

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ
สำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย
CIVIL OFFICER'S WORK- LIFE QUALITY
OF THAILAND'S CENTRAL COMMERCIAL OFFICE

กฤษฎาพร สุทรพจน์¹
ผู้รับผิดชอบบทความ

KRISSAYAPORN SUNTRONPOJ

E-mail : krisaya2510@gmail.com

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER
OF BUSINESS ADMINISTRATION
RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
Corresponding Author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย เป็นการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) กลุ่มตัวอย่างในการศึกษา คือ ข้าราชการทุกระดับของตำแหน่งทางราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 17 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จังหวัดลพบุรี จังหวัดสระบุรี จังหวัดสิงห์บุรี จังหวัดอ่างทอง จังหวัดนนทบุรี จังหวัดปทุมธานี จังหวัดนครปฐม จังหวัดสมุทรปราการ จังหวัดกาญจนบุรี จังหวัดราชบุรี จังหวัดสุพรรณบุรี จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จังหวัดเพชรบุรี จังหวัดสมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร มีขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน โดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค (Cronbach's Alpha) รวมเท่ากับ 0.801 เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t -test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One - Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Modern Leaders Program) รุ่นที่ 10 สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาโท มีช่วงอายุราชการ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งประเภทวิชาการ มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การโดยรวมทั้งหมดอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ที่มีอายุ ระดับรายได้ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แยกต่างหาก ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นอกจากนี้ ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ที่ระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ข้าราชการ , สำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลาง

ABSTRACT

Thesis Title Civil Officer's Work-life Quality of Thailand's Central Commercial Office The objectives of this research study are: 1) to study personal factors i.e. gender, age, income, educational level, status, amount of work years, type and rank of the position, affecting the Civil Officer's Work-life Quality of Thailand's Central Commercial Office 2) to study the organizational factors, including the work environment, management affecting the quality of life, work of civil officials of Thailand's Central Commercial Office, which is a non-experimental design research. The study samples are government officials at all levels of government positions, working in the Commercial Office in the central region of Thailand from 17 provinces consisting of Chainat Province, Phra Nakhon Si Ayutthaya Province, Lop Buri Province, Saraburi Province, Sing Buri Province, Ang Thong Province, Nonthaburi Province, Pathum Thani Province, Nakhon Pathom Province, Samut Prakan Province, Kanchanaburi Province, Ratchaburi Province, Suphan Buri Province, Prachuap Khiri Khan Province, Phetchaburi Province, Samut Songkhram Province and Samut Sakhon Province. The sample size is the amount of 127 people, using a validity test questionnaire and the Reliability value with the total Cronbach's Alpha value of 0.801 as a tool to collect and gather the statistical data used in the analysis, including the frequency value, percentage, average rate and standard deviation with the t – test hypotheses and One-Way ANOVA statistics. If the differences are detected, comparison in pairs will be conducted using LSD method and multiple regression analysis.

The results indicates that most of them are female between the ages of 31-40 years with total monthly income between 15,001-25,000 Baht, single with master's degree who have been working for less than or equal to 5 years and most are civil officers with type and rank of the position of academic type. The level of opinions towards the overall organizational factors is high. Upon considered in each aspect, results show that the working environment has the highest average, the overall quality of working life is at a high level. When considered in each aspect, results show that the quality of work life, security and career advancement have the highest means and the hypothesis test shows that the civil officers of the provincial commercial office in the central region in Thailand with the different age, income level, years of work, type and rank of position affect the quality of work life in receiving sufficient and fair compensation differently at the statistical significance of 0.05. In addition, the organizational factors i.e. the work environment affect the quality of work-life of civil officers in the central region of Thailand in security and career advancement at the statistical significance of 0.01 and the management affect the quality of work-life of civil officers in the central region of Thailand in obtaining sufficient and fair compensation, security and career progress and the balance between work-life and personal life are at the statistical significance of 0.01.

Keyword : Work-life Quality, Civil Officer's , CENTRAL COMMERCIAL OFFICE

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้กำหนดทิศทางการพัฒนาประเทศ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในระยะ 5 ปี และต่อยอดไปสู่การพัฒนาระยะยาวตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ที่จะพัฒนาประเทศไทยจากประเทศที่มีรายได้ปานกลางไปสู่ประเทศที่มีรายได้สูง มีความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน โดยยึดหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงเป็นแนวทางในการพัฒนา และเน้นให้คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยการสร้างคุณภาพชีวิตและสุขภาวะที่ดีสำหรับคนไทย ซึ่งกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ จำนวน 10 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 1) การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์ 2) การสร้างความเป็นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม 3) การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน 4) การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน 6) การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตและประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาลในสังคมไทย 7) การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์ 8) การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม 9) การพัฒนาภาค เมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ 10) ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

กระทรวงพาณิชย์ มีบทบาทภารกิจสำคัญใน 2 ด้าน คือ 1) ภารกิจด้านในประเทศ และ 2) ภารกิจด้านต่างประเทศ ตามแผนปฏิบัติการราชการรายปี พ.ศ. 2563 กระทรวงพาณิชย์ ได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาที่มีทิศทางสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายของรัฐบาล เพื่อให้มีความเชื่อมโยงของนโยบาย และการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยกำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “เศรษฐกิจการค้าเติบโตสู่เศรษฐกิจยุคใหม่อย่างยั่งยืนภายในปี 2565”

ประกอบด้วย 4 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ 1) สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก 2) ส่งเสริมผู้ประกอบการและสร้างระบบนิเวศที่เอื้อต่อการประกอบธุรกิจ 3) พัฒนาขีดความสามารถและส่งเสริมความร่วมมือในการพัฒนาระหว่างประเทศ และ 4) พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรเชิงรุกและมีธรรมาภิบาล ทั้งนี้ สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ในฐานะตัวแทนกระทรวงพาณิชย์ในภูมิภาค มีบทบาทหน้าที่ในการประสาน ส่งเสริม และสนับสนุนการปฏิบัติงานด้านการพาณิชย์ในเขตพื้นที่จังหวัดและกลุ่มจังหวัด

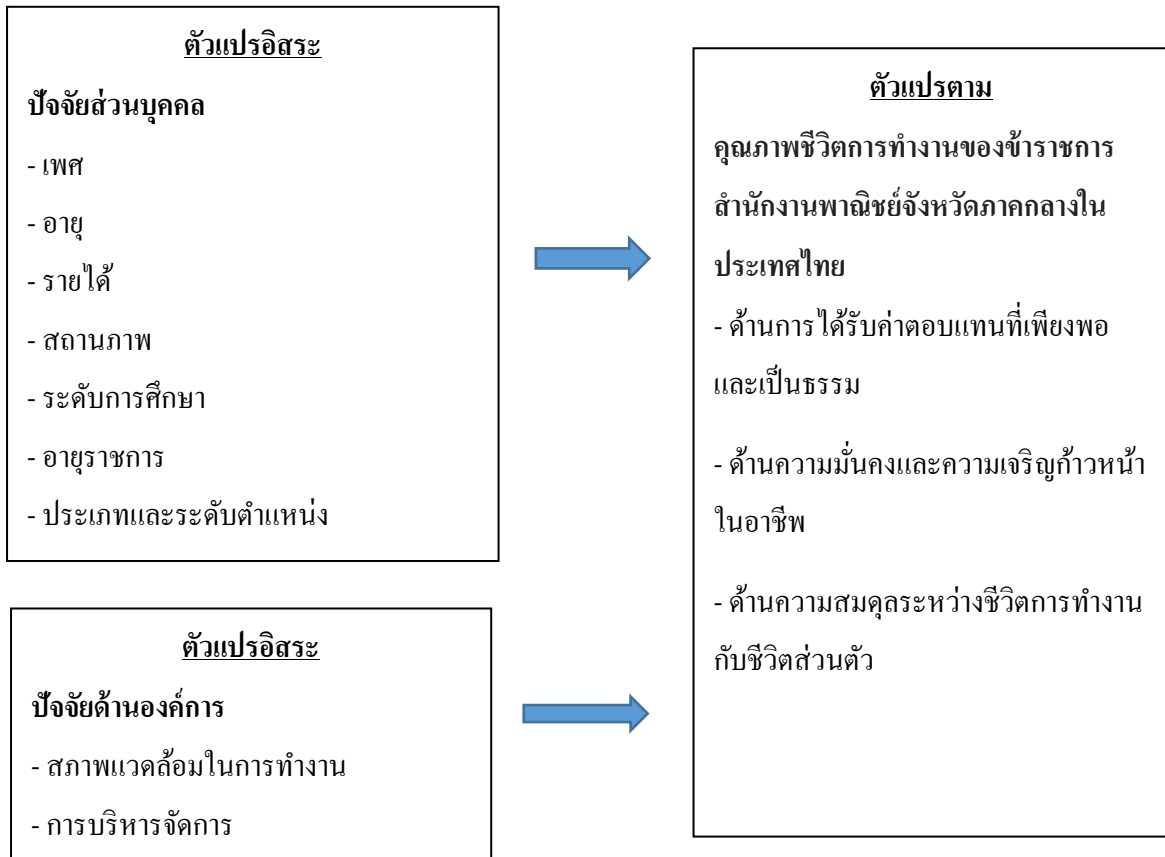
จากยุทธศาสตร์กระทรวงพาณิชย์ มุ่งส่งเสริมการค้าภายในประเทศและต่างประเทศ เน้นการสร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานราก การส่งเสริมผู้ประกอบการ การพัฒนาการบริหารจัดการองค์กร ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนการปฏิรูปประเทศ และนโยบายรัฐบาล แต่ไม่ได้พูดถึงยุทธศาสตร์หรือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่ง “คน” ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด เป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนงานทุกอย่างภายในองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้น การยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การปฏิบัติงานหรือการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น และสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานไปสู่ยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย” ซึ่งจะทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ด้าน เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว เพื่อนำผลการวิจัยนี้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ เป็นข้อเสนอแนะ หรือเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดให้ดีขึ้น เหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการ เพื่อก่อให้เกิดความจงรักภักดีและผูกพันต่อองค์กรที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบใหม่ และสร้างความก้าวหน้าในอาชีพที่เท่าเทียมกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย แตกต่างกันไป
2. ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ การบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางของประเทศไทย จำนวน 17 จังหวัด ประกอบด้วย จังหวัดชัยนาท พระนครศรีอยุธยา ลพบุรี สระบุรี สิงห์บุรี อ่างทอง นนทบุรี ปทุมธานี นครปฐม สมุทรปราการ กาญจนบุรี ราชบุรี สุพรรณบุรี ประจวบคีรีขันธ์ เพชรบุรี สมุทรสงคราม และจังหวัดสมุทรสาคร รวมทั้งสิ้น 185 คน

ขนาดกลุ่มตัวอย่างคำนวณด้วยสูตร Yamane (1967) ที่ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ 0.05 หรือคิดเป็นค่าความคลาดเคลื่อน 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จากประชากรทั้งหมด 185 คน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน

การเลือกกลุ่มตัวอย่างและวิธีการสุ่มตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 127 คน ซึ่งเป็นข้าราชการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางของประเทศไทย โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Sampling) ด้วยวิธีการจำแนกกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการจะสุ่มตามสำนักงานพาณิชย์จังหวัดต่าง ๆ ซึ่งประกอบด้วย

1. ใช้กรอบตัวอย่าง (Sampling Frame) ซึ่งเป็นรายชื่อของข้าราชการทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางของประเทศไทย ใน 17 จังหวัด ที่ต้องการศึกษา เพื่อจะนำมาใช้ในการสุ่มตัวอย่าง
2. แบ่งแบบสัดส่วนร้อยละ คือ การหาจำนวนที่แทนตัวแปรในแต่ละสัดส่วน ซึ่งแต่ละสัดส่วนไม่เท่ากัน โดยแบ่งตามอัตราส่วนต่อ 100 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด และผลลัพธ์ของการคำนวณที่ได้จะเป็นสัดส่วนร้อยละของจำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลสิ่งที่ต้องการศึกษา โดยอาศัยวิธีการวิจัยแบบไม่ทดลอง (Non-Experimental Design) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง มีข้อคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารจัดการ ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 16 ข้อ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง และใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์การ ประกอบด้วย สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ t -test ในการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย แตกต่างกัน หรือไม่ ระหว่างเพศชายกับเพศหญิง โดยใช้ (One - Way ANOVA) สำหรับการวิเคราะห์ปัจจัยด้าน อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุ

ราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย หากพบความแตกต่างกัน จะเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Multiple Comparisons (LSD) และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กับปัจจัยด้านองค์การ ทั้ง 2 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ทั้ง 3 ด้าน หรือไม่

ผลการศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 1 การศึกษาข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่ง ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบริหารจัดการ และปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย พบว่า

ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย จำนวน 127 คน ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 มีช่วงอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 34.60 มีรายได้รวมต่อเดือนระหว่าง 15,001-25,000 บาท จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 40.20 มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีระดับการศึกษาปริญญาโท จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 51.20 มีช่วงอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 27.60 และส่วนใหญ่เป็นข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่ง ประเภทวิชาการ จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 74.00

ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ พบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยด้านองค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.83 และการบริหารจัดการ มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.68

คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย พบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.79 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.41 และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.20

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ที่มีเพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและ

คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกับข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งวิชาการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากกว่าข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งวิชาการ มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.623

ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งอำนวยการ กับข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งทั่วไป มีค่า Sig เท่ากับ 0.024 ซึ่งมีค่าน้อยกว่า 0.05 หมายความว่า ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกับข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งทั่วไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยที่ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากกว่าข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งทั่วไป มีผลต่างค่าเฉลี่ย เท่ากับ 0.715

สำหรับด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ที่มีประเภทและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แสดงว่า ประเภทและระดับตำแหน่งไม่เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

สมมติฐานที่ 2.1 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานและการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยตัวแปรด้านการบริหารจัดการ มีค่า Sig. เท่ากับ 0.002 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 แสดงว่า ตัวแปรด้านการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมากที่สุด เท่ากับ 0.448

ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งมีค่า Sig เท่ากับ 0.135 ซึ่งมีค่ามากกว่าระดับความมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 แสดงว่า ตัวแปรด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ใน 3 ด้าน ประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว มีดังนี้

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพ อายุราชการ ประเภทและระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทยแตกต่างกัน ผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.1.1 ข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ที่มีอายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่า ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี และข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี นอกจากนี้ข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ระบบราชการควรปรับปรุงอัตราเงินเดือน หรือค่าตอบแทนอื่นๆ รวมทั้งปรับปรุงสวัสดิการที่เป็นพื้นฐานเกี่ยวกับรายจ่ายของข้าราชการ เช่น ค่าเช่าบ้าน ค่าช่วยเหลือการศึกษาบุตร ค่ารักษาพยาบาล และกระทรวงพาณิชย์ ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ควรมีสวัสดิการด้านต่าง ๆ นอกเหนือจากเงินเดือนหรือรายได้ประจำให้กับข้าราชการ เช่น การช่วยลดค่าครองชีพ การสนับสนุนชุดยูนิฟอร์ม การจัดสวัสดิการบ้านพักให้เพียงพอกับข้าราชการ การส่งเสริมสวัสดิการเพื่อลดค่าใช้จ่าย เพื่อให้ข้าราชการมีรายได้ที่เพียงพอ ช่วยเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการ

1.1.2 ข้าราชการที่มีรายได้ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีรายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ตั้งแต่ 85,001 บาท ขึ้นไป นอกจากนี้ข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 15,001-25,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท และน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 45,001-55,000 บาท และน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 55,001-65,000 บาท และน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 75,001-85,000 บาท และน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ตั้งแต่ 85,001 บาทขึ้นไป และพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 25,001-35,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 45,001-55,000 บาท และน้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ตั้งแต่ 85,001 บาทขึ้นไป อีกทั้งข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 35,001-45,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ตั้งแต่ 85,001 บาทขึ้นไป รวมถึงข้าราชการที่มีรายได้ระหว่าง 65,001-75,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีรายได้ตั้งแต่ 85,001 บาทขึ้นไป ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระบบราชการสมควรพิจารณาปรับปรุงโครงสร้างอัตราเงินเดือนและค่าตอบแทนอื่นๆ เพื่อให้ข้าราชการทุกระดับมีรายได้ที่เหมาะสม สอดคล้องกับภาวะเงินเฟ้อและสภาพเศรษฐกิจ และกระทรวงพาณิชย์ควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลืออื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เช่น การเปิดโอกาสให้

ข้าราชการระดับต้น ได้พัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อการก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น การส่งเสริมการศึกษาในงานในต่างประเทศ เป็นต้น เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากรายได้และค่าตอบแทนถือเป็นปัจจัยสำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ หน่วยงานควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนเงินเดือนที่ยุติธรรมโปร่งใส และพร้อมที่จะตรวจสอบได้ตลอดเวลา เพื่อก่อให้เกิดความเป็นธรรม ซึ่งนำไปสู่การไว้วางใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1.3 ข้าราชการที่มีอายุราชการที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีอายุราชการ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปี ขึ้นไป และข้าราชการที่อายุราชการ 6 ปีขึ้นไป – 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม น้อยกว่าข้าราชการที่มีอายุราชการตั้งแต่ 26 ปีขึ้นไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ระบบราชการควรปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการต่าง ๆ ของข้าราชการให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน และสอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจ เพื่อให้เพียงพอกับค่าใช้จ่าย สามารถที่จะมีเงินออมสำหรับอนาคต

1.1.4 ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน โดยที่ข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งอำนวยการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มากกว่าข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งวิชาการ และมากกว่าข้าราชการที่มีประเภทและระดับตำแหน่งทั่วไป ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า ระบบราชการควรปรับอัตราเงินเดือนของข้าราชการให้มีความแตกต่างกัน โดยข้าราชการระดับทั่วไป ควรมีการเลื่อนเงินเดือนที่มากกว่า ระดับวิชาการ ระดับอำนวยการ และข้าราชการระดับวิชาการควรมีอัตราเงินเดือนที่มากกว่าระดับอำนวยการ แต่ทั้งนี้ต้องผันแปรตามผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2 ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กระทรวงพาณิชย์และสำนักงานพาณิชย์จังหวัดควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานทั้งสภาพแวดล้อมทางกายภาพ และสภาพแวดล้อมด้านสัมพันธภาพของบุคลากร โดยเน้นการให้ความสำคัญในเรื่องการทำงานเป็นทีม การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การให้ความช่วยเหลือ คำปรึกษา และการให้กำลังใจจากเพื่อนร่วมงาน การปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีแสงสว่างเพียงพอ อุณหภูมิ การระบายอากาศเหมาะสมในการปฏิบัติงานและไม่มีเสียงรบกวนขณะทำงาน และการได้รับการสอนงานจากผู้บังคับบัญชา การช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน รวมถึงการหลีกเลี่ยงการมีปัญหาหรือข้อขัดแย้งกับผู้บังคับบัญชา ซึ่งจะเป็นปัจจัยในการเสริมสร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการ

การบริหารจัดการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานพาณิชย์จังหวัดภาคกลางในประเทศไทย ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเสนอแนะจากผลการวิจัยว่า กระทรวงพาณิชย์และ

สำนักงานพาณิชย์จังหวัด ควรให้ความสำคัญกับการปรับปรุงในด้าน การให้ข้าราชการบรรจุใหม่ได้รับการปฐมนิเทศก่อน การปฏิบัติงาน การประชุมหารือเพื่อติดตามงานหรือแก้ไขข้อขัดข้องในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ การจัดโครงสร้างบุคลากรตามสายการบังคับบัญชาที่ชัดเจน การมอบหมายงานแต่ละระดับตำแหน่งที่ชัดเจนเหมาะสมกับความรู้และทักษะของผู้ปฏิบัติงาน และมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อเลื่อนเงินเดือนที่โปร่งใส เป็นธรรม ซึ่งจะ เป็นปัจจัยในการ เสริมสร้างและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับข้าราชการ

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรเพิ่มขนาดขอบเขตทางด้านประชากร และขนาดกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เช่น ขยาย การศึกษาประชากร ไปในกลุ่มพนักงานราชการ และพนักงานตำแหน่งอื่นตามภารกิจ เพื่อให้ได้ความแตกต่าง และความ หลากหลายของผลงานวิจัยที่มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรศึกษองศ์ประกอบด้านอื่นๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อ สังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยใน หน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน เป็นต้น

บรรณานุกรม

กระทรวงพาณิชย์. (2563). กระทรวงพาณิชย์. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] . สืบค้นจาก.

https://www.moc.go.th/images/981/_2563.pdf.

กลุ่มอัตรากำลังและระบบงาน. (2563). กองบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ : กระทรวงพาณิชย์. การบริหารจัดการ. (2555). การบริหารจัดการ. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] . สืบค้นจาก.

<https://bemler.wordpress.com/2014/04/17>.

จุฑาพร กบิลพัฒน์. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลธัญบุรี.

จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล ภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพ พรรณี.

เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ : มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.

ชุตินา มาลัย. (2538). ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร การพยาบาล : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ณัฐปภัสน์ พัฒนโพธิ์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาล มหาวิทยาลัยของรัฐ**. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณิศากัทร ม่วงคำ. (2559). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิลออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี**. สารนิพนธ์ศิลปศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพวรรณ หล่อสุวรรณรัตน์. (2549). **ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่(พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์รัตนไตร.
- ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต**. รายงานการวิจัย ทูลอดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). **การบริหารการพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่ 3)**. นนทบุรี : โครงการ สวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2557). **ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่3)**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] . สืบค้นจาก.
<https://motofin.files.wordpress.com/2011/01/e0b884e0b8b8e0b893e0b8a0e0b8b2e0b89ce0b88ae0b8b5e0b8a7e0b8b4e0b895.pdf>.
- ผาณิต สกกุลวัฒน์. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหานคร เชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรพรหม วัฒนวานิชย์. (2560). **ความพึงพอใจต่อสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานกรมส่งเสริมสหกรณ์ (สำนักงานใหญ่)**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง .
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 4)**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พีรวุฒิ สนใจ. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสอบสวน สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 2**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา ภาควิชาพื้นฐานทางการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- มาริสา จันท์ขุนทด. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง (QUALITY OF WORD LIFF AMONG TRAILER DRIVERS WORKING AT LAEM CHABANG PORT)**. งานนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : ธรรมสาร.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์**. งานวิจัยทุนอุดหนุนจากวิทยาลัยราชพฤกษ์ : วิทยาลัยราชพฤกษ์.
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)**. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). **คุณภาพชีวิตพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงาน ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่**. วิทยานิพนธ์ ศิลปะศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารการพัฒนาสังคม) คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี**. งานนิพนธ์ รัฐศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รัตกัมพล พันธุ์เพ็ง. (2547). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานความเหนื่อยล้าทางจิตใจ และสุขภาพของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเลนซ์** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เรืองอุไร อมรไชย. (2550). **ปัจจัยด้านจิตลักษณะและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัย พฤติกรรมศาสตร์ประยุกต์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- วิทยา อินทร์สอน.(2563). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม (Human Resource Management)**. [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์] .สืบค้นจาก.
www.thailandindustry.com/onlinemag.
- วีระเกียรติ เลิศวิไลกุลนที. (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. งานวิจัย รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). **ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุน ของโรงงานน้ำตาลสหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร**. ค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). **ปัจจัยในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา.** คั่นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- สุพิทย์ ศรีด้วง. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหมวดการทางในแขวงการทางสุรินทร์.** หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา สำนักวิศวกรรม : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สุดารัตน์ สีลัง. (2560). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา.** งานนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา.** งานศึกษาวิจัย วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การบริหารงานก่อสร้างและสาธารณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- สลักจิต ภูปราการ. (2555). **ความพึงพอใจในสวัสดิการที่ได้รับของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่.** สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ. (2546). **แนวดำเนินการของสถานศึกษาเพื่อจัดกิจกรรมเสริมประสบการณ์พัฒนาคุณภาพภายในสถานศึกษา.** กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์.
- อิงอร ตั้งพันธ์. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร.** สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด จังหวัดปัตตานี.** สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐแลเอกชน : มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- อุทัยวรรณ พงศ์ณภัทรสกุล. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร.** งานนิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- อมรรัตน์ แสงลาย. (2558). **ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันขององค์กรของพนักงานเงินเนอเรนวาย : กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย น สเตนเลส อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด.** วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Richard E. Walton. (1974). **องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักการของ Richard E. Walton (1974).** [ข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์]. สืบค้นจาก. <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- Atri. (2000). **“The effect of Illinois Quality Assurance and Improvement Planning Process on Chicago Public School Teacher Attitudes toward School Improvement.”** UMT.
- Mathieu, J.E., & Farr J.L. (1991). **Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment.** Job involvement and job satisfaction Journal of Applied Psychology.

- Mathieu, J.E., & Zajac, D. M. (1990). **A review and met analysis of antecedents, correlate, and consequences of organizational commitment.** Psychological Bulletin.
- Mehmet Top1, Menderes Tarcan, Tekingündüz S. Hikmet. (2012). **An analysis of relationships among transformational leadership, job satisfaction, organizational commitment and organizational trust in two Turkish hospitals.** : University of South Carolina USA.
- Skrovan, D. J. (1983). **Quality of work life: Perspectives for business and the public sector.** Massachusetts: Addison-Wesley.