

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจและแนวโน้มในการทำงานต่อของบุคลากร กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

The Quality of Work Life that Influences Satisfaction and Tendency to Continue Working of
staffs in The Department of Health, The Ministry of Public Health.

อัญชลินทร์ ปานศิริ

Unchalini Pansiri

สำนักส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัย

Office of Health Promotion, Department of Health

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมอนามัย 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน น่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย 3) ศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือบุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำสังกัดกรมอนามัย จำนวน 429 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบ t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) และสถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00, .01, .00, .00 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก ($r = .956$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = .744$) ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .789$) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($r = .833$) ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ($r = .858$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($r = .859$) ด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ($r = .833$) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ($r = .833$) และด้านความภูมิใจในองค์กร ($r = .793$) มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง 3) ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับ แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง ($r = .635$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($r = .424$) สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ($r = .500$) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของบุคลากร ($r = .532$) โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถ ($r = .519$) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($r = .527$) โอกาสประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ($r = .508$) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ($r = .537$)

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจ แนวโน้มในการทำงานต่อ บุคลากรกรมอนามัย

Abstract

This research has objectives to 1) Study personal characteristics factors, consisting of gender, age, marital status, education level, position, working age and income towards the satisfaction of Department of Health personnel 2) Study the quality of life at work in terms of sufficient and fair remuneration, operational conditions, pleasant to work and promote health, progress and stability in work, opportunities for the development and use of people's abilities, collaboration and relationships with other people, democracy and fairness at work, balance between work and personal life and pride in the organization that are related to the satisfaction of the Department of health personnel and 3) Study the satisfaction of work that is related to the work behavior trends of the Department of Health personnel. The samples used in this study were 429 personnel in the persons who are civil servants, government employees, employees of the Ministry of Public Health and personnel employees under the Department of Health. The research instruments was a questionnaire. The statistics were used of data analysis consisted of frequency, percentage, average, standard deviation, One – way Analysis of Variance and Pearson Product Moment Correlation Coefficient. The results of the study revealed that 1) Personnel of different age, position, working age, salary rate have different work satisfaction. Statistically significant at the level of .00, .01, .00, .00 2) The overall quality of work life is associated with a very high level of work satisfaction in the same direction ($r = .956$). When considering the aspects, it was found that adequate and fair compensation ($r = .744$), pleasant working conditions and health promotion ($r = .789$), progress and stability in the work ($r = .833$), opportunities for the development. 3) The overall satisfaction is associated with the trend of future work behaviour in the same direction moderately ($r = .635$) and when considering each aspect, it was found that when personnel are satisfied with adequate and fair compensation ($r = .424$), the operating conditions are pleasant to work and promote health ($r = .500$), progress and stability in personnel work ($r = .532$), opportunities for development and use of abilities ($r = .519$), collaboration and relationships with other people ($r = .527$), democratic and justice opportunities in work ($r = .508$), higher work balance with personal life of personnel will cause personnel to have a moderate increase in behaviour. ($r = .537$)

Keyword : Quality of work life, Satisfaction, The tendency to continue working, Department of Health personnel

บทนำ

กรมอนามัย เป็นหน่วยงานที่มีหน้าที่ขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนไทยสุขภาพดี การที่จะบรรลุเป้าหมายดังกล่าวนั้น บุคลากรทุกคนในองค์กรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด และเป็นกุญแจแห่งความสำเร็จ การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จและสามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือพัฒนามากน้อยเพียงใด มีองค์ประกอบหรือปัจจัยสำคัญหลายประการ เช่น งานที่ได้รับมอบหมายนั้นต้องเหมาะสมกับความสามารถของพนักงาน ปริมาณงานที่พนักงานได้รับต้องพอเหมาะกับพนักงาน ผลตอบแทนเทียบกับผลงานต้องเหมาะสมกัน ทักษะคติของพนักงานต่อหัวหน้างาน เป็นต้น¹ แม้ว่าองค์กรหลายแห่งจะให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กร หรือมีนโยบายที่ดีเพียงใดก็ตาม แต่ทุกองค์กรย่อมมีปัญหาเกิดขึ้น เช่น บุคลากรรู้สึกไม่ได้รับปัจจัยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ องค์กรมีวิธีการสร้างแรงจูงใจที่ไม่ตรงกับความต้องการที่บุคลากรต้องการ สิ่งเหล่านี้อาจเป็นสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงต้องศึกษาหาวิธีที่จะพัฒนานโยบายและวิธีการจูงใจพนักงานให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และพร้อมที่จะทุ่มเทและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอยู่อย่างเต็มที่² การพัฒนาและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและความพึงพอใจในงาน จึงเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญที่จะช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลต่อความสำเร็จตามภารกิจงานขององค์กรได้อย่างเป็นรูปธรรม อย่างไรก็ตามคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน จึงต้องศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมสอดคล้องกับบุคลากรและองค์กรด้วย

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรกรมอนามัย เพื่อจะได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มาเป็นข้อมูลในการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีให้กับองค์กร พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สร้างความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร บุคลากรทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นแนวทางให้ผู้บริหารระดับสูงนำไปวางแผน ปรับปรุงการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของกรมอนามัยและเป็นการรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรและช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อให้คนไทยมีสุขภาพดีต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน และรายได้ที่มีต่อความพึงพอใจของบุคลากรกรมอนามัย
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงาน น่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ประชาธิปไตยและคามยุติธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านความภูมิใจในองค์กร ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย
3. เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย

วิธีการศึกษา

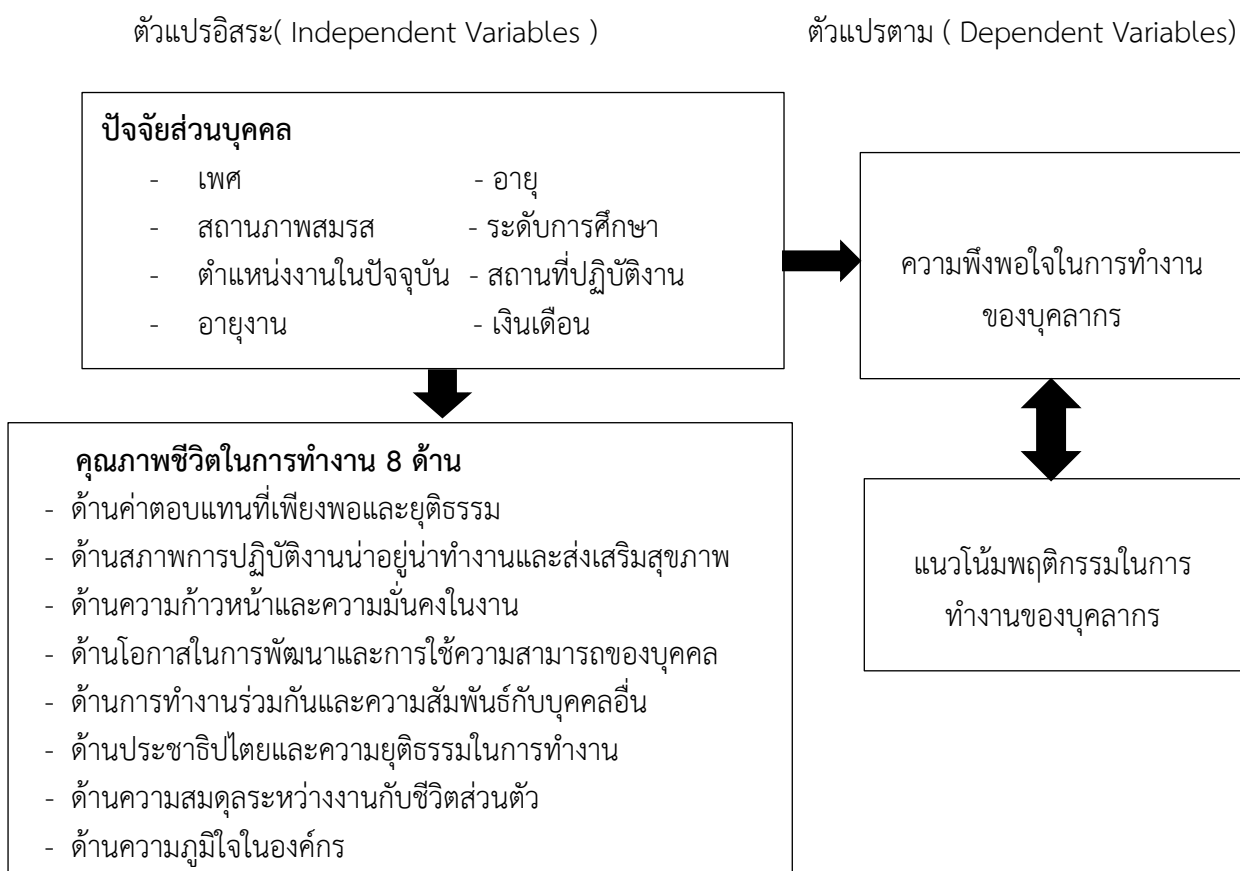
รูปแบบการศึกษาเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม เก็บข้อมูลระหว่างเดือนสิงหาคม-กันยายน 2565 และทำหนังสือขอความร่วมมือไปยังหน่วยงานสังกัดกรมอนามัย จำนวน 36 แห่ง ประชากร คือ บุคลากรที่เป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข และลูกจ้างประจำสังกัดกรมอนามัยของหน่วยงานส่วนกลาง 25 แห่ง ส่วนภูมิภาค จำนวน 13 แห่ง จำนวน 3,255 คน ใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 20%³ ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 429 คน จากนั้นทำการการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางเลขสุ่ม (Table of Random Number) เพื่อแจกแบบสอบถามตามจำนวนสัดส่วนที่คำนวณได้

เครื่องมือที่ใช้ศึกษา แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยนำไปปรึกษาผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อความถูกต้อง ความครอบคลุมครบถ้วน และความสอดคล้องตามหลักวิชาการตามวัตถุประสงค์ กรอบแนวคิด การใช้ภาษา พร้อมทั้งนำไปทดลองใช้กับบุคลากรสาธารณสุขสังกัดหน่วยงานอื่นของกระทรวงสาธารณสุข เพื่อดูความชัดเจนของข้อคำถาม ความเข้าใจทางภาษา ความสอดคล้องของเนื้อหาและปัญหาอุปสรรคที่คาดว่าจะเกิดขึ้นอันเนื่องจากการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ แบ่งเป็น 3 ตอน คือ ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานในปัจจุบัน สถานที่ปฏิบัติงาน อายุงาน และเงินเดือน ลักษณะคำถามปลายปิด ให้เลือกตอบ (Check list) ตอนที่ 2 ความคิดเห็นและความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร รวม 48 ข้อ ตอนที่ 3 แนวโน้มที่จะทำงานกับหน่วยงานต่อไป จำนวน 4 ข้อ เป็นการประเมินค่าระดับความคิดเห็นตามความเป็นจริง 5 ระดับ ตามแนวของ Likert Scale

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อสรุปคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา ระดับความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน แนวโน้มที่จะทำงานต่อไป เปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็น ความพึงพอใจในการทำงาน กับคุณลักษณะส่วนบุคคลของประชากร ใช้การทดสอบ t-test และสถิติวิเคราะห์แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way analysis of Variance) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มที่จะทำงานต่อไป ใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เลขที่ 524/2565 วันที่รับรอง 20 กรกฎาคม 2565

กรอบแนวคิด



ผลการศึกษา

- กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80.3 มีอายุเฉลี่ย 42.22 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 37- 44 ปี ร้อยละ 26.2 รองลงมา คืออายุ 29-36 ปี ร้อยละ 24.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 52.9 รองลงมา มีสถานภาพโสด ร้อยละ 40.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงสุดปริญญาตรี ร้อยละ 57.5 รองลงมา คือ ปริญญาโท ร้อยละ 21.8 ตำแหน่งงานในปัจจุบัน ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ร้อยละ 53.0 รองลงมา คือ พนักงานกระทรวง ร้อยละ 12.7 มีอายุงานเฉลี่ย 15.92 ส่วนใหญ่มีอายุงานระหว่าง 1-9 ปี ร้อยละ 37.6 รองลงมา คือ อายุงานระหว่าง 11-27 ปี ร้อยละ 24.6 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน ระหว่าง 15,000 - 30,000 บาท ร้อยละ 58.9 รองลงมา คือ เงินเดือน 30,001 - 45,000 บาท ร้อยละ 25.2
- บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .00, .01, .00, .00 ดังตารางที่ 1 - 4

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจำแนกตามอายุ

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	6.319	4	1.580	3.914	.004*
	ภายในกลุ่ม	1062.615	2633	.404		
	รวม	1068.934	2637			

ตารางที่ 2 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	ตำแหน่งงาน	t-test for Equality of Means				
		$\bar{x}$	S.D.	t	df	Sig. (2-tailed)
ความพึงพอใจการทำงาน	ปฏิบัติการ	4.2112	.94379			
	หัวหน้างาน	3.7114	.63052	2.845	28.278	.008*

ตารางที่ 3 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงาน จำแนกตามอายุงาน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	404.395	4	101.099	3.914	.004*
	ภายในกลุ่ม	68007.389	2633	25.829		
	รวม	68411.784	2637			

ตารางที่ 4 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของความพึงพอใจการทำงาน จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ตัวแปรที่ศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ความพึงพอใจในการทำงาน	ระหว่างกลุ่ม	1366.111	3	455.370	17.850	.000*
	ภายในกลุ่ม	66226.824	2596	25.511		
	รวม	67592.935	2599			

3. คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูงมาก และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน ด้านโอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตย และความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กรมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานไปในทิศทางเดียวกันในระดับสูง ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความพึงพอใจในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
• ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.744	0.000	สูง
• ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	0.789	0.000	สูง
• ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	0.833	0.000	สูง
• ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล	0.858	0.000	สูง
• ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	0.859	0.000	สูง
• ด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน	0.833	0.000	สูง
• ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	0.744	0.000	สูง
• ด้านความภูมิใจในองค์กร	0.793	0.000	สูง
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	0.956	.000	สูงมาก

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. ความพึงพอใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตไปในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลาง โดยค่าความสัมพันธ์เท่ากับ .635 และเมื่อพิจารณาารายด้าน พบว่า เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของบุคลากร โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถในการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โอกาสประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของบุคลากร สูงขึ้น จะทำให้บุคลากรมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากร

ความพึงพอใจในการทำงาน	แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน		
	r	p	ระดับความสัมพันธ์
1. ท่านพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.424	.000	ปานกลาง
2. ท่านพึงพอใจกับสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ	.500	.000	ปานกลาง
3. ท่านพึงพอใจกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.532	.000	ปานกลาง

4. ท่านพึงพอใจกับโอกาสในการพัฒนาและการใช้ ความสามารถของบุคคล	.519	.000	ปานกลาง
5.ท่านพึงพอใจกับการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ กับบุคคลอื่น	.527	.000	ปานกลาง
6. ท่านพึงพอใจกับประชาธิปไตยและความยุติธรรมใน การทำงาน	.508	.000	ปานกลาง
7. ท่านพึงพอใจกับความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	.537	.000	ปานกลาง
8. ท่านภูมิใจในองค์กร	.593	.000	ปานกลาง
ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม	.635	.000	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .000

อภิปรายผล

1. บุคลากรที่มีอายุ ตำแหน่งงาน อายุงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน จะมีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า บุคลากรที่มีอายุ 29-44 ปี จะมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกับบุคลากรที่มีอายุ 53 ปี ขึ้นไป โดยกลุ่มที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป จะมีความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรที่มีอายุ 29-44 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะคนที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรที่มีอายุมากขึ้น ย่อมต้องการความมั่นคงในการทำงานมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะความก้าวหน้าทางด้านอาชีพการงาน มักจะสอดคล้องตามอายุของบุคลากร ซึ่งคนที่มีอายุ 53 ปีขึ้นไป ส่วนใหญ่จะดำรงตำแหน่งระดับหัวหน้างาน หัวหน้ากลุ่ม ฉะนั้น บุคลากรกลุ่มนี้ย่อมมีเงินเดือนที่สูงกว่าบุคลากรในตำแหน่งรองลงมา อีกทั้งตำแหน่งระดับบริหารสามารถสร้างความภาคภูมิใจในการทำงานให้แก่บุคคลที่ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ อันเป็นความรู้สึกที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน จึงมีผลต่อระดับความพึงพอใจในการทำงาน ที่สูงขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุธานี นุกูลยิ่งอารี⁴ และ ธัญพร สีนพพัฒน์⁵ พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และบุคลากรที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน กล่าวคือบุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรระดับหัวหน้างาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรในระดับปฏิบัติการพึงจบการศึกษาและเพิ่งเริ่มต้นเข้ามาทำงาน ได้เรียนรู้ระบบงาน สภาพแวดล้อม และเพื่อนร่วมงานใหม่ ทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่อยากทำงานและมีความสุขกับงานที่ทำ มีความยึดถืออุดมการณ์และมองโลกในแง่ดี ในขณะที่บุคลากรระดับหัวหน้างาน เปรียบเสมือนโซ่ข้อกลางที่จะต้องทำงานร่วมกันทั้งในระดับปฏิบัติการและระดับหัวหน้ากลุ่มและผู้บริหาร จึงอาจเกิดความรู้สึกกดดัน มีความเครียด มีความรับผิดชอบที่สูงกว่าต้องทุ่มเททั้งแรงกายแรงใจและเวลาการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ออกมาถูกใจทั้งสองฝ่าย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา⁶ พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน บุคลากรที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน และบุคลากรที่มีอายุงาน 1-18 ปี จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุงาน 37-45 ปี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะเมื่อบุคลากรมีการปฏิบัติงานกับองค์กรมายาวนาน เมื่อมีอายุงานมากขึ้น ก็จะส่งผลให้มีประสบการณ์ความรู้และวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำงานเพิ่มมากขึ้นด้วย ดังนั้นเมื่อการปฏิบัติงานเกิดความขัดข้อง หรือมีปัญหา บุคลากรที่มีอายุงานมากย่อมสามารถนำประสบการณ์และความรู้ที่สะสมมานานมาดำเนินการแก้ไข ปัญหา หรือสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและทันท่วงทีมากกว่ากลุ่มบุคลากรที่มีอายุงานน้อยกว่า

ซึ่งอาจจะยังไม่เคยประสบปัญหามาก่อน จึงอาจจะยังไม่ทราบวิธีแก้ไข ดังนั้นจึงมีผลทำให้ความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี⁷ พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน 6 ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดีที่มีประสบการณ์ทำงาน 3 – 4 ปี

2. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ น่าทำงานและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูง และจากผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานในระดับสูงมาก สอดคล้องกับแนวคิดของชัชวาล ทัดศิวิธ⁸ ที่กล่าวว่าบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์กรมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันจะส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรม และบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ นอกจากนี้ Huse and Cummings⁹ กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานกับประสิทธิผลขององค์กร หรือประสิทธิผลขององค์กร อันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน และจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้าน ทั้ง 7 ด้าน อยู่ในระดับดี มีเพียงด้านเดียวที่มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ซึ่งผลของการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือได้ว่าเป็นการส่งเสริมการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ให้มีแรงจูงใจในการทำงาน จึงเกิดความพึงพอใจในการทำงานมากขึ้นด้วย

3. ความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต หมายความว่าเมื่อพนักงานมีระดับความพึงพอใจกับการทำงานสูงขึ้น จะทำให้พนักงานมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตเพิ่มขึ้นในทิศทางเดียวกันในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางสูง โดยข้อการวางแผนเพื่อที่จะอยู่ในหน่วยงานนี้ให้นานที่สุด มีค่าความสัมพันธ์มากที่สุด ทั้งจากนี้เนื่องจากกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรของรัฐ ที่มีความมั่นคงและมีเสถียรภาพ รวมทั้งเป็นองค์กรหลักของประเทศที่มีหน้าที่อภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (National Health Authority : NHA) ซึ่งเป็นกรมเดียวที่มีกฎหมายรองรับให้ทำหน้าที่นี้ จึงนับเป็นพลังเชิงบวกในการสร้างความเข้มแข็งตามหลักธรรมาภิบาลให้เกิดการพัฒนาแบบได้อย่างยั่งยืน มีการเติบโตขององค์กรมา 66 ปี จึงมีการสะสมองค์ความรู้, Tools & Technology ทักษะ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมมาจากฐานสู่ร่น นอกจากนี้ยังมีพันธมิตรและเครือข่ายในทุกระดับ ทุกพื้นที่ ทุกกลุ่มทั้งภาคประชาสังคมและองค์กรทางสังคม เป็นแรงผลักดันให้เกิดการยกระดับ ขับเคลื่อนและร่วมสร้างความเข้มแข็งให้กับพันธมิตรและเครือข่ายในการร่วมหาทางออกอย่างสร้างสรรค์ต่อประเด็นความท้าทายต่าง ๆ ดังนั้นบุคลากรจึงมีแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานกับองค์กรในอนาคตต่อไป สอดคล้องกับกับงานวิจัยของ เสาวรส คุหาปัญญา⁶ พบว่าความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต โดยมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อ การได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลงานเพื่อปรับเปลี่ยนขึ้นเงินเดือน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ซึ่ง ผู้บริหารควรรักษาให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดียิ่งขึ้นต่อไป ส่วนข้ออื่นๆ เช่น เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมและ เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานทำให้ท่านสามารถดำรงชีวิตได้อย่าง มีความสุขตามอัตภาพ หน่วยงานจัดสวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับตำแหน่งงาน ภาระหน้าที่ และความ รับผิดชอบของท่าน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงาน อาจพิจารณาถึงการจ่ายค่าตอบแทน ในรูปแบบอื่นๆด้วย ที่ไม่ใช่ในรูปแบบของเงินเดือน
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการปฏิบัติงานน่าอยู่ในการทำงานและส่งเสริมสุขภาพ บุคลากรมีความ คิดเห็นที่ดีในทุกข้อ แต่ในประเด็นหน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้สำนักงาน วัสดุ อุปกรณ์ เพียงพอยู่ในสภาพที่ ดี พร้อมใช้งาน เหมาะสมกับการทำงานและทันสมัยมีระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด ดังนั้นองค์กรควรนำ เครื่องมือเทคโนโลยี และเครื่องมือต่างๆ เข้ามาจัดการความรู้ เพิ่มพูนความรู้ พร้อมทั้งพัฒนาบุคลากรทุกคนใน องค์กรให้มีความรอบรู้เกี่ยวกับเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อให้สามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานได้อย่างเต็มที่
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บุคลากรมีความคิดเห็นที่ดีในทุกข้อ แต่ อย่างไรก็ตามองค์กรควรมีนโยบายวางแผนสร้างโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจนร่วมกับการ ปรับปรุงและทบทวนแผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพและประชาสัมพันธ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ให้รับทราบอย่างทั่วถึง นอกจากนี้อาจพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น โดยเน้นกระบวนการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง อันจะเป็นส่วนที่จะส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความ จงรักภักดีและใช้ความรู้ความสามารถที่มีทำงานอย่างเต็มที่
4. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคล บุคลากรมีความ คิดเห็นที่ดีในทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรจัดให้มีการประเมินสมรรถนะของผู้ปฏิบัติงานทุกระดับตาม ความสามารถของแต่ละบุคคลให้เหมาะสม เพื่อวางแผนการพัฒนาตนเองของผู้ปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอและ ต่อเนื่อง รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลเป็นระยะๆ
5. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น บุคลากรมีความคิดเห็นที่ดี ในทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรสร้างและยึดถือวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และ มีการจัดกิจกรรมที่จะช่วยสร้างค่านิยมของการทำงานเป็นทีมด้วย
6. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยและความยุติธรรมในการทำงาน บุคลากรมีความคิดเห็นที่ดีในทุกข้อ แต่อย่างไรก็ตามองค์กรควรมีการบริหารงานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน และนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้อย่างเคร่งครัดด้วยเพื่อให้กฎหมายมีความยุติธรรม ไม่เอื้ออำนาจให้แก่บุคคลด้านใดด้านหนึ่ง นอกจากนี้ในการทำงานจะต้องยึดหลักการมีส่วนร่วมของประชาชน สามารถตอบสนองต่อความต้องการและ การสร้างความสัมพันธ์อันดีให้กับประชาชนผู้รับบริการด้วย
7. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เป็นสิ่งที่องค์กรทุกแห่ง ควรให้ ความสำคัญเพื่อไม่ให้เกิดความเครียดและอาจจะมี ผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ถึงแม้ว่าบุคลากรจะมีความคิดเห็นในด้านนี้ดีอยู่แล้วก็ตาม แต่องค์กรก็ไม่ ควรหยุดที่จะพัฒนาให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีขึ้น โดยอาจจะเริ่มแนวคิดเรื่องเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เพื่อให้ บุคลากรได้จัดสรรเวลาในการทำงานและการใช้ชีวิตส่วนตัวได้ดียิ่งขึ้น
8. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอายุ สูงกว่า ดังนั้นองค์กรอาจจะให้บุคลากรที่มีอายุสูงกว่าให้ความช่วยเหลือในการให้คำแนะนำ การให้คำปรึกษา

และการช่วยเหลือหากเกิดปัญหาในการดำเนินงาน ซึ่งจะทำให้บุคลากรที่มีอายุน้อยกว่ามีความพึงพอใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น เพราะได้รับการต้อนรับและความใส่ใจจากบุคลากรรุ่นพี่ในการปฏิบัติงาน

9. ปัจจัยด้านระดับตำแหน่ง พบว่า บุคลากรตำแหน่งปฏิบัติการจะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าบุคลากรตำแหน่งหัวหน้างาน ดังนั้นองค์กรควรเพิ่มความเอาใจใส่แก่บุคลากรในตำแหน่งหัวหน้างานให้มากยิ่งขึ้น เช่น การสอบถามถึงปัญหา และอุปสรรคในการปฏิบัติงาน โดยเมื่อทราบถึงสาเหตุแล้ว ทางองค์กรควรเร่งเข้าไปให้ความช่วยเหลือแก้ปัญหา เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกและสบายยิ่งขึ้น ซึ่งจะทำให้ระดับความพึงพอใจในการทำงานเพิ่มขึ้นด้วย

10. ปัจจัยด้านอัตราเงินเดือน พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนน้อย จะมีระดับความพึงพอใจในการทำงานน้อยกว่าบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนที่สูงกว่า ดังนั้นองค์กรควรให้ความช่วยเหลือแก่บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนในระดับน้อย โดยจัดหาสวัสดิการสินเชื่อระยะสั้น และระยะปานกลางสำหรับการอุปโภคบริโภค และระยะยาวสำหรับการเคหะที่อยู่อาศัย ทั้งนี้ควรเรียกเก็บอัตราดอกเบี้ยในระดับที่ต่ำกว่าสถาบันการเงิน เพื่อช่วยแบ่งเบาภาระของบุคลากรในด้านค่าใช้จ่ายและที่อยู่อาศัยได้มากขึ้น ซึ่งจะมีส่วนช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้นได้

11. จากผลการวิจัยข้อมูลเกี่ยวกับแนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคต พบว่ามี แนวโน้มพฤติกรรมการทำงานในอนาคตในระดับอาจจะทำต่อไปแต่ยังไม่ถึงระดับทำงานต่อเนื่อง ดังนั้น องค์กรควรเพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากรเพิ่มระดับพฤติกรรมการทำงานต่อไปอย่างแน่นอน โดยการให้กลุ่มบุคลากรส่งตัวแทนเข้าร่วมประชุม เพื่อเสนอความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ เพิ่มเติมเกี่ยวกับสวัสดิการของบุคลากร เพื่อนำไปจัดทำแผนสนับสนุนการเพิ่มสวัสดิการที่เป็นประโยชน์แก่กลุ่มบุคลากรในองค์กรมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. เนื่องจากความพึงพอใจในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวรและสามารถมองเห็นได้ชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลง ไปตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้นการวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานขององค์กรให้บรรลุเป้าหมาย
2. การศึกษาวิจัยในครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการอื่น ๆ นอกจาก การใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์การสังเกตแบบมีส่วนร่วม เพื่อให้ข้อมูลเชิงลึกได้รับทราบถึงความต้องการ ทัศนคติของบุคลากรมากขึ้น จะทำให้ผู้วิจัยได้มุมมองความคิดใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้
3. อาจศึกษาถึงตัวแปรอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถร่วมกันพยากรณ์ความผูกพัน และ ความพึงพอใจต่อองค์กรของบุคลากรได้มากยิ่งขึ้น เช่น ทัศนคติ บรรยากาศองค์กร พฤติกรรมการทำงาน ภาวะผู้นำขององค์กร ความเชื่ออำนาจในตนเอง การบริหารความขัดแย้ง เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

1. สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพมหานคร: Diamond in Business World; 2542.
2. ประภาศรี บุญญวัฒน์วิชัย. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานโดยรวม ความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานที่สถานีรถไฟใต้ดิน บริษัท รถไฟฟ้ากรุงเทพ จำกัด (มหาชน) [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ]. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2549.

3. Yamane, T. Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row; 1973.
4. สุธานี นุกูลอึ้งอารี. การศึกษาความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) กรณีพนักงานบริษัทการบินไทยฯสำนักงานใหญ่ [อินเทอร์เน็ต]. 2555 [เข้าถึงเมื่อ 27 ตุลาคม 2565]. เข้าถึงได้จาก <https://scholar.utcc.ac.th/bitstream/6626976254/1105/2/2422fulltext.pdf>
5. ธัญพร สิ้นพัฒนพงศ์. ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้านครหลวง จังหวัดกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2560.
6. เสาวรส คูหาปัญญา. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง [สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2552.
7. รัตนาภรณ์ บุญมี. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี [วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2558.
8. ชัชวาล ทัดศิวัช. คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร. วารสารรัฐสภาสาร 2553;58(3):71-121
9. Huse, E. F., and Cummings, T. G. Organization Development and Change. St. Paul, MN: West Publishing; 1985.