แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร[1]

Motivational Factors Affecting the Quality of Life of Civil Servants under the Office of the Permanent Secretary, Bangkok Metropolitan Administration

อิทธิกร โกศลขาว[2]

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพรรณนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงโครงสร้างงานหรือกระบวนการทำงาน เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างงานและชีวิตของข้าราชการต่อไป การศึกษานี้เป็นงานวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 166 ราย โดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) เพื่ออธิบายลักษณะของข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ ในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) ในการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม

ผลการศึกษา พบว่า ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม สรุปได้ว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31-40 ปี มีระยะเวลาการเป็นข้าราชการอยู่ระหว่าง 2 – 6 ปี สถานภาพ โสด และดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร พบว่าภาพรวมคุณภาพชีวิตของข้าราชการทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อ

[1] บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

[2] นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวิปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ
คณะรัฐศาสตร์และคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

เรียงจากมากไปน้อยพบว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57

ผลการทดสอบสมมติฐาน ปัจจัยของแรงจูงใจในด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า ด้านเงินเดือน และสวัสดิการ มีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยของแรงจูงใจในด้านความมั่นคงในอาชีพ ไม่มีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

Abstract

This research study aimed (1) to describe the level of quality of work life among civil servants under the Bangkok Metropolitan Administration Secretariat, and (2) to examine the causal relationships between motivation and quality of work life among these civil servants. The findings are intended to be used for improving organizational structures and work processes to better balance work and personal life among civil servants.

This study employed a survey research methodology, using a questionnaire as the data collection instrument. The sample consisted of 166 civil servants under the Bangkok Metropolitan Administration Secretariat, selected through stratified sampling. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were used to describe the characteristics of the data. Inferential statistics were employed to predict the influence of personal factors and motivation on the quality of work life. Hypotheses were tested using multiple regression analysis at a significance level of 0.05, and the correlation coefficient was used to examine the relationships between independent and dependent variables.

The results showed that most respondents were female, aged between 31–40 years, had been in service for 2–6 years, were single, and held operational-level positions.

Analysis of the overall level of quality of work life indicated that the civil servants' quality of work life across eight aspects was rated at a high level. When ranked by average score from highest to lowest, it was found that the nature of the work, which was directly related to social engagement, had the highest mean score (4.18). Opportunities for knowledge and skill development had a mean score of 4.10, followed by work characteristics promoting social integration (mean = 4.06), work based on laws or the justice

process (mean = 4.04), a safe and proper work environment (mean = 3.93), work that fosters growth and stability (mean = 3.92), overall work-life balance (mean = 3.80), and fair and sufficient compensation (mean = 3.57).

Regarding hypothesis testing, motivation factors including nature of work, advancement opportunities, salary, and welfare benefits were found to have a statistically significant influence on the quality of work life at the 0.05 level. However, the factor of job security did not have a statistically significant influence on the quality of work life among civil servants under the Bangkok Metropolitan Administration Secretariat.

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

กรุงเทพมหานครมีหน้าที่หลักในการบริหารจัดการและให้บริการประชาชนในเขตกรุงเทพฯ ครอบคลุมทั้งงานทะเบียนราษฎร การผังเมือง การพัฒนาและดูแลระบบคมนาคม ระบบระบายน้ำ การจราจรและขนส่ง การรักษาความสงบเรียบร้อย ความปลอดภัย การป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยครอบครัว การรักษาพยาบาล การควบคุมตลาด ท่าเรือ อาคาร และสถานที่สาธารณะ นอกจากนี้ยังมีบทบาทในการส่งเสริมการศึกษา กีฬา อาชีพ สังคมสงเคราะห์ การอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น รวมถึงการดำเนินกิจการพาณิชย์และภารกิจอื่น ๆ ตามที่กฎหมายหรือรัฐมอบหมาย โดยมีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในทุกมิติ สำนักปลัดกรุงเทพมหานครรับผิดชอบดูแลงานราชการประจำทั่วไป และงานที่ไม่ได้กำหนดให้เป็นหน้าที่เฉพาะของหน่วยงานอื่น โดยมีส่วนราชการในสังกัด 8 ส่วน ประกอบด้วย สำนักงานเลขานุการ ปลัดกรุงเทพมหานคร ที่ดูแลงานวิเคราะห์ ประสานนโยบาย รับเรื่องร้องเรียน และพิธีการต่าง ๆ สำนักงานการเจ้าหน้าที่ ดูแลเรื่องการบริหารงานบุคคล รวมถึงงานด้านวินัยและสวัสดิการ สำนักงานกฎหมายและคดีให้คำปรึกษาและดำเนินการด้านกฎหมาย คดีความ และนิติกรรมต่าง ๆ สำนักงานปกครองและทะเบียนดูแลงานทะเบียนราษฎร การเลือกตั้ง การเปลี่ยนแปลงเขตพื้นที่ และงานด้านความมั่นคง กองงานผู้ตรวจราชการทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน สำนักงานตรวจสอบภายในดำเนินงานตรวจสอบตามมาตรฐานสากลในด้านการเงิน การบริหาร และการดำเนินงาน สำนักงานประชาสัมพันธ์วางแผนและดำเนินการสื่อสารกับประชาชนผ่านสื่อต่าง ๆ และสำนักงานการต่างประเทศที่ประสานงานกับต่างประเทศเพื่อพัฒนาเมืองและบุคลากรของกรุงเทพมหานคร ในยุคโลกาภิวัตน์ การบริหารองค์การให้ประสบความสำเร็จจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เนื่องจากเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมาย โดยการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความผูกพันระหว่างข้าราชการกับองค์การ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ ทักษะ ทัศนคติที่ดี และความผูกพันกับองค์การจะช่วยให้องค์การสามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายได้อย่างยั่งยืน คุณภาพชีวิตของข้าราชการถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อทั้งความเป็นอยู่ส่วนตัวและคุณภาพการบริการประชาชน โดยคุณภาพชีวิตครอบคลุมทั้งเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพกาย สุขภาพจิต

และสภาพแวดล้อมการทำงาน แนวคิดของเวลตัน (Walton) ชี้ว่าความพึงพอใจในชีวิตจะส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงาน ความคิดสร้างสรรค์ และเจตคติที่ดีต่อองค์การและสังคม การบริหารองค์การให้บรรลุเป้าหมายจึงต้องพิจารณาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับทรัพยากรต่าง ๆ เช่น คน เงิน วัตถุดิบ วิธีการ เครื่องจักร การตลาด ขวัญและกำลังใจ รวมถึงข้อมูลข่าวสาร พร้อมกับการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลโดยตรงต่อความสุขและความสำเร็จของข้าราชการในการทำงาน จากแนวคิดของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg) คุณภาพชีวิตในการทำงานจะเกี่ยวข้องกับองค์ประกอบสำคัญ เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะ ความมั่นคงในการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยเสริมสร้างความสุข ความมั่นคง และสุขภาวะในที่ทำงาน ทำให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างเต็มที่มีขวัญกำลังใจที่ดี และเป็นสมาชิกที่มีคุณภาพขององค์การ ในบริบทของกรุงเทพมหานคร ซึ่งเป็นศูนย์กลางการปกครองและเศรษฐกิจของประเทศ ข้าราชการต้องเผชิญกับความท้าทายหลายด้าน ทั้งค่าครองชีพที่สูง ความแออัดของการจราจรที่ทำให้การเดินทางใช้เวลานาน ภาระงานที่หนัก และความเครียดจากการทำงาน สิ่งเหล่านี้อาจส่งผลต่อสุขภาพกาย สุขภาพจิต และความรู้สึกหมดกำลังใจของข้าราชการได้ การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งในแง่ของการสนับสนุนให้ข้าราชการมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมและการส่งเสริมขวัญกำลังใจ เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนอย่างดีที่สุด

คำถามในการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

2. ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อพรรณนาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลระหว่างแรงจูงใจกับคุณภาพชีวิต ของข้าราชการกรุงเทพมหานคร สังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร

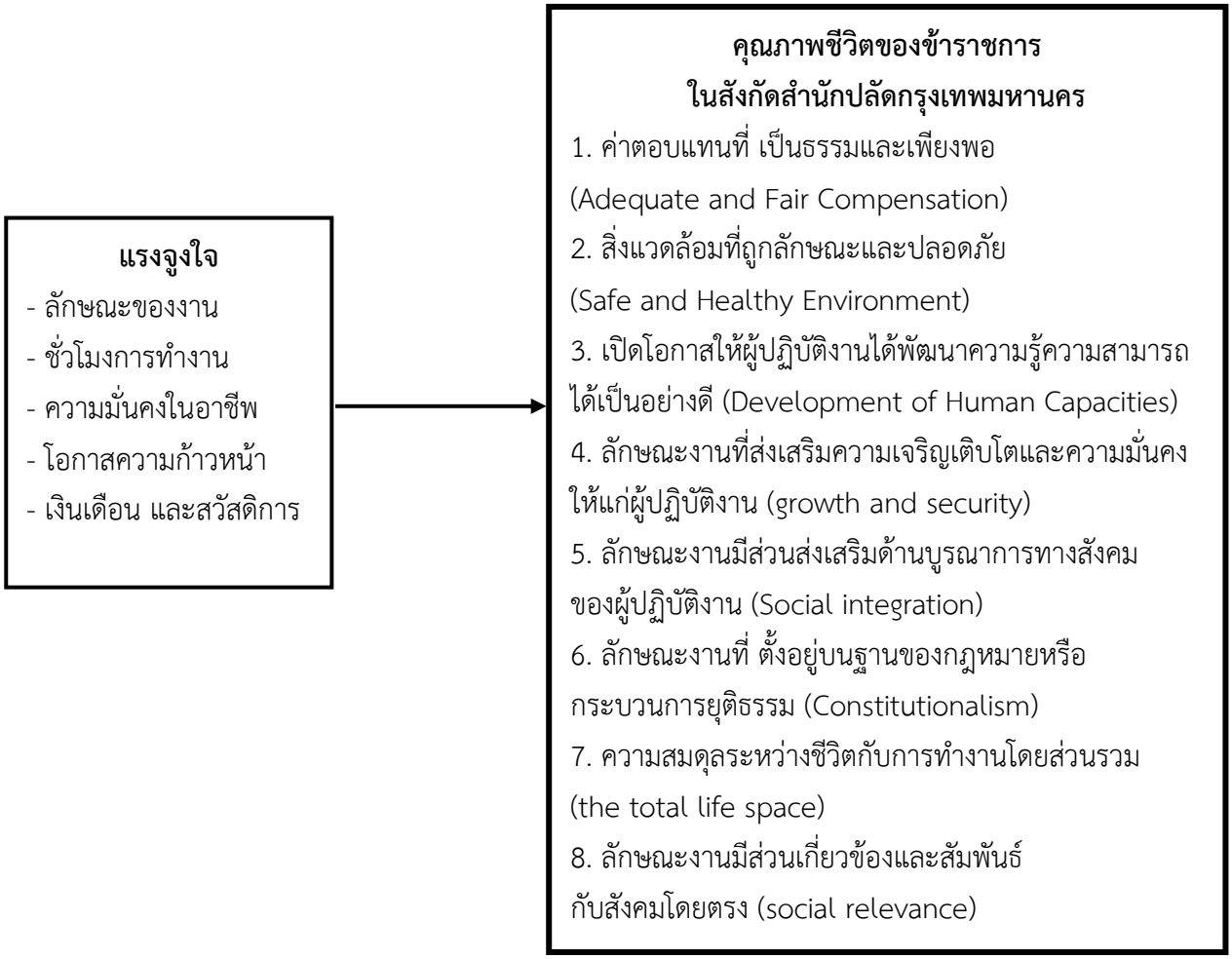
ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยเน้นการสำรวจและวิเคราะห์ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ในการทำงาน เช่น ความมั่นคงในอาชีพ ค่าตอบแทน การยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการเจริญเติบโตในสายงาน การพัฒนาทักษะ และบรรยากาศในการทำงาน งานวิจัยนี้ให้ความสำคัญกับการค้นหาความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในมิติต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อหาแนวทางส่งเสริมให้ข้าราชการมีความสุข มีขวัญกำลังใจ และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ทั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี แนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ รวมถึงรวบรวมข้อมูลจากเอกสารและคู่มือราชการ เพื่อพัฒนาเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมและนำไปสู่การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างมีประสิทธิภาพ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจ
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร โดยใช้รูปแบบการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ซึ่งเป็นการวิจัยจากการเก็บข้อมูลโดยใช้เครื่องมือ คือแบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลจากข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีวิธีการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร คือ ข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 166 ตัวอย่าง จาก 8 ส่วนราชการ ได้แก่ สำนักงานเลขานุการปลัดกรุงเทพมหานคร สำนักงานการเจ้าหน้าที่ สำนักงานกฎหมายและคดี สำนักงานปกครองและทะเบียน สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานประชาสัมพันธ์ สำนักงานการต่างประเทศ และกองงานผู้ตรวจราชการ

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ใช้โปรแกรม G*Power กำหนดค่า Effect Size เท่ากับ 0.15 ค่าความคาดเคลื่อน (Alpha) เท่ากับ 0.05 และค่า Power เท่ากับ 0.95 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 138 คน โดยผู้วิจัยเลือกขนาดของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 166 ซึ่งเกิดจากที่คำนวณไว้เผื่อการเสียหายของข้อมูล 20% ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ (ค่ากลุ่มตัวอย่างสำหรับตัวแปรย่อยของตัวแปรต้น 5 ตัว คำนวณได้ 138 คำนวณเผื่อ 20% = 27.6 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่าง = 166)

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย การศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

ปัจจัยแรงจูงใจ แบ่งออกเป็น 5 ด้าน

1.1) ลักษณะของงาน

1.2) ชั่วโมงการทำงาน

1.3) ความมั่นคงในอาชีพ

1.4) โอกาสความก้าวหน้า

1.5) เงินเดือน และสวัสดิการ

ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่

คุณภาพชีวิตคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร แบ่งออกเป็น 8 ด้าน

1.1) ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ

1.2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

1.3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

1.4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน

1.5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน

1.6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม

1.7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม

1.8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

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

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นคำถามปลายปิด ให้ผู้ตอบเลือกเพียงคำตอบเดียว จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจภายใน เป็นแบบสอบถามปลายปิดเกี่ยวกับแรงจูงใจภายในของบุคลากร โดยแบ่งออกเป็น 5 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เป็นแบบสอบถามปลายปิดที่วัดระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 ด้าน จำนวน 17 ข้อ

โดยแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 แต่ละข้อคำถาม ได้ออกแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามรูปแบบของ Likert's Scale

4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

4.1 ความถูกต้องเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) เป็นการหาความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา แนวคิด สำนวนภาษา และการใช้ข้อความที่ถูกต้องเหมาะสม ผู้วิจัยได้ทำการปรึกษาและสอบถามความคิดเห็นจากอาจารย์ที่ปรึกษาเกี่ยวกับคำถามแต่ละข้อ และให้ผู้เชี่ยวชาญร่วมตรวจสอบเนื้อหา ซึ่งหลังจากวิเคราะห์แล้วทำให้ได้ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้หาค่าดัชนีชี้วัดความสอดคล้องของคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of consistency : IOC) ผลปรากฏว่าไม่มีข้อที่ต้องตัดทิ้งหลังจากนั้นจึงทำการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้เหมาะสม ก่อนนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือกับกลุ่มทดสอบ

4.2 ความน่าเชื่อถือได้ (Reliability) หลังจากปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนั้น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ (Pilot test) กับกลุ่มทดสอบจำนวน 30 คน โดยใช้เทคนิคการวัดความสอดคล้องของแบบสอบถาม (Internal Consistency Method) ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha ซึ่งจะยอมรับการทดสอบเมื่อมีค่า Alpha มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557) เพื่อสามารถสื่อสารให้ผู้ตอบแบบสอบถามเข้าใจตรงกัน ผู้วิจัยจึงได้นำแบบสอบถามมาคำนวณหาค่าความน่าเชื่อถือด้วยวิธีการดังกล่าวได้ค่าดังนี้

Cronbach's Alpha	N of Items
.956	34

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพในการเก็บข้อมูลโดยทำการแจกแบบสอบถาม ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการเก็บข้อมูลมี จำนวน 166 คน ซึ่งจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

5.1 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยได้ทำการส่งแบบประเมินชุดจริงที่ได้ตรวจสอบคุณภาพแล้วให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับนำมาวิเคราะห์ต่อไป

5.2 ตรวจให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนด และนำคะแนนที่ได้ทำการวิเคราะห์ด้วยวิธีการทางสถิติ

6. การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบและมีการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุดเป็นที่เรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistics Package for Social Sciences) เพื่อหาค่าสถิติและวิเคราะห์ข้อมูล โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ

1) วิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย

1.1) การวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ เพศ ระยะเวลาการเป็นข้าราชการ สถานภาพสมรส ตำแหน่งปัจจุบันระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่และร้อยละ

1.2) วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจภายใน ทั้ง 5 ด้าน ลักษณะของงาน ชั่วโมงการทำงาน ความมั่นคงในอาชีพ โอกาสความก้าวหน้า เงินเดือน และสวัสดิการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3) วิเคราะห์ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ทั้ง 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่ เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4) วิเคราะห์ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โดยวิเคราะห์เนื้อหา แล้วนำมาแจกแจง

การวัดระดับตัวแปรพิจารณาจากค่าเฉลี่ยคะแนนผู้ตอบแบบประเมิน แล้วนำค่าเฉลี่ยดังกล่าวมาแปลผลกับระดับของคะแนนที่ได้จากการหาจำนวนชั้นที่เท่า ๆ กัน โดยการนำค่าคะแนนคำถามที่สูงที่สุดในแบบประเมินลบกับค่าคะแนนที่น้อยที่สุดในแบบประเมิน และนำมาหารด้วยจำนวนชั้น จากนั้นแบ่งกลุ่มออกเป็น 5 กลุ่ม (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545, หน้า 27) ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21 – 5.00 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย 3.41 – 4.20 จัดอยู่ในกลุ่มระดับมาก
ค่าเฉลี่ย 2.61 – 3.40 จัดอยู่ในกลุ่มระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.81 – 2.60 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.80 จัดอยู่ในกลุ่มระดับน้อยที่สุด

2) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) เพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ณ ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และเพื่อพยากรณ์ถึงปัจจัยลักษณะของงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ทดสอบสมมติฐานโดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียรสัน (pearson Product – Moment Correlation Coefficient) เพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรการทดสอบเพื่อวัดระดับความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปร มีเกณฑ์การพิจารณาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร มีดังนี้

การแปลค่าความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.01 – 0.20 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.21 – 0.40 หมายถึง มีความสัมพันธ์ค่อนข้างต่ำ
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.41 – 0.60 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.61 – 0.80 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง
ค่าสัมประสิทธิ์ 0.81 – 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร สรุปผลการศึกษา ได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีช่วงอายุอยู่ในช่วง 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.30 ช่วงอายุที่มีจำนวนรองลงมาคือ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.30 เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 48.0 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 47.9 มีระยะเวลาการเป็นข้าราชการ ส่วนใหญ่ 2 – 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.9 และรองลงมาคือ 11 – 14 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.6 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 58.10 และรองลงมา

คือแต่งงาน ร้อยละ 31.10 และตำแหน่งระดับปัจจุบันระดับมากสุดคือ ปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 34.7 ชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ 24.6 ชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 15 และอื่น ๆ คิดเป็นร้อยละ 10.2

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับแรงจูงใจของผู้ตอบแบบสอบถาม ภาพรวมอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายด้านเรียงจากมากไปน้อยพบว่า ด้านความมั่นคงในอาชีพมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ด้านโอกาสความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านชั่วโมงการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

3. ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานครของผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 8 ด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณารายข้อเรียงจากมากไปน้อยพบว่าลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ3.93 ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

4. ผลการทดสอบสมมติฐานแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการในสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้านคือ เงินเดือนและสวัสดิการ โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ลักษณะของงานและชั่วโมงการทำงาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตข้าราชการสังกัดสำนักปลัดกรุงเทพมหานคร ตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย นโยบายที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของข้าราชการควรถูกออกแบบให้สอดคล้องกับบริบทของการทำงานในภาครัฐ และควรมุ่งเน้นไปที่การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อประสิทธิภาพการทำงานและความเป็นอยู่ที่ดีของข้าราชการ มีการกำหนดมาตรฐานค่าตอบแทนที่สะท้อนถึงภาระงานที่แท้จริงของข้าราชการเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ควรมีการพิจารณาเพิ่มโบนัสพิเศษหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมในกรณีที่ข้าราชการต้องทำงานในพื้นที่ที่มีความท้าทายสูง ข้าราชการบางกลุ่ม มีภาระงานเกินขอบเขตเวลาปกติ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของข้าราชการ ดังนั้น ควรมีการกำหนดแนวทางในการบริหารงานที่ช่วยลดปริมาณงานที่เกินความจำเป็น ควรมีการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายงานให้ชัดเจน เพื่อให้ข้าราชการสามารถวางแผนพัฒนา

ตนเองและก้าวหน้าทางอาชีพได้อย่างเป็นระบบ การกำหนดเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งควรขึ้นอยู่กับความสามารถของข้าราชการมากกว่าระยะเวลาการทำงานเพียงอย่างเดียว และควรส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อม การทำงานที่ยืดหยุ่นมากขึ้น เช่น การอนุญาตให้มีการทำงานจากที่บ้านในบางโอกาส หรือการลดภาระงานที่ไม่จำเป็นลง เพื่อให้ข้าราชการมีเวลาสำหรับครอบครัวและชีวิตส่วนตัว

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ควรมีการจัดทำแบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ข้าราชการเป็นระยะ เพื่อประเมินคุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมในการทำงาน รวมถึงปัญหาที่พบในแต่ละช่วงเวลา ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงนโยบายและมาตรการที่เกี่ยวข้อง หน่วยงานควรมีการจัดอบรมเกี่ยวกับการบริหารเวลาทำงาน เทคนิคการลดความเครียด และวิธีการพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อช่วยให้ข้าราชการสามารถจัดการกับภาระงานได้ดียิ่งขึ้น ควรมีระบบการแจ้งปัญหาที่โปร่งใสและปลอดภัย เพื่อให้ข้าราชการสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงานได้โดยไม่ต้องกังวลว่าจะถูกลงโทษ หรือได้รับผลกระทบทางลบ และควรมีการพัฒนาแพลตฟอร์มหรือซอฟต์แวร์ที่ช่วยให้การทำงานมีความคล่องตัวขึ้น เช่น ระบบจัดการเอกสารออนไลน์ ระบบติดตามงาน หรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการสื่อสารภายในองค์กร

3. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในระดับบริหาร ระดับปฏิบัติการ และระดับสนับสนุนมีความแตกต่างกันอย่างไร เพื่อให้สามารถกำหนดแนวทางปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานได้ตรงจุด ซึ่งการศึกษานี้จะช่วยให้นโยบายของหน่วยงานสามารถออกแบบให้เหมาะสมกับเป้าหมายในการพัฒนาศักยภาพของข้าราชการและเพิ่มประสิทธิภาพของการให้บริการประชาชน และควรมีการศึกษาถึงความเครียดจากการทำงาน สภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน และผลกระทบที่เกิดขึ้นกับสุขภาพจิตของข้าราชการ เพื่อออกแบบมาตรการดูแลและป้องกันปัญหาทางสุขภาพจิต

4. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ใหม่และแนวทางพัฒนานโยบายที่เหมาะสม ควรมีการศึกษาวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งจะช่วยให้ข้าราชการรู้สึกมีคุณค่าและมีแรงจูงใจในการทำงาน ควรมีการศึกษาว่าองค์ประกอบใดของวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการมากที่สุด ศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการในภาครัฐและพนักงานในภาคเอกชน เพื่อช่วยให้เห็นความแตกต่างของสภาพแวดล้อมการทำงานในสองภาคส่วน และอาจนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาระบบการทำงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และศึกษาผลกระทบของนโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับข้าราชการ ควรมีการวิเคราะห์ผลกระทบของกฎหมายและนโยบายแรงงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของข้าราชการ ว่านโยบายเหล่านี้มีส่วนช่วยหรือเป็นอุปสรรคต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการ และสุดท้ายภาวะหมดไฟเป็นปัญหาสำคัญที่ส่งผลต่อสุขภาพจิตของข้าราชการ ดังนั้นควรมีการศึกษาแนวทางที่สามารถช่วยลดปัญหานี้ และทำให้ข้าราชการสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

Abdullah, Zakaria, and Zahoor (2021) ศึกษาทางบรรณมิติและทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ จากเอกสารจำนวน 752 รายการในฐานข้อมูล Scopus โดยศึกษาหัวข้อเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL: Quality of Work Life) งานวิจัยนี้ถูกตีพิมพ์ในวารสารที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาในด้าน QWL และการจัดการทรัพยากรมนุษย์

Susanto (2022) Work-Life Balance, Job Satisfaction, and Job Performance of SMEs Employees The Moderating Role of Family-Supportive Supervisor Behaviors" ตีพิมพ์ในวารสาร *Frontiers in Psychology*

จินตนา สุขภาคกิจ (2564) คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพาณิชย์ บทความวิจัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

จุฬาพัฒน์ สิวหงวน (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันในองค์กร และความคล่องตัวในการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยรัฐในจังหวัดพิษณุโลก วิทยานิพนธ์ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม

ณัฐริกา แป้นถึง (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี วิทยานิพนธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ณัชยศ โมธินา (2566) การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงาน Start up แห่งหนึ่ง สารนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล

นายนรินทร์ อบแพทย์ (2563) คุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา บุคลากรในองค์การบริหารส่วนจังหวัดระนอง สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารอากาศสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอชัยบาดาล จังหวัดลพบุรี การค้นคว้าอิสระสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

มุสตอฟา หมัดบินเฮด (2565) คุณภาพชีวิตในการทางานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐ อำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง สารนิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ร.ต.ท.หญิง ศศิธร ปัดรำไพ (2565) การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจในสังคมเมืองกรณีศึกษาสำนักงานเลขานุการตำรวจแห่งชาติ การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารรัฐกิจและกิจการสาธารณะสำหรับนักบริหาร คณะรัฐศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

นางสาวสุฑาภรณ์ เกตุแดง (2565) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตภาคตะวันตก วิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร

สุนิภา ชินวุฒิ กฤษณา (2563) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล การทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ วารสารพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

นางสาววธู สวนานนท์ (2560) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความผูกพันของพนักงานต่อองค์การรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง งานวิจัยส่วนบุคคลสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การคณะศิลปศาสตร์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

วัชราภรณ์ วายลม (2563) การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับการรักษาความผูกพันต่อองค์กรของข้าราชการเจเนอเรชั่น X ในสังกัดกระทรวงการคลัง สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการมหาวิทยาลัยมหิดล