

นิพนธ์ต้นฉบับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแห่งหนึ่งในอำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ยอดศักดิ์ น้าโชคดี^{1*}, ธันวา ใจเที่ยง², วรกร วิชัยโย³

บทคัดย่อ

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานถือได้ว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ เมื่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับดี จึงส่งผลต่อคุณภาพต่อการให้บริการที่ดี จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาในครั้งนี้ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือข่ายสมเด็จสโตร์ และ 2) เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือข่ายสมเด็จสโตร์ มีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ประกอบด้วย พนักงานบัญชี พนักงานขาย րปภ. พนักงานส่งของและพนักงานการเงิน พ่อครัว/แม่ครัว จำนวน 30 คน และรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การบันทึกการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึก จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ตัวแปร จาก 8 ตัวแปรดังต่อไปนี้ 1) ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล $\bar{x} = 3.94$, $SD=0.84$ 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย $\bar{x} = 3.69$, $SD=0.91$ และ 3) ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล $\bar{x} = 3.47$, $SD=0.95$ ตามลำดับ และมีข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้คือ การมีโบนัสประจำปีให้กับพนักงาน การอบรมพัฒนาเรื่องการให้บริการที่มีคุณภาพ และหลักของการการจัดเก็บอุปกรณ์ที่เอื้อต่อ และการมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อสังคมให้มากขึ้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงาน, พัฒนาคุณภาพชีวิต

¹ นักศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

² อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

³ อาจารย์ประจำหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์

* Corresponding author : whyohdee@gmail.com

Original Article

Quality of work life of an employees in Somdet district, Kalasin province

Yodsak Namchokdee¹, Tunwa Chaiteing²,
Woragon Wichaiyo³**Abstract**

The quality of work life of employees is regarded as important. When the quality of life of employees is at a good level, affective the quality of good service. Therefore, the researcher was interested in this study, used a qualitative research. The objectives of this research were 1) to study the quality of working life of employees in Somdet Stores, Somdet District, Kalasin Province, 2) to study guidelines for improving the quality of life of employees in Somdet Stores. The sample used in this study were employees of the Somdet Stores. The sample was selected of 30 persons and used in this study consisted of accounting staff, sales staff, security guards, delivery staff and finance staff and chefs/cooks. The data was collected used the multi-method included of the questionnaire for the quantitative data, and the focus group and in-depth interview for qualitative data. The quantitative data were analyzed descriptive statistics used percentage, mean, standard deviation, while the qualitative data was analyzed the content analysis.

The results of the study revealed that quality of life at work was at a high level for 3 variables from 8 variables as follows: 1) Interpersonal relationship $\bar{X} = 3.94$, $SD=0.84$ 2) Good and safe environment $\bar{X} = 3.69$, $SD = 0.91$ and 3) the protection of personal rights $\bar{X} = 3.47$, $SD = 0.95$, respectively. There are suggestions from this research that having annual bonuses for employees development training on providing quality services and the principle of storing equipment conducive to and participation in organizing activities that are more beneficial to society.

Keywords: Quality of life at work, employee, improve quality of life

บทนำ

โลกในศตวรรษที่ 21 เป็นโลกที่ไร้พรมแดนเป็นยุคแห่งการปฏิวัติที่มีการเปลี่ยนแปลงทุกสิ่งทุกอย่าง ทั้งระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรม และเทคโนโลยี เพื่อให้โลกมีความเจริญก้าวหน้าอยู่ตลอดเวลา ส่งผลให้ทุกประเทศต้องดิ้นรนเพื่อพัฒนาประเทศของตนเองให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในขณะนั้น ทั้งนี้ประเทศไทยเป็นอีกประเทศหนึ่งที่กำลังพัฒนา ส่งผลให้ประเทศไทยต้องเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ทำให้องค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนต่างต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างนโยบายและการบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น กาญจนสุดา เฟิงภู และ พิชิต รัชตพิบูลภพ (2561)¹ มีการดำเนินชีวิตที่พร้อมในทุกด้านไม่ว่าจะเป็นด้านร่างกาย ด้านอารมณ์ด้านความคิด ด้านจิตใจ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดีในทุกๆ ด้านรู้จักรักตนเองและผู้อื่นสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมได้ดี

เครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ คือกิจการที่ดำเนินการด้านการให้บริการแก่ผู้บริโภคทั้งเรื่องของวัสดุ อุปกรณ์ สินค้าด้านต่างๆ ร้านอาหารรวมทั้งที่พักและโรงแรมต่างๆ ในเครื่องสเต็มเตอร์ โดยคำนึงถึงความพึงพอใจให้ลูกค้าด้วยสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ มีพนักงานจำนวนทั้งสิ้น 30 คน จากข้างต้นนั้นพบว่าพนักงานจึงมีความสำคัญหรือเป็นฟันเฟืองสำคัญต่อการบริหารงานและดำเนินงานของเครื่องสเต็มเตอร์เป็นอย่างมาก รวมถึงการให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความชำนาญในสายงาน การทำงานปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน และที่สำคัญการมองถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยรวมทั้งหมดจึงเป็นเรื่องที่ต้องจัดลำดับความสำคัญไว้อันดับต้น ๆ

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อที่จะได้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและเป็นแนวทางในการวางแผนสำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ที่ดีขึ้น เพื่อเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลให้พนักงานเป็นคนเก่ง คนดี และมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันจะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาและหาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยในครั้งนี้ ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณคือพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทั้งหมดจำนวน 30 คน และสำหรับการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทำการเลือกแบบเจาะจงทั้งหมดคือพนักงานสัมภาษณ์เชิงลึกการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) จำนวน 8 คน คือเจ้าของกิจการ 1 ท่าน ผู้ทรงคุณวุฒิอีก 1 ท่าน การสนทนากลุ่ม (Focus group) เก็บข้อมูลในประเด็นที่ได้จากการสอบถามจากพนักงาน จำนวน 5 คน และร่วมตอบแบบสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ผลการวิจัยเชิงลึกและมีความน่าเชื่อถือของข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ และรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูลส่วนบุคคล และประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตทั้ง 8 ด้าน การบันทึกการสนทนากลุ่ม และสัมภาษณ์เชิงลึกการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth Interview) และ 3) การสนทนากลุ่ม (Focus group) เก็บข้อมูลในประเด็นที่ได้จากการสอบถามจากพนักงาน 30 คน และมีประเด็นอะไรที่ต้องเพิ่มเติมหรือพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน จากนั้นวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้อาศัยการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 ประเภท คือ 1) วิธีการรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเอกสาร (Documentary

Research) แบบสอบถาม โดยใช้แบบสอบถามในการสอบถามพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ จำนวน 30 คน 2) วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากเจ้าของกิจการพนักงานจำนวน 10 คน และอาจารย์ที่ปรึกษา โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์ เมื่อผู้วิจัยเก็บข้อมูลเรียบร้อยแล้วจะมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลในการลงพื้นที่ ซึ่งวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยใช้การจดบันทึก แล้วนำมาจัดหมวดหมู่ให้เป็นระบบ จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ แยกประเภทและจัดหมวดหมู่ข้อมูลจากวัตถุประสงค์ของการศึกษาแล้วนำเสนอข้อมูลที่ได้มาสรุปผลและอภิปรายผลในเชิงบรรยายพรรณนา

การวิเคราะห์หัตวิเคราะห์ข้อมูล

สำหรับข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ โดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Analysis) จากการสังเกตพฤติกรรมมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมตามขั้นตอนการสนทนากลุ่ม (Focus group) และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In –Depth Interview) รายบุคคล แล้วนำมาตรวจสอบความถูกต้องและจัดหมวดหมู่โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตของพนักงานเครื่องสเต็มเตอร์

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	แปลผล
1.ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล	3.94	0.84	มาก
2.ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย	3.69	0.91	มาก
3.ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล	3.47	0.95	มาก
4.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	3.28	0.82	ปานกลาง
5.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน	3.26	1.11	ปานกลาง
6.ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ	3.18	0.95	ปานกลาง
7.ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.09	0.89	ปานกลาง
8.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.00	1.09	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.36	0.95	ปานกลาง

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

โครงการวิจัยนี้ได้ผ่านคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสโครงการวิจัย KLS.REC73/2565 เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 30 คน ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 86.70 มีอายุอยู่ในช่วง 30-45 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 43.30 สถานภาพสมรส 25 คน คิดเป็นร้อยละ 83.30 มีประสบการณ์การทำงาน 1-2 ปีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 50.00 และมีรายได้ 7,001-10,000 บาท จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสเต็มเตอร์ อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ดังนี้

จากตารางที่ 1 ผลการศึกษากภาพรวมของผลการการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.36, SD=0.95) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.94, SD=0.84) รองลงมา ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.69, SD=0.91) ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.47, SD=0.95) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.28, SD=0.82) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.26, SD=1.11) ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.18, SD=0.95) ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.09, SD=0.89) และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.00, SD=1.09) ตามลำดับ

ผลการศึกษาจากการสัมภาษณ์และการประชุมกลุ่มย่อย สรุปผลได้ดังต่อไปนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.28, SD=0.82) พบว่า พนักงานแต่ละคนมีความเห็นแตกต่างกัน ทั้งมีความเพียงพอและไม่เพียงพอเนื่องจากค่าใช้จ่ายมีการปรับตัวสูงขึ้นที่มีความเพียงพอยังมองว่ามีความยุติธรรมพอใช้ รวมถึงมีความเป็นธรรมแล้วอีกทั้งสิ้นปียังได้โบนัส

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.00, SD=1.09) พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ทั้งมองว่าการทำงานในเครือสมเด็จสโตร์ยังไม่มี ความมั่นคงและขาดความก้าวหน้าขณะเดียวกันส่วนใหญ่มองว่ามีความมั่นคงมีความมั่นคงเนื่องจากเป็นงานประจำมีความก้าวหน้าพนักงานได้รับการดูแลอย่างดี

3. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.18, SD=0.95) พบว่า มีความเห็นแตกต่างกัน ทั้งมองว่าการทำงานในเครือสมเด็จสโตร์ มีโอกาสได้พัฒนาทักษะต่อไปและและยังมีโอกาสพัฒนา แต่ในขณะที่เดียวกันก็มองว่ายังไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนายังไม่มีโอกาสในการพัฒนา

4. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.94, SD=0.84) พบว่า มีความคิดเห็นที่เหมือนกันหรือคล้ายกันว่าการทำงานในเครือสมเด็จสโตร์ มีการทำงานแบบเป็นกันเองเพื่อนร่วมงานดีไม่อึดอัด ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และสามารถปรึกษาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้

5. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.69, SD=0.91) พบว่า มีความเห็นต่างบางส่วน ซึ่งส่วนใหญ่มีความเห็นว่าสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยและระดับความปลอดภัยที่ดีและทำงานอย่างมีสติและไม่ประมาทอยู่แล้ว แต่ยังมีบางส่วนเห็นว่าหลังทำงานเสร็จพนักงานเก็บอุปกรณ์ไม่เป็นระเบียบและอาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุได้

6. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.26, SD=1.11) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีการแยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจึงไม่กระทบต่อการทำงานและที่ทำงานก็แบ่งเวลาทำงานและวันหยุดที่ชัดเจนให้พนักงานรวมทั้งพนักงานบางส่วนที่อาศัยอยู่ใกล้ที่ทำงานจึงไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัว แม้มีในบางครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลา แต่องค์กรก็จ่ายค่าล่วงเวลาให้

7. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.09, SD=0.89) พบว่า พนักงานมีความเห็นต่างแต่เห็นด้วยที่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมแม้ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้เงินทุนสนับสนุนทางการศึกษาขององค์กรและการจัดอบรมให้ความรู้แก่สังคมในเรื่องต่างๆการแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงาน ในบางครั้งยังไม่ครอบคลุมมาก

8. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.47, SD=0.95) พบว่า พนักงานมีความเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่และมีบางครั้งที่เห็นว่าไม่ได้หยุดในวันหยุดชดเชยแต่ส่วนใหญ่ ฟังพอใจแล้วและเห็นว่ามีความยุติธรรมและเป็นประชาธิปไตย และมีสิทธิได้ออกเสียงแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่แล้วและได้สิทธิในการลาต่างๆตามสมควรแล้ว

3. ตารางแสดงผลภาพรวมแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือสมเด็จสโตร์อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยภาพรวมน้อยที่สุดในแต่ละด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครื่องสมเด็จส์ไตร์

ภาพรวมค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านคุณภาพชีวิตของพนักงาน	\bar{X}	SD	แปลผล
1. ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล -ประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อองค์การในทางที่ดี	3.73	0.79	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย -องค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ	3.43	1.01	มาก
3. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม -องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	3.07	0.79	ปานกลาง
4. ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล -ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม	3.03	1.16	ปานกลาง
5. ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ -ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน	2.93	1.29	ปานกลาง
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน -แม้นอกเวลางานข้าพเจ้ายังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ	2.87	1.28	ปานกลาง
7. ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม -มีแผนงานหรือมาตรการป้องกันผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม	2.83	0.83	ปานกลาง
8. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน -องค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้พัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน	2.77	1.25	ปานกลาง
เฉลี่ยรวม	3.12	1.05	ปานกลาง

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษาภาพรวมค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.12, SD=1.05) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า องค์กรจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.07, SD=0.79) รองลงมา ได้รับวันหยุดชดเชยอย่างเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.03, SD=1.16) ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา ดูงานในเรื่องที่เกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.93, SD=1.29) แม้นอกเวลางานข้าพเจ้ายังกังวลและเครียดกับงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.87, SD=1.28) มีแผนงานหรือมาตรการป้องกันผลกระทบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.83, SD=0.83) และองค์กรของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้

พัฒนาความรู้ความสามารถในงาน เช่น อบรม ดูงาน อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 2.77, SD=1.25) ตามลำดับ ทั้งนี้เนื่องจากปัจจัยด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคลกับประชาชนทั่วไปมีมุมมองต่อองค์การในทางที่ดีและด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัยขององค์กรจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ ถึงแม้จะเป็นข้อที่ค่าเฉลี่ยน้อยในด้านนั้นแต่ก็ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.73, SD=0.79) และ (\bar{X} = 3.43, SD=1.01)

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครื่องสมเด็จส์เตอร์ อำเภอสมเด็จจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ผลสรุป ดังนี้

ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.28$, $SD=0.82$) เมื่อพิจารณา พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากการทำงานมียุติธรรม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.43$, $SD=0.63$) ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่มีความพึงพอใจกับค่าตอบแทนและเห็นว่ามีคุณภาพยุติธรรม เหมาะสม เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายและยังได้รับโบนัสปลายปี ยังมีความพึงพอใจและตั้งใจทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับพิศโสภา ที่ฆาวงค์ (2560)² ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, $SD=1.09$) เมื่อพิจารณา พบว่า ท่านรู้สึกว่าการที่ท่านอยู่มีความมั่นคงดีอยู่แล้ว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.77$, $SD=0.90$) เนื่องจากองค์กรมีการเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานที่มีความสามารถ ความชำนาญให้กับพนักงาน เพื่อให้ได้พัฒนาและต่อยอดอยู่ตลอดเวลาทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับพิศโสภา ที่ฆาวงค์ (2560)² ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ

ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะการใช้ความสามารถ พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.18$, $SD=0.95$) เมื่อพิจารณา พบว่า ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติอื่นๆ อย่างยุติธรรม ทัดเทียมกับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$, $SD=0.90$) ทั้งนี้

องค์กรให้ความสำคัญกับการพิจารณาความดีความชอบความสามารถของพนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันเสมอ เพื่อให้พนักงานมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอเพื่อการปรับเลื่อนตำแหน่งในอนาคต ซึ่งสอดคล้องกับพิศโสภา ที่ฆาวงค์ (2560)² ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ ปาจริย รัตนเกื้อกุลกิจ และเช็งชาย จงสัมชัย (2561)³ ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=3.73$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.72$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเมิดและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.69$)

ด้านสัมพันธภาพระหว่างบุคคล พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.94$, $SD=0.84$) เมื่อพิจารณา พบว่า ท่านสามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, $SD=0.65$) องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการปรึกษาเรื่องงานได้อย่างเต็มที่ เพื่อที่พนักงานจะได้ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลลดปัญหาการทำงานเป็นกลุ่มหรือการช่วยเหลือกันในการทำงานทำให้พนักงานมีความร่วมแรงร่วมใจช่วยเหลือกันในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เอมอร สิงห์พันธ์ (2559)⁴ ได้ศึกษาคูณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.61$) แสดงว่าเครื่องสมเด็จส์เตอร์ ให้ความสำคัญกับการองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลรวมถึงการจัดการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดีและปลอดภัย

ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$, $SD=0.91$) เมื่อพิจารณา พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานของท่านสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยมีความปลอดภัยและบรรยากาศถ่ายเทสะดวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.93$, $SD=1.08$) ทั้งนี้องค์กร

ต้องการให้พนักงานรักษาความสะอาดและจัดอุปกรณ์ให้เป็นระเบียบเรียบร้อยอยู่เสมอ เนื่องจากจะเป็นการลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นกับพนักงานได้และสะดวกเวลาที่พนักงานต้องการใช้อุปกรณ์เนื่องจากอุปกรณ์เป็นระเบียบและการทำความสะอาดจะทำให้บรรยากาศในที่ทำงานมีการถ่ายเทได้ดีขึ้นและองค์กรยังมีการจัดสถานที่ให้พนักงานได้พักผ่อนหลังทำให้พนักงานได้ผ่อนคลาย ซึ่งสอดคล้องกับพิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560)² ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กร และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ปาจรีย์ รัตน์เกื้อกุลกิจ และและเชิงชาย จงสัมชัย (2561)³ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดอ่างทอง พบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=3.73$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.72$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.69$)

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.26$, $SD=1.11$) เมื่อพิจารณา พบว่า ท่านสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$, $SD=0.79$) พนักงานส่วนใหญ่มีการแยกแยะระหว่างเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจึงไม่กระทบต่อการทำงานและที่ทำงานก็แบ่งเวลาทำงานและวันหยุดที่ชัดเจนให้พนักงานรวมทั้งพนักงานบางส่วนที่อาศัยอยู่ใกล้ที่ทำงานจึงไม่มีผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวแม้มีในบางครั้งที่ต้องทำงานล่วงเวลาต่อองค์กรก็จ้างค่าล่วงเวลาให้ ซึ่งสอดคล้องกับพิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560)² ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ ความสามารถในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ด้านความยุติธรรมในองค์กรและด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับ ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว (2560)⁵ ได้ศึกษา

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.09$, $SD=0.89$) เมื่อพิจารณา พบว่าเกิดการรักษาสภาพแวดล้อมมีการประชาสัมพันธ์ประโยชน์ของงานที่ปฏิบัติต่อสาธารณสุขได้รับทราบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.30$, $SD=0.84$) พนักงานมีความเห็นต่างแต่เห็นด้วยที่ได้ทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมแม้ว่าจะเป็นในเรื่องของการให้เงินทุกสนับสนุนทางการศึกษาขององค์กรและการจัดอบรมให้ความรู้แก่สังคมในเรื่องต่างๆ การแสดงความคิดเห็นในการวางแผนงานในบางครั้งยังไม่ครอบคลุมมากและต้องการให้มีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมมากกว่านี้ เช่น กิจกรรมแก้ไขปัญหาในชุมชนหรือกิจกรรมรณรงค์ป้องกันโรคหรือสาธารณสุขภัย ซึ่งสอดคล้องกับ และสอดคล้องกับ ปาจรีย์ รัตน์เกื้อกุลกิจ (2560)³ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานจังหวัดพบว่า ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรกได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=3.73$) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ($\bar{X}=3.72$) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X}=3.69$) และสอดคล้องกับ ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว (2560)⁵ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม พบว่า 1) บุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านการได้รับการป้องกันสิทธิส่วนบุคคล

พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.47$, $SD=0.95$) เมื่อพิจารณาพบว่าผู้บังคับบัญชาเคารพสิทธิส่วนบุคคลและความเป็นส่วนตัวของคุณ, สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเปิดเผย, สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน

ได้อย่างเปิดเผยและมีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม และเท่าเทียม มีค่าเฉลี่ยเท่ากันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$, $SD=1.00$) พนักงานมีความเห็นด้วยเป็นส่วนใหญ่และมีบางครั้งที่ไม่ได้หยุดในวันหยุดชดเชยแต่ส่วนใหญ่ พึงพอใจแล้วและเห็นว่ามีความยุติธรรมและเป็นประชาธิปไตย และมีสิทธิได้ออกเสียงแสดงความคิดเห็นได้เต็มที่แล้วและได้สิทธิในการลาต่างๆ ตามสมควรแล้ว ซึ่งสอดคล้องกับ พิริญญา นิลพันธ์ (2561)⁶ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ แต่ไม่สอดคล้องกับ ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว (2560)⁵ ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม ผลการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยใน องค์การ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยต่อไป

- 1 การนำนโยบายการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในเครือข่ายไปปฏิบัติ
- 2 ควรมีงานวิจัยที่ใช้รูปแบบเชิงปฏิบัติการ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่สามารถนำไปขยายผลต่อในพื้นที่หรือหน่วยงานอื่นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาวิจัยฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยสิ่งซึ่งได้รับความอนุเคราะห์และได้รับคำปรึกษาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธันวาท ใจเที่ยง, ดร.วรกร วิชัยโย ร่วมคิด, ผู้ช่วย

ศาสตราจารย์ ดร.ธีรนาถ สุวรรณเรือง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. จุฑามาศ เจียมสาธิต และขอขอบคุณคณาบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีสุขภาพ คณาจารย์ทุกท่าน พร้อมด้วยเจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องที่กรุณาให้คำปรึกษาคำแนะนำช่วยในการตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนกระบวนการศึกษาค้นคว้าตลอดจนเสนอแนะและแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัยฉบับนี้ พร้อมทั้งให้คำปรึกษาตลอดจนการให้คำแนะนำช่วยเหลือเป็นอย่างดีทำให้ การศึกษารั้งนี้สำเร็จลุล่วงตามความมุ่งหมายผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงขอขอบพระคุณพนักงานในเครือข่ายสมเด็จจสโตร อำเภอสมเด็จ จังหวัดกาฬสินธุ์ ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือกรุณาตอบแบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลในการทำงานวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. กาญจนสุดา เพ็งภู และพิชิต รัชตพิบูลภพ. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรฯ [อินเทอร์เน็ต]. 2565 [สืบค้นเมื่อ 12 ธ.ค. 65]; 5(1):167-177. เข้าถึงจาก: <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/rpu/article/view/191629>
2. พิศโสภา ทีฆาวงค์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 5 พ.ย. 65]; 5(1):167-177. เข้าถึงจาก: http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/374.pdf
3. ปาจริย รัตน์เกื้อกุลกิจ และเชิงชาย จงสัมชัย. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงาน จังหวัดอ่างทอง; 2560. วารสารวิชาการแพรวกาฬสินธุ์, 5(2), 295-312. 2561
4. เอมอร สิงห์พันธ์. คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [สืบค้นเมื่อ 14 พ.ย. 65]; 10(9):1093-1108. เข้าถึงจาก: http://edu.msu.ac.th/journal/home/journal_file/268.pdf
5. ขวัญชญา เนื่องพระแก้ว. คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลในเขตอำเภอกันทรวิชัย จังหวัดมหาสารคาม [อินเทอร์เน็ต]. 2560 [สืบค้นเมื่อ 30 พ.ย. 65]; 9(1):121-137. เข้าถึงจาก:

<http://copag.msu.ac.th/journal/filesjournal/9-1/2806201924449.pdf>

6. พิรัญญา นิลพันธ์. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช [สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากรจัดการภาครัฐและภาคเอกชน]. สงขลา: มหาวิทยาลัยหาดใหญ่[อินเทอร์เน็ต]. 2561 [สืบค้นเมื่อ 30 พ.ย. 65]; เข้าถึงจาก: <https://oar.hu.ac.th/wp-content/uploads/2019/11/Piranya.pdf>