

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันของศูนย์ควบคุมการบิน
ส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

Quality of work life of Personnel of the Regional Aviation Control Center, Radio Thailand Co, Ltd.
Affection Their Organization Commitment

มีนารินทร์ ชารัมย์* และอติพงษ์ เพชรสุทธิ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม

Menamin Charum* and Athipong Phetsud
Graduate College of Management, Sripatum University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 2) เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกับความผูกพันของบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด กลุ่มตัวอย่างได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ บุคลากรสังกัดศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด จำนวน 9 องค์กร จำนวน 457 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามชนิดมาตรวัดประมาณค่า แบ่งเป็น 5 ระดับ และ กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูลสำคัญซึ่งดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป และหัวหน้าส่วนต่างขององค์กร จำนวน 9 องค์กร จำนวนทั้งสิ้น 18 คน การวิจัยชุดแรกพบว่าของตัวแปรคือองค์ประกอบทางเศรษฐกิจและสังคมของชุดอายุระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ทำงานในองค์กร ชุดของตัวแปรอิสระที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานประกอบด้วยรายได้และค่าชดเชยที่ยุติธรรมและเพียงพอช่วยรักษาสภาพการทำงานขององค์กร สำหรับการพัฒนามาตรฐานความก้าวหน้าและความร่วมมือด้านความมั่นคงระหว่างชีวิตการทำงานกับข่าวสารที่เป็นประชาธิปไตยและความภาคภูมิใจในองค์กร เกี่ยวกับความผูกพันในชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กร ประกอบขึ้นด้วยความเชื่อมั่นและความเต็มใจที่จะกำหนดเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร ความเต็มใจที่จะสร้างความเชื่อมั่นในการดำรงไว้ซึ่งการทำงานเพื่อองค์กรและปรารถนาที่จะอยู่ในฐานะสมาชิกองค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยคือร้อยละค่าเฉลี่ย(X) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นแรงงานหญิงวัยทำงานอายุ 31-40 ปีผู้ถือครองแก๊สตำแหน่งผู้ช่วยผู้จัดการแผนกบริการงานซ่อมบำรุง 5 ปีตำแหน่งหัวหน้าครู (2) จำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สามารถแยกแยะได้จากอันดับสูงสุดและต่ำสุดตามความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีตามลำดับ

คำสำคัญ : การประเมินของพนักงานต่อสัมฤทธิ์ผล ของบริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

Abstract

The purpose of this research wear to : 1) study the quality of life of the employees of the Regional Aviation Control Center, Radio Thailand Co., Ltd., 2) to study the level of personnel Commitment of the regional aviation control center; and 3) to study the relationship of quality of work life and the commitment of Flight the control center.

The samples used in this study and from general information of the 457 respondents the indicated used for gathering of the data is a five scales questionnaire and the respondents and composed of Deputy Directions of the Custer, general administrators an department heads, to totaling 18.

The first set of variables are Those of socioeconomic characteristics composition of set, age, education level, present poste, length of service place of work. Anther set of independent Variables of quality of work life is composed of fair and sufficient income / compensation, heal they working condition organization. For capability development, progression and security cooperative working between work life and news oral ling and pride in Organization. With regards to dependent relationship of Organization commitment, They compsize of Strong belief and willingness to arcert goals and values of the organization, Willingness to work hard for the Organization and desire to stay on as a member of the Organization. Statistics used in this research are percentage, mean (X), Standard deviation and Multiple , Regressing Analysis

It was found the study thin : (1) Mort of the respondents are wales, aged 31-40 years, a degasser holders, haring Assistant Manager posts, 5 years length of service and work of the headmasters (2) Recall level of quality of work life was at a high level. Individually, it can be ranked from the highest to the lowest by balance between work life and personal life and safe and healthy working environment respectively.

Keyword : Quality of work life , Regional Aviation Control Center.

บทนำ

บุคลากรในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งต่อองค์กร นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ความผูกพันต่อองค์กรถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อองค์กรฯ ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด เป็นหน่วยงานภาครัฐวิสาหกิจ ซึ่งมีการกิจหลากหลาย ทั้งงานด้านศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคเป็นศูนย์ควบคุมด้านปฏิบัติการควบคุมการบินบริเวณเขตท่าอากาศยาน ด้านการสื่อสารการบินส่วนภูมิภาคได้พัฒนานำเครือข่ายด้านการบริการช่วยการเดินอากาศ ได้มีการติดตั้งอุปกรณ์เพื่ออำนวยความสะดวกแก่อากาศยานที่ทำการขึ้น – ลง ได้อย่างปลอดภัย (บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย.2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรเป็นสิ่งที่สำคัญของมนุษย์แต่เพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีเพื่อให้มนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดีเพราะการอยู่ร่วมกัน และการมีกิจกรรมปฏิสัมพันธ์กันการอยู่ร่วมกันเพื่อปฏิบัติงานนั้นเป็นสิ่งที่จะช่วยให้นมนุษย์ได้พัฒนาธรรมชาติที่แท้จริง และบรรลุภาวะอันสมบูรณ์สูงสุด ซึ่งเป็นสภาวะที่ดีที่สุดที่มนุษย์จะพึงบรรลุได้ตามธรรมชาติ

โดยธรรมชาติแล้วมนุษย์จะมีความรู้สึกมีความต้องการตามธรรมชาติที่จะมาอยู่รวมกันเป็นเป้าหมายสำคัญของทั้งปัจเจกบุคคลเพื่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของพนักงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (เกษกร ดวงสว่าง. 2557).

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์คุ้มครองการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 2. เพื่อศึกษาระดับความผูกพันของบุคลากรศูนย์คุ้มครองการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกับความผูกพันของศูนย์คุ้มครองการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร สถิติที่ใช้ในการวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ สามารถแบ่งได้ตามลักษณะและประเภทของสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1.การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายคุณลักษณะ และข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถาม มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency, f) และค่าร้อยละ (Percentage, P) 2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งโดยรวมรายองค์ประกอบ และรายข้อมีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) 3. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยระดับ ปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งโดยรวม รายปัจจัย และรายข้อ มีสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean, $\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation; S.D.) 4. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ซึ่งผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis; MLRA) เพื่ออธิบายปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยปทุมธานี เพื่อจัดทำหนังสือรับรองการเก็บข้อมูลสำหรับส่งถึงผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานภายในศูนย์คุ้มครองการบินส่วนภูมิภาค จำนวน 9 แห่ง ตามกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ จากนั้นผู้วิจัยและทีมงานผู้ช่วยผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บแบบสอบถามด้วยตนเองตามการหาคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยปรึกษากับอาจารย์ที่ปรึกษาก่อนนำไปใช้จริง การรวบรวมข้อมูลผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ โดยผู้วิจัยได้ลงพื้นที่สัมภาษณ์กลุ่มเป้าหมายเพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกตามแบบสัมภาษณ์ที่กำหนด การตรวจสอบข้อมูล ตรวจสอบข้อมูลโดยใช้วิธีแบบสามเส้า (Triangulation) เพื่อให้ข้อมูลวิจัยมีความน่าเชื่อถือและสมบูรณ์เพียงพอ ซึ่งประกอบด้วยการตรวจสอบด้านข้อมูล การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล และการทบทวนข้อมูล ดังนี้ 1) การตรวจสอบด้านข้อมูล ด้วยวิธีการสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันโดยใช้คำถามชุดเดียวกัน หลังจากนั้นผู้วิจัยจึงนำข้อมูลที่ได้อาจจัดระบบข้อมูลและตรวจสอบข้อมูล 2) การตรวจสอบด้านวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึง 1) ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 2) ทำให้ทราบระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด 3) เพื่อใช้เป็นข้อมูลเบื้องต้นให้ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัดในการกำหนดและวางแผนเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร

การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยเชิงปริมาณมีขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลของการวิจัย และมีสถิติที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้ 1) ขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลขั้นตอนในการวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ มีดังนี้ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และลงรหัส ทำการกำหนดเกณฑ์การแบ่งช่วงชั้นคะแนนค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรที่ส่งผลต่อองค์กร ทั้งโดยรวมและในรายองค์ประกอบ การวิจัยเชิงคุณภาพ 2) ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย ในสำนักต่างๆ ในศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาคฯ รวมจำนวน 9 แห่ง จำนวน 18 คน ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) และดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกรายบุคคล (In-depth Interview) ตามช่วงระยะเวลาที่กำหนด

ไว้ โดยขั้นตอนการวิจัยเชิงคุณภาพนี้กำหนดไว้ 2 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นตอนก่อนสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจะกล่าวถึงจุดมุ่งหมายในการสัมภาษณ์ รวมทั้งหัวข้อการวิจัยโดยย่อ เพื่อให้ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเข้าใจได้ตรงประเด็น 2) ขั้นสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเตรียมประเด็นคำถามต่างๆ แบบมีโครงสร้างไว้พร้อมแล้วเพื่อเป็นแนวทางการวิเคราะห์ปัญหาแก่ผู้สัมภาษณ์ หลังจากนั้นได้นำข้อมูลที่ได้รับจากการสัมภาษณ์มาเรียบเรียงและนำเสนอผลการวิเคราะห์แบบพรรณนาวิเคราะห์ (Descriptive Analysis) ตามตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม ในกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

(Dependent Variables)

(Independent Variables)

ปัจจัยคุณลักษณะของบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. ตำแหน่งปัจจุบัน
5. อายุในตำแหน่งปัจจุบัน
6. สถานที่ปฏิบัติงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
6. ลักษณะการบริหาร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ความผูกพันต่อองค์กร

1. ความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมาย และ ค่านิยมขององค์กร
2. ความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์กร
3. ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพ ในองค์กร

1. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งพบว่า ระดับความผูกพันของบุคลากรขององค์การ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($= 3.87$, $S.D. = 0.66$, ระดับมาก) โดยเมื่อพิจารณาในรายองค์ประกอบ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ในแต่ละองค์ประกอบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากทั้ง 3 องค์ประกอบเช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นผลมาจากการที่องค์การได้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในการดำเนินงานขององค์การ ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นองค์การชั้นนำแห่งคุณภาพการให้บริการการควบคุมการบินส่วนภูมิภาค” ซึ่งมีนัยสำคัญอันประกอบด้วยพันธกิจองค์การในการให้บริการการควบคุมการบินส่วนภูมิภาค มีการนำแนวคิดลักษณะการบริหารทั้งองค์การมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการควบคุมการบินส่วนภูมิภาค อีกทั้งยังมีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การตามระบบประเมินคุณภาพอย่างสม่ำเสมอ การที่บุคลากรที่ปฏิบัติงานตามคู่มือการปฏิบัติงานตามกฎหมาย ข้อบังคับเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานอย่างเคร่งครัด (กัลยา ดิษเจริญ, 2558) ทั้งนี้จากผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำไปสู่การอภิปรายผลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในแต่ละองค์ประกอบได้ดังนี้

2. จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ในองค์ประกอบด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ซึ่งพบว่า มีระดับความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก ($= 3.93$, $S.D. = 0.83$, ระดับมาก) ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การได้มีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์การทั้งทางร่างกายและจิตใจ โดยยึดหลักความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า และการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การในการให้บริการขององค์การเป็นเป้าหมาย

3. จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในองค์ประกอบด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อองค์การซึ่งพบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การอยู่ในระดับมาก ($= 3.74$, $S.D. = 0.74$, ระดับมาก) ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรขององค์การ ได้มีปฏิบัติตามข้อกำหนดของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และความก้าวหน้าและความมั่นคง รวมทั้งการสร้างความปลอดภัยอันดีในการทำงานร่วมกันอย่างความเคร่งครัด นอกจากนี้ยังได้มีการกำหนดนโยบายเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เพื่อสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้เป็นไปตามกฎหมายและมาตรฐานต่างๆ โดยมีแผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉิน มีแผนป้องกันและระงับอัคคีภัย ซึ่งพนักงานทุกระดับรับทราบอย่างทั่วถึง

4. จากผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในองค์ประกอบด้านความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความเป็นสมาชิกภาพในองค์การ ซึ่งพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันอยู่ในระดับมาก ($= 3.95$, $S.D. = 0.71$, ระดับมาก) ทั้งนี้เป็นเพราะองค์การได้มีรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอดีธรรม บุคลากรมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงและสร้างความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกันและสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวทำให้บุคลากรเกิดความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม ด้วยการการจัดการฝึกอบรมพนักงานในการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับของ ICAO อย่างเคร่งครัด รวมถึงบุคลากรขององค์การ ได้มีการปฏิบัติงานอย่างคุ้มค่ากับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอดีธรรม และเกิดความเชื่อมั่นในการทำงานของบุคลากรในการควบคุมการบินส่วนภูมิภาคที่ได้มาตรฐานสากล ปลอดภัย และมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ผลการวิจัยเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร นี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของประไพพร สิงหเดช (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติ เพื่อศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่อยู่เพื่อองค์กร และการยอมรับและศรัทธาในเป้าหมายขององค์กร 3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่มีความผูกพันกับองค์กร จำแนกตามตามประชากรศาสตร์ 4) เพื่อเปรียบเทียบความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทราจำแนกตามจำนวนประชากร 5) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ทวีศรี กรีทอง (2558) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม กัลยา ดิษเจริญ (2558) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ในอุตสาหกรรมขนาดกลาง กรุงเทพมหานคร ได้ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจในด้านการอยู่ร่วมกันในสังคมอยู่ในระดับสูง ความพึงพอใจในด้านความก้าวหน้า และสภาพการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และความพึงพอใจในด้านผลตอบแทนอยู่ในระดับปานกลางถึงต่ำ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรขององค์กร จำนวน 8 ปัจจัย กับระดับคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ทั้งโดยรวมและรายองค์ประกอบ โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณเชิงเส้นตรง (Multiple Linear Regression Analysis; MLRA) แบบ Enter Method โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.01 มีจำนวน 4 ปัจจัย และที่ระดับ 0.05 มีจำนวน 1 ปัจจัย สอดคล้องกับสมมติฐานของการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสู่การอภิปรายผลจำแนกตามปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ดังนี้ 1) ปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ($X3 \text{ Beta} = 0.14$) เป็นปัจจัยที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรม เป็นตัวแปรที่มีลักษณะเป็นกิจกรรมการดำเนินงานหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง เพื่อให้เกิดความรู้ในองค์กร มีการจัดเก็บอย่างเป็นระบบ และสามารถเรียกใช้หรือสืบค้นได้ โดยรวบรวมความรู้ทั้งสองประเภทให้เกิดประโยชน์กับองค์กร ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านปัจจัยด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรโดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการวิจัยของ Walton, R.E. (1974) ได้วิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความผูกพันกับองค์กรโดยศึกษาภายใต้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความผูกพันกับองค์กร เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณา

คุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่อง สังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้านดังกล่าว ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในหน่วยงานในระดับดี Arnold, H.J. and D.C. Feldman (2016) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์การโดยศึกษาภายใต้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ความผูกพันต่อองค์การเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ซึ่งหมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (well-beings) หรือความสุขโดยรวม (whole happiness) ซึ่งเป็นความผูกพันต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก ทำให้พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่มีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับมาก Davis, K. and J.W. Newstrom (2015) ได้วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความผูกพันต่อองค์การ โดยศึกษาภายใต้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม พบว่า ระดับที่พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การมีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ ในระดับมาก

ปัจจัยด้านลักษณะการบริหาร (X_6 Beta = 0.18) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรด้านลักษณะการบริหาร เป็นตัวแปรที่แสดงถึงทักษะของบุคคลในการผสมผสานความรู้ ทักษะ ร่วมกับความสามารถในการใช้แหล่งทรัพยากรทางความรู้ และนวัตกรรมเทคโนโลยี เพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ เพื่อให้ความผูกพันที่สามารถตอบสนองต่อความคาดหวังของบุคลากรทุกระดับ โดยลักษณะการบริหารจัดการเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความจำเป็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การอันจะส่งผลให้องค์การประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพของการดำเนินงานที่ดี โดยเฉพาะในอุตสาหกรรมทางการบินซึ่งได้มีการดำเนินงานในการจัดทำระบบการจัดการด้านความปลอดภัย (Safety Management System: SMS) โดย Safety Management System (SMS) เป็นระบบการบริหารจัดการด้านความปลอดภัยเชิงป้องกัน และเป็นกระบวนการที่ชัดเจนสำหรับการจัดการความปลอดภัย ที่จำเป็นจะต้องอาศัยลักษณะการบริหาร ในการดำเนินงานเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ สามารถบรรลุเป้าหมายที่จะทำให้เกิดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การในระดับที่สามารถยอมรับได้ ซึ่งแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยด้านลักษณะการบริหาร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ (Boondee, S. 2015:25 - 30) ซึ่งได้อธิบายถึงความสำคัญและความจำเป็นต่อลักษณะการบริหาร ในฐานะที่เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จ

ปัจจัยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (X_7 Beta = 0.29) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปรด้านปัจจัยความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นวิถีชีวิตของผู้นั้นในสังคมทั้งในระยะสั้น และระยะยาว ซึ่งองค์การที่มีปัจจัยปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลในองค์การโดยประเทศไทยเห็นถึงความสำคัญของปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวเป็นปัจจัยที่ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ โดยผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของ Davis and New storm (2015) ได้วิจัยเรื่อง ความปรารถนาที่จะรักษาไว้ซึ่งความผูกพันต่อองค์การเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย โดยศึกษาภายใต้ตัวชี้วัด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในกาการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน ด้านระเบียบข้อบังคับ ในการปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม การติดต่อสื่อสารที่ดี ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงาน การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น การพัฒนาทักษะในการทำงาน การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน และ สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงานในระดับมาก

ปัจจัยด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (X_8 Beta = 0.17) เป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้เป็นเพราะตัวแปร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้เกิดความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมนั้น เป็นตัวแปรซึ่งสามารถส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ประไพพร สิงหเดช (2559) ได้วิจัยเรื่อง คุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ พบว่า ข้าราชการกรมคุมประพฤติมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาระอิสระจากงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

จากผลการวิจัยดังกล่าว สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับบุคลากรที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ระดับรายได้ไม่สูงมากนักและส่วนใหญ่ยังต้องมีภาระที่ต้องรับผิดชอบ ปัจจัยส่วนบุคคล เช่น อายุ รายได้ ระยะเวลาการทำงาน ระดับการศึกษา มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลสำคัญสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ให้มีคุณสมบัติชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจและมีขวัญกำลังใจในการพัฒนาคุณภาพของงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการทำงานของบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

ในการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด” ครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะของการวิจัย ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย ดังนี้ 1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในปัจจัยด้านการเรียนรู้และการฝึกอบรม ปัจจัยด้านลักษณะการบริหาร ปัจจัยด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ เป็นเป็นปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในด้านต่างๆของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในด้านต่างๆของบริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ในแต่ละปัจจัยเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันของศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทยองค์การ ในแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กรนั้น สามารถใช้ในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์กร ตลอดจนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันขององค์การให้มีประสิทธิภาพที่ดี โดยควรกำหนดให้องค์การนำแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ที่ได้รับจากการวิจัย ไปประยุกต์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การ ซึ่งจะช่วยให้เกิดแนวทางในการแก้ไขปัญหา รวมถึงมีการติดตามและประเมินผลกิจกรรมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันขององค์การเพื่อการพัฒนาหรือแก้ปัญหาย่างต่อเนื่องเช่นกัน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการวิจัยเพื่อติดตามและประเมินผลคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันที่ศูนย์ควบคุมการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด ได้ดำเนินการเพื่อการพัฒนาหรือแก้ไขปัญหา

Reference

- Aerothai. (2017). *International Civil Aviation Organization, International Standards And Recommended Practices, Aeronautical Telecommunications, Annex 10 to the Convention on International Civil Aviation, Volume 1: Radio Navigation Aids, Sixth Edition, July 2017.*
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (2016). *Organizational Behavior.* Singapore : McGraw-Hill Inc.
- Arthur, P.B. (2016). *Managing Job Stress.* Boston : Lihle, Brown and company.
- Boondee, S. (2015). *Maximizing Quality Performance in Health CareFacilities.* Rockville, MD: Aspen.
- Davis, K. and J.W. Newstrom (2015) *Quality of Working Life in International Perspective.* Switzerland : International Labour Organization. New York: Macmillan Publishing Co., Inc.
- Davis and New storm (2015). *QualityofWorking Life inInternational Perspective.* Geneva: International Labour Organization.
- Duangswang.K. (2016). *Organizational Commitment of Petroleum Personnel.* Doctor of Philosophy Program in Ph.D. Business Administration Kasetsart University.
- Kanya.D.(2017). *Quality of working life of middle-level employees in medium-sized industries in Bangkok Metropolis.* Bangkok: Ph.D. National Institute of Development Administration.
- Tavee.K. (2017). *The environment of management and organizational development.* Bangkok: Sukhothai Thammathirat Open University
- Walton, R.E. (1973). *Quality of Working Lift : What Is It?.* Stone Management Review. 15 (September 1973): 12-16.

ผู้เขียน

มีนนานินทร์ ชารัมย์

ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยบัณฑิตด้านการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2410/2 ถ.พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: pay200844@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อติพงษ์ เพชรสุทธิ

คณะศิลปศาสตร์และศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีปทุม
2410/2 ถ.พหลโยธิน เขตจตุจักร กรุงเทพฯ 10900
e-mail: atipong_ru@yahoo.com