**คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์**

**Quality of Working Life of Personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office**

**ดิศพงศ์ ประมงวัฒนา**

**Diesaphong Pramongwattana**

นักทัณฑวิทยาปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้ตรวจราชการกรม

Operational Penologist, Assistant Inspector-General of the Department

E-mail: diesaphong.pra@rmutr.ac.th

**Received** 03-03-2025; **Revised** 29-04-2025; **Accepted** 30-04-2025

**บทคัดย่อ**

 การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ (1) เพื่อพรรณนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (2) เพื่อระบุปัญหาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้การสังเกตแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม กลุ่มตัวอย่าง ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน 12 คน ได้แก่ บุคคลากระดับผู้บริหาร และบุคลากรระดับปฏิบัติการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้กระบวนการวิเคราะห์แก่นสาระ ผลการวิจัย พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง (จ) ด้านการบูรณาการทางสังคม (ฉ) ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน (ช) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (ซ) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (2) ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านการบูรณาการทางสังคม (จ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (3) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (ก) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (ข) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (ค) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (ง) ด้านการบูรณาการทางสังคม และ(จ) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**Abstract**

 This research has three objectives: (1) to describe the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office; (2) to identify problems affecting the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office; and (3) to propose guidelines for developing the quality of working life of the personnel of the Prachuap Khiri Khan Provincial Cultural Office. This research is a qualitative research. Data collected from in-depth interviews, using participatory and non-participatory observation. Sample group: 12 key informants, including executives and operational personnel. Data were analyzed using the core analysis process. The research results found that (1) Quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Growth and stability (e) Social integration (f) Basic rights (g) Work-life balance (h) Social responsibility (2) Problems related to quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Social integration (e) Work-life balance (3) Guidelines for developing

quality of work life (a) Fair compensation (b) A safe and hygienic environment (c) Opportunity to develop knowledge and skills (d) Social integration (e) Work-life balance

**Keywords**: Quality of working life, guidelines for developing quality of life, Prachuap Khiri Khan provincial cultural office

**บทนำ**

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) มีวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืนเป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” โดยมีเป้าหมายการพัฒนาประเทศ คือ “ประเทศชาติมั่นคง ประชาชนมีความสุข เศรษฐกิจพัฒนาอย่างต่อเนื่อง สังคมเป็นธรรมฐานทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน” โดยยกระดับศักยภาพของประเทศในหลากหลายมิติ พัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดีเก่ง และมีคุณภาพ สร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม สร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และมีภาครัฐของประชาชนเพื่อประชาชนและประโยชน์ส่วนรวม โดยยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนา และเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและในทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่งและมีคุณภาพ (สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ, ม.ป.ป.)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) มีความสำคัญอย่างยิ่งกับองค์การทุกๆ องค์การเพราะเป็นหัวใจที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์การให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและมีสำคัญต่อการขับเคลื่อนระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของประเทศ ในปัจจุบันระบบโลกาภิวัตน์ (Globalization) เป็นระบบที่ท้าทาย และนำมาซึ่งการสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ผู้ที่ทำหน้าที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล ตลอดจนผู้บริหาร ต้องปรับเปลี่ยนแนวทางการบริหารงานโดยเน้นไปบริงานในเชิงกลยุทธ์เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะกลยุทธในการบริหารทรัพยากรบุคคลควรมีการวางกลยุทธเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource)

เป็นสิ่งที่สำคัญในการสร้างประสิทธิภาพการทำงานเพื่อให้องค์กรเติบโตอย่างมั่นคง เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่มีความรู้ ความสามารถ องค์กรจึงควรให้ความสำคัญในเรืองการบริหารจัดการคน เพราะการสร้างหรือพัฒนาคนขององค์การเปรียบเสมือนการพัฒนาทุนที่เป็นส่วนสำคัญขอขององค์การที่เรียกกันว่า “ทุนมนุษย์ (Human Copital)” ซึ่งจะสามารถสร้างคุณค่า (Value Creation) สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน (Competitive Advantage) ให้กับองค์การนั้น ๆ ได้อย่างยั่งยืน (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2560)

ในองค์การภาครัฐทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการและบุคลากรของรัฐทุกคนเป็นกลไกสำคัญอันหนึ่งในเรื่องขีด ความสามารถในการแข่งขันของประเทศ คือ กลไกภาครัฐ ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในการขับเคลื่อนและกำหนดทิศทางของนโบบายในการบริหารประเทศ โดยการปฏิรูประบบราชการ เมื่อปี พ.ศ. 2540 หน่วยงานราชการให้ความสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อให้รองรับภารกิจใหม่และสามารถให้บริการประชาชน ได้ และต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในการทำงาน (มุสตอฟา หมัดบินเฮด, 2565) เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรกช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และประการสุดท้ายคุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย Huse & Cumming (1985 อ้างถึงใน สิรินันท์ เกษมธาดาศักดิ์, 2559) ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีองค์ประกอบ 8 ประการ ได้แก่ ประการแรกค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ประการที่สอง สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ประการที่สาม โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประการที่สี่ ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ประการที่ห้า การบูรณาการทางสังคม ประการที่หก ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานประการที่เจ็ด สิทธิขั้นพื้นฐาน และประการสุดท้าย ความรับผิดชอบต่อสังคม

สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีวิสัยทัศน์เป็นนองค์กรที่มีสมรรถนะสูงในการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์ และการบริหารงานด้านวัฒนธรรมทั้งในและต่างประเทศ พัฒนาคุณภาพมาตรฐานการทำงานรวมทั้งงานบริการของหน่วยงานในสังกัด โดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม มีภารกิจเกี่ยวกับการเป็นศูนย์กลางการบริหารของกระทรวงในการพัฒนายุทธศาสตร์ แปลงนโยบายของกระทรวงเป็นแผนปฏิบัติราชการ การจัดสรรทรัพยากรและบริหารราชการทั่วไปของกระทรวง เพื่อการบรรลุเป้าหมายและเกิดผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจของกระทรวง ประกอบกับรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดผลสัมฤทธิ์อันพึงประสงค์ของการปฏิรูปประเทศด้านการบริหารราชการแผ่นดิน โดยกำหนดให้มีการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานบุคคลภาครัฐเพื่อจูงใจให้ผู้มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานในหน่วยงานของรัฐและสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามความสามารถและผลสัมฤทธิ์ของงานของแต่ละบุคคล โดยให้ปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงานและการบริการภาครัฐ ไปสู่ระบบดิจิทัล จัดโครงสร้างองค์กร และระบบงานภาครัฐให้มีความยืดหยุ่น คล่องตัว และเปลี่ยนแปลงได้ ตามสถานการณ์ รวมทั้งปรับเปลี่ยนการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐสู่ระบบเปิด เพื่อให้ได้มาและ รักษาไว้ซึ่งคนเก่ง ดีและมีความสามารถอย่างคล่องตัว ตามหลักคุณธรรม

ซึ่งถือเป็นความท้าทายต่อการ บริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ เพื่อสร้าง ดึงดูด รักษา และใช้ประโยชน์กำลังคนให้ตรงกับ ความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศในด้านต่าง ๆ และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เป็นราชการบริหารส่วนภูมิภาค สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม จัดตั้งขึ้นตามตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 การบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ถูกกำหนดโดยสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม

แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569 พบว่ามีประเด็นปัญหาที่เกี่ยวข้องกับหัวข้อวิจัยนี้ คือ ปัญหาอุปสรรคในการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประกอบด้วย (1) ปริมาณงานไม่สอดคล้องกับจำนวนบุคลากรด้านการเจ้าหน้าที่ (2) การสูญเสียบุคลากร (3) ปัญหาความไม่สมดุลระหว่างกำลังคนรุ่นใหม่กับกำลังคนรุ่นเก่า (กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม, 2566)

จากประเด็นปัญหาดังกล่าวอาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร ผู้วิจัยจึงมีแนวคิดที่จะจัดทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ขึ้นมา

**วัตถุประสงค์การวิจัย**

1. เพื่อพรรณนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์

2. เพื่อระบุปัญหาที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรม จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

**การทบทวนวรรณกรรม**

 Walton (1974, อ้างถึงใน ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค, 2566) ได้แบ่งองค์ประกอบที่สำคัญเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ 8 ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและสภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่น ๆ ในประเภทเดียวกันด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) ผู้ปฏิบัติงานควรจะ

อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะทำให้มีสุขภาพในการทำงานที่ดี สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและสุขอนามัย

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถอย่างแท้จริงและมีความหลากหลาย และรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่ามีความหมายและมีความสำคัญ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาการทำงาน การพัฒนาอาชีพ การศึกษา และการอบรม เป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่ได้โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่และมีความเชื่อมั่นในตนเอง

4. ความเจริญเติบโตและความมั่นคง (growth and security) ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานร่วมกันเห็นว่าตนเองมีคุณค่า

สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลอื่น ๆ มีความร่วมมือในการทำงาน รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. สิทธิขั้นพื้นฐาน (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนมีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย สามารถแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน มีการปฏิบัติอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล และวัฒนธรรมองค์กรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิเสรีภาพความเป็นปัจเจกบุคคล มีความเสมอภาคและปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (the total life space) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกเวลางานอย่างสมดุล ผู้ปฏิบัติงานไม่รู้สึกกดดันหรือมีความเครียดจากการปฏิบัติงาน หรือปฏิบัติงานจนไม่มีเวลาพักผ่อนและไม่ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ความรับผิดชอบต่อสังคม (social relevance) กิจกรรมที่องค์กรดำเนินการมีลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม และผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับ การจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

**กรอบแนวคิดการวิจัย**



 **ภาพที่ 1** กรอบแนวคิดการวิจัย

**ระเบียบวิธีการวิจัย**

 การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเป็นเครื่องมือในการวิจัยสำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In depth Interview) โดยใช้การสัมภาษณ์อย่างเป็นทางการ (Formal Interview) ใช้การพูดคุยในบรรยากาศที่เป็นกันเอง ซักถามข้อมูลและความคิดเห็น ควบคู่ไปกับการสังเกตการณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key informant) ในการศึกษาครั้งนี้คัดเลือกโดยใช้เกณฑ์ คุณลักษณะของประชากรที่ต้องการศึกษา (วิโรจน์ ก่อสกุล, 2558) โดยกลุ่มผู้ให้ข้อมูล คือ บุคลากรระดับบริหารบุคลากรระดับปฏิบัติการ ในสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ จำนวน 12 คน ร่วมกับ การสังเกตการณ์ (Observation) ทั้งแบบมีส่วนร่วมและไม่มีส่วนร่วม เครื่องมือในการวิจัยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่ง โครงสร้าง

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์แก่นสาระ โดยดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. การอ่านข้อมูลซ้ำหลายรอบ (Repeated Reading) เพื่อทำความเข้าใจภาพรวมของข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสังเกตการณ์

2. การกำหนดหน่วยข้อมูล (Unit of Analysis) โดยการเลือกประเด็นที่มีความสำคัญหรือสะท้อนถึงประสบการณ์ของผู้ให้ข้อมูล

3. การจัดกลุ่มรหัสข้อมูล (Coding) แยกแยะข้อมูลออกเป็นประเด็นย่อยตามเนื้อหาที่คล้ายคลึงกัน

4. การสกัดธีมหลัก (Thematic Extraction) นำกลุ่มรหัสข้อมูลมาจัดหมวดหมู่ และสังเคราะห์เป็นธีมหรือประเด็นสำคัญ

5. การสรุปผลการวิเคราะห์ (Interpretation) โดยการตีความเชิงลึกเพื่อค้นหาความหมาย แก่นสาระ และข้อค้นพบที่เกี่ยวข้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

6. การตรวจสอบข้อมูล (Data Triangulation) ใช้วิธีตรวจสอบข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่าง ๆ เช่น การสัมภาษณ์และการสังเกต เพื่อยืนยันความน่าเชื่อถือของข้อมูลที่ได้

**ผลการศึกษาวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย**

คุณภาพชีวิตในการทำงานบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม ค่าตอบแทนที่ได้รับจ่ายตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นรายเดือนและมีความเหมาะสมตามคุณวุฒิและตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง โดยค่าตอบแทนที่ได้รับสำหรับข้าราชการและพนักงานราชการจะได้รับการจ่ายตรงจากกรมบัญชีกลาง ส่วนจ้างเหมาบริการหน่วยงานเป็นผู้เบิกโดยกระทรวงกำหนดให้เบิกจ่ายไม่เกินวันที่ 5 ของแต่ละเดือน นอกจากค่าตอบแทนเป็นรายเดือนแล้วบุคลากรยังได้รับค่าล่วงเวลาในอัตราชั่วโมงละ 50 บาท ในวันราชการปกติ สำหรับวันหยุดราชการ ได้รับในอัตราชั่วโมงละ60 บาท สำหรับค่าใช้จ่ายในการเดินทางไปราชการ สามารถเบิกได้ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด

อย่างไรก็ตามมีบุคลากรบางส่วนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเพียงพอต่อการดำรงชีพในสถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรมีความคิดเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับค่อนข้างน้อย ยังมีค่าใช้จ่าย อื่น ๆ เช่น ค่าเช่าบ้าน ซึ่งยังไม่สามารถใช้สิทธิเบิกได้เนื่องจากเริ่มทำงานที่สำนักงานนี้เป็นครั้งแรก ซึ่งตามระเบียบของทางราชการยังไม่สามารถเบิกได้ หรือค่าตอบแทนเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายยังไม่สามารถเหลือเก็บออมได้ อย่างไรก็ตามมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนเห็นว่าค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเพียงพอ ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการของแต่ละบุคคลและการมีวินัยในการใช้จ่าย 2) สภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสมมีสิ่งอำนวยความสะดวกเพียงพอต่อปริมาณงานที่ได้รับมอบหมาย มีสุขอนามัยในสถานที่ทำงานที่ดี สถานที่ทำงานมีพนักงานทำความสะอาดอยู่เสมอ มีความปลอดภัยโดยมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย จำนวน 2 คน ดูแลความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง อย่างไรก็ตามยังมีผู้ให้ข้อมูลบางส่วนมีความคิดเห็นว่า เครื่องอำนวยความสะดวกบางอย่างในสำนักงานชำรุด หรืออุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงานล้าสมัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ บุคลากรได้รับพัฒนาความรู้ความสามารถจากทั้งภายในหน่วยงานและภายนอกหน่วยงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถภายในหน่วยงานกำหนดให้มีการเรียนรู้ในระบบออนไลน์ (e-Learning) การอบรมผ่านระบบออนไลน์ และการอบรมเชิงปฏิบัติการในสถานที่จริง โดยมีการกำหนดให้หัวข้อให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามวงรอบการประเมิน โดยหน่วยงานกำหนด 1 หัวข้อ สำหรับหัวข้ออื่นเลือกศึกษาตามความสนใจ การอบรมจากภายนอกหน่วยงานสำนักงานประชาสัมพันธ์เชิญชวนให้บุคลากรเข้ารับการอบรม โดยมีการจัดอบรม ทั้งในรูปแบบออนไลน์ และการอบรมในสถานที่จริง อย่างไรก็ตามสำหรับแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถยังไม่มีการกำหนดแผนการอบรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า และการอบรมในสถานที่จริงจะทำให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกปฏิบัติและพัฒนาความรู้ได้มากกว่าการอบรมออนไลน์ เนื่องจากการอบรมรูปแบบออนไลน์ในบางครั้งจะมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติเร่งด่วนทำให้ไม่ได้รับความรู้อย่างเต็มที่ 4) ความเจริญเติบโตและความมั่นคง ข้าราชการมีความเจริญเติบโตและมีความมั่นคงตามสายงานเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ข้าราชการระดับปฏิบัติการ หากมีคุณวุฒิปริญญาตรี สามารถทำผลงานเลื่อนระดับได้เมื่อรับราชการครบ 6 ปี ข้าราชการระดับปฏิบัติการที่มีคุณวุฒิปริญญาโท สามารถทำผลงานเลื่อนระดับเป็นชำนาญการได้เมื่อรับราชการครบ 4 ปี ความก้าวหน้าในสายงานระดับชำนาญการเพื่อเจริญเติบโตไปในระดับชำนาญการพิเศษ ต้องดำเนินการสอบแข่งขันกับบุคลาการภายใน และสามารถสอบเลื่อนระดับไปได้จนถึงระดับผู้บริหาร สำหรับการประเมินผลงานประจำปีข้าราชการจะมีตัวชี้วัดรายบุคคลซึ่งเป็นไปตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด ตำแหน่งพนักงานราชการ หากจะสามารถเจริญเติบโตขึ้นต้องสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการและการประเมินผลงานประจำปี มีการประเมินเพื่อต่อสัญญาทุก 4 ปี ตำแหน่งจ้างเหมาบริการ สามารถเจริญเติบโตได้หน่วยงานเปิดโอกาสในการไปสอบบรรจุ มีการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้างถ้าหากไม่กระทำความผิดต่อสัญญาทุกปี 5) การบูรณาการทางสังคมในหน่วยงานเป็นไปอย่างดี มีความราบรื่น มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน บรรยากาศในการทำงานอบอุ่น ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งกลุ่มหรือแบ่งพรรคพวกกันในสำนักงานสามารถทำงานร่วมกันได้ นอกจากนี้การบูรณาการทางสังคมระหว่างหน่วยงานยังมีการให้การสนับสนุนหน่วยงานอื่นอยู่เสมอ 6) สิทธิขั้นพื้นฐาน บุคลากรได้รับสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมาย และได้รับสิทธิต่าง ๆ อย่างเท่าเทียมกัน ตามระเบียบที่ทางราชการกำหนด 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บุคลากรมีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความเครียดและความเหนื่อยจากการทำงานบ้าง หน่วยงานมีการมอบหมายงานในวันหยุดราชการ และยังสามารถบริหารจัดการเวลาให้มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ อย่างไรก็ตามมีบุคลากรบางส่วนไม่สามารถบริหารจัดการความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานได้ 8) ความรับผิดชอบต่อสังคม คุณภาพชีวิตในด้านการรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับที่สูงมาก งานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่มีเกียรติ สร้างประโยชน์ให้กับสังคมได้รับการตอบรับที่ดี และเป็นงานที่สร้างค่านิยมให้กับคนในสังคมได้ จึงเป็นการทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมาก

ปัญหาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีปัญหาเกี่ยวกับค่าตอบแทนไม่เพียงพอกับสถานการณ์ปัจจุบัน และเมื่อขึ้นค่าตอบแทนแล้ว มีระยะเวลาในการตกเบิกนาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพแวดล้อมในการทำงานยังไม่เอื้ออำนวยและยังไม่ปลอดภัยเท่าที่ควร เนื่องจากเครื่องใช้ในสำนักงานชำรุดหรือล้าสมัย และมาตรการในการรักษาความปลอดภัยยังมีข้อบกพร่องบางส่วน 3) ด้านโอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถมีปัญหาเกี่ยวกับหัวข้อ รูปแบบ ระยะเวลา และแผนในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง บุคลากรมีความพึงพอใจแนวทางในการรับราชการ บุคลากรสามารถเจริญเติบไปตามสายงานได้ สำหรับพนักงานราชการและเจ้าหน้าที่จ้างเหมายริการ หากจะเจริญเติบโตต้องสอบแข่งขันเข้ารับราชการให้ได้ 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม การบูรณาการทางสังคมมีปัญหาเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและการทำงานที่ไม่เป็นระบบ 6) ด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน ไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านสิทธิขั้นพื้นฐาน บุคลากรได้รับการปฏิบัติอย่างเหมาะสมมีความยุติธรรม เคารพในสิทธิและมีคามยุติธรรมเสอมภาคเท่าเทียมกัน และได้รับการปฏิบัติตามสิทธิขั้นพื้นฐานตามกฎหมายอย่างเหมาะสม 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีปัญหาในด้านการทำงานในวันหยุดราชการ บุคลากรไม่สามารถจัดการความสมดุลระหว่างเวลาการทำงานกับเวลาที่มีให้กับครอบครัวได้ 8) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับความคิดเห็นเชิงบวกไม่พบความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาด้านความรับผิดชอบต่อสังคมบุคลากรมีความภาคภูมิใจและรู้สึกมีเกียรติ สร้างประโยชน์ให้กับสังคม ได้รับการตอบรับที่ดี และเป็นงานที่สร้างค่านิยมให้กับคนในสังคมได้ จึงเป็นการทำงานที่สะท้อนถึงความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมาก รวมถึงมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสร้างประโยชน์ให้กับสังคม เช่น กิจกรรมจิตอาสา การเป็นพิธีกรให้กิจกรรมต่าง ๆ ของจังหวัด และการจัดกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับศาสนา

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม รัฐบาลควรเพิ่มเงินเดือนให้ข้าราชการบรรจุใหม่ ควรมีมาตรการในการลดค่าครองชีพ สังเกตจากสภาพเศรษฐกิจและค่าครองชีพในปัจจุบัน และเห็นความสำคัญของข้าราชการชั้นผู้น้อยควรลดขั้นตอนในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับการปรับขึ้นเงินเดือน หากได้รับแจ้งจากหน่วยงานว่าได้ปรับขึ้นเงินเดือนแล้วควรได้รับเงินเดือนอัตราใหม่ในเดือนถัดไป รัฐบาลควรปรับฐานเงินเดือน 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สำนักงานควรมีการวางแผนในการซ่อมบำรุงอุปกรณ์ของสำนักงาน เพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณในการซ่อมบำรุงจากส่วนกลางและสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมควรสนับสนุนงบประมาณในการเพิ่มประสิทธิภาพของอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ ควรมีการแบ่งพื้นที่ในการเก็บสิ่งของสำนักงานให้เป็นระเบียบ และเสนอแนวทางเกี่ยวกับมาตรการการรักษาความปลอดภัยว่า ประตูรั้วสำนักงานมี 2 ฝั่งเสนอให้ปิดประตูรั้วสำนักงาน 1 ฝั่ง เมื่อบุคลากรเข้าทำงานเรียบร้อยแล้ว 3) ด้านโอกาสที่พัฒนาความรู้ความสามารถ ควรจัดให้มีการอบรมความรู้อย่างจริงจัง และควรมีการสำรวจความต้องการของผู้เข้ารับการอบรมว่าต้องการอบรมในหัวข้อใด โดยแบ่งตามช่วงอายุของผู้เข้ารับการอบรม ควรปรับรูปแบบในการอบรมเป็นอบรมในสถานที่จริง และฝ่ายบริหารทั่วไปของสำนักงานควรเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณไปยังกระทรวงวัฒนธรรม และเลือกหัวข้อในการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่บุคลากรอยากพัฒนา และควรมีการวางแผนในการอบรมและแจ้งแผนการอบรมให้บุคลากรทราบล่วงหน้า 4) ด้านการบูรณาการทางสังคมควรจัดให้มีการประชุมภายในสำนักงาน เพื่อทราบถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และหารือแนวทางในการทำงานร่วมกัน 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรมีการวางแผนการจัดกิจกรรมที่หลีกเลี่ยงวันหยุดราชการโดยใช้วิธีจัดในช่วงเย็นของวันราชการ เพื่อให้วันหยุดจะได้หยุดพักผ่อนหรือถ้าไม่สามารถหลีกเลี่ยงการจัดกิจกรรมในวันหยุดได้ควรมีค่าตอบแทนให้เหมาะสม เมื่อมีการทำงานวันหยุด ควรได้รับวันหยุดชดเชยหรือค่าตอบแทนเพิ่มเติมในการทำงานวันหยุด ควรมีการจัดเวรภายในกลุ่มงานและสลับเวรกันหรือให้หัวหน้ากลุ่มงานมอบหมายผู้อื่นไปแทน

จากการวิเคราะห์ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนที่ไม่เพียงพอ เป็นประเด็นที่ส่งผลกระทบสูงสุดต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของบุคลากร ทั้งในด้านความมั่นคงทางเศรษฐกิจ และแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสัมพันธ์กับปัญหาค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นในปัจจุบัน จึงควรกำหนดให้เป็นประเด็นเร่งด่วนอันดับแรกในการพัฒนา

รองลงมา ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ล้าสมัยและขาดความปลอดภัย" และ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งมีผลต่อสุขภาพกายใจและประสิทธิภาพโดยรวมของบุคลากร

**ข้อเสนอแนะ**

ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ได้นำเสนอเนื้อหาสาระที่เชื่อมโยงกับข้อค้นพบในการวิจัยข้างต้นโดยข้อเสนอแนะในภาพรวมประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) รัฐบาลควรมีแนวทางในการเพิ่มค่าตอบแทนให้ข้าราชการบรรจุใหม่โดยเพิ่มค่าตอบแทนให้เพียงพอกับค่าครองชีพในสถานการณ์ปัจจุบัน หรือจัดให้มีสวัสดิการอย่างอื่น เช่น ค่าเช่าบ้าน หรือที่พักให้ข้าราชการบรรจุใหม่

2) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการวางแผนในการขอรับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพื่อจัดหาหรือซ่อมอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ให้ทันสมัย

3) สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ควรมีการวางแผนการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถและแจ้งหน่วยงานในสังกัดทราบเพื่อให้บุคลากรได้วางแผนในการบริหารจัดการเวลาในการทำงานและเวลาที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยไม่กระทบกับงานที่ได้รับมอบหมาย และควรปรับรูปแบบและวิธีในการการพัฒนาความรู้ความารถให้อบรมในสถานที่จริงมากขึ้น และให้บุคลากรในสังกัดได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการเกี่ยวกับหัวข้อที่ใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1) หน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการเบิกจ่ายเงินเดือน และการขึ้นเงินเดือนของข้าราชการ ควรหาแนวทางในการปฏิบัติงานในการเบิกจ่ายเงินเดือนที่ได้รับการปรับเพิ่มให้รวดเร็วขึ้น

2) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรมีการวางแผนในการจัดหาและซ่อมบำรุงอุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ในสำนักงาน ให้ทันสมัยและสามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างสะดวก

3) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ควรกำหนดพื้นที่ในการเก็บสิ่งของและวัสดุอุปกรณ์ตลอดจนควรกำหนดมาตรการในการรักษาความปลอดภัยให้เข้มงวดมากขึ้น

4) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรวางแผนในการจัดอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากรภายในสำนักงาน ขอรับงบประมาณจากสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรมในการจัดการอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถบุคลากร และการอบรมควรให้บุคลากรภายในสำนักงานได้แสดงความคิดเห็นหรือความต้องการหัวข้อที่จะใช้ในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

5) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรมีการจัดการประชุมภายในสำนักงาน อาจจะเป็นการจัดประชุมรายเดือนหรือจัดประชุมรายกิจกรรมที่สำนักงานดำเนินการเพื่อให้บุคลากรได้รับทราบการจัดกิจกรรม และแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็นหรือปัญหาและอุปสรรคในการทำงานร่วมกัน และหาแนวทางในการแก้ไขป้องกันและแก้ไขปัญหาและอุปสรรคร่วมกัน

6) สำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ควรจัดงานกิจกรรมหรือกิจกรรมต่าง ๆ โดยหลีกเลี่ยงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ หรือหากไม่สามารถหลีกเลี่ยงวันหยุดราชการหรือวันหยุดนักขัตฤกษ์ได้ควรมีค่าตอบแทนหรือวันหยุดชดเชย

 **ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป**

 การศึกษาครั้งนี้มุ่งศึกษาคุณภาชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทงาน ปัญหา อุปสรรค และแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานวัฒนธรรมจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ เท่านั้น ดังนั้น ในการศึกษาครั้งถัดไปควรมีการศึกษาในประเด็นอื่น ๆ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่ครอบคลุมและสามารถนำผลการศึกษาวิจัยไปพัฒนาต่อยอดในด้านการเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาและการจัดการในองค์กรได้ ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานของบคลากร ในเชิงลึกเพื่อค้นหาแนวทางการปฏิบัติตนของบุคลากร

**เอกสารอ้างอิง**

กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการสำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม พ.ศ. 2562 (2562). *ราชกิจจานุเบกษา.* เล่มที่ 134 ตอนที่ 136 ก. หน้า 4.

กลุ่มบริหารงานบุคคล กองกลาง สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม. (2566, 7 สิงหาคม). *แผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานปลัดกระทรวงวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2569*.กองยุทธศาสตร์และแผนงาน. https://policy.m-culture.go.th/th/db\_49\_policy\_48/25138

ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค (2566). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด*.[สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์]. มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ

มุสตอฟา หมัดบินเฮด. (2563). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรภาครัฐอำเภอบางแก้ว จังหวัดพัทลุง* [สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาตรมหาบัณฑิต, มหาว ิทยาล ัยสงขลานครินทร์]. PSU Knowledge Bank. https://kb.psu.ac.th/psukb/handle/2016/17475

วิโรจน์ ก่อสกุล. (2558). *เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนวิชาระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์*.โครงการรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานเลขานุการของคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (ม.ป.ป.). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 -2580 (ฉบับย่อ)*. ม.ป.ท.

สิรินันท์ ธาดาเกษมศักดิ์. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ผ่านความผูกพันต่อองค์กรด้านจิตใจของพนักงานบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ* [วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร]. คลังปัญญามหาวิทยาลัยศิลปากร. https://sure.su.ac.th/xmlui/handle/123456789/14386?attempt=2&&locale-attribute=th

สุรศักดิ์ชะมารัมย์. (มกราคม-มิถุนายน 2560). การจัดการทุนมนุษย์: ความหมาย ความสำคัญวิวัฒนาการและแนวโน้ม. *วารสารวิชาการและวิจัย มทร.พระนคร สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, *2*(2), 58.