

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

**Human Resource Management that Affects the Quality of Working Life of
Personnel under the Department of Public
Works and Town & Country Planning.**

ณรุจ กาญจนรัชฎ์ลักษณ์¹, กรเอก กาญจนนาโถกสิน²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง (2) หาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง งานวิจัยนี้ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อย (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมาน ประกอบด้วย Independent Variable, t-Test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ พบว่า (1) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 3.56$ $SD = 0.66$ (2) ความสัมพันธ์ ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า ในภาพรวมมีความสัมพันธ์กัน ($R = 0.83$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ($R = 0.70$) ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($R = 0.64$) ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน ($R = 0.79$) และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ($R = 0.67$) โดยสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงาน

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
²อาจารย์ที่ปรึกษาชั้นคว่ำอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research has the following objectives: (1) study the quality of working life of personnel under the Department of Public Works and Town & Country Planning (2) find the relationship between human resource management and quality of working life of personnel under the Department of Public Works and Town & Country Planning This research uses survey research by collecting data from a sample of 400 personnel from the Department of Public Works and Town & Country Planning by using questionnaires as data analysis tools. Statistical tools used in data analysis are Descriptive statistics consist of Frequency, Percentage, Mean and Standard Deviation. Inferred data consists of Independent Variable, t-Test and ANOVA by using computer program for data analysis. Which this research has statistical significance at the level of 0.05

Study results according to objectives. Found that (1) the study of quality of working life of personnel under the Department of Public Works and Town & Country Planning. Consisting of social relations in the organization, safety in the working environment, fairness of compensation And work progress The overall picture is at the high level of opinions at $\bar{x} = 3.56$ $SD = 0.66$. (2) The relationship between human resource management and quality of working life of personnel under the Department of Public Works and Town & Country Planning. Found that in the overall there is a relationship ($R = 0.83$). When considering in each aspect. It was found that human resource management was related to the quality of working life of personnel under the Department of Public Works and Town and Country Planning. Social relationships in the organization ($R = 0.70$), safety of the working environment ($R = 0.64$), fairness of compensation ($R = 0.79$) and work progress ($R = 0.67$). Relating with statistical significance at the level of 0.05.

Keywords : Human Resource Management, Quality of Working Life.

บทนำ

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2561 กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน มีจำนวนรวมทั้งสิ้น 2,092,307 คน จากรายงานพบว่าส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีกำลังคนปฏิบัติงานรวมทุกประเภท (ข้าราชการ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ หรือลูกจ้างชั่วคราว) มากที่สุด 3 อันดับแรก ได้แก่ กระทรวงศึกษาธิการ จำนวน 606,511 คน คิดเป็นร้อยละ 28.99 กระทรวงสาธารณสุข จำนวน 308,130 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.73 และสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 219,642 คน คิดเป็นร้อยละ 10.50 โดยส่วนราชการระดับกระทรวงที่มีกำลังคนปฏิบัติงานรวมทุกประเภท น้อยที่สุด 3 ลำดับ ได้แก่ กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี จำนวน 1,170 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.06 กระทรวงพลังงาน จำนวน 2,312 คน คิดเป็นร้อยละ 0.11 และส่วนราชการ ไม่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี กระทรวง หรือ ทบวง จำนวน 2,656 คน คิดเป็นร้อยละ 0.13

ในระยะ 5 ปีตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2557 - 2561 กำลังคนภาครัฐในฝ่ายพลเรือน มีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ร้อยละ 0.03 โดยประเภทกำลังคนที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นมากที่สุด คือ พนักงานจ้าง เพิ่มขึ้น 52,887 คน คิดเป็นร้อยละ 27.72 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 5.54 ต่อปี ข้าราชการเพิ่มขึ้น 60,891 คน คิดเป็นร้อยละ 4.78 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.96 ต่อปี ส่วนพนักงานราชการ เพิ่มขึ้น 4,774 คน คิดเป็นร้อยละ 3.40 เพิ่มขึ้นเฉลี่ยร้อยละ 0.68 ต่อปีสำหรับกำลังคนที่มีแนวโน้ม ลดลง ได้แก่ ลูกจ้างชั่วคราว ลดลง 71,640 คน คิดเป็นร้อยละ 23.78 ลดลงเฉลี่ยร้อยละ 4.76 ต่อปี

อย่างไรก็ดี จากภาพรวมกำลังคนภาครัฐที่เพิ่มขึ้นดังกล่าว เมื่อพิจารณาแนวทางตามมติ คณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2562 ที่กำหนดให้ทุกส่วนราชการดำเนินการบริหารจัดการกำลังคน ให้เป็นไปตามแผนการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน ประเด็นปฏิรูปที่ 4 ซึ่งกำหนด ให้กำลังคนภาครัฐต้องมีขนาดที่เหมาะสมและมีสมรรถนะสูง พร้อมขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติและ ข้อเสนอการนายกรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 4 กรกฎาคม 2562 “ให้ศึกษาแนวทางเพื่อจัดทำยุทธศาสตร์ หรือแผนอัตรากำลังคนในภาครัฐ และแนวทางการจ้างงานภาครัฐที่หลากหลาย สอดคล้องกับภารกิจ หน้าที่แผนงาน/โครงการที่ส่วนราชการต้องการขับเคลื่อน อาจไม่จำเป็นต้องบรรจุเป็นข้าราชการและ ให้มีการจัดทำแผนการสรรหาและบรรจุบุคคลของแต่ละหน่วยงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดรายจ่ายประจำ ในภาพรวมลง” จึงเป็นความท้าทายที่ส่วนราชการและองค์กรกลางบริหารทรัพยากรบุคคล จะต้อง ปรับตัวและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการกำลังคนให้สอดคล้องกับมติคณะรัฐมนตรีและข้อเสนอการนายกรัฐมนตรียังกล่าว ตลอดจนคำนึงถึงประสิทธิภาพ ความคุ้มค่าในการดำเนินการกิจของรัฐ เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ชาติสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2561)

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า ข้าราชการฝ่ายพลเรือนมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น และถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญต่อองค์กร กรมโยธาธิการและผังเมือง ถือเป็นส่วนราชการในกระทรวงมหาดไทย ซึ่งมีหน้าที่เป็นองค์กรแกนนำของประเทศ ในด้านการผังเมือง การพัฒนาเมือง และการอาคาร ให้มีความน่าอยู่ ปลอดภัย รักษาสภาพแวดล้อม ประหยัดพลังงาน และมีอัตลักษณ์ ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มีเจตนารมณ์ที่จะให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือนเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจรัฐ ความมี

ประสิทธิภาพ ความคุ้มค่า และความมีคุณธรรม โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ มีคุณธรรม และมีคุณภาพชีวิตที่ดี ดังนั้น สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) จึงได้ปรับแนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐภายใต้การบริหารทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และมาตรฐานการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยได้กำหนดมาตรฐานความสำเร็จในด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Scorecard) ไว้ 5 มิติ ได้แก่ 1) มิติความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Alignment) 2) มิติประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency) 3) มิติประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) 4) มิติความพร้อมรับฝัดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Accountability) และ 5) มิติคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน (Quality of Work Life)

นอกจากนี้ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ยังได้กำหนดระเบียบ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ว่าด้วยการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการเพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ส่วนราชการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลในแต่ละปีที่สอดคล้องกับมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) รวมทั้งกำหนดให้ส่วนราชการต้องจัดทำรายงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการเสนอสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ภายในเดือนตุลาคมของทุกปี เพื่อเป็นการติดตามการดำเนินการของส่วนราชการในเรื่องการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นไปตามมาตรฐานความสำเร็จที่กำหนดด้วย

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) โดยหมวด 5 ต้องมีการวางแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ 4 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปีของส่วนราชการรวมทั้งต้องดำเนินการตามแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลที่กำหนดไว้ การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคลที่กำหนดแนวทางให้ส่วนราชการปฏิบัติเพื่อยกระดับการบริหารจัดการ ซึ่งการดำเนินงานตามนโยบายดังกล่าวของส่วนราชการยังแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นที่จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ มีการพัฒนา และมีความผาสุกซึ่งเกี่ยวข้องกับวิธีการปฏิบัติงานที่มีความยืดหยุ่นและมีผลการปฏิบัติงานที่ดี โดยนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) กำหนดความท้าทายที่ส่วนราชการต้องให้ความสำคัญแก่บุคลากร 6 ประการ ได้แก่ 1) การแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของผู้นำองค์กรที่มีต่อความสำเร็จของบุคลากร 2) การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มากกว่าการให้ค่าตอบแทนตามปกติ 3) การสนับสนุนการพัฒนาและความก้าวหน้าของบุคลากร 4) การแบ่งปันความรู้ขององค์กรเพื่อให้บุคลากรสามารถให้บริการผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น และสนับสนุนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 5) การสร้างสภาพแวดล้อมสนับสนุนเพื่อบุคลากรที่หลากหลาย ทั้งนี้ เพื่อให้วิสัยทัศน์และภารกิจของส่วนราชการบรรลุได้ตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญดังกล่าวผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกรม

โยธาธิการและผังเมือง เป็นข้อมูลต่อหน่วยงาน และผู้บริหารที่ ใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงด้านการบริหาร ทรัพยากรบุคคล เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและ นำไปสู่ความผูกพันในองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

นิยามศัพท์

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (human resource management : HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการ ในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิด ประสิทธิภาพสูงสุด และเกิดปัญหาให้น้อยที่สุด รวมถึงการพัฒนาให้บุคลากรมีศักยภาพเพิ่มขึ้น เพื่อการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กรที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย

2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of working life) ถือว่า เป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็น ทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความ เหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะ ส่งผลดีทั้งต่อบุคคลและองค์กร

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา การรับรู้เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาความต้องการต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ บุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา การทำวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง มีระยะเวลาในการดำเนินการตั้งแต่เดือนธันวาคม 2562 ถึงเดือน มีนาคม 2563 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2562

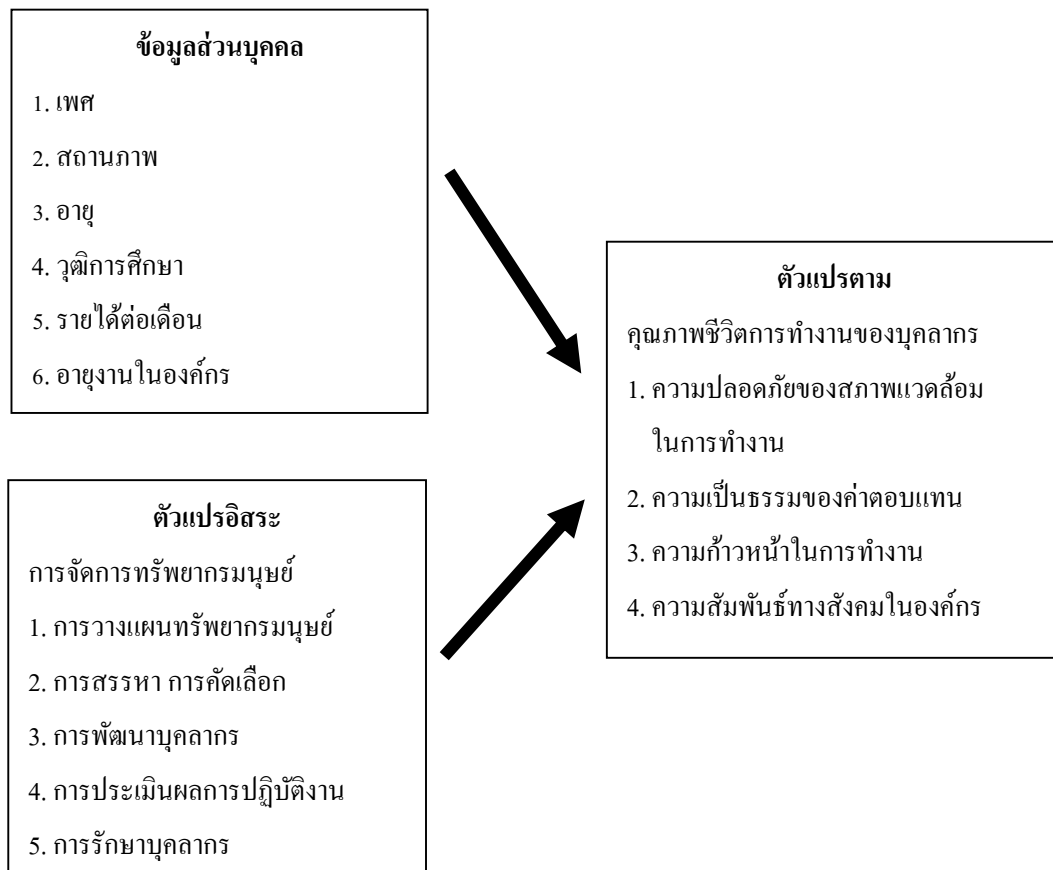
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
2. การสรรหา การคัดเลือก 3. การพัฒนาบุคลากร 4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. การรักษาบุคลากร โดย ผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ พยอม วงศ์สารศรี (2545); เสนาะ ดิยาวี (2537); ดนัย เทียนพุ่ม (2546); ฉวีรุฬพันธ์ เขจรนันท์ (2545); Clark (1992); Gilley, Jerry W., and Egglund, Steven A (1989); Mondy,R.Wayne. & Noe, Robert M (1996); Bowin, R.B, and Harvay, D (2001);Decenzo, David A.; & Robbins, Stephen P. (2004); Cascio, W.F. (2006); Dessler, Gary (2008); Nick W. (2013); Sowajassatakun, T. (2009); ปราณี ชั้นที่

(2551); พิชิต เทพวรรณ (2554); ฌ็อง-ฌัก แซงฌอร์ฌ (2543); ธัญญา ผลอนันต์ (2546); สาคร สุขศรีวงศ์ (2551); พยอม วงศ์สารศรี (2552); จักร อินทจักร และเกรียงไกร เขียมบุญศรี (2548)

2. แนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ 1. ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2. ความเป็นธรรมของค่าตอบแทน 3. ความก้าวหน้าในการทำงาน 4. ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร โดยผู้วิจัยได้สังเคราะห์มาจากผู้เชี่ยวชาญดังนี้ ผจญ เฉลิมสาร (2540); เขียวชาญ อาศวีวัฒนกุล (2530); Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-cha (1984); Louis, RN. (1998); Bluestone Irving (1977); สุทธภากร ตรีชานนท (2558); ทศวรรษ เอี่ยมวิม้งสา และรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์ (2558); Herrick, Neal Q. and Macaby Michael (1975); สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2550); เสนาะ ดิยาวี (2545); สุรสา อัครกาญจน์. (2557); ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556); Farid, Izadi, Ismail, & Alipour (2015); Bruce, W.M, and J.W. Blackburn (1992); Cascio, W. F. (2006); Hackman, R. J. and J. L. Suttle (1995); Skrovan, D.J. (1983); บุญแสง ชีระภากร (2552); Stone, D. (2008); Davis, K., & Newstorm, J W. (1985)

กรอบแนวความคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

การจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

ระเบียบวิธีวิจัย

1. แนวทางการวิจัย

การวิจัยนี้ใช้แนวทางการวิจัยรูปแบบเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าตามหลักทฤษฎี และแนวคิดต่าง ๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. พื้นที่ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พื้นที่การศึกษา หรือพื้นที่เป้าหมาย คือ บุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง จำนวน 3,767 คน (ที่มา: รายงานผลการปฏิบัติงานของกรมโยธาธิการและผังเมืองประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562) ซึ่งทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน โดยผู้วิจัยคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้เป็นแทนของประชากรด้วยสูตรทาโร่ ยามานะ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่นที่ 95% และความคลาดเคลื่อน 5% ระดับนัยสำคัญ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 362 ตัวอย่าง และเพื่อป้องกันความผิดพลาดจากการตอบแบบสอบถามอย่างไม่สมบูรณ์จึงได้ทำการสำรองแบบสอบถามเพิ่มอีก 38 ตัวอย่าง รวมแบบสอบถามทั้งสิ้น 400 ตัวอย่าง

3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่สร้างขึ้นและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยประกอบด้วย 3 ชั้น คือ

ชั้นที่ 1 ศึกษาค้นคว้าข้อมูลจากเว็บไซต์ หนังสือ เอกสารทางวิชาการทฤษฎีและงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง เพื่อกำหนดเป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย

ชั้นที่ 2 นำข้อมูลต่าง ๆ มาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัย

ชั้นที่ 3 นำเสนอแบบสอบถามต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหาและภาษาที่ใช้ ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามแล้วจัดพิมพ์ พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่าIOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) เนื่องจากความเที่ยงตรงตามเนื้อหา เป็นการวัดค่าความเที่ยงตรงจากความสอดคล้องกันระหว่างวัตถุประสงค์ ตัวแปร ดัชนี ตัวชี้วัด และคำถามในแบบสอบถาม ตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ ว่ามีค่าความสอดคล้องที่ยอมรับได้หรือไม่ ถ้าค่าความสอดคล้องต่ำจะได้มีการแก้ไขให้คำถามมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัด ดัชนี และตัวแปร ตามกรอบแนวคิดการศึกษาได้ เมื่อได้ค่าความสอดคล้อง (Congruence) เกิน 0.7 แสดงว่าแบบทดสอบมีค่าความเที่ยงตรงที่ใช้ได้ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.979

5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

5.1 ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่รวบรวมจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามผ่านระบบออนไลน์จำนวน 400 คน โดยขอความร่วมมือจากบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง เมื่อเก็บครบตามจำนวน ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บจากแบบสอบถามเสร็จ ทำการตรวจสอบให้มีความครบถ้วนทุกข้ออย่างสมบูรณ์ และผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาแปลงค่าเพื่อนำไปทดสอบด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อทดสอบหาค่าและนำมาวิเคราะห์สถิติต่อไป

5.2 ข้อมูลทุติภูมิ (Secondary Data) ข้อมูลส่วนที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าโดยเก็บรวบรวมจากแหล่งอื่น ๆ เช่น หนังสือ เอกสารวิชาการ ผลงานวิจัย วิทยานิพนธ์ วารสาร เว็บไซต์ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยและสถิติ

นำข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์ด้วยสถิติในโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป SPSS (Statistical Program for Social Science) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ทดสอบสมมติฐานด้วย การวิเคราะห์ทดสอบที (t-Test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way Anova) และ การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ด้วยเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 400 คน พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.80 ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.20 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 65.20 มีช่วงอายุ 30 ปี - 39 ปี คิดเป็นร้อยละ 65.00 นอกจากนี้ยังพบว่า จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.50 ส่วนใหญ่มีรายได้ 10,000 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.00 และอายุงานในองค์กรส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุงาน 2 ปี - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.20

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ $\bar{X} = 3.55$ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีค่าคะแนนเฉลี่ยในระดับความคิดเห็นการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมาก ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.76$ SD = 0.57 การพัฒนาบุคลากร ที่ระดับ $\bar{X} = 3.63$ SD = 0.79 การสรรหา การคัดเลือก ที่ระดับ $\bar{X} = 3.57$ SD = 0.78 และการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ที่ระดับ $\bar{X} = 3.44$ SD = 0.74 และมีระดับความเห็นในระดับปานกลาง คือ การรักษานักวิชาการ ที่ระดับ $\bar{X} = 3.36$ SD = 0.86

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ ความคิดเห็น
1.ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.60	0.78	มาก
2.ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน	3.38	0.87	ปานกลาง
3.ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน	3.38	0.79	ปานกลาง
4.ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร	3.86	0.70	มาก
รวม	3.56	0.66	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองอยู่ในระดับมาก โดยมีระดับความคิดเห็นมาก ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ที่ระดับ $\bar{X} = 3.86$ SD = 0.70 ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.60$ SD = 0.78 ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.38$ SD = 0.87 และด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ที่ระดับ $\bar{X} = 3.38$ SD = 0.79

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง

การจัดการ ทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง				รวม คุณภาพชีวิตการทำงาน
	ด้านความปลอดภัย ของสภาพแวดล้อม ในการทำงาน	ด้านความเป็น ธรรมของ ค่าตอบแทน	ด้าน ความก้าวหน้าใน การทำงาน	ด้าน ความสัมพันธ์ทาง สังคมในองค์กร	
ด้านการวางแผน ทรัพยากรมนุษย์	R = 0.55** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.56** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.67** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.52** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.87** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)
ด้านการสรรหา การคัดเลือก	R = 0.60** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.63** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.71** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.53** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.87** Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)
ด้านการพัฒนา บุคลากร	R = 0.64 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.46 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.73 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.65 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.88 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)
ด้านการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	R = 0.45 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.48 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.50 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.48 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.67 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)
ด้านการรักษา บุคลากร	R = 0.67 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.55 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.66 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.60 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.86 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)
รวม	R = 0.70 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.64 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.79 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.67 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)	R = 0.83 Sig. = 0.00 (มีความสัมพันธ์)

จากตารางที่ 2 พบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง โดยภาพรวมของค่าความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlations) ระหว่างชุดตัวแปรต้น คือ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับชุดตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่ามีค่าความสัมพันธ์ $R = 0.83$ Sig = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 83 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 70 ด้านความเป็นธรรมของค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 64 ด้านความก้าวหน้าในการทำงานมีความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 79 และด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กรมีความสัมพันธ์ คิดเป็นร้อยละ 67

สรุปและอภิปรายผล

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ได้อภิปรายผลการวิจัย โดยมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง และ 2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง ดังนี้

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกด้าน เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลไม่ว่าจะเป็น เพศ สถานภาพ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน แม้กระทั่งอายุงาน ในองค์กรที่แตกต่างกัน ทุกคนล้วนมีความคาดหวัง และมีความต้องการในลักษณะที่เหมือนกัน เช่น ความปลอดภัยของสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเป็นธรรมของค่าตอบแทน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์กร ซึ่งจะเห็นได้ว่าต่างก็มีความต้องการที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วยกันทั้งนั้น สอดคล้องกับ Bluestone Irving (1977, p.44) ได้กล่าวถึงความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น

วัตถุประสงค์ ข้อที่ 2 เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมือง พบว่า การจัดการทรัพยากรมนุษย์ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าสัมประสิทธิ์ในทางบวก หมายความว่า ตัวแปรทั้งสองมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน คิดเป็นร้อยละ 83 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เนื่องจากกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในประเด็นด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหา การคัดเลือก ด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านการรักษาบุคลากร มีความสอดคล้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน กล่าวคือ หากองค์กรไม่มีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี โดยที่ไม่มีความสอดคล้องแต่ละด้าน ในทิศทางเดียวกัน อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมโยธาธิการและผังเมืองได้ ซึ่งสอดคล้องกับ สุรสา อัครกาญจน์ (2557) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ความภาคภูมิใจในองค์กร โอกาสในการพัฒนาศักยภาพการทำงาน โอกาสในการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้ โอกาสในความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

การทำงาน การได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และผลตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ ทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง การหาความสัมพันธ์ ระหว่างคุณภาพชีวิตของข้าราชการใน สำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร หนักรกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของสำนักงานเขตกรุงเทพมหานคร เป็นเรื่องที่ หน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญและสนใจศึกษาเพิ่มมากขึ้น ในช่วงเวลาที่ผ่านมา เนื่องจากคนเป็น ทรัพยากรที่สำคัญของหน่วยงาน คุณภาพชีวิตของการทำงานจึงมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน ในทางกลับกันการ ทำงานก็มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เช่นกัน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรม ใด คนใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงานเพื่อให้มีรายได้ในการดำรงชีวิตอยู่และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เป็นอย่างน้อย นอกจากนี้การมีสถานที่ทำงานที่มีความเหมาะสมสามารถทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง การทำงาน อย่างมีความสุขถือเป็นปัจจัยที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็น สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญมากเนื่องจากการส่งผลต่อการทำงาน และนำไปสู่การมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ของงาน ซึ่งก็คือ การบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ดีแล้วย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมด้วย

ข้อเสนอแนะ

ในการทำการวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษารายละเอียดเชิงลึกในตัวอื่นๆที่งานวิจัยนี้ยังไม่ได้ทำการทดสอบ เช่น หนี้ครัวเรือน หรือความรับผิดชอบดูแลบุคคลในครอบครัว รวมไปถึงขั้นตอนระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ โดย อาจใช้การสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม ข้อมูลที่ได้จะเป็นข้อมูลเชิงลึกซึ่งจะทำให้ได้ข้อมูลที่มีความ สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

****ผลการตรวจค่าอักษรวิสุทธิ์ คือ 3.17 %**

รายการอ้างอิง

กองระบบงานบุคคล การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค. (ไม่ปรากฏ). การประเมินผลการปฏิบัติงาน.

คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กฟภ. (ม.ป.ท.)

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. (2548). คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ:

บุ๊คแบงก์

จุฑามาส ทวีไพบูลย์ยังษ์, และสุวรรณ เทพจิต. (2550). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ:

เพียร์สัน เอ็ดดูเคชั่น อินโดไชน่า.

เชี่ยวชาญ อาศวีตณกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ:

สำนักพิมพ์โอเคียนสโตร์.

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์. (2543). การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.

คณัย เทียนพุด. (2546). การบริหารทรัพยากรบุคคลในทศวรรษหน้า. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ทศวรรณ เอี่ยมวิมังสา และรองศาสตราจารย์ ดร. เกียรติชัย เวชฎาพันธุ์. (2558).

- การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซีย ฉบับสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 ประจำเดือน มกราคม-เมษายน 2558, หน้า 275.
- ทศพร จิรกิจวินุสย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี, หน้า 66. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.
- ธงชัย สันต์วงศ์. (2540). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2546). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: อิน โนกราฟฟิกส์.
- บุญแสง ชีระภากร. (2552). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (ฉบับที่ 1) มกราคม-มีนาคม, 7-13.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. กรุงเทพฯ : โปรดักส์ทีวี่เวิร์ด.
- พนิดา บุญธรรม. (2559). การจัดการทรัพยากรมนุษย์และความสมดุลชีวิตกับงานที่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันในองค์กร : กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์ กรุงเทพพาณิชย์ จำกัด (มหาชน), หน้า 140. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2552). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุภา.
- พิชิต เทพวรรณ. (2554). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- วิชัย โสสุวรรณจินดา.(2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : โฟร์เพช.
- ศักดิ์คำ หวานแก้ว (ม.ป.ป.). *กระบวนการวางแผน สรรหาและรักษาบุคลากร*. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์, 2563, จากชื่อเว็บไซต์ : <https://www.prosofthcm.com/Article/Detail/15812>
- ศิริพงษ์ สมพิร์พันธุ์. (2560). กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานสหกรณ์ภาคการเกษตรในจังหวัดนครราชสีมา. หน้า 62. รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์.
- สาคร สุขศรีวงศ์. (2551). *การจัดการจากมุมมองนักบริหาร (Management from the Executive's Viewpoint)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). การประเมินผลการปฏิบัติราชการ. *คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติราชการ, 2552*(ฉบับที่ 1), หน้า 5
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2550). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานกระแสนใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล*. กรุงเทพฯ: แอร์บอร์น พรินต์.
- สุทธภา รัตริชชานนท. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วารสาร มทร.อีสาน ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, ปีที่ 3 (ฉบับที่ 1), หน้า 71
- สุนันทา เลานันท์. (2542). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- สุรสา อัสวากูญจน์. (2560). *คุณภาพชีวิตงานข้าราชการในสำนักงานเขตกรุงเทพมหานครกับประสิทธิผลของศูนย์บริการกรุงเทพมหานคร*. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เสนาะ ดิยาว. (2545). *การบริหารงานบุคคล*. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- อิศรา ดิสรเทติวัฒน์. (2553). แผนรักษานักงาน (Retention Program) อาวุธลับมัดใจ “คนเก่ง”. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์, 2563, จาก : <http://www.csrgroup.co.th/hr-tips/voice-of-hr-article-th/retention-program/>
- Bluestone Irving. (1977) *Implementation Quality of Worklife Programs*. Management Review. 5,44.
- Bohlander, G., Snell, S., & Sherman, A. (2001). *Management human resources*. (12th ed.). Cincinnati, OH : South - Western College.
- Bowin, R.B. and Harvay, D. (2001). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. (2nd ed.). New Jersey: Upper Saddle River, Prentice – Hall.
- Bruce, W.M. and J.W. Blackburn. (1992). *Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals*. Westport: Quorum Books.
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: Productivity, quality of work life, profits*. New York: McGraw-Hill.
- David, H. (1999). *Business Driven Human Resource Management*. New York : John Wiley & Sons Ltd.
- Davis, K., & Newstorm, J.W. (1985). *Human behavior at work: Organizational behavior* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Decenzo, David A.; & Robbins, Stephen P. (2004). *Human Resource Management*. New York: The Von Hoffman Press.
- Delamotte, Yves and Takezawa, Shin-cha. (1984). *Quality of Working Life in international Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Dessler, Gary. (2008). *Human Resource Management*. 11 th.ed. New Jersey: Pearson Education, Inc. Upper Saddle River.
- Farid, H., Izadi, Z., Ismail, I. A., & Alipour, F. (2015). Relationship between quality of work life and organizational commitment among lectures in a Malaysian public research university. *The Social Science Journal*, 52, 54-61.
- Gilley, Jerry W., and Eggland, Steven A. (1989). *Principles of Human Resource Development*. Massachusetts: Addison - Wesley.
- Hackman, R. J. and J. L. Suttle. (1995). *Improving Life at Work : Behavioral Science Approach to Organization Change*. Santa Monica, MA : Goodyear.
- Herrick, Neal Q. and Macaby Michael. (1975). *Humanizing of Work Life the Quality of Working Life: Problem Prospects and the State of Art*. New York: Free Press.
- Huse, E. F. and Cumming, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. 3rd ed. Minnesota: West Publishing.
- Louis, R.N. (1998). *Participation Productivity and Quality of Work Life*. London : PrenticeHall.
- Mondy, R. Wayne. & Noe, Robert M. (1996). *Human Resource Management*. (6 th.ed). New Jersey : Prentice-Hall.

Nick W. (2013). *Human Resource Management* (4th.ed.) Singapore: SAGE Publications AsiaPacific Pte.

Clark, Robert. (1992). *Human Resources Management : Framework and Practice* 2nd ed. Sydney : McGraw-Hill

Sowajassatakun Thanongsak. (2009). *Factors of human resource management affect the success of the operation*

of the information system of educational institutions. Bangkok: National Research Council of Thailand.

Skrovan, D.J. (1983). *Quality of work life: Perspectives for business and public sector*. United States of America:

Addison – Wesley.

Stone, D. (2008). *The social psychology of organizations*. (2nd ed.). New York :

John Wiley & Son.

Walton, R. E. (1975). *Criteria for quality of working life*. In L. E. Davis & A. B. Chermis (Eds.),

The quality of working life . New York: The Free Press.