

การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

The Participative Administration Affecting Quality of Working Life of Employee Working for the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province

ธนาชัย สุขวณิช¹, สิทธิชัย อรัณยกานนท์²

วิทยาลัยทองสุข

Thanachai Sookkhavanich¹, Sitichai Arunyanon²

Thongsook College

E-mail: thanachai.dr@gmail.com¹

E-mail: sitichai.bangkok@gmail.com²

Received: April 4, 2018; Revised: December 4, 2018; Accepted: December 6, 2018

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม 2) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 3) เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน และ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงปริมาณที่ศึกษากับบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 210 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับการมีส่วนร่วมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือความยึดมั่นผูกพัน และความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ความรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง

คำสำคัญ: การบริหาร การมีส่วนร่วม คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The aims of this research were (1) to study the level of participative administration the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province (2) to study the level of the employees quality of there working life of the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province and (3) compare the level of overall participative administration as well as their quality of life by dosslfoed byworking experience, and (4) to study the relationships of the participative administration and the employees quality of working life at the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province. Research collected data from 210 employees from the Provincial Administrative in Ratchaburi Province. Of then personnel were surveyed to collect the data using a questionnaire with a confidence level of 0.93 was used for surrey. The statistics used for data Analysis were percentage, mean, standard deviation, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The results suggested that

1. Overall employee, participative administration at the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province was high. When considering all aspects individually, the highest average score was goals, objective setting, and commitment respectively. However, the least average score was trust in the administration.

2. Overall employee, quality of life at the Provincial Administrative Organization in Ratchaburi Province was high. When considering all aspects individually, the highest average score was social responsibility, and social integration or interoperability respectively. However, the least average score was remuneration that was fair and adequate.

3. The comparison with the level of overall participative administration and overall quality of their life of clashed by working experience. There was no significant difference.

4. It was found that the participative administration had a very high involvement with the employee, quality of working life at in the Provincial Administrative Organization, Ratchaburi Province.

KEYWORDS: Administration, Participative, Quality of Working Life

บทนำ

ด้วยองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นหน่วยงานภาครัฐหน่วยงานหนึ่งที่มีระบบการบริหารจัดการเป็นแบบราชการ ที่มีขั้นตอนการปฏิบัติที่ยึดติดกับระเบียบปฏิบัติอย่างเคร่งครัด มีการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลาง หน่วยงานในระดับปฏิบัติต้องเป็นผู้ปฏิบัติตามนโยบาย คำสั่งจากหน่วยงานระดับสูงหน่วยงานระดับปฏิบัติขาดความมีอิสระในตนเองในการบริหารจัดการให้เหมาะสมกับบริบท และเป็นไปตามความต้องการของตนเองได้ รวมทั้งเป็นองค์กรที่ไม่มีการสนับสนุนให้ภาคประชาชน ชุมชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร เป็นต้น ปัญหาและอุปสรรคในการนำนโยบายสู่การปฏิบัติของประเทศไทย ในด้านสมรรถนะของหน่วยงานภาครัฐมีประเด็นปัญหาที่สำคัญ คือ ที่เกี่ยวข้องกับการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพราะหน่วยงานของราชการมักจะหวงแหนนโยบาย หรือโครงการในส่วนที่ตนเองรับผิดชอบไม่ยอมให้หน่วยงานราชการอื่นมาช่วงชิง อีกทั้งพยายามจะขยายขอบเขตภารกิจหรืออาณาจักรของตนให้กว้างขวางมากยิ่งขึ้นตามโอกาสและสถานที่อำนวยให้ระบบราชการมีแนวโน้มที่จะเลือกนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเฉพาะนโยบายที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง (วรเดช จันทรศร, 2540)

ดังนั้นองค์การบริหารส่วนจังหวัดซึ่งเป็นหน่วยงานระดับปฏิบัติและผู้บริหารจึงมีความจำเป็น

ที่จะต้องทำการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการที่ตนรับผิดชอบใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐและเกิดประสิทธิผลต่อผู้เกี่ยวข้องมากที่สุด และแนวคิดการบริหารแนวคิดหนึ่งที่ถูกวิจัยเชื่อว่าจะเป็นปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลขององค์การบริหารคือแนวคิดของการบริหารแบบมีส่วนร่วมดังที่ Dunne (1978) กล่าวไว้ว่า “จากงานวิจัยแสดงให้เห็นว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นถึงการเพิ่มประสิทธิผลของผลผลิตและขวัญกำลังใจในการทำงาน และลดการสูญเสียและการขาดงาน ยิ่งไปกว่านั้นผลวิจัยยังแสดงให้เห็นว่าการบริหารแบบมีส่วนร่วมในการทำงานได้เป็นอย่างดีกับผู้ร่วมงานและองค์การทุกประเภท” สอดคล้องกับ Owens (2001) กล่าวไว้ว่า “การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะช่วยปรับปรุงคุณภาพของการตัดสินใจหากใช้กลยุทธ์และสถานการณ์ที่ถูกต้อง จะทำให้เกิดความเกี่ยวข้องที่จะนำไปสู่ความมีพันธะผูกพันและนำไปสู่การปฏิบัติให้บรรลุผล โดยผู้ที่เข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจนั้นอาจประกอบด้วย ผู้นำชุมชนหรือผู้มีส่วนได้เสียอื่นๆ กองการมัธยมศึกษา กรมสามัญศึกษา (2543) ในส่วนบุคคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหาร

องค์กรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป มีความสอดคล้องกับสภาวะการณ์ปัจจุบัน ตลอดจนสามารถปรับตัวให้มีศักยภาพภายใต้เศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลงได้ โดยใช้ความรู้ความสามารถของตนเองในการทำงานอย่างมีเป้าหมาย มองเห็นผลสำเร็จที่เกิดจากการทำงานของตน และขององค์กรเป็นหลัก ซึ่งเป็นการยกระดับคุณภาพชีวิตของตนเองให้ดีขึ้น เช่น ได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม ได้รับความเป็นธรรมในทางก้าวหน้าในอาชีพ ตลอดจนได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชน ประกอบกับในสภาวะการณ์ปัจจุบัน องค์กรยุคใหม่ได้มุ่งเน้นพัฒนาระบบข้อมูลในงานบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีความก้าวหน้าทันสมัยและทันเหตุการณ์ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เกิดขึ้นตลอดเวลา (บานชื่น ทาจันท์, 2548)

การมีส่วนร่วมหัวใจหลักที่สำคัญก็คือ การมีผู้นำต้องใช้หลักการบริหารราชการแบบมีส่วนร่วม และเปิดใจกว้างยอมรับความคิดเห็นของทุกฝ่าย รวมทั้งมีความเชื่อมั่นในแนวคิดของระบบประชาธิปไตย เปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหาร มุ่งสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารราชการพร้อมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพีรดา หมื่นเทพ (2556) ที่กล่าวว่า การทำงานเพื่อส่วนรวมด้วยความสมัครใจและเต็มใจ ซึ่งเกิดจากความ เป็นพลเมืองที่รู้จักหน้าที่และสิทธิของตน และตระหนักในความสำคัญของการมีส่วนร่วม รวมทั้งเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการตั้งแต่เริ่มแรก

ความสำคัญของการบริหารราชการแบบ มีส่วนร่วมของประชาชน การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชนมีความสำคัญต่อการปฏิรูป

ประเทศ ดังนี้ 1. ช่วยสนับสนุนการสร้างความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ เพราะการที่ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารราชการ ถือว่าเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญต่อการสร้างความสำเร็จการดำเนินงานตามนโยบาย แผน โครงการต่างๆ ของภาครัฐในปัจจุบัน เน้นให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ ร่วมรับประโยชน์และร่วมประเมินผลในเรื่องต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อประชาชนโดยตรง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของการพัฒนาประเทศที่เน้นประชาชนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา โดยให้ความสำคัญต่อประชาชน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งอาจประกอบไปด้วยบุคคล กลุ่มบุคคล องค์กร สถาบัน ชุมชนที่เกี่ยวข้องที่ได้รับ ผลกระทบทั้งทางบวก และทางลบจากการบริหารราชการ 2. ช่วยสนับสนุน และมีความสอดคล้องกับการปกครองที่ใช้หลักธรรมาภิบาล ที่ให้ความสำคัญกับ ความโปร่งใสและการตรวจสอบได้จากทุกภาคส่วนของสังคม ซึ่งเป็นการบริหารราชการที่รับผิดชอบต่อสาธารณะและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนโดยรวม 3. ช่วยสนับสนุนและสามารถตอบสนองต่อการปกครองในระบอบประชาธิปไตย ที่เน้นการให้ความสำคัญต่อศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์โดยมองว่า มนุษย์มีคุณค่าและสามารถตัดสินใจเลือกวิถีชีวิตที่ตนเองต้องการได้ ซึ่งจากการมีส่วนร่วมของประชาชนในการบริหารราชการจะทำให้ประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดกิจกรรมต่างๆ ที่เข้ามามีผลกระทบต่อชีวิตตน ด้วยพนักงานสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จะมีสิทธิประโยชน์แตกต่างกันกับข้าราชการ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรตามแนวคิดของ Dye (1981) ในด้านการปฏิบัติงานในสังคมมนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ไม่สามารถอยู่อย่างโดดเดี่ยวได้ เป็นต้องมี ความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสังคมภายนอกองค์กร

(ศิริอร ชันธหัตถ์, 2532) ดังนั้น แต่ละบุคคลจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับสังคมภายนอกและต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม และรับผิดชอบต่อสังคมโดยสอดคล้องกับสังคมภายนอกและต้องคำนึงถึงความต้องการของสังคม และรับผิดชอบต่อสังคมโดยจัดกิจกรรมขององค์การตอบสนองความต้องการของสังคม ก่อให้เกิดคุณประโยชน์ต่อสังคมความรับผิดชอบต่อสังคม จะมีผลทำให้สังคมยอมรับองค์การ และองค์การนั้นๆ ก็จะดำเนินการต่อไปได้เป็นอย่างดี

เหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
3. เพื่อเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

สมมุติฐานการวิจัย

1. ระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับมาก

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีอยู่ในระดับสูง

3. ระดับการมีส่วนร่วม และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีแตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงาน

4. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์กันทางบวก

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทราบถึงระดับการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
2. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี
3. ทราบถึงประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่างกันหรือไม่
4. ทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากร คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งสิ้น 210 คน (งานบริหารงานบุคคล, 1 มกราคม พ.ศ. 2555) เนื่องจากจำนวนประชากรมีจำนวนไม่มาก ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลจากประชากรทั้งหมด คือ 210 คน

เครื่องมือ

การวิจัยในครั้งนี้ใช้ระเบียบการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วยชุดคำถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และประสบการณ์ในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการวัดระดับการมีส่วนร่วม ซึ่งประกอบด้วย หลักการบริหารแบบมีส่วนร่วม ตามแนวคิดของสวานส์เบิร์ก (Swansberg, 1996) ซึ่งแบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ความไว้วางใจ 2) ความยึดมั่นผูกพัน 3) การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน และ 4) ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานตามแนวคิดของ Huse และ Cumming (1985) ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทางสังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) การปฏิบัติงานในสังคม

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถาม มีขั้นตอนในการสร้างดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร วารสาร งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและสภาพจริงในปัจจุบันของสถานที่ทำงานเพื่อหากรอบแนวคิด เนื้อหาต่างๆ ที่จะนำมาสร้างแบบวัดแต่ละชุด และนำแนวคิดเกี่ยวกับเนื้อหาต่างๆ เหล่านี้มากำหนดเป็นแนวคิดเฉพาะในการ

ศึกษาของตัวแปรแต่ละตัวที่จะศึกษาในครั้งนี้มาสร้างแบบวัดที่มีลักษณะสอดคล้องกับเกณฑ์ของแนวคิดนั้นๆ

สำหรับตัวแปรทั้ง 4 ด้านนี้ เป็นคำถามวัดระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบของลิเคิร์ท (Likert Scale) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละตัวเลือก ดังนี้

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ระดับการมีส่วนร่วม

| | | |
|---|---------|------------|
| 5 | หมายถึง | มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | มาก |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | น้อย |
| 1 | หมายถึง | น้อยที่สุด |

การแปรผลให้คะแนนจากแบบสอบถามระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วม จะจัดระดับตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยใช้คะแนนเฉลี่ย อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 เป็นคำถามวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) บุรณาการทาง

สังคม 6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน 8) การปฏิบัติงานในสังคม

สำหรับตัวแปรทั้ง 8 ด้านนี้ เป็นคำถามวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรวัดประเมินค่าแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2545) ซึ่งมีคำตอบ 5 ตัวเลือกโดยกำหนดน้ำหนักคะแนนแต่ละตัวเลือก ดังนี้

เกณฑ์ในการแปลความหมาย ระดับคุณภาพชีวิต

| | | |
|---|---------|-----------|
| 5 | หมายถึง | สูงมาก |
| 4 | หมายถึง | สูง |
| 3 | หมายถึง | ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ต่ำ |
| 1 | หมายถึง | ต่ำที่สุด |

การแปรผลให้คะแนนจากแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิต จะจัดระดับตั้งแต่มากที่สุดจนถึงน้อยที่สุด โดยใช้คะแนนเฉลี่ย อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด (2545) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21-5.00 หมายถึง ระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41-4.20 หมายถึง ระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61-3.40 หมายถึง ระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81-2.60 หมายถึง ระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00-1.80 หมายถึง ระดับน้อยที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการมีส่วนร่วมการบริหารกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

ใช้เกณฑ์เทียบระดับความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การอ่านความหมายค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (สากล จริยวิทยานนท์, 2539)

| | |
|-------------------|--|
| ค่าสหสัมพันธ์ | ความหมาย |
| 0.68 - 1.00 | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมาก |
| 0.34 - 0.67 | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูง |
| 0.01 - 0.33 | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง |
| 0.00 | หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ |
| (-0.33) - (-0.01) | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับต่ำ |
| (-0.67) - (-0.34) | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลาง |
| (-1.00) - (-0.68) | หมายถึง มีความสัมพันธ์เชิงลบระดับสูง |

การหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามเรื่องความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพชีวิตในการทำงานตามขั้นตอนต่อไปนี้

2. ศึกษาเอกสารความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการวิจัย

3. ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากหนังสือเกี่ยวกับการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยและระเบียบวิธีวิจัย

4. กำหนดขอบเขตเนื้อหาของแบบสอบถามตามกรอบความคิดเห็นของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีที่มีต่อการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ใช้ในการวิจัย

5. ยกร่างแบบสอบถาม ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ความเหมาะสมในการใช้ถ้อยคำ สำนวนภาษาและความชัดเจนของข้อคำถามแล้ว นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไข

6. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (index of items objective congruence: IOC) (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555) ดังนี้

+1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

0 หมายถึง ไม่แน่ใจข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา

-1 หมายถึง แน่ใจว่าข้อคำถามในแบบสอบถามไม่มีความตรงเชิงเนื้อหา

โดยค่าดัชนีความสอดคล้องจะต้องมีค่าระหว่าง 0.50-1.00 จึงจะถือว่าข้อคำถามในแบบสอบถามมีความตรงเชิงเนื้อหา หลังจากที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหา ตรวจสอบสำนวนภาษาอีกครั้ง และนำผลการพิจารณาของผู้ทรงคุณวุฒิทั้งหมด คำนวณค่าดัชนีความสอดคล้อง และแบบสอบถามนี้มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.60-1.00

7. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (tryout) กับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์ความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามไว้ว่า ต้องมีค่าไม่ต่ำกว่า 0.70 (นพพร ณะชัยพันธ์, 2555) ผลการหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม มีค่าความเชื่อมั่นของเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

8. จัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อใช้เก็บข้อมูลกับบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. ทำหนังสือเพื่อขออนุญาตเก็บข้อมูล และลงพื้นที่เก็บข้อมูลด้วยตนเอง

2. นำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาตรวจสอบความสมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลมีดังนี้

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1) ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

2) ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Items Objective Congruency: IOC)

2. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive analysis)

1) การแจกแจงความถี่ (Frequency)

2) ค่าร้อยละ (Percentage)

3) การหาค่าเฉลี่ย (Mean)

4) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

3. สถิติที่ใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนมาก เป็นเพศหญิง จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 68.10 เพศชาย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 31.90 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 43.80 อายุ 41-50

ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 28.80 อายุ 25-30 ปี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 21.80 และมีอายุ 50 ปี ขึ้นไป จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 12.40 มีอายุงาน 5-10 ปี จำนวน 108 คน คิดเป็นร้อยละ 51.40 มีอายุงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 25.20 อายุงาน 1-5 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ตำแหน่ง ระดับปฏิบัติจำนวน 199 คน คิดเป็นร้อยละ 91.90 ระดับบริหารจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 8.10 มีรายได้ 15,000-20,000 บาท จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 40.50 รายได้ 20,000 บาทขึ้นไป จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 34.30 และรายได้ 9,000-15,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 เป็นประเภทข้าราชการ 110 คน คิดเป็นร้อยละ 52.80 พนักงานตามภารกิจ จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 26.70 และพนักงานทั่วไป จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.201$, $\sigma = 0.360$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.422$, $\sigma = 0.631$) รองลงมาคือ ความยืดหยุ่นผูกพัน ($\mu = 4.351$, $\sigma = 0.67$) และความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\mu = 4.01$, $\sigma = 0.572$)

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.201$, $\sigma = 0.350$) ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือความรับผิดชอบ ต่อสังคม รองลงมาคือ ส่งเสริมบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ($\mu = 4.276$, $\sigma = 0.592$) และด้านที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตต่ำสุดคือ ค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ($\mu = 3.972$, $\sigma = 0.509$) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบระดับการมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับการมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่ต่างกัน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยในการมีส่วนร่วม ($\mu = 4.302$, $\sigma = 0.680$) มากกว่า ประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี มีค่าเฉลี่ยระดับการมีส่วนร่วม ($\mu = 4.211$, $\sigma = 0.691$) และ ประสบการณ์ในการทำงาน 5 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\mu = 4.05$, $\sigma = 0.551$) มากกว่าประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปีมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ($\mu = 3.951$, $\sigma = 0.622$)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์กันมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($p = 0.609$) พบว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วมด้านความยืดหยุ่นผูกพัน มีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($p = 0.515$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกอยู่ในระดับสูง ($p = 0.603$)

อภิปรายผล

1. การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของงาน มีค่าเฉลี่ย

มากที่สุด การตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกัน (Goals and Objectives) ความขัดแย้งเป็นความต้องการหลัก หรือเป้าหมายของการบริหารแบบมีส่วนร่วม และความขัดแย้งเป็นสิ่งที่หลีกเลี่ยงไม่ได้เมื่อมีการทำงานร่วมกัน ดังนั้นการตั้งเป้าหมายและวัตถุประสงค์ร่วมกันระหว่างผู้บริหารและปฏิบัติกร รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงเป้าหมายขององค์กร ย่อมจะจำกัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น เพราะทุกคนมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เดียวกัน มีการทำงานที่มีทิศทางเดียวกัน มีความรับผิดชอบร่วมกันผลผลิตหรือผลงานที่ออกมาจะมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องแนวคิดของวันชัย โกลละสุต (2549) กล่าวว่า การบริหารแบบมีส่วนร่วม หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรหรือต่างองค์กรได้รวมกันเพื่อจัดการงานให้บรรลุเป้าหมายที่ต้องการร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและสำเร็จ ทั้งนี้การมีส่วนร่วมนั้นๆ จะอยู่ในขั้นตอนใดๆ ก็ตาม ขึ้นอยู่กับความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ ข้อจำกัดขององค์กรในแต่ละกระบวนการของการดำเนินการบริหารเป็นเกณฑ์

2. ชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง ด้านที่ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเสาวณีย์ คำคุณ (2550) ได้ศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงที่สุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ทั้งนี้อาจเนื่องจากองค์การบริหารส่วนจังหวัดมีหน้าที่พัฒนาจังหวัด ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษาสาธารณสุข การอาชีพ สาธารณูปโภคต่างๆ เช่น จัดสร้างระบบสาธารณูปโภคที่เทศบาล และ อบต. ทำไม่ได้ เพราะขาดงบประมาณ เช่น สร้างบ่อบำบัดน้ำเสีย จัดทำโครงการที่เกี่ยวข้องทั้งเทศบาล และ อบต. เช่น การก่อสร้างถนนสายหลักการป้องกัน

และบรรเทาสาธารณภัย เช่น จัดรถบรรทุกน้ำ ช่วยเหลือพื้นที่แห้งแล้ง การใช้ที่ดินเพื่อประโยชน์ของท้องถิ่น เช่น จัดให้มีสถานที่พักผ่อน สวนสาธารณะ จะเห็นได้ว่าหน้าที่ขององค์การบริหารส่วนจังหวัดงานทุกงานต้องเกี่ยวข้องกับความรับผิดชอบต่อสังคมโดยตรง

3. การเปรียบเทียบระดับการบริหารแบบมีส่วนร่วมและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันตามประสบการณ์ในการทำงานนั้นทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของบุคคลในองค์กร สิ่งที่มีผลต่อการก่อให้เกิดการมีส่วนร่วมที่สำคัญที่สุดคือ แรงจูงใจ และภาวะของบุคลากร (ผู้นำ) สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้น เพื่อก่อให้เกิดการกระทำของพลังในบุคคลส่งผลต่อการแสดงซึ่งพฤติกรรมและวิธีการในการทำงานดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่แตกต่างกัน

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี พบว่าการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรีมีความสัมพันธ์กัน อยู่ในระดับสูงมากและค่าเฉลี่ยสูงด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สุดคือ ความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของสแวนส์เบิร์ก (Swansburg, 1996) ได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญหรือประโยชน์ของการมีส่วนร่วมจะทำให้เกิดการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีความไว้วางใจกันสูง เกิดเจตคติที่ดีต่อการทำงาน และมีความพึงพอใจต่องาน เกิดความร่วมมือร่วมใจเป็นทีมงานคุณภาพ มีความสมัครสมานสามัคคีกัน นอกจากนั้นยังช่วยลดอัตราการขาดงาน เปลี่ยนงาน และการทำงานนอกเวลาลดลง ถ้าบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมีความเต็มใจที่จะสร้างความพึงพอใจให้กับผู้รับบริการต่อไป

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม ด้านความไว้วางใจ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น ผู้บริหารจะต้องให้ความไว้วางใจ โดยบุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย มีการจัดระบบเพื่อแสดงออกซึ่งความสามารถมีส่วนในการหล่อหลอมให้องค์การส่งเสริม คนเก่งมากกว่าคนดี

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานมีความคิดเห็นว่ารายได้แต่ละเดือนต่ำไม่เพียงพอต่อรายจ่าย ดังนั้นผู้บริหารควรให้พนักงานได้มีการอบรมทำอาชีพเสริมเพื่อสร้างรายได้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษา เรื่องการบริหารงานแบบมีส่วนร่วมที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดราชบุรี เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม อาจจะได้ข้อมูลที่คลาดเคลื่อน ดังนั้นเพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ ควรจะทำวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วย โดยการสัมภาษณ์ผู้บริหาร หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบการศึกษาวิจัยด้วย

2. เพื่อให้ได้ผลการศึกษาที่ครบถ้วน ผู้วิจัยจึงเสนอว่าควรจะทำการศึกษาเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม กับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพราะปัจจัยที่กล่าวมามีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติ

3. ในส่วนบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข มีความกระตือรือร้น ก่อให้เกิดความคิดริเริ่มและสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มาพัฒนางานในองค์กรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารควรเพิ่มความไว้วางใจกล้าที่จะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นใจ

เอกสารอ้างอิง

กองการมัธยมศึกษา. กรมสามัญศึกษา. 2543. การมีส่วนร่วมของชุมชนในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานระดับมัธยมศึกษาตามแนว พ.ร.บ.ศก. 2542. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.

นพพร ธนะชัยจันทร์. 2555. สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย. กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

บานชื่น ท่าจันทร์. 2548. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาย ข และสาย ค ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

บุญชม ศรีสะอาด. 2545. การวิจัยเบื้องต้น (พิมพ์ครั้งที่ 7 ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

พิรดา หมั่นเทพ. 2556. แนวทางการเพิ่มประสิทธิผลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีขององค์การบริหารส่วน ตำบลทุ่งไทรทอง. วารสารการบริหารท้องถิ่น, 6(3): 88-98.

วรเดช จันทรศร. 2540. การนำนโยบายไปปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.

วันชัย โกลละสุด. 2549. การบริหารแบบมีส่วนร่วม. กรุงเทพฯ: กรมโยธาธิการและผังเมือง กระทรวงมหาดไทย.

ศิริอร ชันธหัตถ์. 2536. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: อักษรบัณฑิต.

สากล จรรย์วิทยานนท์. 2539. ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคม. กรุงเทพฯ: คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- เสาวณีย์ คำคุณ. 2550. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่บุคลากร สำนักงานบุคลากร กรุงเทพมหานคร กรมบุคลากร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.**
- สำนักวิชาการ. สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร. 2559. **การบริหารราชการแบบมีส่วนร่วมของประชาชน.** กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- Dunne, A. J. 1978. **Organizational learning in a food industry value chain.** Doctoral dissertation University of Southern Queensland.
- Dye, T. R. 1981. **Understanding public policy** (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Haimann, T., & Scott, W. G. 1974. **Management in the modern organization.** Boston: Houghton Mifflin.
- Hill, M. 2009. **The public policy process** (5th ed.). Canada: Pearson Education.
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. 1985. **Organization development and change** (3rd ed.). Minnesota: West Pub.
- Owens, R. G. 2001. **Organizational behavior in education** (7th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.
- Swansburg, R. C. 1996. **Management and leadership for nurse managers** (2nd ed.). Boston: Jones and Bartlett.