

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน  
Factors Affecting The Quality of Work Life of Personnel in The Department  
of Employment, Ministry of Labour

นิวัฒน์ รุ่งสร้อย\*

(Niwat Rungsoi)

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ มีประชากรจำนวน 1,258 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนจากการคำนวณกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกนได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 300 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบความแตกต่างด้วย สถิติการทดสอบแบบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า

การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องรายได้ต่อเดือน ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากร กรมการจัดหางาน

\*หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร คณะบริหารธุรกิจและรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น 12150

Curriculum of Public Administration, Faculty of Business and Public Administration, Western University, 12150

Corresponding author: rungsnp@hotmail.com

## ABSTRACT

The objective of this research was to compare factors affecting the quality of work of personnel in the Department of Employment, Ministry of Labour that classified by individual factors of personnel. This research was quantitative research. The population was 1,258 people and a multistage sampling was performed from the calculations of the formula of Krejcie and Morgan that a sample group consisted of 300 people. A questionnaire used as a tool for collecting data. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and One- Way ANOVA.

The result indicated that the comparison of factors affecting the quality of work life of personnel in the Department of Employment, Ministry of Labour: concluded that the overall was not different at statistically significant .05, except, regarding the fair and reasonable compensation, opinions differed on education level and monthly income: environmental hygiene and safety have different opinions about sex: job progress and security, there are different opinions on sex: and in social performance, differing opinions on monthly income. In terms of human competence development, social integration, work regulations and work-life balance, there was no statistically significant difference at .05 level.

**Keywords:** the quality of work life, work of personnel, the Department of Employment

**Article history:** Received 9 March 2021

Revised 4 April 2021

Accepted 7 April 2021

SIMILARITY INDEX = 6.96 %

## 1. บทนำ

ปัจจุบันสถานการณ์ทั่วโลกมีการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง และสภาพแวดล้อมของโลก จากการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวมา ทำให้ประเทศทั่วโลกเข้าสู่ยุคการแข่งขันสูง รวมถึงประเทศก็เข้าสู่ยุคการแข่งขันเช่นเดียวกัน โดยองค์การใดที่ต้องการประสบความสำเร็จ สิ่งหนึ่งที่ต้องคำนึงก็คือการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้คุ้มค่าและมีประสิทธิภาพมากที่สุดในการบริหารองค์การให้เจริญรุ่งเรืองได้นั้นต้องยึดองค์ประกอบ 6M's คือ คน เงินทุน วัตถุดิบ เครื่องจักร วิธีการบริหารจัดการและการตลาดแต่เมื่อพิจารณาจากทั้ง 6 องค์ประกอบดังกล่าวองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดคือ “คน” นั่นเอง (กุนธิกา สงวนศักดิ์ศรี, 2559) เนื่องจากคนถือเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุดแม้องค์การใดจะมีเงิน มีเครื่องจักรที่ทันสมัย มีวิธีการที่รวดเร็ว รวมถึงมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีทัศนคติที่ไม่เหมาะสมกับงานก็อาจส่งผลในระยะยาวให้องค์การนั้นไม่ประสบความสำเร็จก็เป็นได้ (นิวัฒน์ รังสร้อย และพีระพงษ์ วรภัทร์ธิระกุล, 2563) ดังนั้นองค์การที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และความชำนาญบุคลากรดังกล่าวเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้า และประสบความสำเร็จในที่สุด (ดาวรุ่งรตา วงษ์ไกร, 2563) ด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญรวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเหล่านั้น เพราะบุคคลที่ดีมีความรู้ ความสามารถจะสร้างความสำเร็จให้แก่องค์การในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรไม่มีความสุขในการทำงาน อาจส่งผลให้การทำงานไร้ประสิทธิภาพ ทำให้บุคลากรขาดงานบ่อยและมีการลาออกจากงานสูง (Jackson, Schuler and Werner, (2009) องค์การที่ประสบความสำเร็จและเจริญรุ่งเรืองหลายแห่งสิ่งสำคัญที่สุดคือ การมีทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและความชำนาญบุคลากรดังกล่าวเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์การเจริญก้าวหน้าและประสบความสำเร็จในที่สุดด้วยเหตุนี้การดูแลเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารขององค์การต้องตระหนักและให้ความสำคัญรวมถึงดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงานสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ (พัทธ์สรณ์ วรภัทร์ธิระกุล, 2562)

กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยปัจจุบันซึ่งมีทั้งข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานประกันสังคม ได้พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเพื่อให้ผู้มาใช้บริการเชื่อมั่นในคุณภาพการให้บริการ ดังนั้นจากสภาพแวดล้อมในการทำงานขององค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพราะเป็นสิ่งสะท้อนถึงความรู้สึกรักของคนที่มาทำงานและผู้ร่วมงานถ้าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ตอบสนองคนทำงานก็จะสามารถให้การทำงานได้อย่างปกติสุขมีประสิทธิภาพตรงกันข้ามหากสภาพแวดล้อมในที่ทำงานไม่เหมาะสมจะเป็นสิ่งบั่นทอนสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ด้านรายได้และสวัสดิการ ด้านตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบ ด้านการบริหารองค์การ ด้านสภาพแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการพิจารณาความดีความชอบการ

แต่งตั้งโยกย้ายและเลื่อนตำแหน่งงาน ด้านความภูมิใจและความสบายใจในการทำงาน เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุทำให้เกิดปัญหาตามมา (สำนักงานประกันสังคม, 2554)

ดังนั้นจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน” เพื่อเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกรู้สึกหรือทัศนคติของบุคลากรที่มีต่อปฏิบัติงานถือเป็นสิ่งสำคัญที่ทุกคนที่ต้องการและประสงค์ที่จะให้เกิดขึ้น โดยบุคลากรส่วนใหญ่จะใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยที่จะอยู่กับการทำงานในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานและหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้บุคลากรได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจจะส่งเสริมให้เกิดความผูกพันและมีคุณภาพชีวิตที่ดี ยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมและพร้อมทุ่มเททำงานให้ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพและศักยภาพจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบัน ที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้าต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน
2. เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากร

## 2. เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรมครั้งนี้นำเสนอรายละเอียดเกี่ยวกับการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยผู้วิจัยได้รวบรวมนำเสนอ ดังนี้

### 1. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

โดยการรวมกลุ่มของบุคคลอย่างมีระเบียบก่อให้เกิดองค์การขึ้นมา เมื่อปัจเจกบุคคลมารวมกันในองค์การซึ่งแต่ละคนมีความคิดทัศนคติที่แตกต่างกันจำเป็นต้องอาศัยศูนย์รวมของจิตใจเป็นที่ยึดเหนี่ยว (Cohesion) สิ่งนั้นคือ วัฒนธรรมในการทำงานเป็นศูนย์รวมของจิตใจ และเป็นรากฐานสำคัญที่กำหนดทัศนคติและพฤติกรรมของบุคคลในแต่ละองค์การซึ่งวัฒนธรรมเป็นหลักในการดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตหรือเป็นแบบแผนสำหรับพฤติกรรมในการทำงานของสังคม

ธวัชชัย ชมภูมาศ (2561) ได้นิยามวัฒนธรรม คือ วิถีชีวิตของกลุ่มคนในองค์การหนึ่งๆ ที่วัฒนธรรมเป็นวิถีชีวิตของมนุษย์ที่เกิดจากระบบความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับมนุษย์ มนุษย์กับสังคม และมนุษย์กับธรรมชาติวัฒนธรรมมีทั้งสาระและรูปแบบที่เป็นระบบ จากที่กล่าวมาสรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์การ

หมายถึง ปรัชญาและความเชื่อร่วมกันขององค์การที่สะท้อนค่านิยมและเจตคติร่วมกันที่สมาชิกให้การยอมรับ และแสดงออกมาในวิถีของบรรทัดฐานแห่งการคิดและการปฏิบัติสิ่งที่แสดงออกมาให้เห็นเป็นรูปธรรม

ผู้นำองค์การที่ดียอมทำให้องค์การดำเนินได้อย่างราบรื่น หรือประสบความสำเร็จก้าวหน้าทำให้นุเคราะห์ในองค์การมีจิตสำนึกตรงกันมีเป้าหมายร่วมกันและมีแนวทางการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกันทำ ให้กระบวนการบริหารงานดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน โดยรังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมส่วนตัวของบุคคลคนหนึ่งที่จะชักนำกิจกรรมของกลุ่มให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันหรือเป็น ความสัมพันธ์ที่มีอิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้นำ ตามซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน หรือเป็นความสามารถที่จะสร้างความเชื่อมั่นและให้การสนับสนุนบุคคลเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน และ มาริสสา อินทเรศ และวิโรจน์ เจษฎาลักษณ์ (2559) ได้ให้คำจำกัดความเกี่ยวกับภาวะผู้นำว่าภาวะผู้นำ คือ พลังชนิดหนึ่งที่สามารถส่งแรงกระทำอันก่อให้เกิดการขับเคลื่อนกลุ่มคน และระบบองค์การไปสู่การบรรลุ เป้าหมาย พร้อมทั้ง รัตติกรณ์ จงวิศาล (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการ บังคับ บัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นไว้วางใจและให้ความร่วมมือเป็นผู้ที่มี หน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่เพื่อให้กิจกรรมการงาน บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ กล่าวโดยสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการใช้อำนาจหรือ อิทธิพลของบุคคลหนึ่งเพื่อให้บุคคลอื่น หรือสมาชิกยินยอมที่จะปฏิบัติตามโดยใช้กระบวนการสื่อความหมาย หรือการติดต่อกัน

## 2. คุณภาพชีวิตการทำงาน

ในมุมมองที่เหมือนและแตกต่างกันในความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้น โดยไ สามารถเชื่อมโยงกับระยะเวลาของความก้าวหน้าและการเปลี่ยนแปลงในโลกของการทำงานในปัจจุบันให้สอดคล้องกับสังคมที่เปลี่ยนแปลง (Reddick and Cogburn, 2008, : 310-312; WorldatWork, 2007 : 518) และเมื่อนำความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานมาจัดกลุ่มตามแนวความคิดของนักวิชาการ โดย Katzell (2013) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตของการทำงานว่าเป็นลักษณะเชิงนามธรรมเป็น ความรู้สึกในการ ทำงานร่วมกันให้เกิดผลดีที่สุดเพื่อจุดมุ่งหมายหนึ่ง เป็นขีดหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจ ในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมการทำงานที่แตกต่างกัน

Cascio (2015) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ การปรับปรุงงานในองค์การให้สมาชิก ได้ตอบสนองความต้องการส่วนตนผ่านประสบการณ์จากการทำงาน พร้อมทั้ง Kast and Rosenzweig (2015) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นแก้ไข ปัญหาและการตัดสินใจในองค์การ จากคำจำกัดความของคุณภาพชีวิตในการทำงานข้างต้น

นวรรตน์ ณ วันจันทร์, (2558 : 11-14) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่ง ที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่รอด

2) สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมทางกายภาพและด้านจิตใจ คือ การที่ผู้ปฏิบัติงาน ทำงานที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยอันตราย สิ่งแวดล้อมนั้นจะต้องส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้อย่างสะดวกสบายขึ้น

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล คือ งาน ที่ทำอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คือ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น ๆ

5) บุคลากรทางสังคม คือ ลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนส่งเสริมด้าน บุคลากรทางสังคมของผู้ปฏิบัติงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรมอีกด้วย

6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมาย ซึ่งได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การ จะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความ เสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7) ความสมดุลของชีวิตโดยภาพรวม เป็นเรื่องของโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และมีชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุลนั้น และ8)ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมของลักษณะงานนั้น ๆ มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่า องค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ เป็นต้น

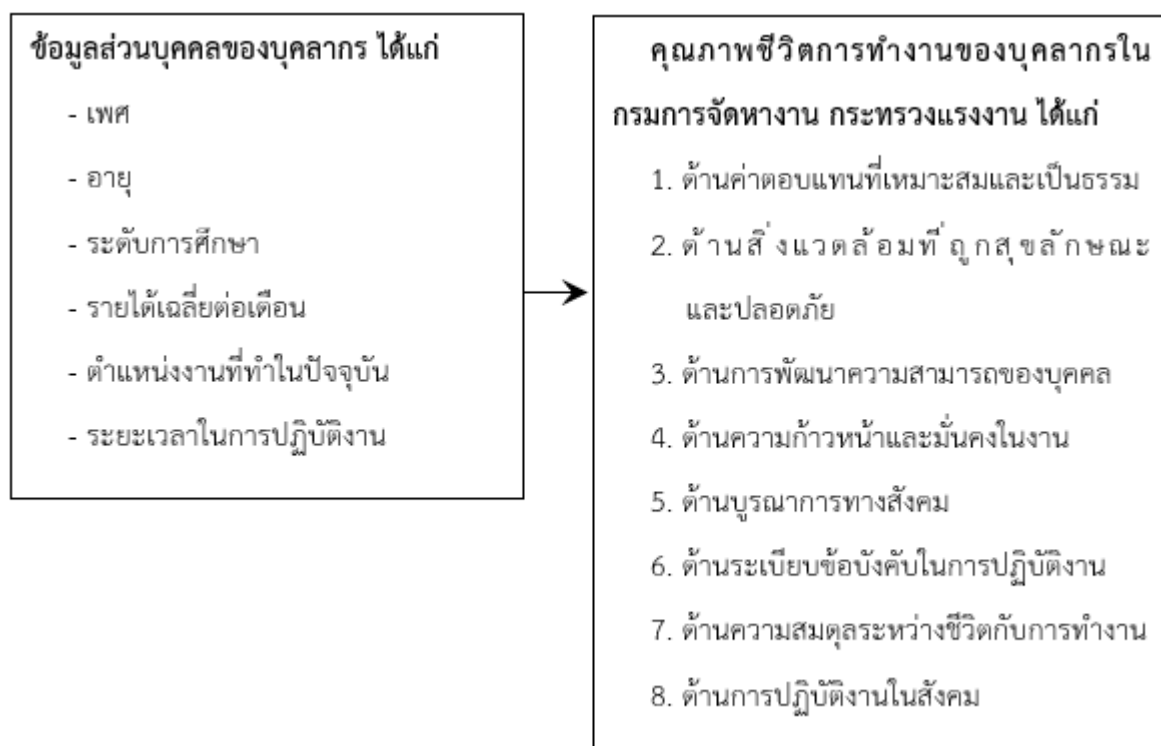
ผู้วิจัยได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ทักษะหรือความรู้สึกรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากการประสบการณ์การทำงานของเขาทำให้พนักงานมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์

### 3. ความพึงพอใจในงาน

ยังถือว่าเป้นทัศนคติที่สำคัญโดยบุคคลแต่ละคนจะมีความรู้สึกพอใจที่แตกต่างกันไปตามมิติของการรับรู้ของแต่ละบุคคลเพราะต่างก็มีพื้นฐานภูมิหลัง หรือลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัวและมี

ความสัมพันธ์กับการทำงานอย่างมาก ซึ่งจะเกิดจากการที่บุคคลได้ใช้ ความรู้ ความเชี่ยวชาญ สติปัญญา ทักษะ และความสามารถอื่นๆ ในการทำงาน (Moorhead and Griffin, 2010 : 69) รวมถึงงานมีความน่าสนใจ มีความมั่นคงและความมั่นใจว่าองค์กรจะมีการจ่ายค่าตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม (Hammer and Sanchez, 2006) พร้อมทั้งมีความความเสมอภาค (Heneman and Schutt, 2003 : 125) รวมทั้งการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์ (Trau and Hartel, 2007, : 207) ที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิและคุณค่าของความเป็นมนุษย์นั้นคือ ชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ และสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไป (Balser and Harris, 2008). การทบทวนวรรณกรรมข้างต้นตามกรอบแนวคิดของการวิจัย

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



แผนภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

### 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยการเก็บข้อมูลจากข้าราชการ พนักงานราชการ และลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยมีประชากรทั้งหมดจำนวน 1,258 คน (ข้อมูลจากกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน, 2563) กลุ่มตัวอย่างใช้สูตรการคำนวณของ (Krejcie and Morgan, 1970) ยอมรับความคาดเคลื่อนของการสุ่ม

ตัวอย่างได้ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างเป็นจำนวนเท่ากับ 291 คน โดยผู้วิจัยขอคิดเป็นจำนวนเต็มเพื่อให้เกิดความเรียบร้อยในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นจำนวน 300 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามแบบประมาณค่า 5 ระดับ ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นหาคุณภาพของแบบสอบถามโดยการหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน พบว่าค่าดัชนีความสอดคล้องของแต่ละข้ออยู่ระหว่าง 0.60–1.00 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ตัวอย่าง ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างได้แก่บุคลากรในสำนักงานประกันสังคม โดยคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า  $\alpha$  ตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป ถือว่าข้อคำถามมีความเชื่อมั่นสูง (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ขานิประศาสน์, 2545) นำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาเป็นรายด้าน พบว่าค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาอยู่ระหว่าง 0.780 -0.880

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล จัดเตรียมแบบสอบถามให้เพียงพอกับจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บรวบรวมข้อมูลบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานทำการชี้แจงให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจถึงวัตถุประสงค์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยจัดหาผู้ช่วยเก็บข้อมูลโดยเป็นบุคลากรที่อยู่ในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานจำนวน 5 คน จากนั้นทำความเข้าใจและชี้แจงแบบสอบถามให้ทราบโดยละเอียด ผู้ช่วยเก็บข้อมูลทุกคนสามารถปฏิบัติได้ตามแนวทางเดียวกันจำนวน 300 ฉบับแล้วนำไปดำเนินการตามขั้นตอนการวิจัยต่อไป

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ (1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และ(2) สถิติเชิงอ้างอิงเพื่อทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การวิเคราะห์ Independent-Sample T-Test เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 กลุ่ม และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม จะใช้การเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least – Significant Different) ตามลำดับ

#### 4. ผลการวิจัย

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล และการแปลผลความหมายของการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสามารถสรุปผลการวิจัยดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และหาค่าร้อยละ (Percentage) ซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 300 คนพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 51.6 มีอายุ 31- 40 ปี จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 42.3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 59.7 มีรายได้ต่อเดือน 20,001 – 25,000 บาท จำนวน 123 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 มีระดับตำแหน่งงานเป็นข้าราชการ จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 และมี

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 7 ปีขึ้นไป จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 ตามลำดับ

2. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุปว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.08$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ( $\bar{X} = 4.04$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.03$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ( $\bar{X} = 4.00$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.78$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.70$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 3.61$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ( $\bar{X} = 3.58$ ) มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน ใช้สถิติทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-Test) และทดสอบค่าเอฟ (F-Test) ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ใช้วิธี Fisher's Least Significant Difference หรือ (LSD) โดยนำเสนอตามตารางที่ 1 ดังนี้

**ตารางที่ 1.** การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

| คุณภาพชีวิตการทำงาน<br>ของบุคลากร<br>ในกรมการจัดหางาน<br>กระทรวงแรงงาน |       |      |                   |                              |                         |                                 |
|------------------------------------------------------------------------|-------|------|-------------------|------------------------------|-------------------------|---------------------------------|
|                                                                        | เพศ   | อายุ | ระดับ<br>การศึกษา | รายได้<br>เฉลี่ยต่อ<br>เดือน | ระดับ<br>ตำแหน่ง<br>งาน | ระยะเวลา<br>ในการ<br>ปฏิบัติงาน |
|                                                                        |       |      |                   |                              |                         |                                 |
| ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม                                     | .326  | .523 | .017*             | .035*                        | .327                    | .086                            |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย                               | .045* | .392 | .251              | .492                         | .828                    | .166                            |
| ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล                                         | .229  | .447 | .554              | .076                         | .068                    | .120                            |
| ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน                                         | .012* | .145 | .789              | .178                         | .052                    | .224                            |
| ด้านบูรณาการทางสังคม                                                   | .889  | .213 | .124              | .801                         | .061                    | .705                            |
| ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน                                    | .670  | .741 | .069              | .941                         | .702                    | .112                            |
| ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน                                   | .320  | .256 | .065              | .136                         | .608                    | .141                            |
| ด้านการปฏิบัติงานในสังคม                                               | .516  | .068 | .059              | .012*                        | .915                    | .088                            |

\* มีระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความคิดเห็นแตกต่าง

กันของบุคลากรในเรื่อง เพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่อง เพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันของบุคลากรในเรื่องรายได้ต่อเดือน ยกเว้น ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

### 5.1. สรุปและอภิปรายผล

ประเด็นที่ 1. จากการศึกษาความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน โดยสรุปว่าภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.85$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบวาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับมากทุกด้าน ประกอบด้วยด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงใน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม ในประเด็นนี้มีผลมาจากปัจจุบันหน่วยงานรัฐทุกหน่วยงานได้ให้ความสำคัญต่อสภาพแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนำไปสู่ความผูกพันต่อองค์กรและส่งเสริมให้เกิดเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ดีเพื่อพัฒนาองค์กรให้เจริญเติบโตและก้าวหน้า โดยสอดคล้องกับผลงานวิจัยของพวกัสสรณ์ วรภัทรธีระกุล (2562) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13. (กรุงเทพมหานคร) พบว่า ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับอยู่ในระดับมาก ประกอบด้วย ด้านลักษณะของหน่วยงาน ด้านลักษณะของบุคลากรในหน่วยงาน ด้านการจัดการองค์การ และด้านลักษณะของผู้บริหารมีผลต่อการปฏิบัติงานบุคลากรตามลำดับซึ่งในประเด็นนี้ การกำหนดนโยบายให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ได้แก่ โครงสร้างขององค์การ บุคลากร ระบบการปฏิบัติงาน งบประมาณ ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพเพราะคนสามารถใช้ทักษะและความรู้ในการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรอื่น ๆ (Jackson, Schuler, and Werner, 2009 : 12) และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของพิชญา แก้วสระแสน และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงานความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านจิตใจ มีความคิดเห็นในระดับมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ซึ่งเป็นปัญหาที่ส่งผลต่อภาวะที่ท้าทายสำหรับผู้บริหารองค์การที่ต้องการมุ่งเน้นพัฒนาองค์กรให้เปลี่ยนแปลงไปตามระบบที่กำหนดไว้ตามลำดับ

ประเด็นที่ 2. การเปรียบเทียบปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน พบว่า ภาพรวมไม่แตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ .05 ยกเว้น ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องเพศ และด้านการปฏิบัติงานในสังคมมีความคิดเห็นแตกต่างกันในเรื่องรายได้

ต่อเนื่อง ส่วนในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จากผลการวิจัยมีผลมาจากความแตกต่างระหว่างความรู้ ทักษะ ความสามารถและชุดพฤติกรรมของภาวะผู้นำ อาทิ การให้โอกาสทำงานสำคัญๆ ในหลายจุดขององค์การ การถ่ายทอดและสอนงานจากหัวหน้า มีกระบวนการเรียนรู้ อบรมและฝึกทักษะหรือการสะท้อนภาพให้ผู้นำในอนาคตเห็นจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเองโดยสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ดาวรุ่งรตา วงษ์ไกร (2563) ศึกษาการบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากรสำนักงานหลักประกันสุขภาพสาขาเขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร พบว่า การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พร้อมทั้งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิรัชศักดิ์ จิยะจันทร์ (2563). ศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า การเปรียบเทียบข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องระดับการศึกษา และรายได้ต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 พร้อมทั้งสอดคล้องกับงานวิจัยของของ วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เจริญลักษณ์. (2560). พบว่า การบริหารองค์การมีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งการสนับสนุนจากองค์การและความก้าวหน้าในงานอาชีพพบว่า โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ยกเว้นในเรื่องอาชีพ และรายได้ต่อเนื่อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ตามลำดับ

## 5.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารขององค์การต้องให้ความสำคัญกับการสร้างความสุขและมีแรงจูงใจเพื่อความพึงพอใจในการทำงานก็มักจะได้ผลลัพธ์และผลการดำเนินการที่น่าพอใจแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งสำคัญมากต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มใจเพื่อให้ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ทำให้สำเร็จลุล่วงซึ่งจะส่งผลต่อการนำพาองค์การไปสู่ผลสำเร็จและยั่งยืนต่อไป

2. ควรมีการปรับปรุงบริเวณสถานที่ทำงาน หอ้งน้ำให้มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะ มีความเป็นระเบียบเรียบร้อยการจัดวางสิ่งของเครื่องใช้ โดยการส่งเสริมและสนับสนุนโครงการส่งเสริมความสะอาดและสร้างความสวยงาม (big cleaning) หรือกิจกรรม 5 ส มาปฏิบัติเป็นนโยบายของสำนักงานอย่างจริงจังและต่อเนื่องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยตรง

3. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหาแนวทางโอกาสเจริญก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติจัดทำแผนเส้นทางสายอาชีพ (career path) และความก้าวหน้าของบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจน การเพิ่มโอกาสพัฒนาขีดความสามารถให้แก่บุคลากร โดยมอบหมายงานที่มีคุณค่าให้อิสระที่จะควบคุมการทำงานให้อำนาจในการปฏิบัติงาน และการตัดสินใจการทำงานด้วยตนเอง ตลอดจนผลักดันให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่

เป็นธรรม สมควรแก่คุณวุฒิความสามารถและประสบการณ์ของบุคลากรเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจ รวมทั้งผลักดันให้มีการเลื่อนระดับที่สูงขึ้นต่อไป

4. ควรนำผลการวิจัยเป็นแนวทางการพัฒนาและปรับปรุงการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานของของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานที่เอื้อต่อการทำงานให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการทำงาน และก่อให้เกิดความพึงพอใจ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานตอบสนองความต้องการของบุคลากรต่อไป

### 5.3 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพเพื่อหาข้อเปรียบเทียบผลการศึกษาในอนาคตของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกและมีประสิทธิภาพในการทำนายประสิทธิผลองค์กร เพื่อที่จะได้กำหนดตัวแปรใหม่ ๆ มาใช้ในการทำวิจัยอยู่เสมอเพื่อค้นหาข้อเท็จจริงต่างๆ ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กรต่อไป

2. ควรจะศึกษาปัจจัยต่างๆ เช่น ปัจจัยด้านบริหาร ปัจจัยการดูแลตนเองด้านจิตใจและข้อคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในหน่วยงานราชการอื่นๆ เพื่อจะได้นำข้อมูลมาพัฒนาให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3. ควรศึกษาความสัมพันธ์ปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการพัฒนาองค์การเพื่อก้าวสู่องค์กรแห่งความสุข พร้อมทั้งทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องอาทิเช่น ด้านสภาพแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการทำงานและด้านสภาพแวดล้อมที่มีการควบคุมเพิ่มเติมซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงานต่อไป

## เอกสารอ้างอิง

- กรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน. (2563). **จำนวนสมาชิกในกรมการจัดหางาน กระทรวงแรงงาน**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อ 27 มกราคม 2563, จาก <https://www.doe.go.th/prd/main/weblink/param/site/1/cat/43/sub/0/pull/category/view/list-label>
- กฤษฏีกา สงวนศักดิ์ศิริ. (2559). **รูปแบบการจัดการความรู้ของจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. ดุษฎีนิพนธ์ปริญญา ดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จิรศักดิ์ จิยะจันทร์. (2563). การบริหารองค์การที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสายงานปฏิบัติการนครหลวง บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด. **วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ**, 5(1), 240-253.
- ดาวรุ่งรตา วงษ์ไกร. (2563). การบริหารจัดการองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรการเฝ้าระวังป้องกันและควบคุมการแพร่ระบาดของโรคไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของบุคลากร สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เขตพื้นที่ 13 กรุงเทพมหานคร. **วารสารวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม**, 7(2), 257-269.
- ธวัชชัย ชมภูมาศ. (2561). **การบริหารความขัดแย้งของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 29**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- นวรรตน์ ณ วันจันทร์. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการปกครองจังหวัดลำพูน**. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- นิวัฒน์ รังสรัย และพีระพงษ์ วรภัทร์ธระกุล. (2563). การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานโดยใช้ความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชนในพื้นที่อำเภอบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี. **วารสารมหาจุฬานครธรรมศาสตร์**, 7(10), 142-153.
- พภัสสรณ์ วรภัทร์ธระกุล. (2562). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่มีต่อการบริหารสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สาขาเขตพื้นที่ 13 (กรุงเทพมหานคร). **วารสารมหาจุฬานครธรรมศาสตร์**, 6(1), 486-498.
- พิชญา แก้วสระแสน และไพบุลย์ อาชารุ่งโรจน์ (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยในการทำงาน ความเครียด และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทอสังหาริมทรัพย์ในกรุงเทพมหานคร. **วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์และศิลปะ**, 11(2), 1042 - 1056.
- มาริสสา อินทรเกิด และวิโรจน์ เจษภูาลักษณ์. (2559). การรับรู้การสนับสนุนจากองค์การและการรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้างานที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง. **วารสารธุรกิจปริทัศน์**, 8(2), 129-144.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2556). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : สยามบุคส์.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และอัจฉรา ชานีประศาสน์. (2545). **ระเบียบวิธีการวิจัย**. กรุงเทพฯ:พิมพ์ดีการ พิมพ์.
- วรชัย สิงห์ฤกษ์ และวิโรจน์ เกษภูาลักษณ์.(2560). อิทธิพลของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีต่อประสิทธิภาพการทำงาน ผ่านความผูกพันต่อองค์การของลูกค้าสำนักงานพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยลดผลกระทบ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 12(2), 203-210.**
- สำนักงานประกันสังคม. (2554). **การสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรสำนักงานประกันสังคม ประจำปี 2554**. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง. สำนักงานกิจการโรงพิมพ์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- Balser, D. B., and Harris, M. M. (2008). Factors affecting employee satisfaction with disability accommodation: A field study. **Employ Response Rights Journal**, 20(1), 13-28
- Cascio, W.F. (2015). **Managing human resources**. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Jackson, S.E., Schuler, R.S., and Werner, S. (2009). **Managing human resources**. Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Hammer, L. B., and Sanchez, D. (2006). **Quality of work life**. Newbury Park, CA: Sage.
- Heneman, R. L., and Schutt, W. K. (2003). **Total rewards management**. In S. Chowdhury (Ed.), *Organization 21C: Someday all organizations will lead this way* (pp. 125-126). London: Financial Times-Prentice Hall.
- Krejcie, R. V. and Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. **Educational and Psychological Measurement**, 30(3), 607-610.
- Katzell, R.A. (2013). Work attitude motivation and performance. **Professional Psychology**,11(6),411-421.
- Kast, F.E. and Rosengweing, I.E. (2015). **Organizational and management: A system And contingency approach**. (4 th ed.) New York: McGraw-Hill.
- Moorhead, G., and Griffin, R. W. (2010). **Organizational behavior: Managing people and organizations** (9th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Reddick, C. G., and Coggburn, J. D. (2008). **Handbook of employee benefits and administration**. New York: Taylor and Francis Group.
- Trau, R. N. C., and Hartel, C. E. J. (2007). Contextual factors affecting quality of work life and career attitudes of gay men. **Employ Response Rights Journal**, 19, 207-219.
- WorldatWork. (2007). **The World at Work handbook of compensation, benefits and total rewards: A comprehensive guide for HR professionals**. New York: John Wiley and Sons.