

# คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

## (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

### Quality of Working Life of Village Health Volunteers (VHV)

### Muang Ratchaburi

วราภรณ์ ปั้นบรรจง\*, พิศณุ พูนเพชรพันธ์\*\*

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลด้วยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ จำนวน 350 ชุด วิเคราะห์ห้ข้อมูลและประมวลผลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ห้ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด การทดสอบที่การวิเคราะห์ความแปรปรวน โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### ผลการวิจัยพบว่า

1. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 350 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 26 - 35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 14,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาการทำงาน 2 - 5 ปี

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี พบว่า โดยภาพรวม และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับมาก ลำดับแรก ด้านประชาธิปไตยในองค์การ รองลงมา ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

3. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

\*นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

\*\*อาจารย์ที่ปรึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

4. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า แตกต่างกันอย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## Abstract

The purpose of this research is to study and to compare the quality of the working life of village health volunteers (VHV.) working in Muang District, Ratchaburi province classifying according to their demographic profile. The population of this research was the village health volunteers (VHV.) working in Muang District, Ratchaburi province. They were selected by stratified random sampling. As a result 350 samples were selected. Data were collected by the use of questionnaires, and then were analyzed and processed with statistical software. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, maximum, minimum, test, analysis of variance. The statistical significance was set at .05. The research found that: 1) the VHV were mostly female, aged between 26-35 years, single graduate degree. Their average revenue per month was from 14,001 to 20,000 baht and their

working period was 2-5 years: 2) As for the quality of their working life, it was found that the overall result and the result of each aspect of their working life were at high level. These aspects, sorted in descending order, were the democratic culture in the organization, the balance of work with personal life, clear career path, working environment, and compensation.; 3) VHV with different ages were found to have different perception on the overall quality of their working life and their career path, with the statistical significant level was at .05; 4) VHV with different levels of education were found to have different perception on the quality of their working life in terms of the democratic culture of the organizations, with the statistical significant level at .05; and 5) VHV with different working period of time were found to have different perception on the quality of their work life in terms of career path, with the statistical significant level at .05.

## บทนำ

ทรัพยากรบุคคลนับเป็นหัวใจแห่งความสำเร็จขององค์กรไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในระดับใด ทุกคนล้วนมีความสำคัญเท่าเทียมกันในการช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่เป้าหมายแห่งความสำเร็จ แต่อย่างไรบุคคลากรทุกคนต้องอุทิศร่างกาย แรงใจ ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ หากองค์กรหรือหน่วยงานใดสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดให้ปฏิบัติงานได้นาน จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้า และสามารถ

บรรลุเป้าหมายได้ ทั้งนี้องค์การจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลวขึ้นอยู่กับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรในองค์การเป็นสำคัญ (น้อย ไทยราช, 2554) สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 ปี 2555-2559 ที่มุ่งเน้นการส่งเสริมการ จัดสรรทรัพยากรให้เกิดความเป็นธรรม เช่น การกระจายรายได้ การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ การพัฒนาอาชีพ เพื่อเสริมสร้างความมั่นคงทางเศรษฐกิจให้กับสังคมไทย เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นพื้นฐานของคน และการพัฒนาประเทศที่มุ่งสู่ “สังคมอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข ด้วยความเสมอภาคเป็นธรรม และมีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง” ทิศทางการพัฒนาคนจึงเป็นสิ่งสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพและสังคมไทยสู่สังคมคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาคทุกภาคส่วน ได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใสเป็นธรรม สอดคล้องกับการสร้างความเป็นธรรมในสังคม (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานที่หน่วยงาน

จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อร่วมงานอันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะที่มจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือ อสม. เป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนในการดูแลสุขภาพของตนเอง ครอบครัว และชุมชน โดยผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และการปฏิบัติงานด้วยความเสียสละต่อประชาชนในหมู่บ้าน กระทรวงสาธารณสุขได้เริ่มดำเนินงานมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2550 เป็นต้นมา อสม. จึงเพิ่มจำนวนมากขึ้นตามลำดับจนครอบคลุมหมู่บ้านในชนบทและชุมชนเมืองกว่า 8 แสนคน แม้ว่าพลังของ อสม. อาจจะดูเล็กน้อยตั้งแต่เกิดรวมเมื่อยามกระจายอยู่ตามหมู่บ้านและชุมชนต่าง ๆ แต่เมื่อมีการรวมตัวเป็นกลุ่มก็อ่อนเป็นชมรมฯ พลังเหล่านี้ก็มีความมั่นคงตั้งภูผา พร้อมที่จะต่อสู้และก้าวนำไปสู่การพัฒนา ด้านสุขภาพและคุณภาพชีวิตของภาคประชาชน เพื่อให้การทำงานเกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ องค์การเกี่ยวกับสาธารณสุขจำเป็นต้องมีบุคลากรที่ทำงานอย่างเต็มที่ทั้งร่างกาย แรงใจ ในการทำงาน การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความตั้งใจ และความทุ่มเทในการทำงานนั้น สามารถทำได้ด้วยการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่บุคลากร โดยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีการทำงานที่ดี เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ เพราะเมื่อบุคลากรเห็นว่าการงานมีความสำคัญและมีส่วนทำให้บุคลากรมีชีวิตที่ดี สามารถตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน ทำให้บุคลากรมีร่างกายแรงใจในการ

ปฏิบัติงาน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรจงรักภักดีต่อองค์กร มีความสุขเกิดความพึงพอใจที่จะทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดความคล่องตัวและมีความอิสระในการดำเนินงาน ทั้งด้านการบริหารวิชาการ บริหารงบประมาณ และบริหารทรัพยากรต่าง ๆ มีเสรีภาพทางวิชาการ สามารถคิดค้นแสวงหาความรู้ เพื่อการสร้างสรรค์นวัตกรรมและพัฒนาความเจริญก้าวหน้าทางวิทยาการให้กับชุมชน และสังคม ตลอดจนประเทศไทยที่จะสามารถแข่งขันกับนานาประเทศควบคู่กับความรับผิดชอบต่อองค์กรเกี่ยวกับสาธารณสุขซึ่งมีต่อสังคมและประเทศไทย ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น (เอมอรวีฬง, 2554)

จากที่กล่าวมาข้างต้นจะเห็นได้ว่า ถ้าบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีความผูกพัน เสียสละ และทุ่มเททั้งแรงกาย แรงใจให้แก่การทำงาน ทำให้บุคคลเกิดการพัฒนาส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ซึ่งผลการวิจัยที่ได้จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี และใช้เป็นแนวทางในการแก้ปัญหาและลดอุปสรรคที่มีต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

## นิยามศัพท์เฉพาะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัด

ราชบุรี หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อชีวิตการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่า สามารถตอบสนองของความจำเป็นพื้นฐาน ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ในองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ด้านค่าตอบแทน หมายถึง ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับ ความเพียงพอและความเป็นธรรมของการได้รับเงินเดือนและผลประโยชน์จากองค์กร

3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับ การปฏิบัติงานอย่างเป็นระเบียบ มีสถานที่เหมาะสมปลอดภัย และเครื่องใช้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้า หมายถึง ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับ การเลื่อนตำแหน่ง สนับสนุนให้มีความก้าวหน้า เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ

5. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เกี่ยวกับ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการตัดสินใจอย่างเสรี

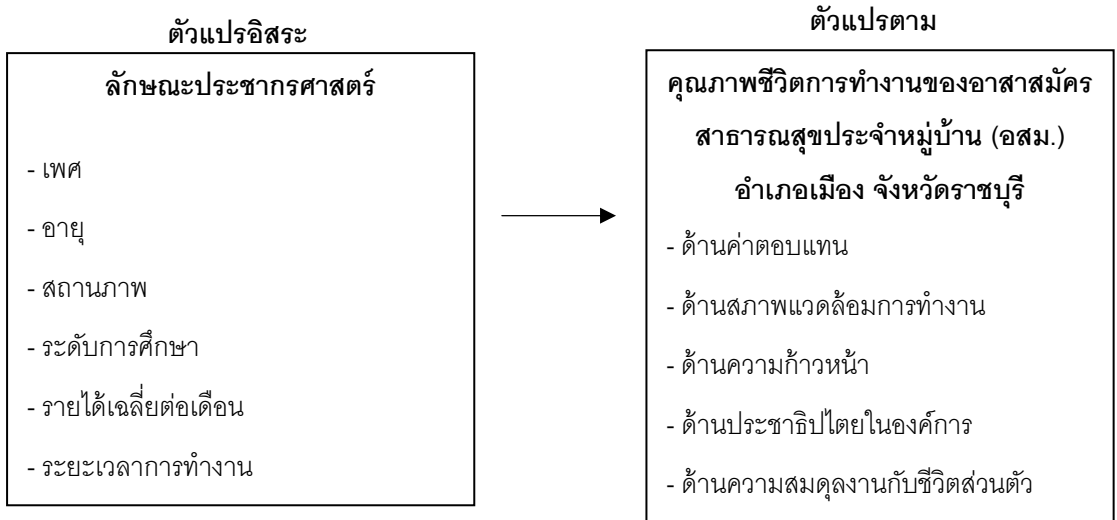
6. ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

เกี่ยวกับ การจัดสรรเวลาให้กับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน โดยไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต

### กรอบแนวคิดและทฤษฎี

จากการทบทวนวรรณกรรมซึ่งประกอบด้วย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนั้นทำให้ผู้วิจัยสามารถ กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยและกรอบวิธีการ ดำเนินการดำเนินการวิจัยได้ดังนี้



### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำแนกตามลักษณะทางประชากรศาสตร์

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. จะใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี

2. จะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงการทำงานสำหรับผู้บริหารในการกำหนดนโยบาย การจัดกิจกรรม เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### ประชากร

ประชากร คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 2,127 คน (รายงานรายชื่อของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี, 2559)

### กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่าง คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 2,127 คน จำนวน 337 คน โดยคำนวณจากสูตรของ Yamane กำหนดให้ความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามความคิดเห็นเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน เป็นแบบสอบถามชนิดตรวจสอบรายการ จำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี จำนวน 20 ข้อ ได้แก่

ด้านค่าตอบแทน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความก้าวหน้า	จำนวน 5 ข้อ
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	จำนวน 5 ข้อ
ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าแบบของลิเคิร์ท (Likert's scale) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ในการแปลความหมายของค่าเฉลี่ยของคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (เอมอร์ พิวเหล็อง, 2554) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 4.21 - 5.00 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 3.41 - 4.20 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 2.61 - 3.40 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.81 - 2.60 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 1.00 - 1.80 หมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับน้อยที่สุด

### ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ศึกษาขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อสร้างแบบสอบถามในการเก็บข้อมูล สามารถอธิบายได้ดังนี้

1. ศึกษาจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี เพื่อนำทฤษฎีและแนวคิด มาเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามที่ครอบคลุมเนื้อหาที่ต้องการศึกษา
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอกับอาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อเสนอแนะเพิ่มเติมเพื่อนำไปตรวจสอบและปรับปรุงในส่วนที่ยังไม่สมบูรณ์
4. ทำการปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์ตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาได้เสนอแนะ
5. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) โดยนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC)

6. ปรับปรุงแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้ที่เชี่ยวชาญ นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อทำการตรวจสอบอีกครั้งแล้วนำมาแก้ไขให้สมบูรณ์ก่อนนำไปใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการปรับปรุงแก้ไขตามที่ผู้เชี่ยวชาญเสนอแนะแล้วทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มตัวอย่าง แล้วมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's Alpha Coefficient)

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น สำหรับการศึกษาวิจัยไปทำการทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (validity) และความเชื่อมั่น (reliability) ดังนี้

1. การหาค่าความเที่ยงตรง โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นไปตรวจสอบความเที่ยงตรง ตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

1.1 รองศาสตราจารย์ ดร.ธนสุวิทย์ ทับทรัพย์รักษา ตำแหน่ง คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภโยธิน ณ สงขลา ตำแหน่ง ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชนิษฐา รอดอนันต์ ตำแหน่ง ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยการจัดการและเทคโนโลยีอีสเทิร์น

หลังจากนั้นนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of congruence)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึง ข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และ -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ทั้งนี้ผู้วิจัยเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 มาใช้เป็นข้อคำถาม จากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ซึ่งได้ตรวจสอบแบบสอบถามแล้วเห็นว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีความเที่ยงตรงของเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้าน และครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยและมีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0 ถึง 1 โดยมีข้อคำถามที่ไม่สอดคล้องจำนวน 1 ข้อ (IOC<0.5) ผู้วิจัยจึงได้ทำการปรับปรุงข้อคำถาม และได้รับความเห็นชอบจากอาจารย์ที่ปรึกษา

2. การหาความเชื่อมั่น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดสอบ (try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยหาสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัก (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.9201

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 350 คน โดยมีขั้นตอนดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ในเดือนมีนาคม 2559 โดยผู้วิจัยได้มีขั้นตอนดำเนินการดังนี้

1. ติดต่อประสานงานกับเจ้าหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขจังหวัดราชบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. เก็บรวบรวมข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย ในเดือนมีนาคม 2559 โดยมีขั้นตอนดังนี้

2.1 ผู้วิจัยขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2.2 ผู้วิจัยมอบแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ให้กลุ่มตัวอย่างทำแบบสอบถาม

2.3 เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเรียบร้อยแล้ว ผู้วิจัยตรวจสอบความครบถ้วนของคำตอบในแบบสอบถาม หากพบว่าข้อมูลไม่ครบถ้วน ผู้วิจัยซักถามเพิ่มเติม และกล่าวขอบคุณ

3. นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาทำการลงรหัส เพื่อนำไปประเมินผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

## ผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยภาพรวมและรายด้าน 5 ด้าน ประกอบด้วย ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่นและพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองอยู่เสมอ จะทำให้บุคลากรเกิดความก้าวหน้าในอาชีพมากขึ้น และเมื่อบุคลากรได้รับการตอบสนองความจำเป็นขั้นพื้นฐานจากองค์กรทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจ โดยการที่องค์กรได้จัดสรรพื้นที่ใน

การปฏิบัติงานให้เหมาะสมกับบุคลากร และเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ จะทำให้บุคลากรมีใจรักในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานด้วยเช่นกัน สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน เอมอร ผิวเหลือง, 2554) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนหรือการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ต่อกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการจัดการในการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และแนวคิดของอัมส์ตอท (Umstot, 1984 อ้างถึงใน ญัตติภักดิ์, 2550) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการด้านสังคม จังหวะชีวิตโดยส่วนตัว การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และสิทธิตามรัฐธรรมนูญ รวมทั้งทฤษฎีของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1992 อ้างถึงใน ธงไทย สมเกียรติกุล, 2553) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุนสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคคล ทำให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในองค์กร ได้แก่ เงินเดือนโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาได้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของเกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน

คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ในสังคม อยู่ในระดับมาก รวมทั้งงานวิจัยของลักขณา ศิริฉัตรกุล (2555) พบว่า อาจารย์พยาบาลวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับมาก

ในประเด็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวม และด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม และด้านความก้าวหน้า สูงกว่าอายุ 36 – 45 ปี แสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่มีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ การสนับสนุนให้ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มากกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทุกกลุ่มอายุ สอดคล้องกับแนวคิดของลักขณา ศิริฉัตรกุล (2555) กล่าวว่า ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคล

อาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป และแนวคิดของเซอร์เมอร์ฮอร์น (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2548) กล่าวว่า การให้การสนับสนุนช่วยเหลือเกี่ยวกับงาน (Supportive working conditions) จะทำให้พนักงานรู้สึกว่าการที่เขาทำนั้นเป็นงานที่ดีได้รับความสะดวกในการทำงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงานชอบทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดีมากกว่าสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายและไม่สะดวกสบาย สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ มีปลั่ง (2548) พบว่า พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะทางบุคคล ด้านอายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของน้อย ไทยราช (2554) พบว่า บุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษา ประถมศึกษา นครศรีธรรมราช เขต 4 ที่มีช่วงอายุ และรายได้ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในประเด็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ต่ำกว่าปริญญาโท และปริญญาเอก แสดงให้เห็นว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่สำเร็จการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ให้ความสำคัญในการเคารพสิทธิส่วนบุคคลจากผู้ร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการแสดงโอกาส และการเคารพในกฎ ระเบียบ และ

ข้อบังคับที่วางไว้ มากกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 อ้างถึงใน เอมอร์ ผิวเหลือง, 2554) กล่าวว่า การบริหารจัดการให้พนักงานมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว และแนวคิดของฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985 อ้างถึงใน น้อย ไทยราช, 2554) กล่าวว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นโดยปราศจากอคติ สอดคล้องกับงานวิจัยของเกล็ดแก้ว บุญเกิด (2551) พบว่า บุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีที่จบการศึกษาสูงสุดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ในประเด็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้า แตกต่างกัน อย่างน้อย 1 คู่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อำเภอเมือง จังหวัดราชบุรี ที่มีระยะเวลาการทำงานตั้งแต่ 11 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้า สูงกว่า 2 – 5 ปี แสดงให้เห็นว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 11 ปีขึ้นไป ให้ความสำคัญในการรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย และได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง รวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงานที่ทำ มากกว่าอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่ปฏิบัติงานต่ำกว่า 5 ปี สอดคล้องกับแนวคิดของลักษณะ ศิริถิรกุล (2555) กล่าวว่า การจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้างองค์การที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้าง โดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เล่นทุจริต หรือหยุดงานไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง โดยเหตุผลของความมั่นคงขององค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีกรจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์การแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์การสูง สอดคล้องกับทฤษฎี ERG ของแอลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1990 อ้างถึงใน อนงค์ อัจฉริยวนิช, 2550) กล่าวว่า มนุษย์มีความต้องการด้านความเจริญก้าวหน้า เป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการพัฒนาศักยภาพของตนในด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ ให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของกนกวรรณ มีปลั่ง (2548) พบว่า พนักงานบริษัท กสท โทรคมนาคม จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ ที่มีลักษณะทางบุคคล ด้านอายุ หน่วยงานที่สังกัด อายุการทำงาน และรายได้ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และงานวิจัยของบรรลือศักดิ์ ศรีระสร (2546) พบว่า เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีอายุราชการ ต่างกัน มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

## ข้อเสนอแนะ

### 1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อยู่ในระดับมาก จึงควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

1.2 ควรให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทน โดยการคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านต่าง ๆ อาทิ ตำแหน่งงาน สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เป็นต้น

### 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการเพิ่มปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่นอกเหนือจากในงานวิจัยนี้อาทิ ปัจจัยบรรยากาศ เป็นต้น

2.2 การวิจัยครั้งนี้เป็นเพียงการวิจัยเชิงสำรวจเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ ดังนั้นเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในเชิงลึกควรใช้วิธีการสัมภาษณ์หรือการสำรวจร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึก

## เอกสารอ้างอิง

- กลินสุดา ศรีธรรม. (2554). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานราชการกรมพัฒนาพลังงานทดแทนและอนุรักษ์พลังงาน**. โครงการพิเศษปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิตสถิตติประยุกต์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เกล็ดแก้ว บุญเกิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต การปกครองท้องถิ่น, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐรัฐกฤตา อภิโชติภานพิสิฐ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัทไทยตามูชิ อิเล็กทรอนิกส์จำกัด**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ธงไทย สมเกียรติกุล. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานป้องกันและปราบปรามยาเสพติด**. การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ บริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์.
- ธิดาวลัย ปลื้มคิด. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต รัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ธีรสิทธิ์ สุขเจริญ. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดราชบุรี**. การศึกษาค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาการสังเคราะห์และการจัดการระบบสุขภาพ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.

น้อย ไทยราช. (2554). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา**

**ประถมศึกษาานครศรีธรรมราช เขต 4.** การศึกษาค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
วิทยาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

นิตยา ดิยอวมวงศ์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตรวจแก้และบำรุงรักษาโทรศัพท์พื้นฐาน :**

**กรณีศึกษา บริษัท ทีโอที จำกัด (มหาชน).** การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บรรลือศักดิ์ ศรีระสร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผนสำนักงาน**

**คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต  
บริหารรัฐกิจ, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.

บานชื่น ทาจันทร์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของ**

**มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.** การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.