

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

พกริ่ง รัตนสาลิ¹ และวัลลภ รัฐฉัตรานนท์²

Retrieved 7-07-2023;

Revised 4-08-2023;

Accepted 8-08-2023

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) (3) นำผลการศึกษามาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 305 คน โดยใช้แบบสอบถาม ผลการศึกษาค้นคว้าพบว่า บุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง จากการทดสอบสมมติฐานพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน; สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม; บุคลากร

ประเภทบทความ: บทความวิจัย

สังกัด¹ นิสิตหลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ที่อยู่: คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ แขวงลาดยาว เขตจตุจักร กรุงเทพมหานคร 10900

อีเมล: pakring.ra@ku.th

สังกัด² อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Quality Of Work Life of Organization Officers of The Permanent Secretary For Ministry Of Culture (Central Administration)

Pakring Rattanasalee¹ and Wanlop Rathachatranon²

Abstract

The objectives of this research were (1) to study the level of quality of work life of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central Administration) (2) To compare the quality of work life of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration) (3) Use the study results as guidelines and suggestions for improving the quality of life in the performance of personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration) The sample used in this study were personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture. (Central administration), which has a total 305 people using a questionnaire. The study found that Personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture (Central administration) had a moderate level of quality of work life. From the hypothesis testing, it was found that personnel under the Office of the Permanent Secretary, Ministry of Culture (central administration) with different monthly incomes had different overall quality of work life.

Keywords: Quality of work life; Officers of the permanent secretary for ministry of culture; personnel

Type of Article: Research Article

Affiliation¹ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

Address: Faculty of Social Sciences Kasetsart University, Lat Yao Subdistrict, Chatuchak District, Bangkok 10900

E-mail: pakring.ra@ku.th

Affiliation² Faculty of Social Sciences, Kasetsart University, Thailand

บทนำ

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้มีการเผชิญกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป อันเนื่องมาจากหลายปัจจัย ไม่ว่าจะเป็นด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม รวมทั้งเทคโนโลยีที่มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่องซึ่งปัจจัยเหล่านี้ส่งผลกระทบต่อองค์การภาครัฐและเอกชนทำให้ต้องมีการปรับตัวของบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอยู่เสมอ เพื่อให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง องค์กรจึงต้องสร้างความได้เปรียบจากบุคลากรจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญไม่น้อยไปกว่าความทันสมัยของเทคโนโลยีที่เข้ามาบุคลากรในองค์กร ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญที่องค์กรจะต้องสร้างความตระหนักถึงการพัฒนาหรือส่งเสริมให้เกิดศักยภาพอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง ซึ่งบุคลากรในองค์กรจะต้องรู้จักการปรับตัวให้เข้ากับสภาพการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่ว่าบุคคลนั้นจะอยู่ในตำแหน่งงานระดับใด ทุกคนเปรียบเสมือนแรงขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จ แต่ก็ เป็นเรื่องที่สำคัญที่องค์กรจะต้องมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนในองค์กรสามารถทุ่มเทกับการปฏิบัติงานและยินดีกับความความสำเร็จขององค์กร ซึ่งโดยปกติเมื่อเริ่มการทำงานมนุษย์ทุกคนจะมีความปรารถนาในเรื่องของการได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่คุ้มค่าและยุติธรรม เพื่อนำไปสู่การสร้างรากฐานในชีวิต รวมทั้งความคาดหวังที่จะได้รับ

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีควบคู่ไปกับการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพ องค์กรจึงเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรภายในองค์กรคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในองค์กรเป็นอย่างยิ่ง และถือเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารงานในปัจจุบันที่ผู้บริหารหรือผู้น้องการจะต้องให้ความสำคัญและเอาใจใส่ เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรงที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร และนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรตามเป้าหมาย นอกจากนี้การทำงานยังเป็นสิ่งที่กำหนดฐานะและหน้าที่ในสังคมทำให้มนุษย์มีคุณค่าในตนเองมากขึ้น เนื่องจากระบบการทำงานในอดีตถูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานถูกมองว่าเป็นแค่ส่วนหนึ่งของการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้า การปฏิบัติงานเป็นไปเพื่อการได้รับค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ในปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ ได้ปรับมุมมองในการบริหารและเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานภายในองค์กรมากขึ้น เพราะเชื่อว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรและเป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีคุณค่ามากที่สุด ในองค์กรเปรียบเสมือนเป็นเหมือนหัวใจหลักขององค์กรที่จะทำให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าหรือถดถอยลง ดังทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่าการที่องค์กรให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรย่อมจะช่วยให้้องค์กรสามารถเพิ่มผลผลิตขององค์กร ผู้ปฏิบัติงานเกิดขวัญ กำลังใจ ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 ตามพระราชบัญญัติปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 มีหน้าที่และอำนาจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปรนโยบายของกระทรวงเป็นแผนการ ปฏิบัติราชการ จัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวงที่มีอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับศิลปะ ศาสนา และวัฒนธรรม มีฐานะเป็นนิติบุคคล

มีการบริหารราชการแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค (สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัด)

ปัจจุบัน ในฐานะที่ผู้ศึกษาวิจัยปฏิบัติงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เนื่องจากการปฏิบัติงานในส่วนราชการดังกล่าว มีบุคลากรปฏิบัติงานอยู่เป็นจำนวนมาก และบุคลากรทุกคนจะต้องปฏิบัติงานในภารกิจที่สำคัญและความกดดัน ดังนั้น องค์การจึงควรให้ความสำคัญในเรื่องของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานดีขึ้น ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่ดี และปฏิบัติงานในสิ่งที่ตนเองพอใจจะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องศึกษาความเห็นของบุคลากรในองค์การต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด และผลการศึกษาวิจัยไปเป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เป็นที่พึงพอใจกับทุกฝ่ายให้มากยิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)
3. เพื่อนำผลการศึกษามาเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

สมมติฐานการวิจัย

จากกรอบแนวคิดในการวิจัย ผู้ศึกษาวิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยไว้ จำนวน 5 สมมติฐานดังนี้

- สมมติฐานที่ 1 : บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 2 : บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 3 : บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 4 : บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน
- สมมติฐานที่ 5 : บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

Richard E. Walton (1973, pp. 12 - 16) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยพิจารณาจากคุณลักษณะแนวทางความเป็น

บุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคม ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ตัวชี้วัด 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัย ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

Hackman, J.R. and Suttle, L.J. (1977, p. 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งที่สนองความพึงพอใจของพนักงานทุก ๆ คนในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่น ๆ ขององค์การเช่น สภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่าง ๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน และอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงานลดน้อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพ และปริมาณของผลผลิตเพิ่มสูง

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538, หน้า 334) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่เน้นคุณค่าของความเป็นมนุษย์ โดยการทำงานในองค์กรจะต้องมีค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ความปลอดภัยและการมีสุขภาพที่ดี โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถ อนาคตความเจริญเติบโตในหน้าที่ และมีความมั่นคง การป้องกันสิทธิส่วนบุคคลการแสดงออกอย่างเสรี และการมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว

ณภัทร ฉายแก้ว (2551, หน้า 10) สรุปความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง สิ่งที่เป็นปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์การ เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญขององค์การ บุคลากรในองค์กรส่วนใหญ่ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตอยู่รอดและตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตนควบคู่ไปกับการปฏิบัติงาน ซึ่งหากคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้รับการตอบสนองตามความต้องการ มีสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน บุคลากรจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและมีชีวิตที่มีความสุข จะก่อให้เกิดความกระตือรือร้นมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่จะนำไปสู่ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัยอาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2562) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานว่า เป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานภายในองค์กรต่าง ๆ เพราะมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์การ ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานจะต้องมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง และทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุขในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์การ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจากทฤษฎี แนวคิดต่าง ๆ ข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน หมายถึง แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรซึ่งเกิดขึ้นจากการที่บุคคลซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานสามารถรับรู้ได้ถึงสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในเรื่องต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของค่าจ้างหรือค่าตอบแทน การมีส่วนร่วมของตนเองในองค์กร

ภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การ ซึ่งการรับรู้ดังกล่าวจะแตกต่างกันออกไปตามพื้นฐานภูมิหลังของบุคคล ฝ่ายบริหารขององค์การมีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความคาดหวัง ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ โดยสร้างเป้าหมายร่วมกันเพื่อลดความกดดันในการทำงาน นำมาซึ่งความสุข ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และคุณภาพชีวิตที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ

องค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

ตามหลักการของ Richard E. Walton (1973, pp. 12 -16) แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานไว้ 8 ประการ ประกอบด้วย

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) โดยผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าตอบแทน เงินเดือน และผลประโยชน์อื่น ๆ เพียงพอต่อการใช้ชีวิตตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม

(2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) โดยผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดี โดยสิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ

(3) เปิดโอกาสให้ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) โดยงานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความสามารถและพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง รวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงาน โดยให้ความสำคัญกับการศึกษาอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคลากร

(4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) ในเรื่องดังกล่าวนี้ นอกจากจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากรให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ แล้ว ยังช่วยให้บุคลากรมีโอกาสดำรงตำแหน่ง และมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

(5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วง โดยมีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดีจากเพื่อนร่วมงาน ซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคลากรอื่นในองค์การ

(6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) กล่าวคือ การที่องค์การมีการบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่หรือพนักงาน ได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกถึงการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน หรือเป็นการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลจากการปฏิบัติงาน รวมทั้ง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในสถานที่ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมกัน

(7) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานส่วนรวม (the total life space) กล่าวคือการที่องค์กรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวหลังจากการปฏิบัติงานอย่างสมดุล โดยที่องค์กรจะต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป และกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องเคร่งเครียดอยู่กับการปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม

(8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) กรณีดังกล่าวองค์กรจะต้องปฏิบัติงานไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคม

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน

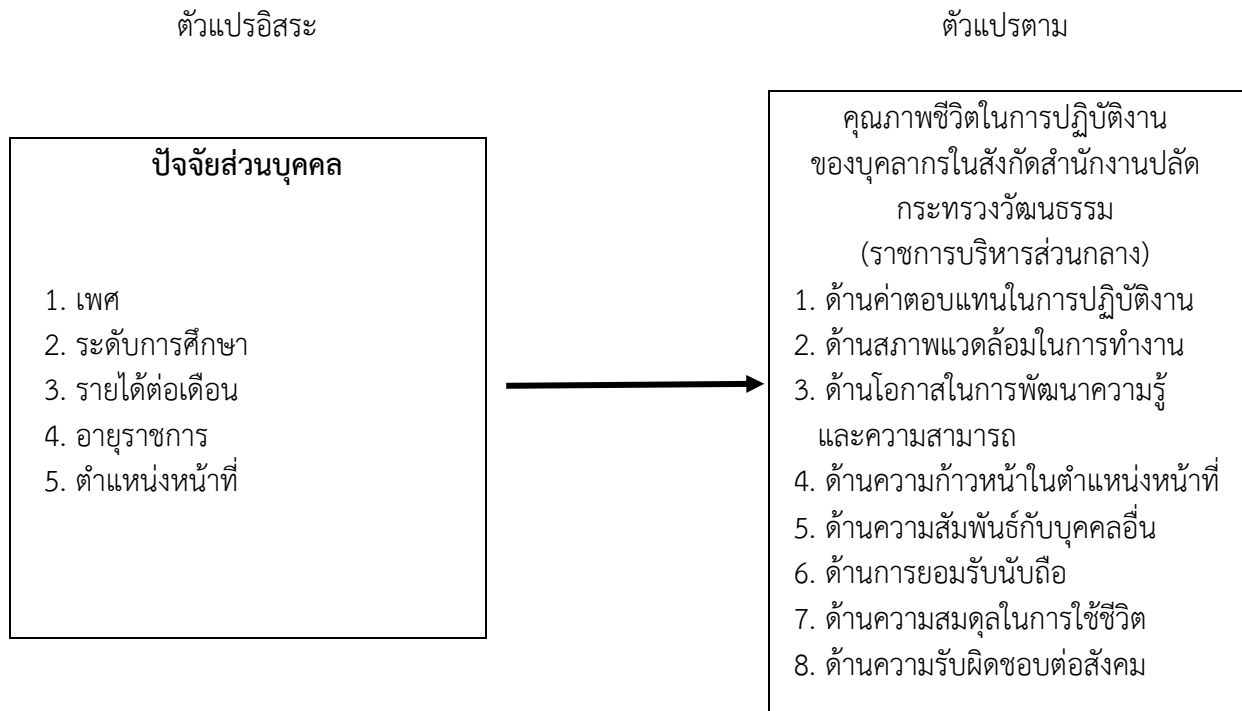
Skrovan, D.J. (1983, p. 492) ได้สรุปถึงประโยชน์ของการมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีไว้ว่า การที่องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี ย่อมส่งผลให้เกิดประโยชน์ในด้านต่าง ๆ แก่องค์กร อาทิ สามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงานภายในองค์กร ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานที่ได้รับผิดชอบมากขึ้น ลดความเครียดอุบัติเหตุและความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาลรวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพ ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

(Schiffman & Kanuk, 2007, p. 150) ได้ให้ความหมายของ ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ข้อมูลเกี่ยวกับตัวบุคคล เช่น อายุ เพศ การศึกษา อาชีพ รายได้ ศาสนา และเชื้อชาติซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2546, หน้า 57-59) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้อาชีพ การศึกษาเหล่านี้ เป็นเกณฑ์ที่นิยมใช้ในการแบ่งส่วนการตลาด ลักษณะทางประชากรศาสตร์เป็นสิ่งสำคัญและสถิติที่วัดได้ของประชากรที่ช่วยกำหนดตลาดเป้าหมาย รวมทั้งง่ายต่อการวัดมากกว่าตัวแปรอื่น

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ผู้วิจัยกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้จากบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำนวน 624 คน โดยใช้หลักการคำนวณหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสม ที่จะใช้เป็นตัวแทนของประชากรสำหรับการศึกษา โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป G*Power ได้ขนาดตัวอย่างที่ครอบคลุมสถิติที่ใช้ในการวิจัยเท่ากับ 305 ตัวอย่าง สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยลักษณะของแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยดำเนินการจัดทำครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เกี่ยวกับเรื่อง เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ และตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งผู้วิจัยใช้คำถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) เป็นคำถามปลายปิด (closed-ended questions) โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ท

(Likert Scale) โดยแบ่งคำตอบออกเป็น 5 ระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

โดยผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นสำหรับการวิจัยไปทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาการวิจัย เพื่อทำการตรวจสอบความถูกต้องแม่นยำตรงเชิงเนื้อหาของคำถามในแต่ละข้อว่าคำถามต่าง ๆ ที่ปรากฏในแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตรงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาค้นคว้าหรือไม่เพียงใด เมื่อได้รับการยอมรับร่วมกันแล้วจึงนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง และความเที่ยงตรง (Validity) โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มที่จะศึกษา จำนวน 30 คน แล้วนำมาทำการวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นรายข้อ (Item Analysis) โดยวิธีการความสอดคล้องภายใน (Internal Consistency Method) ผลการทดสอบพบว่าแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นมีค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.972

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้ (1) ศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยในครั้งนี้ และศึกษาระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เกี่ยวกับการรวบรวมข้อมูล (2) ดำเนินการขออนุญาตหน่วยงานต้นสังกัด เพื่อเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยโดยการแจกแบบสอบถามที่ทดสอบความถูกต้อง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) แล้วไปสอบถามกับไปยังกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 ชุด พร้อมทั้งชี้แจงและทำความเข้าใจในแบบสอบถาม และผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามกลับคืน เพื่อนำมาลงคะแนนแบบสอบถาม (3) นำแบบสอบถามทั้งหมดมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ เพื่อทำไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ (Statistical Software) เพื่อให้ผลการศึกษามีความถูกต้องแม่นยำมากขึ้น และใช้เครื่องมือทางสถิติช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อใช้ทดสอบสมมติฐานจัดทำตารางวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อเสนอเป็นผลการศึกษาวิจัยตามลำดับ โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติร้อยละ (Percentage) สำหรับใช้อธิบายลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษา ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) โดย ซึ่งระดับออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับความเห็นต่ำ (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.00 – 2.33) ระดับความเห็นปานกลาง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.34 – 3.66) และระดับความเห็นสูง (ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 – 5.00 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation: SD) การทดสอบค่าที (t-test) สำหรับทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) ใช้ในการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ซึ่งจำแนกตัวแปรอิสระออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป เมื่อพบความแตกต่างจึงทำการวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่โดยวิธีของ (Fisher's Least Significance Difference: LSD) โดยมีค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ทั้งหมดจำนวน 305 คน พบว่า

(1) เพศ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 185 คน คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมาคือเพศชาย จำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3

(2) ระดับการศึกษา กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวน 216 คน คิดเป็นร้อยละ 70.8 รองลงมาคือสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9 และน้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3

(3) รายได้ต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีรายได้ 15,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 248 คน คิดเป็นร้อยละ 81.3 รองลงมารายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 6.2 รายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 4.9 รายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่อเดือน 45,001 บาทขึ้นไป จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

(4) อายุราชการ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีอายุราชการในการปฏิบัติงานไม่เกิน 5 ปี จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 70.5 รองลงมามีอายุราชการ 6 – 10 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 11.1 มีอายุราชการ 21 ปีขึ้นไป จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 มีอายุราชการ 11 – 15 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 5.2 และน้อยที่สุดมีอายุราชการ 16 – 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3

(5) ตำแหน่งงานในสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 รองลงมามีตำแหน่งเป็นข้าราชการประเภทวิชาการ จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 38.0 เป็นพนักงานราชการ จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 19.7 เป็นข้าราชการประเภททั่วไป จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.0 และน้อยที่สุดเป็นข้าราชการประเภทอำนวยการ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัด กระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ในภาพรวม (รายด้าน)

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง)	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน	2.95	0.762	ปานกลาง
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.57	0.789	ปานกลาง
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ	3.89	0.584	สูง
4. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.30	0.841	ปานกลาง
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.87	0.865	สูง
6. ด้านการยอมรับนับถือ	3.82	0.867	สูง
7. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต	3.32	0.830	ปานกลาง
8. ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	3.75	0.825	สูง
รวม	3.56	0.653	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ เป็นด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เป็นด้านที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 และเมื่อพิจารณาในรายละเอียดตามข้อพบว่า ประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีที่สุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และประเด็นที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.39

ผลการทดสอบสมมติฐาน

เมื่อทดสอบสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้ 5 สมมติฐาน โดยเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุราชการ ตำแหน่งหน้าที่ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม(ราชการบริหารส่วนกลาง) ส่วนตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) แบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตด้านความรับผิดชอบต่อสังคม สามารถสรุปได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
ชาย	120	3.5900	0.80800	0.598	0.551
หญิง	185	3.5401	0.53098		

จากตารางที่ 2 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.551) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	1.438	2	0.719	1.692	.186
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	128.311	302	0.425		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 3 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.186) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามระดับรายได้ต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	11.101	4	2.775	7.017	.000*
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	118.648	300	0.395		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 4 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.000) จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่ามีความแตกต่างกัน 5 คู่ ดังนี้

1. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 15,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.588)

2. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.516)

3. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 35,001 – 45,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 4.273) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.278)

4. บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.065) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.516)

บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 45,001 ขึ้นไป (ค่าเฉลี่ย 4.065) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงกว่าบุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือน 25,001 – 35,000 บาท (ค่าเฉลี่ย 3.278)

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามอายุราชการ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.081	4	0.520	1.223	0.301
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.668	300	0.426		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 5 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.301) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) จำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ความแตกต่างระหว่างกลุ่ม	2.692	4	0.673	1.589	0.177
ความแตกต่างภายในกลุ่ม	127.057	300	0.424		
รวม	129.749	304			

จากตารางที่ 6 ผลการวิจัยพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig. = 0.177) จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการทดสอบสมมติฐานข้างต้น สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ 5 สมมติฐาน ดังนี้

ตารางที่ 7 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ตัวแปรอิสระ	Sig	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
1. เพศ	0.551	-	✓
2. ระดับการศึกษา	0.186	-	✓
3. รายได้ต่อเดือน	0.000*	✓	-
4. อายุราชการ	0.301	-	✓
5. ตำแหน่งงาน	0.177	-	✓

* ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 305 คนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานเป็นรายด้านพบว่าด้านที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.89 และด้านที่ต่ำสุด คือ ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.95 ทั้งนี้ เมื่อแยกผลอภิปรายเป็นรายด้านมีรายละเอียดข้อมูลสำคัญ ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 เมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ มีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.75 และต่ำที่สุด คือ ค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของท่านเพียงพอกับค่าครองชีพในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.39 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันค่อนข้างที่จะไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพของบุคลากรในปัจจุบันเนื่องจากการปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีพื้นที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่กรุงเทพมหานครซึ่งมีค่าครองชีพสูงกว่าพื้นที่อื่น แต่ก็ยังพบว่าบุคลากรยังมีความพอใจที่องค์กรมีการจ่ายเงินเดือน ค่าตอบแทนอย่างตรงเวลาและสม่ำเสมอซึ่งช่วยให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตและบริหารจัดการการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบ

(2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 เมื่อพิจารณารายประเด็นในด้าน

ดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การมีระบบสาธารณูปโภคที่เหมาะสม เช่น ห้องสุขา ไฟฟ้า ประปา และอื่น ๆ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.91 และต่ำสุด คือ การจัดบริการร้านจำหน่ายอาหารภายในองค์การที่มีความเหมาะสม และเพียงพอต่อบุคลากร ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.09 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างมีความเหมาะสมและส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ก็ยังพบว่าหน่วยงานที่รับผิดชอบควรมีการปรับปรุงและจัดบริการร้านจำหน่ายอาหารภายในองค์การให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อบุคลากรเนื่องจากสถานที่ตั้งของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมอยู่ในพื้นที่เฉพาะและการเดินทางค่อนข้างลำบาก หากมีการปรับปรุงในประเด็นดังกล่าวจะช่วยให้บุคลากรสามารถลดค่าครองชีพและบริหารจัดการการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

(3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ บุคลากรมีความเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถของตนเอง ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.01 และต่ำสุด คือ บุคลากรได้รับการอบรมตามหลักสูตรพัฒนาตนเองที่องค์การจัดอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้และความสามารถในปัจจุบันของบุคลากรมีความเหมาะสมและส่งผลให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรรักษาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวและส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสนในการพัฒนาความรู้และความสามารถของตนเองเพิ่มขึ้น

(4) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบคุณธรรม คือ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.56 และต่ำสุด คือ องค์การส่งเสริมในการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.00 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างเหมาะสมเนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง เนื่องจากประเด็นดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น

(5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ซึ่งเมื่อพิจารณารายประเด็นในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผล

ให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.04 และต่ำสุด คือ การปฏิบัติของผู้บังคับบัญชาทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.73 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นในปัจจุบันของบุคลากรมีความเหมาะสม เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงในทุกประเด็น ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกมีความสุขในการปฏิบัติงาน และสามารถปฏิบัติงานในภาวะกดดันได้เป็นอย่างดีเนื่องจากมีความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาสามารถส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสำเร็จได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

(6) ด้านการยอมรับนับถือ จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 4.20 และต่ำสุด คือ การสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือในปัจจุบันของบุคลากรค่อนข้างมีความเหมาะสม เนื่องจากเกือบทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง ซึ่งส่งผลให้บุคลากรในองค์การรู้สึกได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานตั้งแต่ระดับเดียวกัน จนถึงระดับผู้บริหาร และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าในองค์การ แต่ผู้บริหารอาจจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาได้อย่างอิสระได้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากจากการวิเคราะห์ผลพบว่าเป็นประเด็นเดียวในด้านดังกล่าวที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่อยู่ในระดับปานกลาง

(7) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ จำนวนวันหยุด วันลาพักผ่อน ในปัจจุบันมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.50 และต่ำที่สุด คือ ลักษณะงานของท่านเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตส่วนตัว ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.10 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตในปัจจุบันของบุคลากรองค์การค่อนข้างเหมาะสม เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น ซึ่งองค์การควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัว

(8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม จากการวิเคราะห์ในภาพรวมพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ซึ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดในด้านดังกล่าวจะพบว่าประเด็นที่ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานสูงสุด คือ การปฏิบัติงานในองค์การนี้ทำให้ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในอาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.83 และต่ำสุด คือ องค์การของท่านปฏิบัติภารกิจเพื่อแก้ไขความเดือดร้อน

ของประชาชน (ข้อ 46) ค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.63 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในปัจจุบันของบุคลากรองค์การค่อนข้างเหมาะสม เนื่องจากเกือบทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูง เนื่องจากการปฏิบัติงานตามภารกิจขององค์การส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความภาคภูมิใจในอาชีพจากการมีโอกาสดำเนินงานในภารกิจสำคัญของประเทศด้านศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม อาทิ การสนองงานสถาบันหลักของชาติ การอนุรักษ์ฟื้นฟูขนบธรรมเนียมประเพณีของชาติ

จากการทดสอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 5 สมมติฐานผลปรากฏว่าเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้จำนวน 1 สมมติฐาน และไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ จำนวน 4 สมมติฐาน รายละเอียดดังนี้

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นภาครัฐหรือเอกชนมีการให้ความสำคัญเกี่ยวกับความเสมอภาคและความเท่าเทียมทางเพศ ไม่ว่าจะเป็นเพศใดก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของ วีระชัย อธิธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” สุรสา อัสวกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่าง จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันการปฏิบัติงานในหน่วยงานภาครัฐหรือเอกชนมีการกำหนดระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับปริญญาตรีทำให้บุคลากรมีความรู้ขั้นพื้นฐานในระดับที่ใกล้เคียงกัน อีกทั้งการปฏิบัติงานยังเป็นการปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้รับการแต่งตั้งมีการปฏิบัติงานลักษณะเป็นการใช้ความรู้ความสามารถทั่วไปมากกว่าการใช้วิชาชีพเฉพาะ ดังนั้น ไม่ว่าบุคลากรจะจบการศึกษาในระดับใดก็สามารถที่จะปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเช่นเดียวกัน โดยอาจจะต้องศึกษาเรียนรู้และประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมแตกต่างกัน จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากในปัจจุบันสำนักงาน

ปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) มีบุคลากรประเภทจ้างเหมาบริการและข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการถึงชำนาญการเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มีรายได้เฉลี่ยไม่สูงมากนักแต่การปฏิบัติงานยังคงต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายตามสัญญา หรือตัวชี้วัดของตำแหน่งที่ไม่แตกต่างกัน ทำให้ผู้ที่มีรายได้น้อยกว่าจึงรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของพิชญานิษฐ์ (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลังอำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช” และดาราวิ สนธิเนตร (2563) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี”

สมมติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีอายุราชการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีอายุราชการต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งไม่ว่าจะปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลามากหรือน้อยจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่ และภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันและมีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณใกล้เคียงกัน จึงทำให้ทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

สมมติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน พบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ที่มีตำแหน่งต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากการปฏิบัติงานสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) การปฏิบัติงานของบุคลากรทุกตำแหน่งจะปฏิบัติงานตามอำนาจหน้าที่และภารกิจของหน่วยงานที่ได้รับมอบหมายไม่แตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งในระดับใดและมีโครงการ/กิจกรรมที่ต้องดำเนินการในแต่ละปีงบประมาณใกล้เคียงกัน จึงทำให้บุคลากรรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับทุกสมมติฐานของงานวิจัยของวีระชัย อธิกมลเลิศ และจันทร์แรม เรือนแป้น (2557) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน” สุรสา อัครกาญจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร” กิตติ แก้วทินกร (2562) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6”

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยที่ได้รับผลสรุปว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) โดยภาพรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง สะท้อนให้เห็นว่าหน่วยงานจะต้องได้รับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ในประเด็นที่ยังมีความคิดเห็นค่าเฉลี่ยของบุคลากรน้อย เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์กรเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อคิดเห็นบางประการที่อาจเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชา และผู้ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) เพื่อนำไปเป็นแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้นให้แก่บุคลากร ดังนี้

(1) ด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 แต่เป็นด้านที่บุคลากรมีความเห็นว่ามีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ เนื่องจากในปัจจุบันประเทศไทยมีค่าครองชีพสูงขึ้นเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในพื้นที่กรุงเทพมหานคร ซึ่งค่าตอบแทนจากการปฏิบัติงานของบุคลากรในปัจจุบันค่อนข้างที่จะไม่เหมาะสมและไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบัน แต่เนื่องจากเป็นอัตราค่าตอบแทนที่หน่วยงานไม่สามารถแก้ไข หรือปรับปรุงได้เนื่องจากการกำหนดค่าตอบแทนเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดซึ่งต้องรอการปรับปรุงจากรัฐบาลกลาง ดังนั้น ระหว่างที่หน่วยงานรอการปรับปรุงอัตราค่าตอบแทนตามนโยบายของรัฐบาล หน่วยงานสามารถหาสามารถการในการช่วยให้บุคลากรลดค่าครองชีพ และสามารถดำรงชีวิตและบริหารจัดการการดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นระบบผ่านกระบวนการจัดการภายในองค์กร อาทิ การจัดสวัสดิการร้านค้า ร้านอาหารที่มีราคาย่อมเยาและเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายของบุคลากร หรือบูรณาการกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจัดการจำหน่ายสิ่งของที่จำเป็นต่อการดำรงชีพให้บุคลากรสามารถซื้อได้ในราคาย่อมเยาเดือนละครั้ง ซึ่งนอกจากจะช่วยลดค่าครองชีพให้แก่บุคลากรยังเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทางหนึ่งด้วย

(2) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร แต่เป็นประเด็นที่บุคลากรมีความเห็นว่ามีอิทธิพลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานอย่างมากเนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งองค์กรควรพัฒนาคุณภาพชีวิตในด้านดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะประเด็นการส่งเสริมให้บุคลากรมีการศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิของตนเอง ผ่านการจัดหาทุน หรือสนับสนุนทุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรที่มีความสนใจศึกษาต่อในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้องกับภารกิจงานขององค์กร เนื่องจากประเด็นดังกล่าวจะมีส่วนช่วยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ

บุคลากรให้ดียิ่งขึ้น และองค์การจะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในสาขาที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานขององค์การเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล

(3) ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิต คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่เหมาะสมเท่าที่ควร แต่เนื่องจากในทุกประเด็นมีค่าเฉลี่ยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางในทุกประเด็น องค์การจึงควรที่จะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีชีวิตการทำงานที่สมดุลกับชีวิตส่วนตัวส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุข และทัศนคติที่ดีในการทำงาน อาทิ การกำหนดปริมาณงานที่รับผิดชอบให้แก่บุคลากรแต่ละคนให้มีความเหมาะสมและไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากร การเลิกงานที่ตรงเวลาตามรอบงานของบุคลากร หรือการจัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรในเรื่องการจัดเวลาชีวิตให้สมดุลกัน

(4) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เมื่อพิจารณาจากความคิดเห็นของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามสะท้อนให้เห็นว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานแม้จะมีความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.57 ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานในปัจจุบันของบุคลากรยังไม่มีความเหมาะสมเท่าที่ควร องค์การจึงควรที่จะต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานด้านดังกล่าว เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น อาทิ การปรับปรุงสถานที่ทำงานของหน่วยงานให้มีความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน สะอาด ถูกสุขลักษณะ มีอากาศที่ถ่ายเทได้สะดวก และเพียงพอต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และการจัดหาอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและทันสมัยพอที่จะช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร เนื่องจากปัจจุบันสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ยังมีพื้นที่การปฏิบัติงานที่น้อยกว่าบุคลากร อีกทั้งอุปกรณ์สำนักงาน และอุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังขาดประสิทธิภาพเท่าที่ควร ซึ่งหากสามารถปรับปรุงในเรื่องดังกล่าวได้ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรดียิ่งขึ้น และการปฏิบัติงานของบุคลากรจะมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนกลาง) ให้มีความครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ผู้ศึกษาวิจัยขอเสนอแนะให้มีการศึกษาเพิ่มเติมในประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

(1) ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม (ราชการบริหารส่วนภูมิภาค) เพิ่มเติม เนื่องจากบุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในส่วนภูมิภาคของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีจำนวนบุคลากรอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งจะสามารถสะท้อนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรกลุ่มดังกล่าว เพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

(2) ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ระหว่างราชการบริหารส่วนกลาง และราชการบริหารส่วนภูมิภาค เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวมของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมเพื่อเป็นข้อเสนอแนะและแนวทางในการปรับปรุงการบริหารงานของผู้บริหารต่อไป

(3) ควรศึกษาวิจัยในลักษณะของงานวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์และสังเกตการณ์กลุ่มตัวอย่างเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยและเข้าใจคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ลึกซึ้งยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ แก้วทินกร. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นสัญญาบัตร สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- ณภัทร ฉายแก้ว. (2551). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์, คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์., 10.
- ดาราวิ สนิธเณร. (2563). คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ . (2538). ทฤษฎีองค์การ. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์. 334.
- บุญแสง ธีระภากร. (2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน 1 (มกราคม – มีนาคม 2533). 7-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World, 2 (มีนาคม - เมษายน). 24 - 25.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีระชัย อธิถิกมลเลิศ และจันท์แรม เรือนแป้น. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์; และคณะ. (2546). การบริหารการตลาดยุคใหม่. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร. 57 – 59.
- สุรสา อัครกานูจน์ และอุทัย เลาหิเชียร (2561). คุณภาพชีวิตงานของข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์. คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- Hackman, J.R., Sutte, & L.J. (1977). Improving Life at Work Behavioral Science Approaches to Organizational Change.
- Huse, E.F, & Cummings, T. G. (1985). Organization Development and Change. St. Paul, MN: West Publishing.
- Merton, & C, H. (1977). A Look at Factor Affecting The Quality of Working Life Monthly Laboure Review. 64 – 65.
- Robinson. (1991). S.P. Managing Today. London: Prentice Hall. 670.
- Schiffman, L.G., & Kanuk, L.L. (2007). Consumer Behavior. New Jersey: Prentice Hall. 150.
- Skrovan, & D.J. (1983). Quality of Work Life: Perspective for Business and the Public Sector. Massachusettes: Addison-Wesley., 492.
- Walton. (1973). Quality of working life: What is it? Slone Management Review. 12 – 16.