

**คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ
สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์***
**QUALITY OF WORKING LIFE OF GOVERNMENT OFFICERS AT OFFICE
OF PERMANENT SECRETARY MINISTRY OF COMMERCE**

จินตนา สุขภาคกิจ

Jintana Sukpakkit

มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Kasetsart University, Thailand.

Email: jintana.sukp@ku.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 280 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบน t-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์กลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยบรรยากาศในองค์การอยู่ในระดับมากและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน, ข้าราชการ

* Received: 2 June 2021; Revised: 5 July 2021; Accepted: 7 August 2021



Abstract

The objective of this research were 1) to study quality of working life of Government official of Office of Permanent Secretary Ministry of Commerce 2) to compare quality of working life of Government official of Office of Permanent Secretary Ministry of Commerce classified by personal factors 3) to study the organizational factors relating to the quality of working life of Government official of Office of Permanent Secretary Ministry of Commerce. The samples were 280 Government officials and work at Office of Permanent Secretary Ministry of Commerce. The instrument was questionnaire. Statistics were frequency, percentage, average, standard deviation, where as the statistics test were t-test and One-Way ANOVA, Fisher's Least Significance Difference: LSD, and Pearson Product Moment Correlation at statistical significance of 0.05 The results showed that: The sample group of Government officials from Office of Permanent Secretary Ministry of Commerce had a high level of organizational factors and moderate level of quality of working life. As for the hypothesis testing results, it was found that the comparison of the overall quality of working life based on different educations had significance at 0.05 statistical level and organization factors were related to quality of working life of Government officials from office of Permanent Secretary Ministry of Commerce at 0.05 statistical level

Keywords: Quality of Working Life, Government Official

บทนำ

ประเทศไทยมุ่งเน้นการพัฒนาให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข จากการศึกษาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540 – 2544) ได้มีการปรับแนวคิดการพัฒนาจากเดิมที่เน้นการพัฒนาเศรษฐกิจเป็นมุ่งเน้นการพัฒนาโดยมีคนเป็นศูนย์กลาง เพราะคนเป็นปัจจัยความสำเร็จของการพัฒนาในทุกเรื่อง การพัฒนาเศรษฐกิจเป็นเครื่องมือหนึ่งที่จะช่วยให้คนมีความสุขและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยการปรับเปลี่ยนวิธีการพัฒนาแบบแยกส่วนเป็นบูรณาการแบบองค์รวม เพื่อให้เกิดสมดุลในการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ. 2545- 2549) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550- 2554) ได้นำปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้ ยังคงมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และคุณภาพการดำรงอยู่ของคนไทยอย่างมีความสุขและยั่งยืน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) มุ่งพัฒนาให้คนไทยทุกช่วงวัย เป็นคนสมบูรณ์ มีคุณธรรมจริยธรรม มีระเบียบ



วินัย ค่านิยมที่ดี จิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบคลุมรอบอุ้น เป็นคนเก่งที่มีทักษะความรู้ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต รวมถึงมีความ มั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทาง สังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพา ตนเองได้

การทำงานนับเป็นสิ่งสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ การที่มีงานทำช่วยให้มนุษย์สามารถ ตอบสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เวลาส่วนใหญ่ใช้ไปกับการทำงาน คนวัย แรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากร ซึ่งเป็นกลุ่มคนที่มีความสำคัญในการ ขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาศักยภาพรวมถึง คุณภาพชีวิตที่ดีด้วย ถ้ามนุษย์มีความรู้สึกรักพอใจกับการทำงานก็จะทำให้มนุษย์มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ทำให้สภาพการทำงานดีไปด้วย

ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์การ บุคคล คือ ผู้ที่จุด ประกายความคิดสิ่งต่างๆให้เกิดในองค์การ ปัจจุบันความสำคัญของ “คน” ในองค์การถือเป็น “ทรัพยากร” ที่มีค่าจึงเกิดคำว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคล” กล่าวคือ มองเห็นว่าคนเป็น “ต้นทุน” ที่สำคัญขององค์การ จึงเกิดคำใหม่ว่า “การบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นต้นทุน” หรือ “การบริหารทุนมนุษย์” หรือ “Human Capital Management” (สีมา สีมานันท์, 2550 : 3) การพัฒนาทรัพยากรบุคคลและพัฒนาทุนมนุษย์ให้เข้มแข็ง คือสิ่งที่สำคัญที่สุด ทรัพยากร บุคคลเป็นปัจจัยพื้นฐานในการขับเคลื่อนและพัฒนาประเทศ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่าง มีประสิทธิภาพ เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่เป็นรูปธรรม ต้องเริ่มจากการสร้างคนให้เป็นมนุษย์ที่ สมบูรณ์ และดำรงตนอย่างมีคุณค่า คือ เป้าหมายของสังคมและประเทศอย่างยั่งยืน

กระทรวงพาณิชย์ เป็นองค์การที่มีหน้าที่เกี่ยวกับธุรกิจบริการ ทรัพยากรทางปัญญา และราชการอื่นๆ ที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงพาณิชย์ บุคลากรของรัฐ เปรียบดังหัวใจที่จะขับเคลื่อนองค์การไปสู่เป้าหมายสูงสุด องค์การจะเป็นไปในทิศทางเช่นไรก็ ขึ้นอยู่กับบุคลากรเป็นส่วนสำคัญ องค์การจึงต้องให้ใส่ใจและให้ความสำคัญในการพัฒนา บุคลากรในองค์การ คือการสร้างความสุขในการทำงานให้กับบุคลากร และทำให้บุคลากรรู้สึก เป็นส่วนหนึ่งกับองค์การและมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์การ

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงทางด้านต่างๆ เช่น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ ด้านการเมือง และด้านการแพร่ระบาดของเชื้อโรค เป็นต้น จากการศึกษาสถิติการสูญเสียข้าราชการพลเรือน ปี 2562 (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2563) ข้าราชการพลเรือนลาออกจาก ระบบราชการ จำนวน 12,122 คน คิดเป็นร้อยละ 3.06 กรณีสูญเสียส่วนใหญ่คือการลาออก จากราชการ จำนวน 5,926 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 รองลงมาคือเกษียณอายุราชการ จำนวน 5,604 คน คิดเป็นร้อยละ 46.23 และน้อยที่สุดเป็นการลาออกด้วยเหตุสุดวิสัย จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 1.33 ปี 2560 ข้าราชการพลเรือนลาออกจากระบบราชการ จำนวน 13,784



คน คิดเป็นร้อยละ 3.58 กรณีสูญเสียส่วนใหญ่คือการลาออกจากราชการ จำนวน 6,532 คน คิดเป็นร้อยละ 47.39 รองลงมาคือเกษียณอายุราชการ จำนวน 6,521 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 และน้อยที่สุดเป็นการลาออกด้วยเหตุสุดวิสัย จำนวน 238 คน คิดเป็นร้อยละ 1.72 พบว่าจากสถิติดังกล่าวการสูญเสียของข้าราชการร้อยละ 46

จากปัญหาดังกล่าว คุณภาพชีวิตมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์การมากที่สุด ดังนั้นการบริหารงานบุคคล ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงาน องค์การควรมีการตรวจสอบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ว่าอยู่ในระดับใด ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีถือเป็นองค์การที่ดีและควรพัฒนาเพิ่มขึ้น แต่ถ้าคุณภาพที่ต่ำควรพัฒนาให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น การปฏิบัติงานบางครั้งบุคลากรต้องพบกับความเสี่ยงและความขัดแย้งเกิดขึ้นในองค์การไม่มากนัก น้อย ประเด็นของ Stringer 2002 กล่าวว่าบรรยากาศขององค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผู้บริหารควรให้ความสำคัญต่อบรรยากาศขององค์การด้วย ถ้าบรรยากาศในองค์การดีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย

จากเหตุผลข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญต่อการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการเพื่อทราบถึงความคิดเห็น ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะให้กับองค์การนำไปเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตของบุคลากรได้อย่างถูกต้องและเหมาะสม

วัตถุประสงค์การวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดวัตถุประสงค์การวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์การกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้ เป็นการวิจัยแบบสำรวจจากตัวอย่าง และการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือเพื่อศึกษาในเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์



1. แหล่งข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ จำนวน 1,247 คน ผู้วิจัยได้ทำการหาจำนวนกลุ่มตัวอย่าง (Sample size) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ได้ขนาดตัวอย่างที่ครอบคลุมสถิติที่ใช้ในการวิจัย เท่ากับ 280 ตัวอย่าง

2. เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่หนึ่ง ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่สอง ปัจจัยบรรยากาศในองค์การของสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ส่วนที่สาม คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

3. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลและทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) ใช้สำหรับอธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาวิจัย

2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สำหรับอธิบายปัจจัยบรรยากาศในองค์การและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้การทดสอบค่า (t-test)

4. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างตั้งแต่ 3 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD)

5. ค่าสัมประสิทธิ์ สัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson produce moment correlation coefficient) ใช้ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศในองค์การกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ไว้ดังนี้ สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำมาก ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.00 – 0.30 สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ต่ำค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.31 – 0.50 สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์ปานกลาง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.51 – 0.70 สหสัมพันธ์ที่มีความสัมพันธ์สูง ค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 และค่าสหสัมพันธ์จะอยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00

6. ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05



ผลการวิจัย

1. เพศ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากเป็นเพศหญิง จำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 และเพศชาย จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 28.9

2. อายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.1 รองลงมา อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 28.2 อายุ 41 – 50 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็น ร้อยละ 19.6 และน้อยสุด อายุ 51 ปี ขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 6.1

3. ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก ปริญญาตรี จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 รองลงมา สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 25.7 และน้อยสุด ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2

4. สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก โสด จำนวน 178 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 และน้อยสุด สมรส จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 36.4

5. อายุราชการ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมากอายุราชการ ไม่เกิน 5 ปี จำนวน 158 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 รองลงมา อายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 อายุราชการ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 และน้อยสุด อายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 10.7

6. ระดับบรรยากาศในองค์กร พบว่า บรรยากาศในองค์กรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ย 3.88

7. ระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.55

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้าราชการที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากสังคมปัจจุบันมีความเสมอภาคทางเพศ มนุษย์ทุกเพศ ที่มีสิทธิในความเป็นมนุษย์อย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการไม่มีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



ข้าราชการที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากข้าราชการมีสวัสดิการ ค่าตอบแทน เท่าเทียมกัน ทำให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการไม่มีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างกับด้านระดับการศึกษา จำนวน 2 คู่ ได้แก่ 1.ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี, สูงกว่าปริญญาตรี 2. ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตต่ำกว่าข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี

ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่าง เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคง ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ การจัดการบริหารเวลา การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ยกเว้นด้านการอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป และด้านการควบคุมดูแลงาน พบว่าเป็นไปตามสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากข้าราชการที่โสดและสมรสแล้ว มีการมอบหมายงาน และเส้นทางความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ข้าราชการที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้วิธีการทำงานเปลี่ยนไปทำให้อายุราชการที่แตกต่างก็สามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและพัฒนางานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์



ผลทดสอบสมมติฐานบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ โดยด้านสภาพการทำงานมีความสัมพันธ์สูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

บรรยากาศองค์การแตกต่างกันจะส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจากโครงสร้างองค์การส่งผลให้มีลำดับชั้นการบังคับบัญชาที่ซับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบที่ได้มอบหมายเพิ่มมากขึ้นทำให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมถึงการชื่นชม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะองค์การที่มีการชื่นชมและสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก

การทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุช่วงระหว่าง 31 – 40 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด อายุราชการไม่เกิน 5 ปี ปัจจัยบรรยากาศในองค์การ สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวมแสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญระดับมาก รายด้านให้ความสำคัญระดับมาก 6 ด้าน โดยสูงสุดคือ ด้านความผูกพัน ด้านการสนับสนุน ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ และน้อยสุดคือ ด้านการชื่นชม ตามลำดับ ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ในภาพรวม แสดงให้เห็นว่า ให้ความสำคัญในระดับมาก รายด้าน ให้ความสำคัญระดับมาก 4 ด้าน โดยสูงสุดคือ ด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ รองลงมา ด้านการควบคุมดูแลงาน ด้านการอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป และด้านสภาพการทำงาน ส่วนรายด้านที่ให้ความสำคัญระดับปานกลาง มี 2 ด้าน คือ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน และน้อยสุดคือ ด้านความเครียดจากงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน 6 สมมติฐาน ผลปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐาน 2 สมมติฐาน คือ ระดับการศึกษา และบรรยากาศในองค์การ ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน 4 สมมติฐาน คือ เพศ อายุ สถานภาพ และอายุราชการ

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่ แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ปัจจุบันสังคมมีความเสมอภาคทางเพศ ข้าราชการไม่ว่าจะเพศชายหรือเพศหญิงมีสิทธิอย่างเท่าเทียมกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตของข้าราชการไม่มีแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน



ผลการทดสอบ พบว่า อายุของข้าราชการไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ มีสวัสดิการ ค่าตอบแทน อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่ข้าราชการอย่างทั่วถึง ไม่ว่าข้าราชการจะมีอายุมากหรือน้อย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรณชฤดี ป้องกันภัย (2557)

สมมติฐานที่ 3 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า ระดับการศึกษามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากตำแหน่งหน้าที่การงาน ความมั่นคง ผลตอบแทน การพัฒนาความรู้ การจัดการบริหารเวลา การสร้างปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนิศาภัทร ม่วงคำ (2559) เดชา รัตนโสภา (2559) ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ชลิบ (2559) และปริยาภรณ์ แสงแก้ว (2559)

สมมติฐานที่ 4 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า สถานภาพไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากข้าราชการที่โสดและสมรสแล้ว มีการมอบหมายงาน และเส้นทางความก้าวหน้าไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของรณชฤดี ป้องกันภัย (2557) และนิศาภัทร ม่วงคำ (2559)

สมมติฐานที่ 5 ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ผลการทดสอบ พบว่า อายุราชการไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ปัจจุบันมีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีทำให้วิธีการทำงาน เปลี่ยนไปทำให้อายุราชการที่แตกต่างกันก็สามารถใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการทำงานและพัฒนา งานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของเพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) และนิศาภัทร ม่วงคำ (2559)

สมมติฐานที่ 6 บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

ผลการทดสอบ พบว่า บรรยากาศองค์การไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เนื่องจากโครงสร้างองค์การส่งผลให้มีลำดับชั้น การบังคับบัญชาที่ซับซ้อนรวมถึงความรับผิดชอบที่ได้มอบหมายเพิ่มมากขึ้นทำให้คุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน รวมถึงการชื่นชม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาก็ส่งผลให้ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยเฉพาะองค์การที่มีการชื่นชมและสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชาจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานค่อนข้างมาก ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของธรรารณ ชุกกลิน (2558) ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา (2559) เดชา รัตนโสภา (2559)



นิรญา แซ่ตั้ง (2559) ปรียาภรณ์ แสงแก้ว (2559) และนิธิ ปิยะพันธุ์, ทองฟู ศิริวงศ์, และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์ (2560)

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ผู้ศึกษาขอเสนอความคิดเห็น โดยมีรายละเอียดในแต่ละด้าน ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์

1. ด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านความพึงพอใจในงานและอาชีพ อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อคำถาม ท่านมักได้รับคำชื่นชมเมื่อท่านทำงานได้บรรลุเป้าหมาย อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรมีการจัดทำนโยบายเพื่อส่งเสริมคุณภาพการทำงาน เพื่อให้ข้าราชการความพึงพอใจในงานและสามารถตอบสนองที่ดีจากองค์กร รวมถึงขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นได้ และยังส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นอย่างดีด้วย

2. ด้านการอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านการอยู่ดีกินดีโดยทั่วไป อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อคำถาม ท่านมีพหู่ใจกับคุณภาพชีวิตการ อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรมีการจัดการสภาพแวดล้อม ในที่ทำงานให้เกิดความรู้สึกปลอดภัย และถูกสุขอนามัย

3. ด้านความเครียดจากงาน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านความเครียดจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้อคำถาม ท่านรู้สึกกดดันในงานที่ทำ อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้ความเครียดจากงานลดน้อยลง เช่น การหมุนเวียนหน้าที่การปฏิบัติงานเพื่อให้ลดความเครียดและเพิ่มความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านการควบคุมดูแลงาน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงาน ปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านความเครียดจากงาน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อคำถาม ท่านได้รับคำแนะนำและถ่ายทอดวิธีการทำงานอย่างเพียงพอ อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับ



กับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน การควบคุมดูแลงาน

เช่น มีการจัดทำตัวชี้วัดความก้าวหน้าขององค์กร ทำให้องค์กรมีเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงานของบุคลากร

5. ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านปฏิสัมพันธ์ระหว่างที่ทำงานและที่บ้าน อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าข้อคำถาม ปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากจนส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรมีการจัดสรรบุคลากรเพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กับงาน หรือ จัดสรรบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน้าที่นั้นเพิ่มขึ้นเพื่อแบ่งเบางานที่มีอยู่

6. ด้านสภาพการทำงาน

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ด้านสภาพการทำงาน อยู่ในระดับมาก โดยพบว่าข้อคำถาม ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของงาน อยู่ในระดับน้อยสุด เมื่อเปรียบเทียบกับข้ออื่น ดังนั้น สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ ควรเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน เพื่อให้บุคลากรมีความรู้สึกมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน เช่น รับฟังการเสนอแนะ และข้อคิดเห็นจากบุคลากร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ เพื่อให้ผลการวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยขอเสนอข้อเสนอแนะ เพื่อทำการวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

1. ควรศึกษารายละเอียดเพิ่มเติมเฉพาะด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อให้ครอบคลุมถึงเนื้อหาสาระและรายละเอียดเฉพาะด้าน
2. ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างข้าราชการหน่วยงานอื่นๆ
3. ศึกษาโดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลลักษณะงานวิจัยเชิงคุณภาพ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้เกิดความเข้าใจคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงลึกและเป็นประโยชน์มากยิ่งขึ้น



เอกสารอ้างอิง

- จำเรียง วิทยาธิกร และคณะ. (2563). กำลังคนภาครัฐ 2562 : ข้าราชการพลเรือนสามัญ. นนทบุรี: บริษัท 21 เซ็นจูรี จำกัด.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). บรรยาการขององค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เดชา รัตนโสภา. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหาร กองทัพบกทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 11 รักษาพระองค์. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2538). ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธราวรรณ ชุกกลิ่น. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยาการขององค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา ข้าราชการพลเรือนจำและทัณฑสถาน เขต 2. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นิตย สัมมาพันธ์. (2540). เทคนิคการวิเคราะห์นโยบาย. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิภา แก้วศรีงาม. (2547). จิตวิทยาองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นิรญา แซ่ตั้ง. (2559). บรรยาการขององค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นิตี ปิยะพันธุ์, ทองฟู ศิริวงศ์, และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยาการขององค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสารพยาบาลตำรวจ, 9(2), 153 – 162.



- ปณัฏฐ์สรณ์ อินทร์ชลิบ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นอำเภอไทรน้อย จังหวัดนนทบุรี. ใน วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปรียาภรณ์ แสงแก้ว. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการทำงานของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่ง จังหวัดสมุทรปราการ. ใน วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาศิลปศาสตร์. มหาวิทยาลัยเกริก.
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนการศึกษา. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สีมา สีมานนท์. (2550). หลักสูตรเฉพาะทางสำหรับรองรับการทำงานตามระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่. เอกสารประกอบการฝึกอบรมสำหรับผู้บริหารที่รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สมยศ นาวิการ. (2550). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์. (2562). โครงสร้างองค์กร (Online). เรียกใช้เมื่อ 28 เมษายน 2562 จาก http://www.ops.moc.go.th/ewt_news.php?nid=3943.
- Almerinda, F. (2011). How does Organizationl Climate Influence the Ethical Behavior of People in An Organization?. International Business and Economics Research Journal. 2(10): 64 – 72.
- Ashwini, J. (2016). A Comparative Study of Quality of Work Life in Manufacturing and Service Sector Industries in Karnataka. International Journal of Business From Bharatiya Vidya Bhavan's M.P. Birla Institute of Management, Bengaluru, 2(10): 52 – 59.
- Brown, W. B. and D. J. Moberg. (1980). Organization Theory and Management: A Macro Approach. New York: John Wiley and Sons.
- Davis, L.E. (1977). Enhancing Quality of Working Life. International Labour Review 16, 53.
- Davis et al. (1989). Human Behavior at Work: Organizational Behavior. 8th ed. New York: McGraw Hill.



- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1983). Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office.
- Easton, S. and Laar, D.V. (2013). QoWL (Quality of Working Life) – What, How, and Why?. Psychology Research, 3(10), 596-605.
- _____. (2018). User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale. 2nd ed. United Kingdom: University of Portsmouth: 13.
- Ferrans and Powers. (1992). Psychometric Assessment of the Quality of Life Index. ใน Research in Nursing and Health, 15, 29 – 38.
- Hinkle, D.E, William ,W. and Stephen G. J. (1998). Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4th ed. New York : Houghton Mifflin.
- Huang, T.C., Lawler, J. and Lei, C.Y. (2007). The Effects of Quality of Work Life on Commitment and Turnover Intention. Social Behavior and Personality. 35(6): 735 – 750.
- Huse, E.F. and T.G. Cummings. (1985). Organization Development and Change. Minnesota: West Publishing.
- Lewin, David. (198) . Collective Bargaining and the Quality of Work Life. Organizational Dynamics. 10, 2 (Autumn), 37-53.
- Likert, Rensis. (1976). The Human Organization. New York: McGraw – Hill. Inc.
- Litwin, G.W., and Stinger, J.R.A. (1968). Motivation and Organizational Climate, Division of Research. Boston: Harvard University Graduate School of Business.
- Lussier, Robert N. (2010). Human Relations in Organization : Application and Skill-Building. 8th ed. Boston, Mass: McGraw-Hill/rwin.
- Maslow, A. (197). Human Needs Theory : Maslow’s Hierarchy of Human Needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human Health and Function. 3rd ed. Philadelphia: Lippincott.
- Oshane Thorpe, Damion Walker and Deema Maghalseh. (2020). A Case Study Investigating Faculty Work-Related Quality of Life (WRQoL) and the Efficacy of the WRQoL Scale in a Medium-sized Private Gulf Higher Education Institution. Journal of Educational and Social Research, 6(10), 50 – 65.
- Steers, R.M. and Porter, L. (1979). Motivation and Work Behavior. New York: McGraw Hill.



- Shrovan, D.J. (1983). Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector. Massachusetts: Addison-Wesley.
- Stringer, R. (2002). Leadership and Organization Climate. Jersey: McGraw Hill, Inc.
- UNESCO. (1981). Quality of Life. An Orientation of Population Education. Bangkok: UNESCO.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life : What Is It?. Sloan Management Review 15: 12-16.
- _____. (1975). Criteria for Quality of Working Life: The Quality of Working Life. New York.