



การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

A Study of Factors Affecting Quality of Working Life of Personnel in Subdistrict Administrative Organizations in Prachuap Khiri Khan Province

สุวพิชญ์ เขจรบุตร

Suwapit Khejornbut

พิษณุ เฉลิมวัฒน์**

Pitsanu Chalermwat

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล และ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 307 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ และ 2) ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล อยู่ในระดับสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จากงานวิจัยพบว่าองค์การบริหารส่วนตำบล ควรจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ควรมีการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เพื่อให้พนักงานส่วนตำบลมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นนั่นเอง

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

* นักศึกษาปริญญาตรี สาขาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี

** อาจารย์ที่ปรึกษา ดร. ภาควิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี



Abstract

This research aimed to: 1) study the level of working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations, and 2) examine the relationship between the two factors, namely motivational factor and hygiene factor, and working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations. The 307 research samples were personnel, including the officials and permanently and temporarily hired employees, in subdistrict administrative organizations in Prachuap Khiri Khan Province.

The tool for collecting data was a questionnaire. The data were analyzed by using percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Correlation Coefficient. The research results were: 1) Working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations was overall at a high level. The pride in their organizations was the aspect of working life quality ranked at the highest level. The two aspects, namely working progress and security, and social integration or relation were at a high level, whereas the last 4 aspects, namely work independent condition, administrative characteristics, fair and sufficient compensation, and safe and healthy working condition, were at a moderate level, and 2) There was relationship at a high level with statistical significance at .01 level between the two factors, namely motivational factor and hygiene factor, and working life quality of personnel in subdistrict administrative organizations, with was congruent with the set hypothesis, from the research findings, subdistrict administrative organizations should create safe and healthy working condition, provide fair and sufficient compensation, in order to create better personnel's quality of life.

Keywords: The Working Life Quality

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในการสร้างความสำเร็จขององค์การ “คน” เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ายิ่งขององค์การ เพราะไม่ว่าองค์การหรือธุรกิจใดๆ ต้องอาศัยคนที่มีคุณภาพในการบริหารและการปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงต้องให้ความสำคัญกับคนขององค์การ ซึ่งมีใช่ว่าองค์การจะหวังผลการปฏิบัติงานที่บรรลุเป้าหมายจากคนที่ปฏิบัติงานแต่เพียงอย่างเดียว แต่องค์การจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเหล่านั้นด้วย

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน เนื่องจากลักษณะที่มีความแตกต่างกันในแต่ละด้าน ได้แก่ ลักษณะงานที่มีความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ และโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงาน ซึ่งในแต่ละหน่วยงานมีการจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงาน หรืองบประมาณ



ที่ได้รับ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน ซึ่งในการทำงานของบุคลากรต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม มีการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน ช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันจึงจะสามารถทำงานนั้นประสบความสำเร็จได้ ด้านค่าจ้าง ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน

องค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหน่วยงานบริหารราชการส่วนท้องถิ่นที่ใช้อำนาจบริหารองค์การคือ นายกองค์การบริหารส่วนตำบล และมีพนักงานประจำที่เป็นข้าราชการส่วนท้องถิ่นเป็นผู้ทำงานประจำวันโดยมีปลัดและรองปลัดองค์การบริหารส่วนตำบลเป็นหัวหน้างานบริหาร ภายในองค์การยังประกอบด้วยพนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างได้เท่าที่จำเป็นตามภาระหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนตำบลแต่ละแห่ง เพื่อบริหารงานตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบอยู่ บุคลากรเหล่านั้นล้วนมีความสำคัญและมีบทบาทในการพัฒนาประเทศชาติ ซึ่งทำหน้าที่ในหลายด้านตามยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่นและชุมชน ตามนโยบายของผู้บริหารในหน่วยงานและนโยบายของรัฐบาลในการพัฒนาประเทศ แต่สภาพความเป็นจริงในยุคปัจจุบันมีปัญหาที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล คือ 1) ปัญหาด้านค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน เนื่องจากความเจริญทางด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา 2) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายอาชีพไม่ชัดเจนเมื่อเปรียบเทียบกับวิชาชีพอื่นหรือองค์การอื่น 3) ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา การขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน 4) ปัญหาด้านการปฏิบัติงาน การขาดสิ่งอำนวยความสะดวกใน

การปฏิบัติงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานลดลง จากที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัญหาเหล่านั้นล้วนส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแทบทั้งสิ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์และยังประโยชน์ให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

วิธีการศึกษา

1. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยศึกษาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์ก (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 32-43) และองค์ประกอบของการบริหารจัดการในด้านต่างๆ ขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของฮุสและคummings (Huse and Cummings, 1985: 198-199) มีลักษณะ 8 ด้าน คือ 1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Healthy



Environment) 3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) 5) การบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) 6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) 7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) 8) ความภูมิใจในองค์กร (Organization Pride or Social Relevance)

2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานส่วนตำบล ลูกจ้างประจำ และพนักงานจ้างขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวนทั้งสิ้น 1,303 คน (สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2554: ออนไลน์) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ได้มาจากตารางสำหรับพิจารณาขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยการคำนวณใช้สูตรของทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973: 125) ทำการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความน่าจะเป็นทางสถิติ (Probability Random Sampling) ซึ่งกลุ่มตัวอย่างจะได้รับการเลือกเท่ากันและเป็นอิสระจากกันโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีการจับฉลาก ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 307 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยการศึกษาจากแนวคิดทฤษฎีต่างๆ และเอกสารที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย ลักษณะของแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 5 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับภูมิหลังของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นแบบสำรวจรายการ (Check-List) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายปิด (Close-Ended Question) เกี่ยวกับปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน แนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอริชเบอร์เกอร์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) โดยยึดเกณฑ์แบบวัดผลสัมฤทธิ์ระดับปัจจัยของลิเคิร์ต (อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2550: 46) ได้แก่ 1 = น้อยที่สุด, 2 = น้อย, 3 = ปานกลาง, 4 = มาก และ 5 = มากที่สุด

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามปัจจัยลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮูสและคummings (Huse & Cumings)

ตอนที่ 5 เป็นแบบสอบถามในลักษณะปลายเปิด (Open-Ended Question) ที่เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็น ปัญหา และข้อเสนอแนะอย่างเป็นอิสระ

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวม โดยผู้วิจัยได้ทำการแจกแบบสอบถามและจัดรับคืนด้วยตนเอง ในระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2554 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2554 ปรากฏว่าได้รับแบบสอบถามคืนทั้งหมด 307 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

5. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 การศึกษาปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) วิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เป็นแบบจำแนกความหมาย 5 ระดับ (Semantic Differential) เป็นรายข้อและรายด้าน ได้กำหนดความหมายของระดับการประเมินค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตใช้ตามเกณฑ์ของเบสต์และคานน์ (Best & Kahn, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไทยวรรณ, 2550: 48)



ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง ระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.49 หมายถึง ระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง ระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง ระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง ระดับ
คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยที่สุด

5.2 การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการ
ทำงาน วิเคราะห์โดยการคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean)
ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ได้
กำหนดความหมายของระดับการประเมินค่าเฉลี่ย
คุณภาพชีวิตใช้ตามเกณฑ์ของเบสต์และคานน์ (Best
& Kahn, 1989 อ้างถึงใน ยุทธ ไกยวรรณ, 2550: 48)

5.3 ทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย
จิตใจและปัจจัยสุขอนามัยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์สห
สัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment
Correlation Coefficient) โดยกำหนดนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .01

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยจิตใจในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยจิตใจในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล	3.90	0.78	มาก	1
2. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	3.59	0.77	มาก	3
3. ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	3.76	0.73	มาก	2
4. ด้านความรับผิดชอบ	3.57	0.75	มาก	4
5. ด้านความก้าวหน้า	3.44	0.85	ปานกลาง	5
รวม	3.65	0.78	มาก	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยจิตใจที่มีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัด
ประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้านพบว่าโดยภาพรวมมีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา
ผลการวิจัยรายด้าน พบว่า มีผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ความสำเร็จในการ
ทำงานของบุคคล ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ
ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านความรับผิดชอบ
ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า มีผลต่อคุณภาพ
ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง



2. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับปัจจัยสุขอนามัยในการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัยสุขอนามัยในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านเงินเดือน	3.24	0.85	ปานกลาง	5
2. ด้านนโยบายการบริหารงาน	3.45	0.77	ปานกลาง	3
3. ด้านความมั่นคงในงาน	3.92	0.79	มาก	1
4. ด้านสภาพการทำงาน	3.32	0.86	ปานกลาง	4
5. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.49	0.87	ปานกลาง	2
รวม	3.48	0.83	ปานกลาง	

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัย ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 5 ด้าน พบว่าโดยภาพรวมมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคง

ในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายการบริหารงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านเงินเดือน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3. การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ	อันดับที่
1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.40	0.76	ปานกลาง	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.16	0.90	ปานกลาง	8
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน	3.54	0.84	มาก	4
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.62	0.77	มาก	2
5. ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์	3.56	0.81	มาก	3
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	3.42	0.80	ปานกลาง	6
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน	3.48	0.81	ปานกลาง	5
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร	3.99	0.69	มาก	1
โดยรวม	3.52	0.80	มาก	



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ทั้ง 8 ด้าน พบว่า โดยภาพรวมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล อยู่ในระดับมาก

4. การศึกษาปัจจัยจิตใจ และปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อความสะดวกในการอธิบายผู้วิจัยกำหนดสัญลักษณ์แทนค่าต่างๆ ดังนี้

ปัจจัยจิตใจ

A_1 หมายถึง ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

A_2 หมายถึง ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

A_3 หมายถึง ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ

A_4 หมายถึง ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ

A_5 หมายถึง ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้า

ปัจจัยสุขอนามัย

B_1 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยด้านเงินเดือน

B_2 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยด้านนโยบายการบริหารงาน

B_3 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยด้านความมั่นคงในงาน

B_4 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยด้านสภาพการทำงาน

B_5 หมายถึง ปัจจัยสุขอนามัยด้านการปกครองบังคับบัญชา

คุณภาพชีวิตการทำงาน

X_1 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

X_2 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

X_3 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

X_4 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง

X_5 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการด้านสังคมสัมพันธ์

X_6 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงาน

X_7 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะอิสระจากการทำงาน

X_8 หมายถึง คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กร



4.1 การวิเคราะห์ปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัย งูใจ	คุณภาพชีวิตการทำงาน								รวม
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	
A ₁	0.356**	0.421**	0.448**	0.429**	0.438**	0.453**	0.418**	0.357**	0.524**
A ₂	0.473**	0.530**	0.585**	0.550**	0.494**	0.534**	0.538**	0.460**	0.657**
A ₃	0.534**	0.535**	0.576**	0.595**	0.498**	0.565**	0.593**	0.441**	0.684**
A ₄	0.502**	0.534**	0.576**	0.557**	0.419**	0.493**	0.495**	0.473**	0.635**
A ₅	0.589**	0.621**	0.643**	0.698**	0.488**	0.560**	0.651**	0.476**	0.742**
รวม	0.599**	0.645**	0.690**	0.692**	0.569**	0.634**	0.659**	0.537**	0.790**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่าปัจจัยงูใจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง

4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ปัจจัย สุข อนามัย	คุณภาพชีวิตการทำงาน								รวม
	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄	X ₅	X ₆	X ₇	X ₈	
B ₁	0.704**	0.563**	0.520**	0.641**	0.489**	0.568**	0.619**	0.347**	0.701**
B ₂	0.613**	0.680**	0.620**	0.658**	0.584**	0.636**	0.662**	0.463**	0.778**
B ₃	0.530**	0.439**	0.552**	0.692**	0.388**	0.472**	0.514**	0.507**	0.635**
B ₄	0.577**	0.751**	0.580**	0.546**	0.496**	0.561**	0.650**	0.389**	0.720**
B ₅	0.517**	0.685**	0.598**	0.600**	0.551**	0.653**	0.620**	0.396**	0.737**
รวม	0.714**	0.764**	0.699**	0.760**	0.613**	0.707**	0.747**	0.508**	0.870**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางพบว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง



สรุปผลการศึกษา และข้อเสนอแนะ

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความภูมิใจในองค์การ รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการบูรณาการด้านสังคมหรือสังคมสัมพันธ์ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

2. ปัจจัยเชิงใจและปัจจัยสุขอนามัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อยู่ในระดับสูง จากข้อค้นพบทำให้ทราบได้ว่า ทฤษฎีการจูงใจสองปัจจัยของเฮอริซเบิร์ก Two-Factor Theory of Motivative (Fredrick Herzberg อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541: 32-43) เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพราะสามารถทำให้บุคคลพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ ซึ่งขึ้นอยู่กับองค์ประกอบด้านต่างๆ ในองค์การ เช่น การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สภาพการทำงานที่ปลอดภัย องค์การได้มีการบริหารงานที่สามารถจูงใจบุคคลให้มีพฤติกรรมและค่านิยมในการทำงาน ปัจจัยที่อยู่ในตัวมนุษย์แรงจูงใจในการทำงานจะปรากฏเป็นรูปธรรม ซึ่งจะแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในองค์การนั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮุส และ คัมมิง (Huse and Cummings, 1985: 198-199) ได้ให้นิยามความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความ

พึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์การนั้นมาจากความพอใจ ในงานของผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลสืบเนื่องจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์การอีกทั้งเพิ่มขวัญและกำลังใจหรือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคลากรอันเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคคลากร

และจากผลการวิจัยในครั้งนี้ ยังมีความสอดคล้องกับทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow, 1954 อ้างถึงใน ศิริพงษ์ ตาวัลย์ ณ อยุธยา, 2551: 148-152) แรงจูงใจมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ในองค์การ และมีความเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการ พฤติกรรมของมนุษย์จะเป็นไปเพื่อตอบสนองความต้องการเหล่านั้น เช่น ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความมั่นคง ความต้องการทางสังคม ความต้องการความยกย่องยอมรับนับถือ ซึ่งความต้องการในด้านต่างๆ จะเป็นแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานในองค์การและการดำรงชีวิตของมนุษย์ในองค์การ

ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน วรวิทย์ จินดาพล, 2542: 164-165) ความต้องการของมนุษย์ ในด้านต่างๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์การเป็นส่วนช่วยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความมั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้าในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งช่วยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เช่นเดียวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของเลวินและเอ็ดเวิร์ท (Lewin & Edward อ้างถึง



ใน วรวิทย์ จินดาพล, 2542: 165) ความคาดหวังของแต่ละบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองในการทำงานนั้นต่างมุ่งหวังสิ่งตอบแทนด้านรางวัล เช่น เงินเดือน การเลื่อนขั้น การเลื่อนตำแหน่ง เป็นส่วนช่วยกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานทุ่มเทความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อองค์กร เพราะได้รับรางวัลตามสิ่งที่ตนเองคาดหวังไว้ ซึ่งจะส่งผลเกี่ยวเนื่องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรนั่นเอง

นอกจากมีความสอดคล้องกับ แนวคิดทฤษฎีการจูงใจที่ได้กล่าวมาแล้ว จากการสรุป ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ยังมีความสอดคล้องกับระบบการพัฒนสมรรถนะการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เรียกกันว่า HR Scorecard (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2547: 99) ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือทุนมนุษย์ที่อยู่ในระบบราชการไว้ดังนี้ คุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life) คือ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบงาน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากสวัสดิการ ตามกฎหมาย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารกับข้าราชการผู้ปฏิบัติงาน และระหว่างข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และประกาศคณะกรรมการการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น เรื่อง การจำแนกรายการค่าใช้จ่ายเงินเดือน ประโยชน์ตอบแทนอื่น และเงินค่าจ้างของพนักงานส่วนท้องถิ่น และลูกจ้าง (กรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น, 2553: 125)

สอดคล้องกับงานวิจัยของสุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม (2550: 53) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า ในภาพรวมของข้าราชการ

สำนักงานท้องถิ่น ในจังหวัดสมุทรสงคราม มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับสูง ในด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง และใช้ความสามารถของตนเอง ด้านประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า และระดับคุณภาพชีวิตอยู่ใน ระดับปานกลาง ในด้านเงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ และด้านเวลาการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

สอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550: 42) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 303 คน ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อายุ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วนเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่ไม่แตกต่างกัน



สอดคล้องกับงานวิจัยของประเชิด คำมี (2551: 39) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านสามารถเรียงลำดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดไปถึงต่ำสุด ได้ดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ความสมดุลระหว่างวิถีชีวิตกับงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบริหารที่เป็นธรรมเสมอภาค ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานตามลำดับ ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 7 ด้านตามเกณฑ์ที่ตั้งไว้อยู่ในระดับสูงทุกด้าน เมื่อพิจารณารายละเอียดคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานเทศบาล ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินได้รายเดือน ระดับตำแหน่ง และลักษณะงาน พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูงทุกลักษณะส่วนบุคคล แต่ทั้งนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความแตกต่างกันในรายด้านบางลักษณะส่วนบุคคล

สรุปผลการวิจัย เรื่องการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ผู้วิจัยสรุปได้ว่าการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การบริหารส่วนตำบล ต้องใช้แนวคิดทฤษฎีของเฮอริซเบอร์ก (Fredrick Herzberg) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจูงใจและปัจจัยสุขอนามัย และแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของฮุสและคummings (Huse & Cumings, 1985) รวมถึงแนวคิดของนักทฤษฎีอื่นๆ มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล และการบริหารงานขององค์การ เช่น การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและ

เพียงพอ การส่งเสริมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงของตำแหน่งของพนักงานในองค์การ การจัดให้มีสภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน เงินเดือน สวัสดิการ และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ โอกาสและการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมให้พนักงานในองค์การเกิดความทุ่มเทในการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจในหน่วยงานของตนเอง เมื่อพนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงานและหน่วยงานแล้ว จะแสดงให้เห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในหน่วยงานนั้นๆ ได้มีการพัฒนาเพื่อยกระดับให้ดีขึ้นนั่นเอง

ข้อเสนอแนะในการวิจัย

ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาที่หลากหลายไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อไป

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ครั้งต่อไป ควรเจาะลึกกลุ่มตัวอย่าง เช่น กลุ่มข้าราชการ หรือกลุ่มพนักงานจ้าง โดยจำแนกเป็นเรื่องของแต่ละกลุ่มๆ ไป หรืออาจเจาะลึกเฉพาะองค์การบริหารส่วนตำบลใดตำบลหนึ่ง เพราะสถานภาพในองค์การจะมีความแตกต่างกัน

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลอาจเปลี่ยนกลุ่มเป้าหมายไปเป็นจังหวัดอื่นๆ เพื่อให้องค์การบริหารส่วนตำบลจังหวัดนั้นๆ ได้นำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบล



เอกสารอ้างอิง

- กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น. (2553). **ประมวลหลักการปฏิบัติราชการสำหรับการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น.
- ประเชิญ คำมี. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองบางบัวทอง จังหวัดนนทบุรี**. ภาคนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัท มินิแบไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2550). **พื้นฐานการวิจัย**. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาส์น.
- ลัดดาวัลย์ สุกุลสุข. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)**. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2542). **ภาวะผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- ศิริพงษ์ ลดาวัลย์ ณ อยุธยา. (2551). **แนวความคิดและทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: ธนุพรินดิ้ง.
- สุคนธ์ศักดิ์ สิงโตเกษม. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานท้องถิ่นในจังหวัดสมุทรสงคราม**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547). **การประเมินระบบบริหารทรัพยากรบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักบริหารกลาง สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานมาตรฐานบุคลากรท้องถิ่น จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. (2554). **ข้อมูลพื้นฐานงานบุคลากร**. [ออนไลน์]. สืบค้นเมื่อมกราคม 2554 จาก <http://www.glocalprachuap.org>.
- Huse, E. F. and Cummings, T. G. (1985). **Organization Development and Change**. Minnesota: West Publishing.
- Yamane, T. (1973). **Statistic : an introductory analysis**. Publication, New York : Harper and Row.