คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

Quality of Working Life of Personnel at the Armed Forces Academies Preparatory School

สุทธิพันธ์ มะลิทอง[1] และ วัลลภ พิริยวรรธนะ[2]
Suttipun Malitong[1] and Wanlop Piriyawattana[2]

Received: 13 ม.ค. 2568
Revised: 10 มี.ค. 2568
Accepted: 12 มี.ค. 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารและ 2) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม มีค่าความเชื่อมั่น 0.938 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 874 คน การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน จำแนกตาม เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ชั้นยศ รายได้ จำนวนปีในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ค่า t และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือด้านความพึงพอใจในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านสภาพล้อมในการทำงาน และด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีอายุ และ ตำแหน่ง แตกต่างกัน ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, ประสิทธิภาพการทำงาน, ขวัญกำลังใจ

Abstract

This research was a quantitative study with the objectives to: 1) study the quality of working life of personnel at the Armed Forces Academies Preparatory School, and 2) examine the factors affecting the quality of working life of personnel at the Armed Forces Academies Preparatory School. The research instrument was a questionnaire with a reliability coefficient of 0.938. The population consisted of 874 personnel, and the sample size of 274 was calculated using Taro Yamane's formula. Stratified random sampling was employed, with stratification based on gender, age, education, marital status, position, rank, income, and years of employment. The statistics used for data analysis included frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way analysis of variance (ANOVA).

The research findings revealed that the respondents' opinions regarding the nature of work and the quality of working life were at a high level overall. When considered by aspect, the highest level was found in job satisfaction, followed by work environment, while the lowest was in compensation and welfare.

[1] *นักศึกษาหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล: S64563825022@ssru.ac.th*

[2] *อาจารย์ประจำหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองและการปกครอง วิทยาลัยการเมืองและการปกครอง มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา อีเมล: lekcharo@hotmail.com*

[1] *A Master Student, Master of Political Science Program, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Email: S64563825022@ssru.ac.th*

[2] *Lecturer in the Master of Political Science Program, College of Politics and Government, Suan Sunandha Rajabhat University, Email: lekcharo@hotmail.com*

The results of the hypothesis testing showed that personnel with different ages and positions had statistically significant differences in their overall quality of working life at the 0.05 level.

Keywords: Quality of working life, Work efficiency, Morale

บทนำ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ถือว่าเป็นหัวใจหลักในการขับเคลื่อนองค์กร เพราะไม่ว่าจะเป็นการพัฒนาเพื่อขยายธุรกิจให้เติบโตมากขึ้น หรือการเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรด้านอื่น ๆ ขององค์กรก็ต้องพึ่งพาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กลุ่มบุคคลที่ทำงานให้กับบริษัทหรือองค์กรด้วยกันทั้งนั้น และจากความสำคัญนี้ ทำให้ หลายองค์กรต่างมองหาวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท ไปจนถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อนำมาปรับใช้ในการพัฒนาองค์กรให้มุ่งสู่เป้าหมายได้เร็วมากขึ้น เช่น การใช้เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยที่ดี เพื่อหากระบวนการหรือองค์ประกอบของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสมสำหรับองค์กร เช่น การใช้หัวข้อวิจัยเพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงาน ซึ่งจะช่วยทำให้เข้าใจวิธีการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์กรได้มากขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2565)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ขวัญกำลังใจ ความก้าวหน้าและความมั่นคงของชีวิต สภาพแวดล้อมและบรรยากาศ ในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน เป็นสิ่งสำคัญทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคล และองค์กร” ทั้งนี้ การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีกอันเนื่องมาจากความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการต่าง ๆ คนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ปิยาภรณ์ พรหมทัต, 2564) ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง (วิลาวัลย์ ม่วงพลับ, 2566)

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับแนวคิดและทฤษฎีหลากหลายด้าน อาทิ การพัฒนาคุณภาพงาน พฤติกรรมองค์การ และส่วนที่สำคัญยิ่ง คือ กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นตัวขับเคลื่อนและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น ซึ่งในที่นี้ผู้วิจัยเห็นว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Walton (1973) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้ง 8 ประการ เป็นแนวทางที่มีการอ้างถึงกันอย่างแพร่หลาย มีการนำมาใช้ในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนของไทย จึงขอใช้เป็นแนวทางในการศึกษาครั้งนี้ ด้วยเห็นว่ามีความคลอบคลุมในด้านต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารกองบัญชาการโรงเรียนเตรียมทหาร

กองบัญชาการ โรงเรียนเตรียมทหารเป็นองค์กรภาครัฐที่มีบทบาทสำคัญในการผลิตบุคลากรให้กองทัพไทยทั้งสี่เหล่าทัพ โดยมีบุคลากร 874 คนทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจด้านการศึกษา สถานการณ์คุณภาพชีวิตของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารในปัจจุบันอาจมีความท้าทายหลายประการ เนื่องจากสภาพแวดล้อมที่มีการฝึกฝนที่เข้มงวด และระเบียบวินัยที่สูง บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารต้องทำงานในสภาพที่มีความกดดันและภาระงานที่หนัก โดยมีการจัดการเวลาและกิจกรรมที่เข้มข้นเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติตามมาตรฐานทางทหารได้ ในด้านคุณภาพชีวิตทางกายภาพและจิตใจ บุคลากรอาจเผชิญกับปัญหาความเครียดจากภาระงานที่มากและเวลาพักผ่อนที่จำกัด ขณะที่สวัสดิการและสภาพแวดล้อมการทำงานในบางกรณีอาจยังไม่เหมาะสมหรือยังขาดการสนับสนุนที่เพียงพอในการส่งเสริมคุณภาพชีวิต การศึกษาประเด็นนี้มีจึงความสำคัญเพราะจะช่วยให้เข้าใจถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากร เช่น สวัสดิการ การดูแลสุขภาพ สภาพแวดล้อมการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน การทำความเข้าใจในด้านเหล่านี้จะช่วยปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน ลดความเครียดและเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร ซึ่งส่งผลดีต่อการพัฒนาองค์กรและประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในระยะยาว

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

กรอบแนวคิดและสมติฐาน

ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดงานวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

สมมติฐาน

เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่ง ชั้นยศ รายได้ จำนวนปีในการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในโรงเรียนเตรียมทหาร มีนายทหารสัญญาบัตร นายทหารชั้นประทวน ลูกจ้าง และพนักงานราชการ จำนวน 874 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 ตุลาคม 2566) ได้แก่ ข้าราชการทหารในโรงเรียนเตรียมทหาร เป็นนายทหารชั้นสัญญาบัตร จำนวน 257 คน และนายทหารชั้นประทวน จำนวน 264 คน ลูกจ้าง จำนวน 26 คน และพนักงานราชการ จำนวน 161 คน อื่น ๆ จำนวน 166 คน

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร โดยใช้สูตรของทาโร่ยามาเน่ (Yamane, 1967) และความคลาดเคลื่อน 0.05 จึงได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 274 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยมีสัดส่วนประชากรและกลุ่มตัวอย่างในแต่ละหน่วยงาน

2. เครื่องมือในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่ตอบด้วยตนเองผ่านทางออนไลน์ คือ Google Form ซึ่งโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะบุคคลของบุคลากร ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรส ตำแหน่ง ชั้นยศ รายได้ และจำนวนปีในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในหน่วยงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย ค่าตอบแทน/สวัสดิการ, ความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน, ลักษณะของงานที่ทำ, สภาพแวดล้อมในการทำงาน, มนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานการบังคับบัญชา/ความยุติธรรม, ความพึงพอใจในการทำงาน เป็นคำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 7 ด้าน รวม 23 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเสนอความคิดเห็นว่าควรปรับปรุงลักษณะงานเรื่องใดและอย่างไรบ้าง เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 นำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นพร้อมโครงร่างเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ปรับปรุงแก้ไขสำนวนภาษาที่ใช้ในการสอบถาม ตลอดจนตรวจสอบเนื้อหาให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร พิจารณาให้ข้อเสนอแนะทั้งในด้านข้อคำถามและภาษาที่ใช้ให้เหมาะสม ซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจะให้คะแนนตามเกณฑ์ดังนี้

ให้คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

ให้คะแนน 0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัดนั้นหรือไม่

ให้คะแนน –1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนของลักษณะที่ต้องการวัด

3.2 วิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหาโดยใช้ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามของแบบสอบถามกับลักษณะที่จะวัด (IOC: Index of Objective Congruence)

3.3 เลือกข้อคำถามที่ค่า IOC มากกว่า 0.67 ซึ่งถือได้ว่าข้อคำถามนั้นมีความตรงเชิงตามเนื้อหา ถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีความสอดคล้องต่ำกว่า 0.67 ต้องนำข้อคำถามนั้นมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ หรือตัดออกไปตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

3.4 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบอีกครั้ง จากนั้นนำไปทดลองใช้ (Try Out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน

3.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืนมาจากการทดลองใช้ มาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Coefficient of Alpha) ซึ่งจากการวิเคราะห์พบว่า เครื่องมือฉบับนี้มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.938 ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนและวิธีการ ดังนี้

4.1 ดำเนินการจัดทำแบบสอบถาม ตามจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.2 ผู้วิจัยอธิบายวัตถุประสงค์ในการทำวิจัยให้แก่บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร จำนวน 274 คน ด้วยแบบสอบถาม

4.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามทั้งหมดมากำกับการลงรหัสแบบสอบถาม เพื่อดำเนินการตามขั้นตอนของการวิจัยและนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ทางสถิติ ต่อไป

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

5.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

5.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ได้แก่

5.2.1 ค่าสถิติ Two Independent Sample t-test ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็น 2 กลุ่ม

5.2.2 ค่าสถิติ ANOVA ใช้ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ที่มีตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป

สรุปผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร

ตาราง 1 แสดงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหารโดยภาพรวม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ	3.25	.785	ปานกลาง
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน	3.59	.736	มาก
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.51	.572	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.73	.596	มาก
5. ด้านมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.69	.684	มาก
6. ด้านการบังคับบัญชา/ความยุติธรรม	3.63	.686	มาก
7. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	3.82	.606	มาก
รวม	3.60	.524	**มาก**

จากตาราง 1 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโรงเรียนเตรียมทหาร โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.60, S.D. = 0.524) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านความพึงพอใจในการทำงาน มีระดับความคิดเห็นสูงสุด ($\bar{X}$= 3.82, S.D. = 0.606) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.596) และน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ ($\bar{X}$ = 3.25, S.D. = 0.785)

2. ผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

ตาราง 2 แสดงผลจากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	Sig							
	เพศ	อายุ	การศึกษา	สถานภาพสมรส	ตำแหน่ง	ชั้นยศ	รายได้	จำนวนปีในการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการ	.304	.058	.077	.035*	.632	.284	.672	.761
2. ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน	.464	.226	.193	.176	.030*	.000*	.882	.370
3. ด้านลักษณะของงานที่ทำ	.343	.808	.025*	.386	.339	.006*	.602	.299
4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	.440	.182	.085	.279	.481	.660	.018*	.158
5. ด้านมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	.879	.249	.223	.369	.449	.293	.058	.615
6. ด้านการบังคับบัญชา/ความยุติธรรม	.122	.066	.189	.104	.674	.145	.164	.859
7. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน	.825	.074	.059	.216	.275	.521	.499	.001*
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร	.349	.194	.048*	.142	.865	.047*	.363	.193

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 2 ผลการทดสอบ มีรายละเอียดดังนี้

การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ที่ว่า เพศ แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีเพศแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ที่ว่า อายุแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีอายุแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 3 ที่ว่า การศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีการศึกษาแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตทั้งโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตในด้านลักษณะของงานที่ทำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 4 ที่ว่า สถานภาพสมรสแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตทั้งโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหารมีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การทดสอบสมมติฐานที่ 5 ที่ว่า ตำแหน่งแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อวิเคราะห์เป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 6 ที่ว่า ชั้นยศแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีชั้นยศแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิต ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงาน และ ด้านลักษณะของงานที่ทำ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 7 ที่ว่า รายได้แตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตทั้งโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การทดสอบสมมติฐานที่ 8 ที่ว่า จำนวนปีในการทำงานแตกต่างกัน ส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีจำนวนปีในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีจำนวนปีในการทำงานแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นเกี่ยวกับลักษณะงานและแบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเนื่องมาจากลักษณะงานที่สอดคล้องกับทักษะและความสามารถของบุคลากร ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจ สิ่งนี้ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและลดความเครียดจากงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กรทั้งในด้านการฝึกอบรมและสวัสดิการยังส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกได้รับการดูแลและมีความมั่นคงในงาน การมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เช่น การทำงานร่วมกับทีมที่มีความร่วมมือและบรรยากาศที่เป็นมิตร ช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและลดความกดดันในการทำงาน นอกจากนี้

การสนับสนุนด้านการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลและโอกาสในการเติบโตในอาชีพยังเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้บุคลากรมีความสุขและคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Bluestone (1977) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการดำเนินงานขององค์การสิ่งที่เกี่ยวข้องกับงาน ได้แก่ ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการต่าง ๆ ความก้าวหน้าในการทำงาน และจริยธรรมของการทำงาน หรือเป็นชุดของวัตถุประสงค์ที่เกี่ยวข้องกับเงื่อนไขและแนวปฏิบัติขององค์การ เช่น การกำหนดนโยบายต่าง ๆ การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง ความอิสระจากการควบคุม (Democratic supervision) การมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการแก้ปัญหาที่สำคัญขององค์การ ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานที่เป็นประชาธิปไตย และสอดคล้องกับแนวคิดของ Rose and Meyer (2006) กล่าวไว้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงาน การได้รับรางวัลและการตอบสนองความต้องการรวมถึงการปราศจากความเครียดและผลทางลบอื่น ๆ จากการทำงาน ซึ่งทำให้องค์ประกอบที่มีนัยสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วย งาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมในองค์การ ระบบบริหารและความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตนอกงาน รวมถึงสอดคล้องกับแนวคิดของ Hackman and Suttle (1997) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่สนองความเป็นอยู่ที่ดี และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ตั้งแต่ระดับผู้บริหาร หัวหน้างาน ผู้บริหาร คนงาน ตลอดจนเจ้าของกิจการ การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้คนมีความพึงพอใจในงาน ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจที่ดี เกิดความผูกพันต่อองค์การ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์ (2564) ได้ศึกษากลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปริญ กัญจนาทิพย์ (2565) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัด ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่างโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มี อายุ แตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรที่อายุมากมักมีความมั่นคงทางการเงินและตำแหน่งงานสูงขึ้น แต่เผชิญกับปัญหาสุขภาพและภาระครอบครัว ส่วนบุคลากรที่อายุน้อยมีแรงจูงใจสูงและสุขภาพดี แต่ต้องเผชิญกับความท้าทายในการสร้างอนาคตและความมั่นคง การบริหารบุคลากรควรคำนึงถึงความแตกต่างเหล่านี้เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตของทุกช่วงวัย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย นอรีนี ตะหวา (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตของกลุ่มวัยทำงานในชุมชนเทศบาลเมืองปากพูนจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับคุณภาพชีวิต และสอดคล้องกับงานวิจัย ปัณณพร ง้วนพันธ์ (2561) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานิการกรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ อายุรวมถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของสมชาติ อ่อนประดิษฐ์ (2559) ได้ทำการศึกษา เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบก ผลการเปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการและลูกจ้างประจำพบว่า พนักงานราชการและลูกจ้างประจำที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาพบว่า บุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร ที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะส่งผลให้ระดับคุณภาพชีวิตโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจมาจากการที่บุคลากรระดับสูงมีรายได้และความมั่นคงที่ดีกว่าแต่ต้องเผชิญกับความกดดันและภาระงานสูง ขณะที่บุคลากรระดับล่างอาจมีข้อจำกัดด้านการเงินและโอกาสก้าวหน้า องค์กรควรมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรทุกระดับเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตโดยรวม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Cascio (2003) กล่าวว่าการมีหลักประกันมั่นคงในอาชีพ โดยไม่ถูกโยกย้าย ลดตำแหน่ง ถูกลงโทษหรือออกจากงานโดยไม่มีความผิด และมีหลักประกันในการครองชีพทั้งในระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งและออกจากงานเป็นมาตรการที่ส่งเสริมและจูงใจให้คนทำงานในองค์การต่อไป และสอดคล้องกับแนวคิดของ Lewin (1981) ได้กล่าวว่า การแสดงให้บุคลากรทราบถึงโอกาสก้าวหน้าอย่างชัดเจน ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติและเป็นรูปธรรม จะเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการทำงานผ่านกิจกรรมที่องค์การจะนำมาใช้ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ เช่น การจัดการอาชีพ (Career Management) และการวางแผนอาชีพ (Career Planning) รวมทั้งสนับสนุนให้นำระบบคุณธรรมมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานงานจริงจัง นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัย

จุฑามาศ อ้วนแก้ว (2564) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ผลการศึกษาพบว่า ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และ ถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์ (2564) ได้ศึกษากลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสูงสุด ด้านระดับชั้นยศ ด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และด้านสถานภาพการสมรสที่แตกต่างกัน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านการทำงาน ด้านส่วนตัว ด้านสังคม และพฤติกรรมการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1.1.1 ด้านค่าตอบแทน/สวัสดิการควรมีการตรวจสอบและปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการให้เหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบันที่มีแนวโน้มที่สูงขึ้น

1.1.2 ด้านความมั่นคง/ความก้าวหน้าในการทำงานควรมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถเพื่อผลักดันให้มีความก้าวหน้าในการทำงานตามศักยภาพที่บุคลากรมี

1.1.3 ด้านลักษณะของงานที่ทำ ควรมีการมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและทักษะของบุคลากร รวมถึงเปิดโอกาสให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนวทางในการปฏิบัติงาน

1.1.4 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานควรทำการแบ่งพื้นที่เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับการทำงาน และมีการตรวจสอบสภาพแวดล้อมของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ให้เอื้ออำนวยในการทำงาน

1.1.5 ด้านมนุษย์สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานควรส่งเสริมให้มีการทำงานร่วมกันของบุคลากรทั้งภายในแผนกและระหว่างแผนก รวมถึงมีการประชุมแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางที่เหมาะสม

1.1.6 ด้านการบังคับบัญชา/ความยุติธรรมควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาในการทำงาน รวมถึงมีการพิจารณาโทษผู้กระทำผิดกฎระเบียบหน่วยงานด้วยความยุติธรรม

1.1.7 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรทำการตรวจสอบความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรเพื่อให้ทราบถึงความรู้สึกและนำมาพัฒนาเพื่อให้บุคลากรมีความพึงพอใจมากยิ่งขึ้น

1.2 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1.2.1 ควรมีการจัดทำนโยบายการพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถตามความสนใจทั้งที่เกี่ยวข้องกับงาน และที่นอกเหนือจากงาน เช่น กีฬา เพื่อเสริมสร้างสุขภาพให้แก่บุคลากร เป็นต้น

1.2.2 ควรมีการออกนโยบายในการปฏิบัติงานแบบบูรณาการระหว่างหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสามารถเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานให้ดีมากยิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนเตรียมทหาร เพื่อให้ทราบปัจจัยที่หลากหลายที่สามารถส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีมากยิ่งขึ้น

2.2 การศึกษาในครั้งต่อไปควรทำการศึกษาโดยเก็บข้อมูลโดยการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกตามความคิดเห็นที่สามารถนำไปพัฒนาให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จุฑามาศ อ้วนแก้ว. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. *วารสารวิทยาลัยการจัดการ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม,* 3(2), 26-38.

นอรีนี ตะหวา. (2565). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิต ของกลุ่มวัยทำงานในชุมชนเทศบาลเมืองปากพูน จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการสาธารณสุข,* 32(1), 31-42.

ปิยาภรณ์ พรหมทัต. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานในอุตสาหกรรมชิ้นส่วน และอะไหล่ยานยนต์ เขตภาคกลางของประเทศไทย. *วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล,* 7(2), 167-177.

ปัณณพร ง้วนพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานเลขานุการกรมศุลกากร.* การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ปริญ กัญจนาทิพย์. (2565). คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมการขนส่งจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง. *วารสารมหาจุฬานาครทรรศน์,* 9(7), 354-371.

วิลาวัลย์ ม่วงพลับ. (2566). *คุณภาพชีวิตการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรสายปฏิบัติการในมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.* วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.

สมชาติ อ่อนประดิษฐ์. (2559). *เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างลูกจ้างประจำกับพนักงานราชการ ของกรมการขนส่งทหารบก*. ดุษฎีนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยปทุมธานี.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13* (พ.ศ. 2566-2570). สืบค้นเมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2568, จาก http://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2565/E/258/T_0001.PDF

อาทิตยา แสงกฤษเพ็ชร์. (2564). *กลยุทธ์ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมทหารปืนใหญ่ต่อสู้อากาศยานที่ 1*. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรังสิต.

Bluestone, I. (1977). Implementing quality of work life programs. *Management Review*, 66,43-46.

Cascio, W. F. (2003). *Managing human resources: Productivity quality of work life profits*. New York: McGraw–Hill.

Hackman, J. R. and Suttle, L. J. (1997). *Improving life at work, behavioral science approach to organizational change*. Beverly Hill CA: Goodyear.

Lewin, D. (1981). Collective bargaining and the quality of work life. *Organizational Dynamics*, 10(Autumm), 37-53.

Rose, D. H. and Meyer, A. (2006). *A practical reader in Universal Design for Learning*. Cambridge, MA: Harvard Education Press.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. *Slone Management Review*, 15, 11-21.

Yamane, T. (1967). *Statistics: An Introductory Analysis* (2nd ed.). New York: Harper and Row.