

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

Quality of Work Life of Land Offices' Personnel in Bangkok Metropolitan

กัณดินันท์ ราโฆมาศ (Kuntinun Rachomas) * ปภาวดี มนตรีวัต (Papavadee Montriwat) **

ดร.ไตรรัตน์ โภคพลากรณ์ (Dr.Trairat Pokapalakorn) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร (2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครและ (3) ปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง รวมทั้งหมด 689 คน กลุ่มตัวอย่าง 253 คน คำนวณจาก สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ สุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (2) ปัจจัยการจัดการ ด้านบริหาร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยสิ่งแวดล้อมด้านวัฒนธรรมองค์กร (3) ปัญหา ได้แก่ ค่าตอบแทนไม่เพียงพอในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน บุคลากรมีโอกาสน้อยในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบการทำงาน และอำนาจการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบของบุคลากรมีน้อย ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความรู้ ความสามารถ ปริมาณงาน รวมทั้งให้เหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจ ควรเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ได้อย่างเต็มที่ และควรให้อิสระแก่บุคลากรในการตัดสินใจงานของตนมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร สำนักงานที่ดินกรุงเทพมหานคร

* นักศึกษาหลักสูตรปริญญาตรี สาขานิติศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

lek.1909@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช papavadee@hotmail.com

Abstract

The objectives of this research were to study (1) quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan (2) factors affecting quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan land office, and (3) problems and recommendations to improve quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan.

Population comprised civil servants, government employees, permanent staff, and temporary staff of group of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan totally 17 offices' 689 officers. Samples of 253 were drawn via Yamane formula Simple random sampling had been used. Instrument used was questionnaire. Statistical tools employed were frequency, percentage, mean, standard deviation, correlation coefficients and stepwise multiple regression.

The results showed that (1) quality of work life of Land Offices' personnel in Bangkok Metropolitan was at high level, the aspect with highest mean was security and growth opportunities while the aspect with lowest mean was appropriate and fair compensation (2) administrative management affected quality of work life the most, next was organizational culture (3) problems were inadequate remuneration when compared with current economic condition, less opportunity of officials to voice their view on their job, together with little decision making power; recommendations were: the management should consider adjusting the compensation so to make it suitable with employees knowledge, skill, responsibilities, and the economic condition; communication channel. Should be provided so consequently employees could have more participation and could show their opinions freely; more importantly, they should be empowered so to have more decision power on their own job.

Keywords: Quality of work life, Employees land offices, Bangkok Metropolitan

บทนำ

ในปัจจุบันทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนต่างหันมาให้ความสนใจทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะเชื่อว่าหากผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีแล้ว ผลการปฏิบัติงานย่อมมีประสิทธิภาพดีขึ้นตามไปด้วย องค์การทั้งหลายจึงจำเป็นต้องทำให้บุคคลทำงานได้อย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งในการทำงาน ซึ่งหากบุคคลมีคุณภาพชีวิตทำงานที่ดี จะช่วยให้องค์การและตัวบุคคลต่างได้รับความพอใจด้วยกันทั้งสองฝ่าย ส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมจนบรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

กรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย เป็นหน่วยงานภาครัฐ ที่มีภารกิจหลักเกี่ยวกับการคุ้มครองสิทธิในที่ดินของบุคคลและจัดการที่ดินของรัฐ โดยออกหนังสือแสดงสิทธิและให้บริการจดทะเบียนสิทธิและนิติกรรมเกี่ยวกับอสังหาริมทรัพย์ เพื่อให้บุคคลมีความมั่นคงในการถือครองที่ดินและได้รับบริการที่ดีมีประสิทธิภาพ ตลอดจนให้การบริการจัดการที่ดินของรัฐเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้น บุคคลที่ปฏิบัติงาน นอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและมีวิสัยทัศน์ที่ดีต่อองค์กร ตระหนักในภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ รวมทั้ง มีคุณธรรมและจิตใจที่มุ่งบริการประชาชนแล้ว ยังจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้วย เพราะการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งที่จะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานและองค์การ บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมเป็นพลังสำคัญในการดำเนินงาน สามารถสร้างความมีสัมฤทธิ์ผลแก่ภารกิจตามเป้าประสงค์ของกรมที่ดิน

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจและตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ซึ่งอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ต้องปรับปรุง พัฒนาคน พัฒนางาน เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ เศรษฐกิจ สังคม ที่มีการแข่งขันสูงในทุกๆ ด้าน จึงได้ศึกษาชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางการเสริมสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดังกล่าว

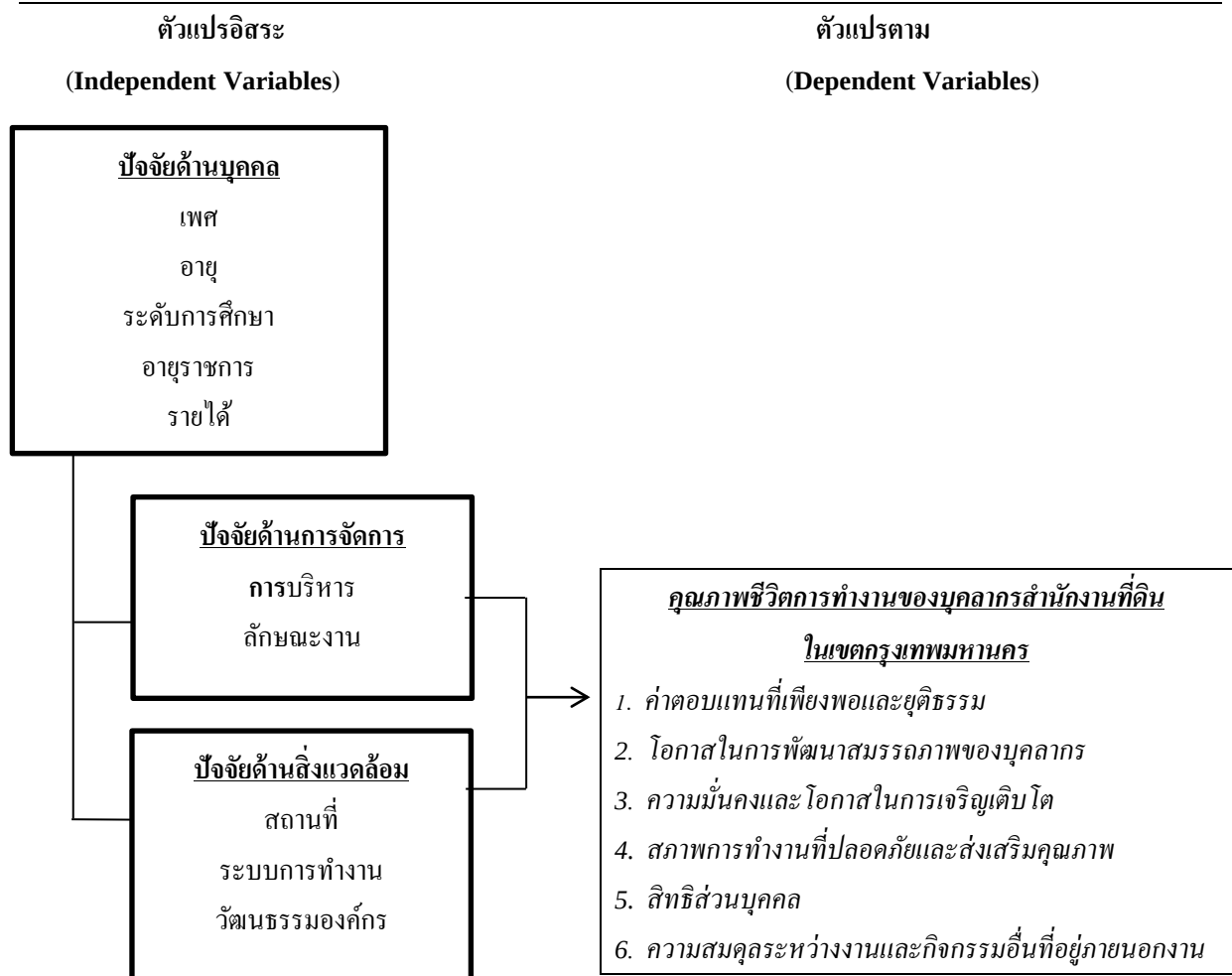
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวของสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 17 แห่ง รวมทั้งหมด 689 คน กลุ่มตัวอย่าง 253 คน คำนวณจาก สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

กรอบแนวคิดในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยได้ปรับจากแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E Walton, 1974) โดยครอบคลุมตัวชี้วัด 6 ด้าน มีตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยด้านการจัดการ และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ดังแสดงในภาพที่ 1

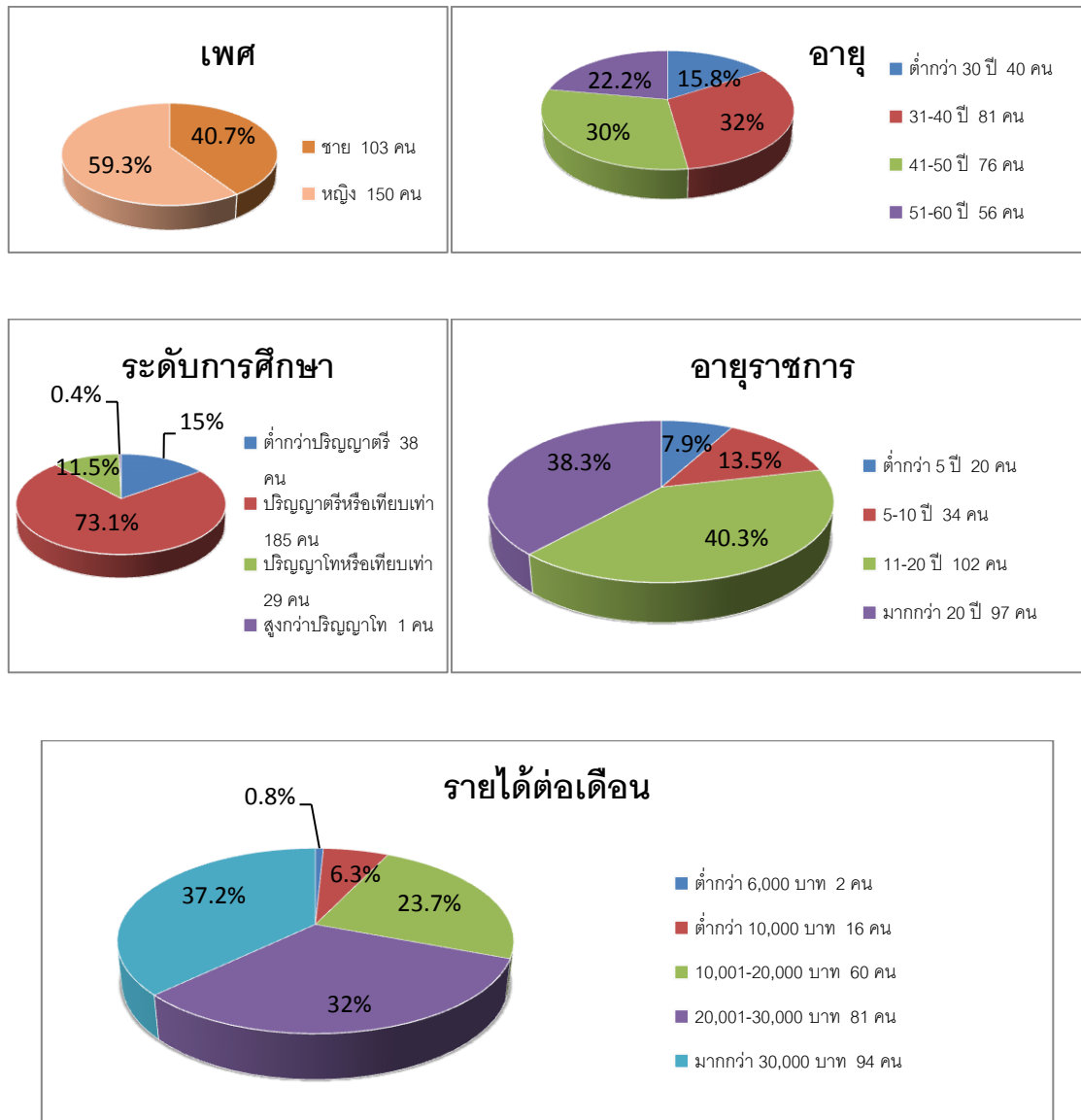


ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 5 ส่วน คือ (1) ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล (2) ปัจจัยด้านการจัดการ (3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม (4) การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน และ (5) ข้อเสนอแนะ ทำการทดสอบเครื่องมือโดยการหาความตรงและวิเคราะห์ความเชื่อมั่นด้วยวิธีการของ Cronbach แบบสอบถามในส่วนที่ (2) , (3) และ (4) มีค่า Alpha = .719 , ค่า Alpha = .878 และ ค่า Alpha = .904 ตามลำดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation coefficients) และการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่ ร้อยละ 59.3 เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็น ร้อยละ 32.0 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็น ร้อยละ 73.1 ปฏิบัติราชการมาแล้ว 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.3 มีรายได้มากกว่า 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 37.2 ดังแสดงในภาพแผนภูมิ ที่ 1

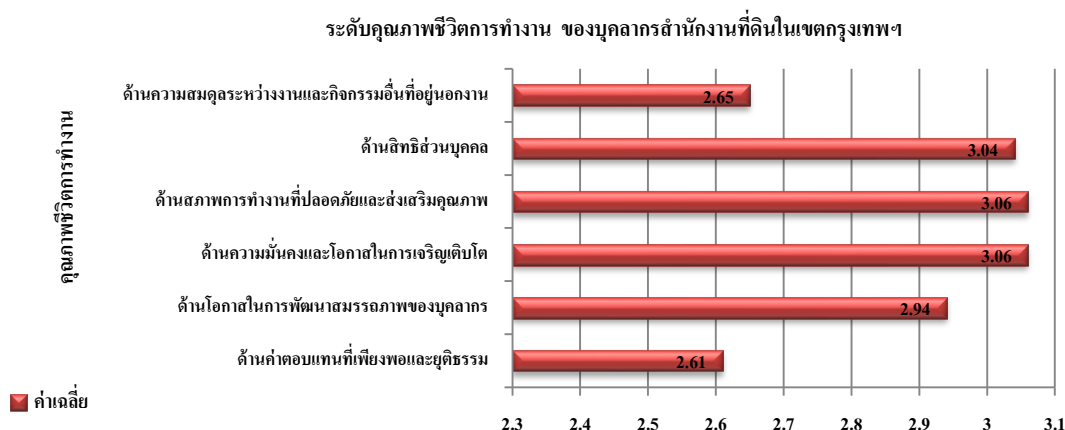


2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 2.89) โดยด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต และ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (ค่าเฉลี่ย 3.06) รองลงมา ด้านสิทธิส่วนบุคคล (ค่าเฉลี่ย 3.04) ด้านโอกาสในการใช้และ

พัฒนาความสามารถของบุคลากร (ค่าเฉลี่ย 2.94) ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอกงาน (ค่าเฉลี่ย 2.65) และด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด (ค่าเฉลี่ย 2.61) ดังแสดงในภาพแผนภูมิ ที่ 2



เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานท่านมีหลักเกณฑ์ในการพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ($\bar{X} = 2.91$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน ($\bar{X} = 2.15$)

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.94$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการอบรมสัมมนา เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถในการทำงาน ($\bar{X} = 3.28$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ ($\bar{X} = 2.74$)

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.95$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การโยกย้ายในหน่วยงานของท่านมีความชัดเจน และเป็นธรรม ($\bar{X} = 2.53$)

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันอยู่เสมอ และ ท่านพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในกรมที่ดิน ($\bar{X} = 3.20$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ หน่วยงานของท่านมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X} = 2.89$)

ด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.04$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานมีกฎระเบียบ ข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ในแต่ละตำแหน่ง/สายงานที่ ($\bar{X} = 3.41$) และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.75$)

ด้านสมดุระหว่างงานและกิจกรรมอื่นที่อยู่ภายนอก มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.62$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อย่อย พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สมาชิกในครอบครัวเข้าใจและยอมรับสภาพการทำงานของท่าน

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.01$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านมีความพึงพอใจในมาตรการเลือกเวลาปฏิบัติงานและประเด็นการทำงานของท่านไม่มีผลกระทบต่อเวลาให้กับครอบครัวมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 2.46$)

2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2.2.1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการจัดการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 2 ตัว คือ ด้านการบริหารและด้านลักษณะงาน โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าอยู่ 0.467 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 1.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ ถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	5.376	2	2.689	55.922	0.000**
Residual	12.022	250	.048		
Total	17.400	252			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรการบริหาร และตัวแปรลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 1.2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร (ปัจจัยบริหาร)	b	S.E.	Beta	t
ด้านการบริหาร	.262	.046	.338	5.694
ด้านลักษณะงาน	.187	.036	.311	5.225
R = 0.556, R ² = 0.309, SE = 0.219				

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอนพบว่า พบว่า คำนวณน้ำหนักความสำคัญในรูปคะแนนดิบของด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน ส่งผลทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเท่ากับ 0.262 และ 0.187 ตามลำดับ โดยด้านการบริหาร มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน รองลงมา ด้านลักษณะงาน

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร กับด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน มีค่าเท่ากับ 0.556 โดยตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 30.90 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.219

การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2

The 2nd STOU Graduate Research Conference

นอกจากนี้ ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านบริหารในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.10 โดยด้านการบริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.13 และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ย 3.07

2.2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

จากการศึกษาการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ด้านสถานที่ระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรมองค์กร โดยใช้สูตรของเพียร์สัน (Pearson Moment Correlation Coefficient) และทดสอบนัยสำคัญทางสถิติของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระแต่ละตัวมีค่าอยู่ 0.450-0.690 โดยตัวแปรอิสระทุกตัวมีความสัมพันธ์กันในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01

ตารางที่ 2.1 แสดงผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	9.882	3	3.294	109.099	.000**
Residual	7.518	249	.030		
Total	17.400	252			

** ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .01

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ คือ ตัวแปรสถานที่ ระบบการทำงาน และตัวแปรวัฒนธรรมองค์กร มีความสัมพันธ์กับตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.01 และสามารถสร้างเป็นสมการพยากรณ์ได้ จึงได้คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ คำนวณหาความสำคัญของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนถดถอยมาตรฐาน รวมทั้งสร้างสมการพยากรณ์ถดถอยพหุคูณ

ตารางที่ 2.2 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พหุคูณแบบขั้นตอนของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ตัวแปร (ปัจจัยสิ่งแวดล้อม)	b	S.E.	Beta	t
ด้านวัฒนธรรมองค์กร	.222	.041	.317	5.405
ด้านระบบการทำงาน	.197	.042	.294	4.715
ด้านสถานที่	.265	.047	.282	.5660
R = 0.754, R ² = 0.568, SE = 0.174				

ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ โดยใช้วิธี Stepwise หรือการวิเคราะห์ถดถอยแบบขั้นตอน พบว่า คำนวณหาความสำคัญในรูปคะแนนถดถอยของด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ส่งผลทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเท่ากับ 0.222 .197 และ 0.265 โดยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด รองลงมา ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ตามลำดับ

สำหรับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครกับด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านระบบการทำงาน และด้านสถานที่ มีค่าเท่ากับ 0.754 โดยตัวแปรทั้ง 3 ตัวสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรได้ร้อยละ 56.80 และมีความคลาดเคลื่อนในการพยากรณ์ 0.174

นอกจากนี้ ผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.05 โดยด้านระบบการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ค่าเฉลี่ย 3.17 และด้านสถานที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ค่าเฉลี่ย 2.87

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการวิจัย พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะ แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ส่วนใหญ่มีปัญหาและข้อเสนอแนะ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เห็นว่า ค่าตอบแทนยังอยู่ในระดับที่ต่ำเกินไป ควรเพิ่มค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 21.88 รองลงมา คือ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต เห็นว่า กรอบในการเลื่อนระดับยังไม่มีความชัดเจน ควรจัดระบบให้มีมาตรฐานเดียวที่สามารถกำกับใช้ทั้งในส่วนกลางและภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ 9.38 และด้านสิทธิส่วนบุคคล ร้อยละ 6.25 เห็นว่า ควรมีระบบป้องกันที่ดี และควรปรับปรุงกฎหมายทุกฉบับให้มีหมวดป้องกันคุ้มครองสิทธิหน้าที่ของตน

อภิปรายผลการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านแล้ว พบว่า ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต และ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ 3.06 มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต อยู่ในระดับมาก ในประเด็นหน่วยงานส่งเสริมให้ผู้มีความรู้ความสามารถในหน่วยงานเจริญเติบโตก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างเป็นธรรม แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร ทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการพัฒนาตนเอง ซึ่งนำไปสู่ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (1959) ที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนว่าปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้า คือการที่บุคคลขององค์กรได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติม หรือ ได้รับการฝึกฝน ซึ่งปัจจัยดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจให้มากขึ้น ส่วนปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในงาน คือ ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงานอย่างยั่งยืนของอาชีพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภัทรวดี ตูลย์ลักษณ์ (2547) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน ผลการศึกษพบว่า ข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับสูง

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพ ในระดับมาก ในประเด็นหน่วยงานมีการส่งเสริมระบบการทำงานเป็นทีม สถานที่ทำงานให้มีความสะอาด ปลอดภัย มีบรรยากาศร่มรื่น และมีการ

จัดหาวัสดุอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานอย่างเพียงพอ สะท้อนให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานที่บุคลากรพึงพอใจ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด Huse and Cummings(1995) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ได้แก่ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ หมายถึง การที่ผู้ทำงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย และสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง ลักษณะงานที่มีส่วนพัฒนาให้ผู้ทำงานมีโอกาสสร้างปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและเป็นที่ยอมรับของร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร ในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร

2.1 จากการศึกษาปัจจัยการจัดการ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระอิสระ 2 ตัว คือ ด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน พบว่า ด้านการบริหาร และด้านลักษณะงาน ส่งผลทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเท่ากับ 0.262 และ 0.187 ตามลำดับ โดยด้านการบริหาร มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

การบริหาร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า การบริหารมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ซึ่งองค์การมี การบริหารงานที่ชัดเจน ทั้งนโยบาย และเป้าหมาย ส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานไปในทิศทางที่กำหนดได้ บุคลากรมีความเชื่อถือ ยอมรับและมีความเชื่อมั่นต่อหลักการบริหารขององค์กร ย่อมจะส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Greenberg and Baron (1995) เกี่ยวกับการบริหารจัดการซึ่งฝ่ายบริหารและพนักงานมีส่วนสำคัญต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรหรือของระบบงานช่วยให้งานบรรลุจุดมุ่งหมาย และประสบความสำเร็จตามต้องการ และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของอารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) พบว่า ปัจจัยของความสำเร็จในการดำเนินการตามนโยบาย คือ ความจริงใจ มุ่งมั่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร นโยบายที่มีเป้าหมายและทิศทางที่ชัดเจน การมีส่วนร่วมของพนักงาน วิธีการดำเนินการที่มีประสิทธิภาพตรงตามเป้าหมาย วัตถุประสงค์ สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินการ รวมถึงการติดตามผล และตรวจสอบประสิทธิภาพ มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท Asia Precilion Co.,Ltd.

2.2 จากการศึกษาปัจจัยสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ 3 ตัว คือ ด้านสถานที่ ระบบการทำงาน และด้านวัฒนธรรม ด้านวัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงาน และด้านสถานที่ ที่ส่งผลทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร โดยมีค่าเท่ากับ 0.222 .197 และ 0.265 โดยด้านวัฒนธรรมองค์กร มีผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัฒนธรรมองค์กร เป็นปัจจัยที่ส่งผลทางบวกต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรมีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกัน เป็นทีมช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ซึ่งเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรรู้สึกอยากทำงานอย่างเต็มที่

ด้วยความเต็มใจ มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน และยังทำให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร ดังนั้น หากหน่วยงานมีวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรดีขึ้นตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดของ Weather and Davis (1982) ที่กล่าวถึงปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม อันได้แก่วัฒนธรรมองค์กร ที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน ทำให้คนอยากทำงานและไม่อยากทำงาน ซึ่งนับเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญยิ่งต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปราณี เลหาพิบูลย์กุล (2547) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร ด้านวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานครและการศึกษาข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร และด้านสิทธิส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ซึ่งควรดำเนินการปรับปรุงเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตกรุงเทพมหานคร ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยเฉพาะในประเด็นท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับค่าตอบแทนของหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ดังนั้นองค์กร ควรเสนอให้ภาครัฐบาลมีการพิจารณาปรับอัตราเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับอัตราค่าครองชีพในปัจจุบัน และปรับปรุงกระบวนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ให้มากยิ่งขึ้น จะทำให้บุคลากรรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และสามารถสะท้อนให้เห็นถึงการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่าเดิม

2) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของบุคลากร ในประเด็นหน่วยงานท่านเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นในการทำงานรูปแบบใหม่ๆ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น องค์กรควรเปิดช่องทาง หรือสนับสนุนให้บุคลากรสามารถให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ ที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร จะช่วยเสริมสร้างให้มีการพัฒนารูปแบบการทำงานใหม่ๆ ได้ดียิ่งขึ้น และบุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

3) ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยเฉพาะประเด็นท่านมีสิทธิเสรีภาพในการปฏิบัติงานในหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ดังนั้น ควรเปิดช่องทางให้บุคลากรสามารถให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์แก่องค์กร ควรให้อิสระ ในการตัดสินใจงานของตนมากขึ้น ทำให้ผลงานมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีภาคภูมิใจในงาน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการศึกษาสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดอื่นๆ เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดต่าง ๆ ว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่ อันจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงาน และเพื่อศึกษาปัญหาและเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขตจังหวัดต่างๆ ได้อย่างเหมาะสม

เอกสารอ้างอิง

กฎกระทรวง แบ่งส่วนราชการกรมที่ดิน กระทรวงมหาดไทย พ.ศ. 2545 (วันที่ 9 ตุลาคม 2545 ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 119 ตอน 103 ก หน้า 196)

กนกพิชญ์ จ้อยนุแสง (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสกลนคร”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดบุรีรัมย์”

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ชาญชัย อาจิณสมารักษ์ (2548) *ปฏิสัมพันธ์ในองค์กร* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2547) “การเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 14 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ดิน ปรังพฤทธิ์ (2546) *การพัฒนาบริหาร* นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2540) *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

ปราณี เลหาพิบูลย์กุล (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสถาบันพัฒนาข้าราชการกรุงเทพมหานคร”

วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ภัทรวุฒิ ดุลย์ลักษณ์ (2547) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองทัพอากาศเหล่านักบิน” วิทยานิพนธ์

ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ราณี อธิชัยกุล (2550) “จิตใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์การและทรัพยากรมนุษย์* หน่วยที่ 5 หน้า 283-284 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช นนทบุรี

วรณารถ แสงมณี (2543) *การบริหารงานบุคคล* กรุงเทพมหานคร สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด”

วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช (2551) *เอกสารการเรียนรู้การทำวิจัยด้วยตนเอง* นนทบุรี

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล (2549) *คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์*

การบริหารทรัพยากรบุคคล กรุงเทพมหานคร สำนักงาน ก.พ.

อารีรัตน์ บุญรัตน์ (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท Asia Precision Co., Ltd” วิทยานิพนธ์ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่