

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน *

Quality Of Work Life Of Personnel.

In Department Of Energy Business.

ณพดล รัตนโชคไชย**

Noppadol Rattanachokchai

6514832089@rumail.ru.ac.th

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยและบุคคล 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน โดยใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 177 คน โดยใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Yamane โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิสูจน์สมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ t-test, One Way ANOVA, LSD และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต ; ปัจจัยจูง ; ปัจจัยค้ำจุน

Keywords: Quality ; Motivation Factors ; Hygiene Factors

*บทความนี้เรียบเรียงจากการค้นคว้าอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

** นักศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตมนุษย์โดยส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตไปกับการทำงานนานถึง 8 - 10 ชั่วโมงต่อวัน ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และบางคนซึ่งนั่งงานกลับไปทำที่บ้านอีก อาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว การใช้ชีวิตของคนส่วนมากมุ่งไปกับการหารายได้เป็นหลัก เพื่อนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของตนเองและครอบครัว โดยในยุคปัจจุบันคนดำรงชีวิตอยู่ด้วยปัจจัยด้านต่าง ๆ นับ 10 ประการ อาทิเช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรคที่มีการนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยให้ปัจจัยเหล่านี้สามารถตอบสนองมนุษย์ได้อย่างสะดวกสบายดีต่อสุขภาพ และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม เช่น เน้นการทานอาหารที่มีขั้นตอนการปลูกที่ไร้สารเคมีมีผลดีต่อสุขภาพของผู้บริโภค เครื่องนุ่งห่มผลิตจากกระบวนการ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมนำเทคโนโลยีเข้ามาอำนวยความสะดวกในการใช้งานเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านผ่านแอปพลิเคชันบนโทรศัพท์มือถือ และสำหรับยา จะเป็นยาที่ใช้ในการป้องกันโรค ไม่ใช่เป็นยารักษาโรคเหมือนในอดีตนอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญกับมนุษย์เพิ่มขึ้นไปอีก 6 ประการ ได้แก่ 1) ยานพาหนะ รถยนต์พลังงานสะอาดเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม 2) โซเชียลมีเดียที่เพิ่มมากขึ้นเน้นการใช้งานสั้น ๆ และสามารถเรียกเสียงหัวเราะจากผู้พบเห็นได้ 3) สินค้าอุปโภคบริโภคในครัวเรือนเป็นสูตรธรรมชาติที่ปลอดภัยต่อผู้บริโภค บรรจุภัณฑ์สามารถย่อยสลายได้ ลดขยะส่วนเกินและลดต้นทุนการทำลายได้ 4) เงิน จะเป็นการใช้งานผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ 5) โทรศัพท์มือถือ อุตสาหกรรมนี้พยายามลดปัญหาขยะอิเล็กทรอนิกส์โดยบางบริษัทผู้ขายมีการลดสายชาร์จแบตเตอรี่ออกจากชุดอุปกรณ์ของตัวเครื่อง และ 6) พลังงาน มีการพัฒนาพลังงานทดแทนและ พลังงานหมุนเวียนให้ก้าวหน้ามากขึ้นในกลุ่มคนวัยทำงาน ควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานให้พอเหมาะ มีความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยสมดุลชีวิตที่เหมาะสมได้แก่แบบที่เรียกว่า "สมดุลชีวิต 8-8-8" ซึ่งเป็นการแบ่งเวลาใน 1 วัน ออกเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนมีเวลา 8 ชั่วโมง เท่า ๆ กัน อันดับแรกให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อน สำหรับส่วนที่ 2 คือ ทุ่มเทให้กับการทำงานหารายได้โดยใช้ความรู้ ความชำนาญ อย่างเต็มความสามารถ นำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพและ 8 ชั่วโมง สุดท้ายสำหรับการดูแลตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูงคนใกล้ชิด ให้มีการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบร่วมกันด้วยความสุขใจ รวมถึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น (คณะกรรมการการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร, 2564) เมื่อมนุษย์จัดสรรสมดุลชีวิตการทำงานของตนเองได้แล้วในขณะเดียวกันองค์กรต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญกำลังใจ มอบโอกาสในการเติบโตในสายงานให้แก่บุคลากร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการลางานบ่อย การลาออก ซึ่งแรงจูงใจ ความผูกพัน ความมั่นคงการได้รับการยอมรับจะนำมาซึ่งความมุ่งมั่น ทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนเองอย่างเต็มกำลังความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การให้มีความสมรรถนะสูงยิ่งขึ้น

ภาครัฐได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580 เป็นกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไทยอย่างครอบคลุมทุกด้าน อันได้แก่ ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมโดยส่วนราชการต้องดำเนินงานอย่างบูรณาการกับหน่วยงานที่มีลักษณะงานเกี่ยวข้องเชื่อมต่อกัน เพื่อสามารถตอบสนองความต้องการของภาคประชาชนได้อย่างแท้จริง โดยมีวิสัยทัศน์ "ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง" เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน ซึ่งการพัฒนาในทุกด้านจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ต้องมีผู้ขับเคลื่อนที่มีศักยภาพ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นฟันเฟืองสำคัญในการนำองค์การหรือประเทศไปสู่ความสำเร็จ ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ได้ให้ความสำคัญกับการปรับสมดุลและพัฒนาระบบราชการบริหารจัดการภาครัฐ ส่งเสริมการพัฒนาทุนมนุษย์อย่างต่อเนื่องทุกช่วงวัยให้มีคุณภาพมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มีความรู้มีสมรรถนะและทักษะที่สามารถทันต่อโลกปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ซึ่งไปกว่าเป็นผู้มีศักยภาพ ต้องเป็นคนดี ส่งเสริมการพัฒนาจิตใจ ยึดมั่นในหลักคุณธรรมจริยธรรม และปรับวัฒนธรรมองค์การให้มุ่งผลลัพธ์ต่อส่วนรวม องค์การที่บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล บุคลากรจะรู้สึกทำงานได้ด้วยความสบายใจใช้ศักยภาพของตนเองได้เต็มที่กล้าคิด กล้าเสนอผลงานใหม่ ๆ ปรับปรุงผลงานเดิมให้ดียิ่งขึ้นสำหรับเพื่อนร่วมงาน หากอยู่ร่วมกันอย่างมีไมตรีอันดีร่วมมือกันทำงานเป็นทีมเพื่อมุ่งไปยังเป้าหมายเดียวกัน ทำให้ผลลัพธ์ของงานมีประสิทธิภาพสูงสุด เช่นนี้จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดพลังทางบวก มีความมั่นใจในตนเอง ภูมิใจเมื่อทำงานใด ๆ มักมีความเข้าใจองแท้และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าหมายที่กำหนด ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรเกิดความรักและมีความผูกพันอันดีกับหน่วยงานอีกด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์กรและเป็นสิ่งพึงประสงค์ของผู้ทำงานทุกคน เมื่อบุคลากรรู้สึกสนุกกับงาน รู้สึกถึงความมั่นคงความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร รวมถึงมีสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้เป็นอย่างดีหรืออาจจะเกินเป้าหมายที่คาดไว้ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดความรู้สึกผูกพัน รู้สึกเครียดมีความกดดัน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์กร และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมและยังต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ อาจทำให้ส่งผลต่อการคิดอยากเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนหน่วยงานในที่สุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน
- 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยและบุคคล
- 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

สมมติฐานของการวิจัย

- สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ผู้วิจัยได้กำหนดรูปแบบการวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีการและขั้นตอนต่างๆ ในการศึกษาดังต่อไปนี้

ประชากร ประชากรของการวิจัย คือ บุคลากรในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 177 คน (ข้อมูล ณ 20 มิถุนายน 2567) กรอบ 337 อัตรา (ผู้ครองตำแหน่ง 330 คน ว่าง 7) แบ่งเป็น

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้ตารางกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ Yamane (อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์ , p. 1088) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และยอมรับความคลาดเคลื่อนที่เกิดจากการสุ่มตัวอย่าง $\pm 5\%$

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้จัดทำเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยโดยใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งสร้างขึ้นจากเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องให้สอดคล้องกับกรอบแนวคิดการวิจัย และวัตถุประสงค์การวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทของบุคลากร อัตราเงินเดือน มีจำนวน 6 ข้อ ซึ่งเป็นคำถามปลายปิดโดยมีลักษณะเป็นคำถามแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน แบ่งคำถามออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความสัมพันธ์ 2) ด้านความก้าวหน้า มีจำนวนรวม 10 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง แบ่งคำถามออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย 3) การได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) การได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า 5) ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม มีจำนวนรวม 18 ข้อ

ลักษณะคำถามส่วนที่ 2 และ 3 จะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ เป็นการจัดระดับจัดอันดับ (Ordinal scale) คือการวัดค่าหรือคุณสมบัติต่างๆ ของตัวแปรหนึ่ง ที่มีที่มีลักษณะเหมือนกับระดับแบ่งกลุ่มเกือบทุกประการแต่แตกต่างกันตรงที่ว่า การวัดค่าในระดับจัดอันดับนั้น เราจะสามารถจะจัดเรียงลำดับค่าต่างๆ ได้ว่า ค่าใดมีค่า “มากกว่า” หรือ “น้อยกว่า” ค่าใด แต่จะไม่สามารถบอกได้ว่า “มากกว่าเท่าไร” หรือ “น้อยกว่าเท่าไร” (เฉลิม

พล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 36) ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดค่าคะแนนคำตอบ ดังนี้ คะแนน 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมากที่สุด คะแนน 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับมาก คะแนน 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับปานกลาง คะแนน 2 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อย คะแนน 1 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยระดับน้อยที่สุด

การคำนวณระดับคะแนนเฉลี่ยในแต่ละระดับชั้น โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ช่วงกว้างของระดับชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} \\ &= 1.33 \end{aligned}$$

จากเกณฑ์ข้างต้น แปลความหมายของระดับความคิดเห็นของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระดับ ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง ระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง ระดับน้อย คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

1 ผู้วิจัยศึกษาแบบวัดจากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี นิยามคำศัพท์ จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

2 รวบรวมเนื้อหาสาระที่ศึกษาเพื่อกำหนดขอบเขตในการสร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย พร้อมกับศึกษาหลักเกณฑ์และวิธีสร้างแบบสอบถามจากเอกสารและงานวิจัย

3 ผู้วิจัยสร้างแบบสอบถามโดยพัฒนาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาตรวจสอบความถูกต้องและให้คำแนะนำ พร้อมแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามให้สมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งได้มาจากบุคลากรในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน โดยผู้วิจัยดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

(1) ผู้วิจัยติดต่อประสานงานกับผู้อำนวยการกลุ่มงานอำนวยการหรือหัวหน้าฝ่ายบริหารของ สำนัก/กอง/ศูนย์/ ในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน รวมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือเพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูล

(2) ผู้วิจัยลงมือเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามกับบุคลากรในกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 100 คน

(3) ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลได้เพียง 177 ชุด จากเป้าหมาย 180 ชุด ซึ่งจำนวนชุดข้อมูลจำนวน 177 ชุด นั้นเพียงพอต่อการนำไปใช้เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล เมื่อผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแบบสอบถามแล้วผู้ศึกษาจะนำข้อมูลที่ได้นำมาทำการวิเคราะห์และนำข้อมูลลงในโปรแกรมทางสถิติเพื่อประมวลผลให้ผลการศึกษามีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้นและใช้เครื่องมือทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

(1) **สถิติเชิงพรรณนา** (Descriptive Statistics) ใช้เพื่อการบรรยายลักษณะของข้อมูลชุดหนึ่งว่าคืออะไร โดยไม่มีการสรุปเหตุผลหรือสรุปเป็นหลักทั่วไปนอกเหนือไปจากข้อมูลที่มีอยู่จริงนั้น (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 42-43)

(2) **สถิติเชิงอนุมาน** (Inferential Statistics) โดยการใช้สถิติในการทดสอบสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ (Hypothesis testing) ว่ามีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ ซึ่งสมมติฐานที่จะทดสอบนั้นจะต้องเป็นสมมติฐานทางสถิติ (Statistic hypothesis) (Huck, Cormier, & Bounds, 1974, pp. 40-44; Babbie, 1983, pp. 31, 98; Champion, 1981, pp. 125-133; Tai, 1978, pp. 175-176, 182 อ้างถึงใน เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 48) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

(2.1) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงาน ปลัดกระทรวงมหาดไทย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการทดสอบความแตกต่างของค่าที (t-test) ในกรณีที่มี 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 79) และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน (One-Way ANOVA) ในกรณี ที่มีค่าเฉลี่ยของกลุ่มต่างๆ ตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 85) และหากมีความแตกต่างจะใช้การ เปรียบเทียบรายคู่ด้วยการวิเคราะห์โดยใช้ Post Hoc เพื่อทราบว่าความแตกต่างดังกล่าวเป็นความแตกต่างระหว่าง ค่าเฉลี่ยของกลุ่มใดกับกลุ่มใดบ้าง (เฉลิมพล ศรีหงษ์, 2566 หน้า 87) ด้วยวิธีการคำนวณแบบ LSD

(2.2) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการ ปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(2.3) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

(2.4) วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ของปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อแรงจูงใจการปฏิบัติงานของบุคลากรใน สังกัดกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกเป็นรายด้าน ด้วยวิธีวิเคราะห์หาค่าถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้ทำงานสำรวจโดยการส่ง แบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดกรมธุรกิจพลังงาน รวมทั้งสิ้น 180 คน และได้รับข้อมูลกลับมา 177 คน จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติ และได้ผลการวิเคราะห์ซึ่งนำผลการวิเคราะห์ ข้อมูลในรูปแบบตารางโดยแบ่งเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลา การปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวน และร้อยละของข้อมูลส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม

(n = 177)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	67	37.90
หญิง	110	62.10
อายุ		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี	40	22.60
ตั้งแต่ 31-45 ปี	91	51.40
มากกว่า 45 ปีขึ้นไป	46	26.00
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	17	9.60
ระดับปริญญาตรี	108	61.00
สูงกว่าปริญญาตรี	52	29.40
ประเภทของบุคลากร		
ข้าราชการ	107	60.50
ลูกจ้างประจำ	8	4.5
พนักงานราชการ	62	35.00
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	14	7.90
ตั้งแต่ 1 - 5 ปี	54	30.50
ตั้งแต่ 6 - 10 ปี	37	20.90
มากกว่า 10 ปี ขึ้นไป	72	40.70
อัตราเงินเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	58	32.80
ตั้งแต่ 20,000 - 30,000 บาท	67	37.90
ตั้งแต่ 30,001 - 40,000 บาท	32	18.10
ตั้งแต่ 40,000 บาท ขึ้นไป	20	11.30

จากตารางที่ 1 สามารถอธิบายข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังนี้

เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 62.10 และเป็นเพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90

อายุ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ในกลุ่มอายุตั้งแต่ 31 - 45 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 รองลงมาอยู่ในกลุ่มอายุมากกว่า 45 ปี ขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 26.00 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุน้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี พบน้อยที่สุด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 22.60

ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 61.00 รองลงมา มีระดับการศึกษาในระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 29.40 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาในระดับน้อยกว่าระดับปริญญาตรีพบน้อยที่สุด จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 9.60

ประเภทของบุคลากร กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประเภทเป็นข้าราชการ จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 60.50 รองลงมา มีประเภทเป็นพนักงานราชการ จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีประเภทเป็นลูกจ้างประจำ พบน้อยที่สุด จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 40.70 รองลงมาคือระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 และกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 6 - 10 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 20.90 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี พบน้อยที่สุด จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.90

อัตราเงินเดือน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 37.90 รองลงมาคืออัตราเงินเดือนน้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 32.08 และกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนตั้งแต่ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 18.10 สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนมากกว่า 40,000 บาท พบน้อยที่สุดจำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 11.30

ส่วนที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มี 2 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า อธิบายโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) แสดงดังตารางที่ 2

ความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านความสัมพันธ์	4.02	0.60	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.90	0.63	มาก
รวม	3.96	0.57	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.96$, S.D. = 0.57) และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์เอื้อต่อการทำงานมากที่สุด ($\bar{X} = 4.02$, S.D. = 0.60) และสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความก้าวหน้ามีน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.90$, S.D. = 0.63)

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ที่ทำการศึกษาในครั้งนี้ มี 5 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมโดยอิงตามค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมธุรกิจพลังงาน รวมทุกด้านเรียงตามลำดับ แสดงดังตารางที่ 3

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ คุณภาพชีวิต ในการทำงาน
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.20	0.75	ปานกลาง
ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	3.74	0.67	มาก
ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.78	0.65	มาก
ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า	3.72	0.80	มาก
ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม	4.18	0.64	มาก
รวม	3.77	0.53	มาก

จากตาราง 3 พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$, S.D. = 0.53) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X} = 4.18$, S.D. = 0.64) รองลงมาคือ ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.65) ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ($\bar{x} = 3.74$) ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ($\bar{X} = 3.72$) สำหรับด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.20$)

ตารางที่ 4 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย	20 (11.3)	57 (32.2)	83 (46.9)	15 (8.5)	2 (1.1)	3.44	0.84	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	19 (10.7)	59 (33.3)	81 (45.8)	15 (8.5)	3 (1.7)	3.43	0.86	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน	9 (5.1)	25 (14.1)	64 (36.2)	62 (35.0)	17 (9.6)	2.70	1.00	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้สวัสดิการเพิ่มเติม นอกเหนือจากที่ท่านได้รับตามสิทธิที่กำหนด	12 (6.8)	58 (32.8)	72 (40.7)	29 (16.4)	6 (3.4)	3.23	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านความสัมพันธ์						3.20	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$) และเมื่อพิจารณารายข้อ พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็นท่านได้รับค่าจ้างเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายมากที่สุด ($\bar{X} = 3.44$) รองลงมาคือ ประเด็นท่านได้รับค่าจ้างที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 3.43$) สำหรับประเด็นท่านได้รับค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.70$)

ตารางที่ 5 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านการทำงาน ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. สถานที่ทำงานของท่านมีแสงสว่าง สะอาดปลอดภัยโปร่งเอื้อต่อการทำงานได้อย่างสะดวก	36 (20.3)	88 (49.7)	49 (27.7)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.88	0.77	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สิน	42 (23.7)	103 (58.2)	29 (16.4)	2 (1.1)	1 (0.6)	4.03	0.71	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำที่จอดรถ สถานที่รับประทานอาหารอย่างเพียงพอและเหมาะสม	23 (13.0)	75 (42.4)	69 (39.0)	7 (4.0)	3 (1.7)	3.61	0.83	ปานกลาง
4. หน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจด้านสุขภาพอนามัยและจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี	25 (14.1)	40 (22.6)	61 (34.5)	45 (25.4)	6 (3.4)	3.19	10.7	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย						3.74	0.67	มาก

จากตารางที่ 5 พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัยในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็นสถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีต่อชีวิตและทรัพย์สินมากที่สุด ($\bar{X} = 3.74$) รองลงมาคือ ประเด็นหน่วยงานของท่านให้ความใส่ใจด้านสุขภาพอนามัยและจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี ($\bar{X} = 4.01$) สำหรับประเด็นหน่วยงานของท่านมีสถานที่อำนวยความสะดวก เช่น ห้องน้ำ ที่จอดรถ สถานที่รับประทานอาหารอย่างเพียงพอ และเหมาะสม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.19$)

ตารางที่ 6 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม สัมมนา ศึกษา ดูงาน เพิ่มทักษะเพิ่มความรู้ใหม่ๆ	34 (19.2)	101 (57.1)	36 (20.3)	5 (2.8)	1 (0.6)	3.92	0.75	มาก
2. หน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน	31 (17.5)	97 (54.8)	45 (25.4)	3 (1.7)	1 (0.6)	3.87	0.73	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลความรู้เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	18 (10.2)	72 (40.7)	80 (45.2)	4 (2.3)	1 (0.6)	3.55	0.78	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ						3.78	0.65	มาก

จากตารางที่ 6 พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็นท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษา ดูงาน เพิ่มทักษะความรู้ใหม่ ๆ มากที่สุด ($\bar{X} = 3.92$) รองลงมาคือ ประเด็นหน่วยงานของท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้ท่านได้แสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน ($\bar{X} = 3.87$) สำหรับประเด็นหน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลความรู้เพื่อช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.55$)

ตารางที่ 7 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะความรู้ ความสามารถเพิ่มมากขึ้น	34 (19.2)	103 (58.2)	34 (19.2)	5 (2.8)	1 (0.6)	3.93	0.74	มาก
2. ท่านมีโอกาสเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง	24 (13.6)	66 (37.3)	52 (29.4)	20 (11.3)	15 (8.5)	3.36	1.12	ปานกลาง
3. หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้มีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานและย้ายตำแหน่งที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	40 (22.6)	77 (43.5)	40 (22.6)	13 (7.3)	7 (4.0)	3.73	1.02	มาก
4. หน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม	48 (27.1)	79 (44.6)	36 (20.3)	8 (4.5)	6 (3.4)	3.88	0.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า						3.72	0.80	มาก

จากตารางที่ 7 พบว่าในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างได้มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็นท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถเพิ่มขึ้นมากที่สุด ($\bar{X} = 3.93$) รองลงมาคือ ประเด็นหน่วยงานของท่านมีหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งอย่างเสมอภาคและเป็นธรรม ($\bar{X} = 3.88$) สำหรับประเด็นท่านมีโอกาสเลื่อนระดับหรือเลื่อนตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.36$)

ตารางที่ 8 จำนวน ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	31 (17.5)	112 (63.3)	27 (15.3)	6 (3.4)	1 (0.6)	3.94	0.72	มาก
2. หน่วยงานของท่านมีการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน	71 (40.1)	89 (50.3)	13 (7.3)	2 (1.1)	2 (1.1)	4.27	0.74	มาก
3. หน่วยงานของท่านให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเป็นเสมอภาค	80 (45.2)	80 (45.2)	11 (6.2)	6 (3.4)	0 (0.0)	4.32	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวมด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม						4.18	0.64	มาก

จากตารางที่ 8 พบว่าภาพรวม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมในระดับมาก ($\bar{X} = 4.18$) และเมื่อพิจารณาในรายข้อพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในประเด็นหน่วยงานของท่านให้บริการผู้มารับบริการด้วยความเสมอภาคมากที่สุด ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือประเด็นหน่วยงานของท่านมีการรณรงค์เพื่อสร้างความตระหนักให้บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน ($\bar{X} = 4.27$) สำหรับประเด็นหน่วยงานของท่านให้ความสำคัญร่วมมือในการจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานประเด็นนี้น้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.94$)

ส่วนที่ 4 ผลการทดสอบสมมติฐาน

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ 1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2) การทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย 3) การได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) การได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า 5) การได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ซึ่งเป็นตัวแปรตาม โดยทำการเปรียบเทียบกับตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน โดยการใช้ค่าสถิติ t-test และ One Way ANOVA ในการทดสอบ ซึ่งเมื่อพบความแตกต่างจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่ โดยวิธีการของ LSD และตัวแปรอิสระสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ซึ่งมีสมมติฐานดังต่อไปนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยแบ่งกลุ่มเพศ เป็น กลุ่มที่ 1 เพศชาย และกลุ่มที่ 2 เพศหญิงดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ทั้งภาพรวม และรายด้าน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	จำแนกตามเพศ					
	เพศ	N	\bar{X}	S.D.	t	P
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ชาย	67	3.21	0.74	0.06	0.949
	หญิง	110	3.20	0.75		
2. ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	ชาย	67	3.66	0.68	-1.29	0.200
	หญิง	110	3.79	0.66		
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	ชาย	67	3.73	0.70	-0.77	0.443
	หญิง	110	3.81	0.62		
4. ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า	ชาย	67	3.82	0.78	1.31	0.193
	หญิง	110	3.66	0.80		
5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับ การรับผิดชอบต่อสังคม	ชาย	67	4.24	0.69	1.09	0.278
	หญิง	110	4.14	0.60		
คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม	ชาย	67	3.86	0.67	0.08	0.279
	หญิง	110	3.85			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 9 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานทั้งภาพรวมและรายด้าน จำแนกตามเพศ พบว่าทั้งในภาพรวมและรายด้าน กลุ่มตัวอย่างที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยแบ่งกลุ่มอายุเป็น กลุ่มที่ 1 น้อยกว่า หรือเท่ากับ 30 ปี กลุ่มที่ 2 ตั้งแต่ 31 – 45 ปี และ กลุ่มที่ 3 มากกว่า 45 ปี ขึ้นไป

ตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.04	2	0.02	0.06	0.940
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	50.06	174	0.29		
รวม	50.10	176			

จากตารางที่ 10 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานจำแนกตามอายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 1.3 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันโดยแบ่งกลุ่มระดับการศึกษาเป็น กลุ่มที่ 1 น้อยกว่าระดับปริญญาตรี กลุ่มที่ 2 ระดับปริญญาตรี และ กลุ่มที่ 3 สูงกว่าระดับปริญญาตรี

ตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.99	2	0.49	1.75	0.177
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	49.11	174	0.28		
รวม	50.10	176			

จากตารางที่ 11 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่หากพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในด้านการได้รับโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ในรายด้านจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.11	2	0.06	0.10	0.904
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	97.77	174	0.56		
	รวม	97.88	176			
2. ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.10	2	0.05	0.11	0.896
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	78.71	174	0.45		
	รวม	78.81	176			
3. ด้านการได้รับโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.95	2	1.48	3.58	0.030*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	71.68	174	0.41		
	รวม	74.63	176			
4. ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	8.00	2	4.00	6.72	0.002*
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	103.51	174	0.59		
	รวม	111.51	176			
5. ด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม	ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	0.59	2	0.29	0.72	0.488
	ความแตกต่างภายในกลุ่ม	70.98	174	0.41		
	รวม	71.56	176			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 12 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานในรายด้าน จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคมกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงได้ทำงานทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD เพื่อหาว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาใดบ้างที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ในรายด้านเป็นรายคู่ จำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	ระดับการศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับการศึกษา		
				1	2	3
ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม	1. น้อยกว่าระดับปริญญาตรี	3.61	0.65			*
	2. ระดับปริญญาตรี	3.71	0.69			*
	3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี	3.97	0.51			
ด้านการทำงานใน สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย	1. น้อยกว่าระดับปริญญาตรี	3.35	0.55			*
	2. ระดับปริญญาตรี	3.64	0.82			*
	3. สูงกว่าระดับปริญญาตรี	4.03	0.72			

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 13 การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ในด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ จำแนกตามระดับศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.61$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.97$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.71$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.97$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และในด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาน้อยกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.35$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.03$) และกลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 3.64$) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี ($\bar{X} = 4.03$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาครัฐและรวมถึงกรมธุรกิจพลังงานสนับสนุนและดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ “พลังสร้างสรรค์ ความเท่าเทียมระหว่างเพศหญิง ชาย สองเพศ อยู่ร่วมกันอย่างปรองดอง” ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือชาย บุคลากรทุกเพศสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้เพศไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตน บัญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล ตำบลนาดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพ ทรัพย์แก้ว (2560) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราช นครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ใน ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานที่มีบุคลากรหลากหลายช่วงอายุที่ร่วมกันปฏิบัติงานภายใต้สังกัดเดียวกัน รวมทั้งหน่วยงานมีการมอบหมายภารกิจในรูปแบบคณะกรรมการ คณะกรรมการ ทำให้บุคลากรต้องร่วมทีมปฏิบัติงานแบบไม่แบ่งช่วงอายุ บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้อายุไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของปริญญา จันทรสว่าง (2566) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศ พบว่าข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษานี้ พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ และด้านความก้าวหน้า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ซึ่งในรายประเด็นพบว่าด้านความสัมพันธ์ ประเด็นเพื่อร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการพึงพาอาศัยซึ่งกันและกันน้อยที่สุด และด้านความก้าวหน้า ประเด็นท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับอย่างเหมาะสม น้อยที่สุด ผู้ศึกษาจึงมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ประเด็นเพื่อร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้พิจารณาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของพี่น้องในหน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ที่ยาวนานเกือบ 3 ปี ทำให้หน่วยงานงดการจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน และบุคลากรต้องทำงานภายในที่พัก ไม่ได้พบกันดังเช่นสถานการณ์ปกติได้ อาจทำให้ความสนิทสนมของเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง หากมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคีตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีสัมพันธ์อันดี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้เป็นอย่างดี

2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความก้าวหน้า ประเด็นท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับอย่างเหมาะสม เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้พิจารณาเกี่ยวกับผลการพิจารณาเลื่อนระดับ ที่หน่วยงานได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดอยู่แล้วแต่เพิ่มเติมขั้นตอนที่แจ้งให้บุคลากรได้รับทราบถึงความโปร่งใส เปิดเผย และยุติธรรม เพิ่มมากขึ้นโดยอาจมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบภายหลังการประเมินผล และแจ้งข้อจุดอ่อนในการปฏิบัติงานและข้อควรปรับปรุงอย่างตรงไปตรงมา เพื่อเพิ่มให้งานมีประสิทธิภาพต่อไปและเพื่อความรู้สึกอันดีของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมอนามัย. 2556. สถานที่ทำงานน่าอยู่ น่าทำงาน "สะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมดี มีชีวิตชีวา".

นนทบุรี: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

ขวัญเมือง แก้วคำเกิง. 2557. ก้าวไปสู่องค์กรสุขภาวะ ก้าวไปเป็น Happy Workplace. 1,000เล่ม.

พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร:บริษัทแอทโพร์พรีนซ์ จำกัด.

คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร . 2564. แนวทางการเสริมสร้างสมดุลชีวิต 8-8

สูตรสร้างความสุข สมดุล ให้กับชีวิตและการทำงาน. อุบลราชธานี.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. 2563. Adaptive Mind In the New Normal. (Online). www.bot.or.th,

22 เมษายน 2565.

เฉลิมพล ศรีหงส์. (2566). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการวิจัยวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง,โครงการรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต.

พินโย ทองงาม. 2559. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.

รัตนา บุญมี (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. สารนิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุภาพ ทรัพย์แก้ว (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ปริญญา จันทร์สว่าง (2566) คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารอากาศของสนามฝึกใช้อาวุธทางอากาศชัยบาดาล อำเภอัยบาดาล จังหวัดลพบุรี วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี