

**การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน
จังหวัดนครศรีธรรมราช**

**Quality of working life of personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Labor
Protection and Welfare Office**

กฤตกร เทพกุล¹ ดร.นารีนี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้ได้แก่ บุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 36 คน ซึ่งมีอาชีพเป็นข้าราชการ จำนวน 15 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน และลูกจ้างเหมาบริการ จำนวน 13 คน เครื่องมือที่ใช้ในการจัดเก็บข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทดสอบ t - test และค่า one – way anova

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีอาชีพเป็นข้าราชการและพนักงานราชการ และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,001 - 30,000 บาท ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าส่วนใหญ่ บุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุดตามลำดับ คือ การแบ่งงานกันทำ รองลงมา คือ การยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบ โดยเคร่งครัด สายการบังคับบัญชา การคัดเลือกบุคลากร และความเป็นกลางในการบริหารงาน เป็นอันดับสุดท้าย ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยทั้งหมด 8 ด้าน พบว่าในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คำสำคัญ : 1) คุณภาพชีวิตการทำงาน 2) ความพึงพอใจ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ABSTRACT

This research aimed to study the quality of working life of personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Labor Protection and Welfare Office. Personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Labor Protection and Welfare Office The number of persons was 36 persons, 15 of which were government officials, 7 government employees, 1 permanent employee and 13 contractors. The tool used for data collection was a questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test and one-way anova.

The results of the research were as follows: Most of the respondents were female, aged 31- 40, working in civil servants and government employees. And have an average monthly income 10,001-30,000 baht results of analysis of the quality of working life of personnel in the Office of Labor Protection and Welfare, Nakhon Si Thammarat Province Found that most Personnel in Nakhon Si Thammarat Provincial Labor Protection and Welfare Office In the overall, there is a mean on the level Strongly agree When considering each side It was found that all aspects had the mean at the highest agreeing level, followed by the strict adherence to the rules and regulations. Chain of command Personnel selection And objectivity in management Last The results of data analysis on the quality of working life level of personnel in the Office of Labor Protection and Welfare, Nakhon Si Thammarat Province Which consisted of all 8 factors. Overall, the level of quality of work life at the average level was strongly agreed When considered on a case-by-case basis, in descending order is the nature of the work that is beneficial to society. Followed by social integration or collaboration The constitution in the organization or democracy in the organization The balance between work and personal life security and job progress; opportunities for developing one's knowledge and abilities In terms of a safe environment and Health promotion And the last rank is In obtaining adequate and fair compensation

Keywords: quality of work life and satisfaction

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพ แต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของทุกคน เนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่น ๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตคนเพราะเป็นโอกาสที่เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ และกับสถานที่ทำงาน ดังนั้นการทำงานจึงเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญา ความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิต เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานกับสิ่งที่ตนพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย (สุนทร นามโคตรศรี, 2533, หน้า 1) ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด

นครศรีธรรมราช เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้มาพัฒนาและปรับปรุงการทำงานในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานของการวิจัย

บุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตเนื้อหาเป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ (Independent variable) คือ ข้อมูลส่วนบุคคลของบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1. เพศ
- 1.2. อายุ
- 1.3. สถานภาพการสมรส
- 1.4. ระดับการศึกษา
- 1.5. ตำแหน่งงาน
- 1.6. อัตราเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม (Dependent variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) มาประยุกต์ใช้โดยจำแนกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- 2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ปรากฏในครั้งแรกในสหรัฐอเมริกา ในช่วงปลายทศวรรษที่ 1960 เนื่องจากการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานและคุณภาพของสถานประกอบการ หลังจากนั้นได้มีการศึกษาค้นคว้าเรื่องดังกล่าวทั่ววงการในยุโรป (สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ, 2557, หน้า 17) ด้วยคุณภาพชีวิตการทำงานอุตสาหกรรมเป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายอย่างรวดเร็วในประเทศอุตสาหกรรมมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความเป็นอยู่ของผู้ปฏิบัติงาน

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973) ได้ให้แนวคิดของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่

- 1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
- 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล
- 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
- 5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6 ด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร
- 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะงาน

ลักษณะงาน หมายถึง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ ความยากง่ายความท้าทายของงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานตลอดจน ความมีเกียรติของงาน ความมีสิทธิพิเศษ และความภูมิใจในงาน (ภคินี ดอกไม้งาม, 2546, หน้า 7)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชุมพร นำแสง และคณะ (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่าระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบ พบว่าทางด้านร่างกายส่วนใหญ่มีอาการเจ็บป่วยที่แสดงออกทางร่างกาย ทางด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า บุคลากรปฏิบัติงานหนักโดยมีโอกาสดักผ่อนและคลายเครียดน้อย และมีปัญหาทางด้านการเงินที่ใช้จ่ายตามความจำเป็น ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมบุคลากรมีความพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันในระดับปานกลาง และด้านจิตใจ พบว่าบุคลากรมีความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าและมีความหมายอยู่ในระดับดี ส่วนปัจจัยด้านอายุและลักษณะงานที่ทำแตกต่างกัน ส่งผลทำให้บุคลากรฝ่ายการพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5 ปัจจัยด้านเพศ ศาสนา สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน ลักษณะการจ้างงาน และสวัสดิการที่องค์กรจัดให้มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

สมศรี เกงขุนทด (2554) ได้ทำการศึกษาเรื่องการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอเทพารักษ์ และอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลด่านขุนทดในเขตอำเภอด่านขุนทด และในเขตอำเภอเทพารักษ์ ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้น ในเรื่องของการพัฒนาความสามารถ ความมั่นคงในงาน การประสบความสำเร็จในการทำงานอาชีพ ประโยชน์ทางสังคม และความรับผิดชอบอยู่ในระดับสูง

สุนทร นามโคตรศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับดีมาก ส่วนทางด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนา

ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

อรุณ โรจนหัสติน (2556) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมบุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจต่อค่าตอบแทนที่ได้รับ แต่จะได้รับความพึงพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ค่อนข้างต่ำ ด้านสภาพแวดล้อมและมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินส่วนใหญ่มีความพอใจน้อย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานส่วนใหญ่มีความพอใจในนโยบายที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรส่วนใหญ่มีความพอใจกับนโยบายที่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทุก ๆ ปี มีการกำหนดเป้าหมายและมุ่งพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานส่วนใหญ่มีความพอใจ บุคลากรสามารถใช้ความรู้และทักษะของตนเองในการทำงานได้อย่างอิสระ ด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ส่วนใหญ่ได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี

เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง (2553) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์ พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สติของพนักงานอยู่ระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองอยู่ในระดับน้อย

พกามาศ กรร โธ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านความสัมพันธ์ของบุคลากร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร และได้ศึกษาระดับความผูกพันต่อองค์กร 3 ด้าน ได้แก่ ความตั้งใจที่จะอยู่เป็นสมาชิกองค์กร ความตั้งใจและความพร้อมที่จะใช้ความพยายามที่มีอยู่เพื่อองค์กร ผลการวิจัยพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงอายุ 26 – 35 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี อายุงาน 5 – 10 ปี และเงินเดือน 10,000 – 15,000 บาท ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

ความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง การยอมรับและการศรัทธาในเป้าหมายองค์กรอยู่ในระดับมาก

กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทยเขตปิ่นเกล้า ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านพัฒนาตนเอง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง 1 ด้าน ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับด้านอื่น คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เมื่อจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันไปตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน รายได้ ต่อเดือน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วรรณิ รัตนพันธ์ (2553) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย รามคำแหง บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก และพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพและใช้ความสามารถของตนเอง ด้านความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและ ด้านลักษณะการบริหารงานบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยรามคำแหงทั้ง 3 ด้าน โดยรวมเห็นว่า บุคลากรเห็นด้วยอยู่ในระดับมาก ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ปรียาพร พาสนาวุฒิพงศ์ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสังกัดสำนักงานคลังจังหวัด เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร โดยกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ใช้บุคลากรของสำนักงานคลังจังหวัดในเขต 7 จำนวน 140 คน ผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ระดับตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ และรายได้ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านความผูกพันที่มีต่อองค์กร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลโดยรวมมีความผูกพัน ที่มีต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ยกเว้นระดับการศึกษามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ความผูกพันต่อองค์กรของ บุคคลสำนักงานคลังจังหวัดมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้านนั้น คือความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและ ค่านิยมขององค์กร ความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิต ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05

กุลชยา เต็มชวลา (2553) ศึกษาเรื่อง ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรของ การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค พบว่า ระดับความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กร โดยรวม มีความเชื่อมั่น อย่างแรงกล้าในการยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กรและปรารถนาในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกภาพในองค์กร ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลที่มีความผูกพันต่อองค์กร ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด คือ ปัจจัยลักษณะงาน รองลงมา ได้แก่ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยผลประโยชน์ตอบแทน และปัจจัยประสบการณ์การทำงานตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรของสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราชที่เป็นข้าราชการพลเรือน จำนวน 14 คน ลูกจ้างประจำ จำนวน 1 คน พนักงานราชการ จำนวน 7 คน พนักงานจ้างเหมาบริการ จำนวน 14 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่ง ออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีลักษณะแบบสอบถามเลือกตอบ 6 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารจัดการการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close Ended Question) แบบมาตรประมาณค่า 5 ระดับ โดยให้เลือกตอบว่า เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ปานกลาง ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการนำแบบสอบถามแจกให้กับบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยชี้แจงวัตถุประสงค์ในการสำรวจในครั้งนี้

2. เก็บรวบรวมข้อมูล ที่ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 36 ชุด โดยมีแบบสอบถามที่ได้กลับคืนมา และมีความสมบูรณ์ จำนวน 36 ชุด คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ นำมาแจกแจงความถี่ คำนวณเป็นค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

2. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และนำเสนอในรูปแบบของการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบความเรียง

3. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ค่าทดสอบ t-test และค่า one – way anova ในการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจากกลุ่มตัวอย่าง

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า ประชากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 55.56) มีอายุ มีอายุระหว่าง 31-40 ปี (ร้อยละ 58.33) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 52.78) จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 55.56) ประสบการณ์การทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี (ร้อยละ 47.23)

2. การบริหารจัดการการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของปัจจัยด้านการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 คะแนน ซึ่งอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่งมากที่สุด ได้แก่ การแบ่งงานกันทำ (ค่าเฉลี่ย = 4.56 คะแนน) รองลงมา คือ การยึดถือกฎเกณฑ์ระเบียบโดยเคร่งครัด (ค่าเฉลี่ย = 4.55 คะแนน) สายการบังคับบัญชา (ค่าเฉลี่ย = 4.41 คะแนน) การคัดเลือกบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.38) และความเป็นกลางในการบริหารงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.34 คะแนน)

3. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นครศรีธรรมราช

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.61 คะแนน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ค่าเฉลี่ย = 4.73 คะแนน) รองลงมาด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 4.71 คะแนน) ด้านธรรมเนียมในองค์กร หรือประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.67 คะแนน) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (ค่าเฉลี่ย = 4.65 คะแนน) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.57 คะแนน) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.55 คะแนน) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (ค่าเฉลี่ย = 4.53 คะแนน) และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (ค่าเฉลี่ย = 4.45 คะแนน)

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษานำเสนอโดยเรียงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

จากผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวม ซึ่งอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง อภิปรายได้ว่า บุคลากรภายในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง กล่าวคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเองและการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง

ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายละเอียดประกอบด้วย ได้รับโอกาสให้ปฏิบัติงานที่สำคัญอยู่เสมอ ได้รับความยุติธรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ทำมีความมั่นคงและไม่เสี่ยงต่อการปลดออกเนื่องเป็นหน่วยงานราชการ หากไม่มีความผิดขั้นร้ายแรง บุคคลกร มีความมั่นคง มีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใช้ความสามารถของบุคคลในการทำงานเป็นเกณฑ์ รวมถึงอายุราชการ มีการสนับสนุนให้ทำผลงานเพื่อความก้าวหน้า หรืออายุงานที่ได้มีการกำหนดไว้ตามระเบียบของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน ประกอบกับการพิจารณาจากผลงานและความสามารถของพนักงาน ถึงแม้จะมีลูกจ้างเหมาบริการ แต่ทางหน่วยงานมีการสนับสนุนการช่วยเหลือ โดยการเปิดสอบพนักงานราชการ เพื่อให้ลูกจ้างมีโอกาสได้สอบบรรจุเป็นพนักงานอีกด้วย สอดคล้องกับแนวคิด Walton (1973, P. 12-16 อ้างถึงใน ลัดดาวิชัย สกุลสุข, 2550 หน้า 16-21) กล่าวว่า ความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญซึ่งหากบุคลากรในองค์กรได้รับความก้าวหน้าและได้รับความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนกระทั่งเกษียณอายุ เพราะบุคคลทุกคนเมื่อทำงานก็หวังที่จะมีความก้าวหน้า คาดหวังจะได้รับความก้าวหน้าทางเศรษฐกิจและสังคม หากบุคลากรไม่ได้รับความเจริญก้าวหน้า ความคิดในการเปลี่ยนงานย่อมเกิดขึ้นกับบุคคลนั้น ๆ การที่บุคคลเจริญก้าวหน้าหรือไม่นั้น การได้รับการเลื่อนตำแหน่งจะเป็นทางหนึ่งที่แสดงให้เห็นถึงความก้าวหน้าความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ซึ่งควรมีหลักเกณฑ์ในการเลื่อนตำแหน่งที่ชัดและเป็นธรรม

ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เมื่อพิจารณารายละเอียด ประกอบด้วย มีการมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถที่สูงขึ้นอยู่เสมอ มีระเบียบข้อบังคับที่สนับสนุนการใช้ความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่งในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่

สามารถศึกษาและค้นคว้าข้อมูลข่าวสารในองค์กร ได้ตลอดเวลา พบว่าทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง อภิปรายได้ว่า กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานเป็นหน่วยงานของรัฐ ซึ่งจะเป็นระบบงานราชการ ดังนั้นวิธีการในการคัดเลือกบุคคลกรเข้ามาปฏิบัติงาน ด้วยวิธีการสอบคัดเลือก โดยได้ระบุนคุณสมบัติของบุคคลที่ตรงตามสายงาน ดังนั้นพนักงานส่วนใหญ่มีโอกาสที่จะนำความรู้ความสามารถที่ตนได้ศึกษามาใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาทักษะของตนเอง โดย การสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในทุก ๆ ด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เทคโนโลยี ดังนั้นบุคลากรในสำนักงานจะต้องมีการปรับตัวและเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลาซึ่งจะมีผลในการพัฒนาหน่วยงาน บุคลากรในสำนักงานมีประสิทธิภาพและมีโอกาสได้ก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้นสอดคล้องกับแนวคิด Walton (1973, P. 12-16 อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550 หน้า 16-21) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่ต้ององค์กรต้องคำนึงอยู่ตลอดเวลา เป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนา ด้านความรู้อย่างต่อเนื่องเพราะสภาพสังคม การเมือง เศรษฐกิจ มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่งเมื่อพิจารณารายละเอียดที่ประกอบด้วย ไม่ต้องปฏิบัติงานนอกเวลาหรือนำงานกลับไปทำที่บ้าน มีเวลาว่างให้กับตนเองและครอบครัวอย่างมีความสุข ภาระหน้าที่ต้องรับผิดชอบไม่ส่งผลต่อสุขภาพและจิตใจ รวมถึงได้รับสิทธิการลาหยุดงานที่เพียงพอและเหมาะสม ซึ่งอภิปรายได้ว่า บุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัด นครศรีธรรมราช มีความพึงพอใจกับการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กรมสวัสดิการคุ้มครองแรงงานเป็นองค์กรที่มีการดำเนินงานในการคุ้มครองสิทธิแก่ลูกจ้าง ให้ได้รับสิทธิตามกฎหมายและส่งเสริมสวัสดิการแรงงาน โดยยกคุณภาพชีวิตของแรงงาน งานในลักษณะนี้จึงส่งผลให้บุคลากรบางฝ่าย เช่น นักวิชาการแรงงาน ต้องเสียสละเวลาเพื่อทุ่มเทให้กับการทำงาน เนื่องจากจะต้องไปปฏิบัติงานที่ศูนย์ควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง ซึ่งถึงแม้จะมีวันหยุดและค่าล่วงเวลางาน แต่กลับส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรทั้งสุขภาพและเวลาส่วนตัวที่น้อยลง ดังนั้นเวลาสำหรับการพักผ่อน และใช้ชีวิตส่วนตัวสำคัญมาก เพราะหากบุคลากรไม่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวก็ส่งผลถึงสภาพร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรอาจจะไม่ยอมทำงานอยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด (Walton อ้างถึงใน ลัดดาวัลย์ สกุลสุข, 2550, หน้า 16 - 21) กล่าวว่า ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความคร่ำเคร่งกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ผลทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช จากการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมเพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า ถึงแม้ปัจจุบัน เพศหญิงจะได้รับการยอมรับและมีบทบาทในการทำงานมากเกือบเทียบเท่าผู้ชาย แต่ยังอยู่ในเรื่องข้อจำกัด ซึ่งเพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อนในการทำงานด้านเอกสาร การทำงานด้านงานบริหาร ส่วนเพศชายจะมีร่างกายที่คล่องแคล่วและแข็งแรงกว่า ซึ่งงานบางอย่างผู้ชายมักทำได้ดีกว่า เช่น ด้านควบคุมการแจ้งเข้า-ออกเรือประมง ซึ่งจะต้องออกพื้นที่ ผู้ชาย จะคล่องตัวกว่าในการปฏิบัติงาน

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า เนื่องจากสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีการกำหนดค่าตอบแทน สวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสมและเท่าเทียมกัน รวมทั้งมีกิจกรรมการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถของบุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง ไม่ว่าพนักงานจะมีอายุมากหรือน้อยเพียงใด ดังนั้นอายุจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า เนื่องจากสถานภาพสมรสไม่ได้มีผลต่อการตัดสินใจของผู้บริหารในการคะแนนการประเมินในการทำงาน ซึ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน เพื่อนร่วมงานที่ดี มีหัวหน้างานดี สถานที่ทำงานมีความสงบ สะอาด สะดวกสบาย ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ และทุ่มเทในการทำงานให้กับองค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นสถานภาพสมรสจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า เนื่องจากสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน มีเกณฑ์ในการรับคัดเลือกพนักงานเข้ามาทำงานไว้อย่างชัดเจน และได้กำหนดวุฒิการศึกษาที่ตรงกับสายงานทำให้บุคลากรสามารถทำงานได้ตรงตำแหน่งของตนเองได้

อย่างไม่มีปัญหา และเนื่องด้วยทาง กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้มีการจัดกิจกรรมพัฒนาทักษะให้แก่พนักงานอยู่แล้ว ไม่ว่าจะเป็น การจัดสัมมนา การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน ทำงานบุคลากร มีความรู้ความสามารถมากขึ้นก็ส่งผลให้บุคลากรมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่สูงอีกด้วย ดังนั้นระดับการศึกษาจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

ประสบการณ์ทำงาน ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมประสบการณ์ทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า เนื่องจากความพึงพอใจไม่ได้ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำงานแต่ขึ้นอยู่กับสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร ได้แก่ การมีเพื่อนร่วมงานที่ดี หัวหน้างานที่ดี คอยให้คำปรึกษา คอยช่วยเหลือกัน มีหัวหน้าคอยสนับสนุน มีค่าตอบแทนที่เพียงพอเหมาะสม และมีความมั่นคง อีกทั้งกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานมีการจัดกิจกรรมด้านการพัฒนาทักษะ การให้ความรู้ อยู่สม่ำเสมออยู่แล้ว สำหรับพนักงานที่ขาดความรู้ในด้านใดด้านหนึ่ง ทำให้พนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้ไปปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ไม่จำเป็นต้องมีประสบการณ์มาก่อนก็ได้ ดังนั้นประสบการณ์ในการทำงานจึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ผลทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมรายได้เฉลี่ยต่อเดือนไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า เนื่องจาก กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานได้กำหนดอัตราเงินเดือนไว้อย่างชัดเจน และมีการจ่ายค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสมตามนโยบายภาครัฐ ดังนั้นพนักงานย่อมมีความพอใจกับรายได้ต่อเดือนของตน

3. ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
การทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช

การแบ่งงานกันทำ ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมการแบ่งงานกันทำมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นหน่วยงานที่มีลักษณะการทำงานที่แตกต่างกันออกไปในแต่ละตำแหน่ง ลักษณะงานมีความหลากหลาย จะต้องมีการมอบหมายหน้าที่การทำงานให้บุคลากรแต่ละคนปฏิบัติหน้าที่ และใช้ทักษะที่แตกต่างกันไปในงานนั้น ๆ ซึ่งมีการแบ่งกลุ่มงาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป ลักษณะงานส่วนใหญ่จะเป็นงานด้านเอกสารและการประสานงานผู้ปฏิบัติงานจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ งานคุ้มครองแรงงานในระบบ ลักษณะงานจะเป็นการบังคับใช้กฎหมายแรงงาน เพื่อคุ้มครอง

สิทธิของลูกจ้างในสถานประกอบกิจการ งานคุ้มครองแรงงานนอกระบบ ลักษณะงานจะเป็นการส่งเสริมให้แรงงานนอกระบบมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน งานความปลอดภัย ลักษณะงานจะเป็นการตรวจกำกับและส่งเสริมความรู้เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในสถานประกอบกิจการตามที่กฎหมายกำหนด งานแรงงานสัมพันธ์และสวัสดิการแรงงาน ลักษณะงานเป็นการส่งเสริมให้สถานประกอบกิจการมีการจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างตามที่กฎหมายกำหนดหรือนอกเหนือที่กฎหมายกำหนด งานประมงทะเล ลักษณะงานจะดำเนินการออกตรวจเรือประมงในทะเลเพื่อเป็นการป้องกันการใช้แรงงานที่ไม่ถูกกฎหมาย เช่น การใช้แรงงานเด็กในรูปแบบที่เลวร้าย แรงงานบังคับ เป็นต้น ซึ่งงานในแต่ละอย่างนั้นจะมีระดับความสำคัญที่แตกต่างกันออกไป ขึ้นอยู่กับว่างานไหนจะส่งผลกระทบต่อชีวิตของบุคคลน้อยเพียงใด การที่บุคคลารู้สึกว่างานที่ตนเองทำ มีความสำคัญมากหรือน้อย ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานได้เช่นกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ Hackman and Oldham (1975, P. 159 – 170 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ เลหาพิบูลย์กุล, 2547, หน้า 25 – 26) กล่าวว่าความรู้สึกว่าตนมีความสำคัญหรือมีความหมายได้แก่ ระดับที่บุคคลมีประสบการณ์การทำงานซึ่งมีคุณค่าต่อตน และองค์กรซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะงาน 3 ประการ คือ ทักษะที่หลากหลาย หมายถึงงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมต่าง ๆ ที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถที่แตกต่างกัน เอกลักษณะของงาน หมายถึง งานที่บุคคลสามารถทำสำเร็จได้ตั้งแต่เริ่มต้นจนจบสิ้น ความสำคัญของงาน หมายถึง งานที่มีผลกระทบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของผู้อื่นและขององค์กร

การยึดถือตามกฎระเบียบการยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมการยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช อภิปรายได้ว่า การคุ้มครองแรงงานบริหารงาน ภายใต้กฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กระทรวงแรงงาน พ.ศ. 2559 ซึ่งภารกิจหลัก คือ การกำกับ ดูแล และส่งเสริมให้นายจ้างและลูกจ้างปฏิบัติตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การพัฒนาศักยภาพให้กับเจ้าหน้าที่จะต้องมีการประชุม อบรม หรือสัมมนา เพื่อให้ความรู้ความเข้าใจแนวปฏิบัติเกี่ยวกับกฎหมายคุ้มครองแรงงาน และกฎหมายอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ เช่น การอบรมเพิ่มประสิทธิภาพการบังคับใช้กฎหมายคุ้มครองแรงงานของพนักงานตรวจแรงงานเพื่อป้องกันและแก้ไขปัญหาการใช้แรงงานเด็กผิดกฎหมาย แรงงานบังคับ แรงงานขัดหนี้ และการค้ามนุษย์ด้านแรงงาน รวมทั้งอบรมการตรวจแรงงานประมงทะเล หรือการประชุมคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ และคณะทำงานต่าง ๆ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เป็นต้น

สายการบังคับบัญชา ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมสายการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา อภิปรายได้ว่า ทุกหน่วยงานไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานไหนก็ย่อมมีผู้นำทั้งสิ้น สำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา เป็นองค์กรหนึ่งที่มีการบริหารงานโดยมีสายการบังคับบัญชา มีหัวหน้าฝ่าย ดังนั้น ลักษณะของผู้นำจึงมีความแตกต่างหลากหลายไปตามนิสัยของแต่ละบุคคล ซึ่งพฤติกรรมของหัวหน้างานจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับทฤษฎีของ เนตร์พัฒนา ชาวิราช (2552, หน้า 155 – 156)

ความเป็นกลางในการบริหารงาน ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมความสัมพันธ์ในการบริหารงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา อภิปรายได้ว่า ความเป็นกลางในการบริหารงานของผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมต่อบุคลากรทุกคน มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในด้านต่าง ๆ ของหน่วยงาน ผู้บังคับบัญชามีความเข้าใจและสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การทำงานของบุคลากรทุกคนมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ในองค์กรมีการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือมีบุคลากรที่มีความสัมพันธ์ที่ไม่ดีต่อกันอยู่บ้าง อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เนื่องจากเกิดความเครียดกับสถานการณ์ดังกล่าว และอาจส่งผลให้เกิดความเสียหายกับงานขององค์กรได้ สำหรับบุคลากรที่มีกลุ่มเพื่อนร่วมงานที่ดี ผู้บังคับบัญชาที่ดี จะส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จ เนื่องจากในชีวิตการทำงานกลุ่มเพื่อนที่มีความสนิทสนมมักจะมีบทบาทที่สำคัญมาก จะช่วยเหลือให้งานออกมามีประสิทธิภาพ ทำให้มีกลุ่มมีความรู้สึกว่าเป็นพวกเดียวกันและมีความรักใคร่กลมเกลียวกัน บุคลากรในสำนักงานทุกคนมีความต้องการที่จะปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานที่ดี ที่มีความเคารพให้เกียรติกัน และส่งผลให้งานบรรลุผลสำเร็จ สอดคล้องกับทฤษฎี

การคัดเลือกบุคลากร ผลการทดสอบสมมติฐานปรากฏว่า โดยรวมการคัดเลือกบุคลากรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครราชสีมา อภิปรายได้ว่า การคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานในองค์กรนั้นจะต้องผ่านการคัดเลือกโดยวิธีการสอบแข่งขันบรรจุเข้ารับราชการตามระเบียบของสำนักงาน ก.พ. และบุคลากรที่เป็นพนักงานราชการจะต้องสอบคัดเลือกตามระเบียบของทางราชการ บุคลากรมีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ทักษะเฉพาะตำแหน่ง และความรู้ในด้านต่าง ๆ ที่สามารถพัฒนาองค์กรได้ และที่สำคัญคือบุคลากรจะต้องมีบุคลิกภาพที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรม

สำหรับผลการศึกษาข้างต้นสามารถอภิปรายได้ว่า การแบ่งงานกันทำ การยึดถือกฎระเบียบอย่างเคร่งครัด สายการบังคับบัญชา ความเป็นกลางในการบริหารงาน การคัดเลือกบุคลากร ล้วนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ทั้งสิ้น เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้ส่งผลต่อความก้าวหน้าและมั่นคงในงานของบุคลากรทุกคน หากบุคลากรมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี มีสมาธิในการทำงานและมีงานที่เหมาะสมตรงกับความสามารถของบุคลากร ทำให้การทำงานของบุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการมีเพื่อนร่วมงานที่ดีคอยให้คำปรึกษา ให้การช่วยเหลือและมีผู้บังคับบัญชาที่ดี มีความสามารถในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นและแสดงความสามารถของตน ได้อย่างเต็มที่ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้บุคลากรพัฒนาตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี สอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973, P. 12 – 16 อ้างถึงใน ลัดดาวิชัย สกุลสุข, 2550 หน้า 16 – 21) อภิปรายว่า โดยทั่วไปบุคคลมักจะมีความต้องการสิ่งต่อไปนี้เป็นคือ โอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความมั่นคงในการทำงาน มีสภาพการทำงานที่ดี มีผู้บังคับบัญชาที่ดีมีความรู้ความเข้าใจในการปกครอง ได้รับการยอมรับในฐานะที่เป็นสมาชิกคนหนึ่งของกลุ่ม ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม ได้งานที่เหมาะสมหรือที่ชอบที่สนใจ ได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการกำหนดนโยบายวิธีการในการปฏิบัติงาน ได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โอกาสก้าวหน้าในการทำงานและความมั่นคงในการทำงานนั้นเป็นส่วนสำคัญ ซึ่งหากบุคลากรในองค์กรนั้นได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานแล้ว ก็จะมีความต้องการที่จะอยู่กับองค์กรหรือทำงานไปจนถึงเกษียณอายุ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดนครศรีธรรมราช ในภาพรวม อยู่ในระดับ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เนื่องจากการทำงานในสำนักงาน มีความเป็นกันเอง ทำงานอย่างมีความสุข และเพื่อนร่วมงานมีความสามัคคีกัน

2. ข้อเสนอแนะการศึกษา

สำหรับผู้ที่มีสนใจต้องการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรควรทำการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมมากขึ้น ในประเด็นต่อไปนี้

2.1 การศึกษาครั้งต่อไปควรใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณควบคู่กับคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

2.2 การศึกษาครั้งต่อไปควรให้องค์กรที่เข้าไปศึกษามีส่วนร่วมในการศึกษาด้วย เพื่อให้องค์กรเกิดความตระหนักและเห็นความสำคัญคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะการทำวิจัยโดยที่องค์กรไม่มีส่วนร่วมมักทำให้องค์กรเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตทำงานน้อย หรืออาจไม่เห็นถึงความสำคัญเลย ทั้งนี้เพื่อให้องค์กรสามารถร่วมกำหนดตัวแปรที่ตรงกับสภาพแวดล้อมขององค์กรได้มากยิ่งขึ้นด้วย

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life)*. อนุสารแรงงาน
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทยเขตพระปิ่นเกล้า*.
วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากรนครปฐม.
- กุลชยา เต็มชวาลา. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค*.
วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ชุมพร น้ำแสง, อุมพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี และกิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก*. กรุงเทพมหานคร: คณะแพทยศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2552). *ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: บริษัททริเบิ้ลกรุ๊ป จำกัด
- ปรีชาพร พาสานวุฒิพงษ์. (2553). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันที่มีต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคลังจังหวัด*. มหาวิทยาลัยศิลปากร/นครปฐม.
- ผกามาศ กรร โณ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาบริษัทนำเข้า - ส่งออก*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- ภคินี ดอกไม้งาม. (2546). *ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กรของอาจารย์ระดับมัธยมศึกษาในโรงเรียนแกนนำที่มีการบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐานเขตกรุงเทพฯ*. วิทยานิพนธ์ศึกษามหาบัณฑิต (การบริหารการศึกษา). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ลัดดาวัลย์ สกลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพฯ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด มหาชน*. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรศาสตรมหาบัณฑิต สาขา รัฐประศาสนศาสตร์ กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

- วรรณิ รัตนพันธ์. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยรามคำแหง*. บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์*. ศูนย์วิจัยและพัฒนา, วิทยาลัยราชพฤกษ์: นนทบุรี.
- สุนทร นามโคตรศรี. (2533). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี*.
- สุรศักดิ์ เลหาพิบูลย์กุล. (2547). *อิทธิพลของปัจจัยด้านสังคม ครอบครัว และสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการเสพยาเสพติดของนักเรียนมัธยมศึกษาในกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การ, คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.
- อรุณ โรจนหัสติน. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดชายแดนภาคใต้ กรณีศึกษาอำเภอสาบบุรี จังหวัดปัตตานี*. วารสารเทคโนโลยีภาคใต้
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it*. Sloan Management Review, 4(7), 20 - 23.