

คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร
กลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี¹

QUALITY OF LIFE AFFECTING OPERATING EFFECTIVENESS ON PERSONEL
OF ROYAL SPONSORED FUNERAL SERVICE DIVISION 3 PHETCHABURI

พงศธร อภิวัฒน์ไพฑูรย์²

บทคัดย่อ

การศึกษางานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี 3) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ซึ่งการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูล กลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จำนวน 72 ราย ใช้สถิติเชิงพรรณนาในวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบ สมมติฐานและรายงานผลด้วยสถิติเชิงอนุมาน โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี โดยรวมอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความร่วมมือ มีระดับประสิทธิผลมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 2) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี อยู่ในระดับสูงมากเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดอยู่ในระดับสูงมาก 3) คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มี 3 ด้าน คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโทหลักสูตรทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Abstract

A research study on Quality of Life Affecting Operating Effectiveness on Personnel of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. This time the objective is to: 1) Study the effectiveness of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, 2) Study the quality of life of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi, 3) Study the quality of life that influences the effectiveness of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. Use exploratory study methods using questionnaires as a tool to gather information. The sample used in the study was personnel of the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. A total of 72 participants used descriptive statistics to analyze the data, including percentage, average, standard deviation. The results of the research showed that 1) the effectiveness of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi was very high overall. When considering each aspect, it was found that the goal was cooperation. 2) The quality of life of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi is very high. When considering each aspect, it was found that the goal was management. 3) Quality of life that affects the effectiveness of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi. There was a statistically significant positive correlation of .05 when considering three areas: adequate and fair remuneration, opportunities for personal development and employment security, There is a relationship between quality of life and operational effectiveness of personnel in the Office of Royal Sponsored Funeral Service Division 3 Phetchaburi.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ทรัพยากรมนุษย์ ถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีค่ามากเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงโดยองค์กรที่มีทรัพยากรมนุษย์ที่ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีศักยภาพสูงและสามารถนำศักยภาพมาใช้ให้เกิดประโยชน์ในทางการขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรแล้ว องค์กรนั้นก็ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น แต่ในทางกลับกันหากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ที่มีศักยภาพ ทั้งยังไม่สามารถนำความรู้ความสามารถมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรได้ องค์กรนั้นก็ล้มเหลว ไม่มีความสำเร็จก้าวหน้า ดังนั้นจะเห็นได้ว่าความเจริญก้าวหน้าหรือความล้มเหลวขององค์กรจึงขึ้นอยู่กับปัจจัยทรัพยากรมนุษย์เป็นสำคัญ

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานนับได้ว่าเป็นความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่งองค์การควรจัดให้มีสถานที่ที่เอื้อประโยชน์ต่อการทำงาน อยู่ท่ามกลางสิ่งแวดล้อมที่ดี มีความปลอดภัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดี นอกจากนี้ ทุกภาคส่วนต้องส่งเสริมให้บุคลากรมีการทำงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกาย และจิตใจ โดยเฉพาะผู้บริหารไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ ควรผลักดันให้บุคลากรในสังกัดมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี รวมถึงการเสริมสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา หรือระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน เพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในหน่วยงาน อันเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน

ด้วยเหตุนี้ องค์การจึงควรให้ความสำคัญกับบุคลากรโดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้ ถือเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มขวัญกำลังใจของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการพัฒนางาน พัฒนาตนเองในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และหากบุคลากรในองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลโดยตรงทำให้การทำงานออกมาได้อย่างดี มีประสิทธิภาพ สามารถทำงานได้อย่างมุ่งมั่นและทุ่มเททั้งร่างกายและแรงใจเพื่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลทำให้องค์กรขับเคลื่อนไปได้ อย่างมีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า

ผู้วิจัยซึ่งเป็นข้าราชการในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี จึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของบุคลากรในสังกัดที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่อาจส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ เพื่อให้บุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานและส่งผลให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

คำถามในการวิจัย

1. ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็นอย่างไร
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เป็นอย่างไร
3. คุณภาพชีวิตมีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี หรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

Chemersand Ayman (1985: 359-367 อ้างถึงใน ฉัตรรัชดา วิโรจน์รัตน์, 2557: 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่าประสิทธิผล หมายถึง การทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และได้รับประโยชน์มากที่สุด แบ่งประสิทธิผลในการปฏิบัติงานออกเป็น 3 ด้านคือ 1. คุณภาพผลงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วงตามระยะเวลาหรือมาตรฐานที่ตั้งไว้ 2. ปริมาณผลงาน หมายถึง จำนวนผลงานที่ทำสำเร็จเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่กำหนดหรือปริมาณงานที่ควรทำได้ในเวลาหรือมาตรฐานที่ควรจะเป็น 3. ความทันเวลา หมายถึง ความสม่ำเสมอในการทำงานตลอดปีและการตรงต่อเวลา เช่น การมีข้อมูลพร้อมเพื่อนำไปใช้ในการตัดสินใจในปัญหาต่างๆ ที่เกี่ยวข้องได้ตามความต้องการ

Richard M. Steers (1981: 406 -407 อ้างถึงใน กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี, 2557:12) ได้เสนอว่าประสิทธิผลหมายถึง การที่ผู้นำได้ใช้ความสามารถในการแยกแยะการบริหารงานและใช้ทรัพยากรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร อันได้แก่ 1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ 2. คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน 3. ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่ตั้งสมมาจากการศึกษา การค้นคว้า หรือประสบการณ์ในงานที่ทำมีความชำนาญความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะรวมถึงความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานในงานที่ได้รับมอบหมาย 4. คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง สิ่งชี้ให้เห็นลักษณะเฉพาะในการทำงานของพนักงาน อันบ่งบอกถึงความถนัดในงานแต่ละด้าน 5. ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นการช่วยเหลือด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง 6. ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อบุคคลอื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่เกี่ยวกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน 7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การค้นหาแนวทางใหม่ๆ หรือวิธีการใหม่ๆ ที่

แตกต่างกันออกไปมาใช้ในการแก้ปัญหา ความคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการแสวงหาแนวทางใหม่ การปรับปรุงแนวทางใหม่ เพื่อสามารถทำงานได้อย่างรวดเร็ว 8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม หมายถึง การพิจารณาผลการดำเนินงานทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผลจากนิยามต่างๆ แล้ว สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดี ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่สำคัญและแสดงให้เห็นถึงระดับความสามารถในการบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ หรือการที่ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จสิ้น และประสบผลสำเร็จเป็นอย่างดีโดยเฉพาะในยุคปัจจุบันที่มีการแข่งขันเป็นสิ่งที่ใช้ในการตัดสินความสำเร็จขององค์กร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse & Cummings (1985: 198 อ้างถึงใน สิริพันธ์ เกษมธาดา ศักดิ์, 2559:16-17) ได้มีการนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กรหรืออีกนัยหนึ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงาน ของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

Cummings and Worley (1997: 301-303) อ้างถึงใน จุฑามาศ วรรณสุภผล, 2556:13-14) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นระดับความพึงพอใจในงานและสุขภาพทางจิต การใช้ประโยชน์ในความหมายนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นที่ผลลัพธ์ส่วนบุคคลของประสบการณ์การทำงาน และวิธีในการปรับปรุงการทำงานอันนำไปสู่การสนองความต้องการของบุคคลเป็นอันดับแรก นอกจากนี้ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่ชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วย ลักษณะต่างๆ 9 ประการ ดังนี้ 1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมหมายถึง การได้รับเงินเดือนและผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับการงานที่รับผิดชอบ สอดคล้องกับมาตรฐานสังคม 2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตรายและไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาตนเองจากงานที่ทำอยู่ ได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มที่ ได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถกำหนดเป็นเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานของตนเองได้ 4. ด้านความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ที่มีโอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถจากองค์กรที่เห็นความสำคัญ 5. ด้านความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกที่

มั่นใจของพนักงานว่า สามารถทำงานอยู่ต่อไปได้และไม่ถูกไล่ออกจากงาน โดยปราศจากความผิด

6. ด้านสังคมสัมพันธ์ หมายถึง การที่พนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ไม่แบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

7. ด้านลักษณะการบริหารงาน หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับความเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน มีความเท่าเทียมและเป็นธรรม

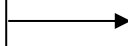
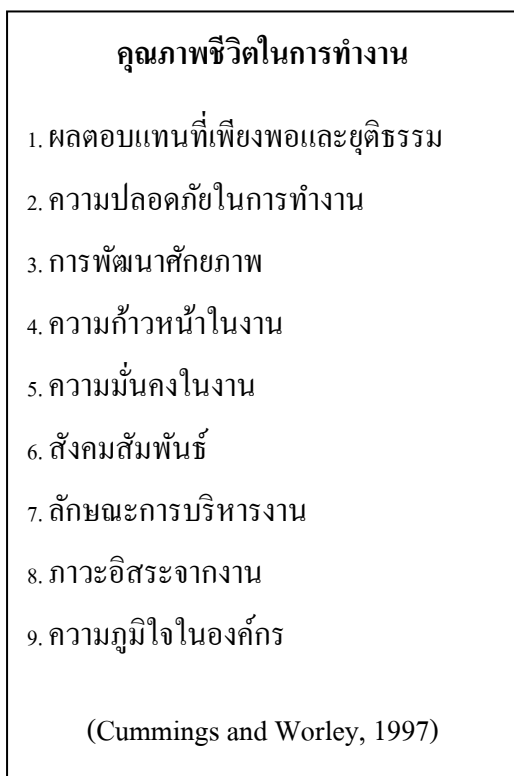
8. ด้านภาวะอิสระจากงาน หมายถึง ภาวะที่พนักงานมีความสมดุลระหว่าง ช่วงเวลาปฏิบัติงานกับช่วงเวลาพัก มีโอกาสได้คลายเครียดจากภาวะหน้าที่ที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม

9. ด้านความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคมในเรื่องต่างๆ

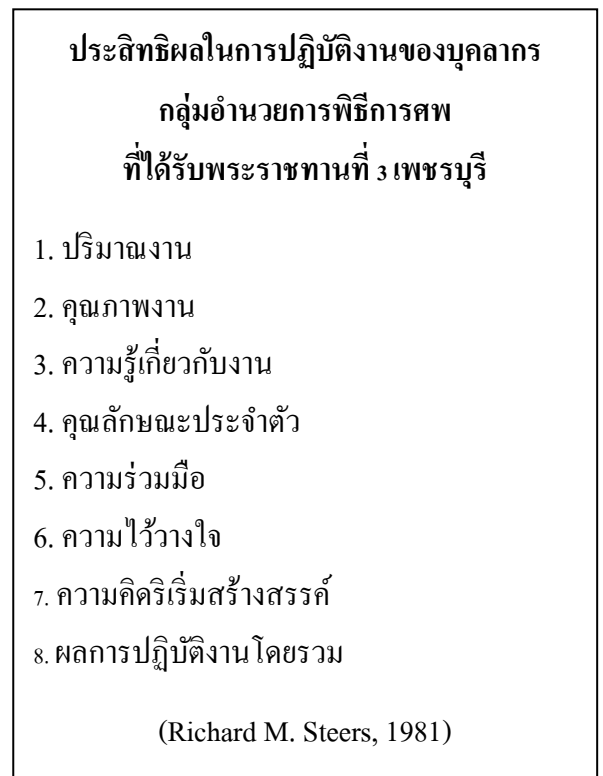
ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำให้ผู้ปฏิบัติงานในองค์กรทำงานได้อย่างมีความสุขและมีความพึงพอใจในการทำงาน อันเกิดจากการที่องค์กรตอบสนองต่อความต้องการต่างๆ ทั้งด้านร่างกาย จิตใจและเมื่อได้รับการตอบสนองที่ดีก็จะส่งผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน และส่งผลให้งานบรรลุตามเป้าหมาย ซึ่งถ้าผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและความผูกพันต่อองค์กร

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)



ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร กลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี มีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรกลุ่มอำนาจการพิพิธการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีรวมจำนวน 72 คน โดยการแจกแบบสอบถามเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบไปด้วย 9 ปัจจัย

1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ความปลอดภัยในการทำงาน
3. การพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าในงาน
5. ความมั่นคงในงาน
6. สังคมสัมพันธ์
7. ลักษณะการบริหารงาน
8. ภาวะอิสระจากงาน
9. ความภูมิใจในองค์กร

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

1. ปริมาณงาน
2. คุณภาพงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน
4. คุณลักษณะประจำตัว
5. ความร่วมมือ
6. ความไว้วางใจ
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยได้ทบทวนแนวความคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง นำมาสู่การสร้างกรอบแนวคิด และสร้างแบบสอบถามให้เหมาะสมกับการศึกษาในครั้งนี้ ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ทั้งนี้แบบทดสอบแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยด้านประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัด กลุ่มอำนาจการพิจารณาคนที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีจำนวน 40 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้านจำนวน 45 ข้อ โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 การหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Validity) ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามขึ้นจากการตรวจสอบเอกสาร แนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เกิดความถูกต้องของเนื้อหา (Content Validity) ก่อนนำไปทดลองใช้

4.2 การหาความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาจำนวน 30 ราย โดยข้อมูลคำถามจำนวน 85 ข้อ ก่อนเก็บข้อมูลก่อนกลุ่มตัวอย่างจริง โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha จะยอมรับการทดสอบเมื่อได้ค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วาณิชย์บัญชา, 2557) และเพื่อตรวจสอบความแม่นยำและความเหมาะสมของแบบสอบถาม เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน โดยผู้วิจัยใช้สูตรของ Cronbach, (1970) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติที่ได้จากการทำ Pilot Test ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าว ได้ค่าดังนี้

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ปริมาณงาน	.940	5
2. คุณภาพงาน	.917	5
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน	.904	5
4. คุณลักษณะประจำตัว	.915	5
5. ความร่วมมือ	.901	5
6. ความไว้วางใจ	.940	5
7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	.952	5
8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม	.950	5

ตารางแสดงค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	CRONBACH'S ALPHA	N OF ITEMS
1. ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	.946	5
2. ความปลอดภัยในการทำงาน	.909	5
3. การพัฒนาศักยภาพ	.931	5
4. ความก้าวหน้าในงาน	.927	5
5. ความมั่นคงในงาน	.920	5
6. สังคมสัมพันธ์	.923	5
7. ลักษณะการบริหารงาน	.960	5
8. ภาวะอิสระจากงาน	.918	5
9. ความภูมิใจในองค์กร	.937	5

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มประชากรที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 72 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 นำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล ในการศึกษาครั้งนี้จากการรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามครบแล้ว นำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้อง แล้วนำไปประมวลผลวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งแยกการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ดังนี้

1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนขั้นที่เท่าๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนขั้น

จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่ม ระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่ม ระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่ม ระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่ม ระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่ม ระดับน้อยที่สุด

2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการใช้ค่าทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม

2.1) การศึกษาอิทธิพลใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression) ด้วยวิธีแบบ Enter ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนั้นจะปฏิเสธสมมติฐานหลักก็เมื่อค่า Sig. มีค่าน้อยกว่า 0.05 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานที่เกิดจากแรงจูงใจภายในของบุคลากรสังกัดสำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดพิษณุโลก สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นชาย มีอายุระหว่าง 25 - 35 ปี สถานภาพ โสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีตำแหน่งเป็นช่างเหมาบริการ มีรายได้อยู่ระหว่าง 10,000 – 15,000 บาท

2. ผลการวิเคราะห์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความร่วมมือรองลงมาคือด้านคุณลักษณะประจำตัว ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านความไว้วางใจ ด้านผลการปฏิบัติงานโดยรวม ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ด้านปริมาณงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านคุณภาพงาน ตามลำดับ

3. ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ย สูงสุดคือ ด้านลักษณะการบริหารงาน รองลงมา คือ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาศักยภาพ ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 9 ด้าน มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี และทดสอบความสัมพันธ์ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ทุกด้าน สรุปได้ว่า ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความมั่นคงในงานมีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ในภาพรวม เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกลุ่มอำนาจการพิชิตการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ($r = .765$, Sig. = .000) ดังนั้น จึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาค้นคว้าอิสระ เรื่อง คุณภาพชีวิตที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี ผู้ศึกษาขอเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษา ไว้ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม องค์กรควรมีการปรับเงินเดือนให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมถึงมีเกณฑ์การปรับขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสม
2. ด้านการพัฒนาศักยภาพ องค์กรควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความรู้ความสามารถของตนให้เกิดประโยชน์ในงาน รวมถึงสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ารับการอบรมสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะทางวิชาการ

1. ควรศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาของบุคลากรที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
2. การศึกษาครั้งนี้วัดประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรีเพียงอย่างเดียว ซึ่งไม่อาจสะท้อนภาพรวมการปฏิบัติงานภายในองค์กรได้ ควรเพิ่มกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเปรียบเทียบระหว่างกลุ่มตัวอย่างสองกลุ่มที่มีความแตกต่างกัน
3. ควรศึกษาเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ เพื่อนำผลการศึกษามาสร้างแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงบริหารหรือเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรควรให้ความสำคัญด้าน โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นตามตำแหน่งในสายงานด้วยเป็นธรรมและเสมอภาค โดยมีหลักเกณฑ์ในการกำหนดความก้าวหน้าในหน้าที่การงานไว้อย่างชัดเจนมี โอกาสได้พัฒนาความรู้ความสามารถเพื่อสร้างแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้บุคลากรในองค์กรเกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เกิดความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร
2. ด้านสังคมสัมพันธ์ องค์กรควรมีกิจกรรมให้บุคลากรได้ทำร่วมกัน เพื่อให้บุคลากรได้มีโอกาสพบปะกัน มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน นำไปสู่ความเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ปราศจากอคติในการทำงานร่วมกัน มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ตลอดจนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

3. ด้านความภูมิใจในองค์กร ควรเปิดโอกาสหรือสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคม รวมถึงการทำประโยชน์ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นการอำนวยความสะดวกให้กับสังคมและสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะเป็นการปลูกฝังบุคลากรให้มีความรับผิดชอบต่อสังคม สร้างความภูมิใจให้แก่บุคลากรที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้

ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี เพื่อให้เกิดแนวทางในการเพิ่มประสิทธิผลในการปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มมากยิ่งขึ้น

2. กลุ่มประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดกลุ่มอำนวยการพิธีการศพที่ได้รับพระราชทานที่ 3 เพชรบุรี วิจัยครั้งต่อไปควรเปลี่ยนกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างอื่นในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

3. การศึกษาวิจัยครั้งนี้ใช้การศึกษาค้นคว้าในเชิงปริมาณ ในการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาค้นคว้าในเชิงคุณภาพ เพื่อให้ทราบข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2557). การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. กรุงเทพฯ. ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

เกษราภรณ์ เจริญบุญณะ (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ปัจจัย เอื้อต่อการทำงานและบุคลิกภาพแบบเขาวนัจจิตอัจฉริยะของพนักงานและ หัวหน้างานกลุ่มการเงินสถาบันการเงินแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. กรุงเทพฯ : วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ณัฐฉลดา รัตนคช. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรครู ระดับประถมศึกษา ในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะรัฐศาสตร์, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.

ณัฐชาติ อินทจักร. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ส่งผลต่อศักยภาพ ในการพัฒนาองค์กรของบริษัท อินเตอร์แอ็คควันซ์ฟูด จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการประกอบกา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ณัฐติมา ลีนปราชญา. (2557). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในพฤติกรรมการทำงานของกลุ่มพนักงานในอุตสาหกรรมบริการโรงแรม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ชนา จินดาโชตินันท์. (2556). อิทธิพลของแรงจูงใจในกิจกรรมและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรต่อความตั้งใจลาออก โดยมีความผูกพันกับองค์กรเป็นตัวแปรส่งผ่าน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาจิตวิทยาประยุกต์.
- ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. (2560). "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมไฟฟ้าอิเล็กทรอนิกส์และโทรคมนาคม." วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ปริญญา บุญฉวย. (2556). วัฒนธรรมองค์กร องค์กรการเรียนรู้ กับประสิทธิผลขององค์กรของสายอุตสาหกรรม: ตัวแบบสมการ โครงสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, สาขาพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม คณะพัฒนาสังคมและการจัดการสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- รัตนารักษ์ บุญมี. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. ชลบุรี: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สลักจิตร์ ดันดีบุญทวีวัฒน์. (2556). อิทธิพลของความเป็นส่วนหนึ่งในงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันกับองค์กรต่อความตั้งใจลาออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, คณะจิตวิทยา, สาขาจิตวิทยา.
- อุทัย เลหาวิเชียร. (2563). ค่านิยมของการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ บริษัท พี.เอส.กรุ๊ป (1954) จำกัด.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- Blue Stone. (1977). Towards New Freedom of Work Place In Ghosh and Kumar (Ed.), Encyclopedia of Commerce and Management. New Delhi: Anmol Publications.
- Cumming & Worley. (1997). Essential of organization Development and Change. USA: South-Western College Publication.
- Huse, E.F; & T.G. Cummings. (1985). Organization Development and Change. Minnesota: West Publishing.
- Nguyen Thi Minh Thuong. (2015). The Relationship between Working Life Quality and Efficient Network of the Staff's in Huong Giang Company Hue City Vietnam. Thesis Master of Business. Human Resource Management. Ubonratchathani Rajabhat University.

- Richard, M. Steers. (1981). *Organizational Effectiveness : A Behavioral View* Santa Monica, California : Goodyear Publishing company, Inc), 7-10.
- Shabazi and Others. (2013). A Survey of relationship between the quality of work life and performance of Department Chairpersons of Esfahan University and Esfahan Medical Science University. *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 30, 1555-1560.
- Shahnaz Varnous. (2014). Study of Relationship of Quality of Work Life (QWL) and Organizational Commitment. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*. 449-456.
- Walton, Richard E. (1975; May-June). Improving the Quality of Worklife. *Harvard Business Review*. 7.