบรรลุเป้าหมายของ อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เมื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานปกครองดี จะส่งผลต่อการให้บริการประชาชนหรือไม่ เพราะหน้าที่ของข้าราชการประเด็นสำคัญคือการให้บริการประชาชน ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
2. เพื่อเสนอแนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา

ในการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่าย

ปกครองจากแนวคิดของ (Huse & Cumming, 1985, pp. 198-199) เพื่อมาใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ จำแนกออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
- 1.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี
- 1.3 ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน
- 1.4 ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง
- 1.5 ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ
- 1.6 ด้านสิทธิของพนักงาน
- 1.7 ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว
- 1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านประชากร

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

3.1 ตัวแปรต้น (Independent variable) ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

4. ด้านพื้นที่ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยด้านพื้นที่ในการวิจัย โดยได้เก็บข้อมูลการวิจัยจากพนักงานฝ่ายปกครองในเขตพื้นที่ของอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย

5. ขอบเขตด้านระยะเวลา

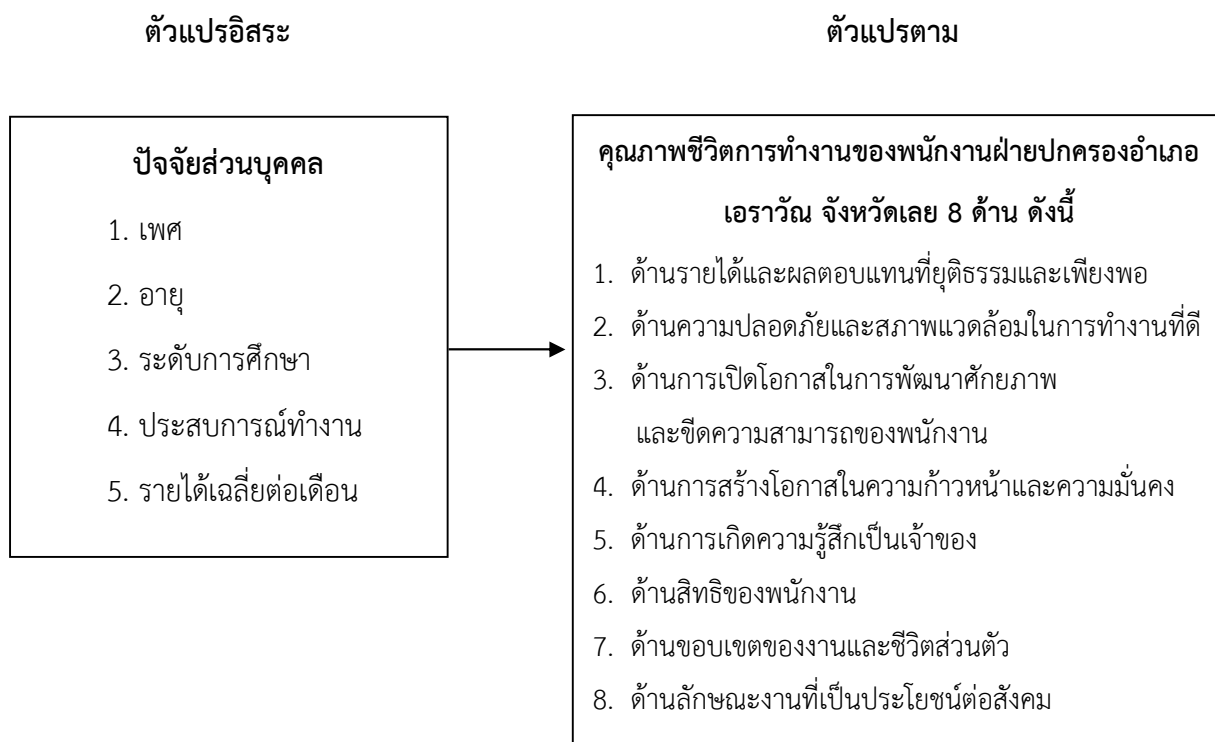
ระยะเวลาในการศึกษาคือ ระหว่างเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2564 จนถึงเดือนธันวาคม พ.ศ. 2564

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการ ต่าง ๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ให้เหมาะสมกับความต้องการ เพื่อให้เกิดความพึงพอใจลดความตึงเครียดในการทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพและคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอรอวัน จังหวัดเลย ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974 อ้างถึงในวรวรรณ ตอวิวัฒน์, 2555: 10) มากำหนดในการเขียนกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้



ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอรอวัน จังหวัดเลย จำนวนทั้งสิ้น 146 คน โดยผู้วิจัยได้เลือกศึกษาจากประชากรทั้งหมด (ข้อมูลทั่วไปของฝ่ายปกครองในอำเภอรอวัน จังหวัดเลย, 2564)

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลทุติยภูมิ ได้แก่ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กฎหมายระเบียบ เอกสารงานทางวิชาการเพื่อนำมาเป็นฐานการวิเคราะห์ และข้อมูลปฐมภูมิซึ่งได้จากการสอบถามจากประชากร โดยจำแนกเป็นแบบสอบถาม เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอรอวัน จังหวัดเลย ได้นำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอรอวัน จังหวัดเลย ซึ่งมีเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบไปด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (check-list) ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) แบ่งเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

การสร้างและการทดสอบเครื่องมือ

1. ศึกษาข้อมูลจากเอกสาร ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อกำหนดกรอบเนื้อหาในการสร้างแบบสอบถาม
2. จัดทำแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถามที่ต้องการเพื่อตอบวัตถุประสงค์ของการวิจัย ให้ครบถ้วนและครอบคลุมเนื้อหา
3. ผู้ศึกษาทำการตรวจสอบเครื่องมืออีกครั้งหนึ่งในขั้นตอนนี้ตรวจสอบความ ครบคลุมของเนื้อหา ความเข้าใจของภาษา ความเข้าใจตรงกันของคำถาม
4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญประเมินความสอดคล้องของข้อคำถาม (IOC) โดยผู้เชี่ยวชาญมีจำนวน 3 ท่าน และนำเครื่องมือที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญมาหาค่าความเที่ยงตรงของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยคำนวณหาค่า IOC โดยคัดเลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.67 เป็นต้นไปเป็นข้อที่นำไปใช้ได้
6. นำแบบสอบถามที่ได้จากการปรับปรุงแก้ไขของผู้เชี่ยวชาญ ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเมืองเลย จังหวัดเลย จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะที่คล้ายคลึงกันกับประชากรที่ใช้ในการวิจัย

7. วิเคราะห์แบบสอบถาม โดยวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ ด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) (ทองใบ สุทธาริ, 2549 : 131) ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.955

8. นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับประชากรในการวิจัยต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บและรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. ทำหนังสือถึงผู้บริหารฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อขอความอนุเคราะห์กับข้อมูลเพื่อการวิจัย และประชาสัมพันธ์ตอบแบบสอบถาม ตามวันและเวลาที่นัดหมาย
2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามซึ่งได้จัดเตรียมไว้แล้ว นำไปส่งให้กับประชากรด้วยตนเองตามที่ได้นัดหมายไว้แล้ว เพื่อแนะนำตัวพร้อมชี้แจงวัตถุประสงค์และประโยชน์ของการวิจัย ขออนุญาตเก็บข้อมูล แจกแบบสอบถามการวิจัยและขอรับกลับในวันเดียวกันด้วยตนเอง
3. นำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้อง และลงรหัสเพื่อการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัยและสถิติที่ใช้ในการเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยเลือกเฉพาะวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่สอดคล้องกับจุดมุ่งหมายในการศึกษาค้นคว้าและทดสอบสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

1. สถิติพรรณนา ได้แก่
 - 1.1 จำนวน (N)
 - 1.2 ค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.3 ค่าเฉลี่ย (μ)
 - 1.4 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ของพนักงานฝ่ายปกครองในอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ประกอบด้วยเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และแสดงสรุปจำนวน เป็นประเด็นสำคัญสำหรับข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ซึ่งเป็นลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 76.71 และเป็นเพศหญิง จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 23.29 อายุอยู่ระหว่าง 50 – 59 ปี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 56.16 รองลงมาอายุอยู่ระหว่าง 40 – 49 ปี จำนวน 41 คน

คิดเป็นร้อยละ 28.08 และช่วงอายุที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 18 - 29 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.42 มีระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 39.04 รองลงมามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 35.62 และน้อยที่สุดคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 30.82 รองลงมาระหว่าง 5-10 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 28.08 และน้อยที่สุดคือ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.27 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 67.12 รองลงมา 10,000 - 15,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 21.23 และน้อยที่สุดคือ 20,001 - 25,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.37

ตารางที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครอง อำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย	μ	σ	แปลผล
1. ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.76	0.75	มาก
2. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี	3.79	0.77	มาก
3. ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีด ความสามารถของพนักงาน	3.68	0.85	มาก
4. ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.72	0.84	มาก
5. ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ	3.58	0.96	มาก
6. ด้านสิทธิของพนักงาน	3.63	0.80	มาก
7. ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว	3.70	0.78	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.72	0.80	มาก
รวม	3.70	0.65	มาก

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) และวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 1. รายได้ของท่านเพียงพอต่อการใช้จ่าย ($\mu = 3.95$, $\sigma = 0.80$) รองลงมาคือ ข้อ 2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม

เมื่อเทียบกับข้าราชการเรือนจำหน่วยอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน ($\mu = 3.82$, $\sigma = 0.81$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 3. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณของงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\mu = 3.52$, $\sigma = 1.01$)

2.2 ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 4. สถานที่ทำงานของท่านอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่แออัด เป็นระเบียบเรียบร้อยเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.92$, $\sigma = 0.91$) รองลงมาคือ ข้อ 5. สถานที่ทำงานที่ท่านสังกัดมีการกวดขันในเรื่องของการป้องกันความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานอย่างเข้มงวดอยู่เสมอ ($\mu = 3.73$, $\sigma = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 6. สถานที่ทำงานที่ท่านสังกัดมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่ดี (เช่น จัดให้มีการทดสอบสมรรถภาพร่างกาย การตรวจสุขภาพร่างกายประจำปี อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง) ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.90$)

2.3 ด้านการเปิดโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และขีดความสามารถของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.68$, $\sigma = 0.85$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 8. มีการมอบหมายงานใหม่ ๆ หรืองานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในอนาคต ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.98$) รองลงมาคือ ข้อ 9. ท่านมีโอกาสดำเนินการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในงาน ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.94$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 7. ท่านมีโอกาสดำเนินการที่จะก้าวหน้าในอาชีพ ตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ ($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.95$)

2.4 ด้านการสร้างโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.84$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 11. งานที่ปฏิบัติมีลักษณะเฉพาะตัว และมีความชัดเจนของงาน ($\mu = 3.90$, $\sigma = 0.99$) รองลงมาคือ ข้อ 10. มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากลักษณะงานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.90$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 12. มีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนและพัฒนาความรู้ เช่น การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในด้านต่าง ๆ ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.10$)

2.5 ด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 13. ท่านสามารถทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานได้ดี ($\mu = 3.72$, $\sigma = 1.07$) รองลงมาคือ ข้อ 14. ที่ทำงานของท่านมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ($\mu = 3.56$, $\sigma = 1.02$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 15. ที่ทำงานของท่านมีความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน ($\mu = 3.45$, $\sigma = 1.09$)

2.6 ด้านสิทธิของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.63$, $\sigma = 0.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 18. ให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.95$) รองลงมาคือ ข้อ 16. วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล

($\mu = 3.62$, $\sigma = 0.87$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 17. มีความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.89$)

2.7 ด้านขอบเขตของงานและชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.78$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 21. มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.96$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 20. ท่านมีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว ($\mu = 3.56$, $\sigma = 0.98$)

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.80$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ข้อ 24. องค์การของท่านมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ ($\mu = 3.74$, $\sigma = 0.90$) รองลงมาคือ ข้อ 23. องค์การของท่านอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม ($\mu = 3.72$, $\sigma = 0.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ข้อ 22. ท่านมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ ($\mu = 3.71$, $\sigma = 0.90$)

3. ข้อเสนอแนะ แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย ได้แก่

- 1) ควรมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนให้มีความยุติธรรม
- 2) ควรมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้อำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติหน้าที่
- 3) ควรส่งเสริมให้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถ เช่น การจัดหาทุนการศึกษาสำหรับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
- 4) ควรมีการจัดอบรมในหลักสูตรที่สามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานได้และตรงตามความต้องการของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่องและเพียงพอ
- 5) ในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากร มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายนั้นด้วย
- 6) ควรมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็ส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย

อภิปรายผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.70$, $\sigma = 0.65$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ($\mu = 3.79$, $\sigma = 0.77$) รองลงมาคือด้านรายได้และผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.76$, $\sigma = 0.75$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านการเกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ ($\mu = 3.58$, $\sigma = 0.96$) ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาย อุทัยน้อย และเสนาะ กลิ่นงาม (2559) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น

จังหวัดเพชรบุรี พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมากพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในสูงสุด ได้แก่ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าที่พักอาศัย ค่าล่วงเวลาและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสมมูลกับงานที่ท่านทำอยู่ และยังสอดคล้องกับแนวคิดของบุศรา กายี (2546 : 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของบุคคลประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 4) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของตนเอง 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น 6) สิทธิส่วนบุคคล 7) จังหวะชีวิต และ 8) ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton อ้างถึงใน มัลลิกา เมฆรา, 2544 : 8-9) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นคุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคลตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของญานิศา ลิ้มรัตน์ (2547:19) ได้นิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงการที่บุคลากรได้รับการตอบสนองจากองค์กรให้ได้รับความสุข และความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งในด้านการปฏิบัติงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทน และความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานทำให้บุคลากรปฏิบัติงานในองค์กรด้วยความเต็มใจและเกิดประสิทธิผลต่อองค์กร นอกจากนี้ยังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : 6) นิยามความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงสภาพการทำงานโดยรวมทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่ทำให้พนักงานมีความสุข มีอิสระในการตัดสินใจ มีความมั่นคงและเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีและมีคุณภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของเดสเลอร์ (Dessler ,1991 : 4) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดวัฒนธรรมองค์กร เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดผลดีในทางจิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้

1.1 ในการกำหนดนโยบายที่มีผลกระทบต่อบุคลากรโดยตรง ควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

1.2 ควรมีมาตรการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่าง ๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดี

- 1.3 ควรจัดให้มีบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน
- 1.4 ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขได้
2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป
 - 2.1 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย
 - 2.2 ควรศึกษาปัญหาในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปกครองอำเภอเอราวัณ จังหวัดเลย เพื่อที่จะได้กำหนดแนวทางในการปรับปรุงแต่ละด้านได้

เอกสารอ้างอิง

- ณัฐพันธ์ เขจรนนท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท วี.พี.รินทร์.
- ณัฐชาติ อินทจักร และวิโรจน์ เกษภูลักษ์ณ. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลกระทบต่อศักยภาพในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเทอร์เน็ตวันซ์ฟุต จำกัด. *วารสารวิชาการ Veridian E-Journal*. 6(3), 830-894.
- ญาณิศา ลิ้มรัตน์. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลบรรยากาศจริยธรรมในงานของกลุ่มการพยาบาลคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของ พยาบาลวิชาชีพ. [วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพยาบาล)]. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุศรา กาญ. (2546). *วัฒนธรรมองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ*. [วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต]. สาขาวิชาการพยาบาลบริหารการพยาบาล, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. [วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต]. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สมชาย อุทัยน้อย และ เสนาะ กลิ่นงาม. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองกับข้าราชการกรมส่งเสริมส่วนท้องถิ่น จังหวัดเพชรบุรี. ใน *การประชุมวิชาการและเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 3 ก้าวสู่ทศวรรษที่ 2: บูรณาการงานวิจัยใช้องค์ความรู้สู่ความยั่งยืน*. นครราชสีมา: วิทยาลัยนครราชสีมา.
- Bloom, B.S. (1956). *Taxonomy of educational objectives, the classification of educational goals Handbook I: Cognitive domain*. New York: McKay.
- Cronbach, L.J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dessler, G (1991). *Human Resource Management* (8th ed). New Jersey: Prentice-Hall.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organizational Development and Change*. St. Paul, Minn: West.