

ศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด่านศุลกากรสงขลา

The Study on Quality of Work Life among Officers of Songkhla Customs House

สุพัตรา สกเทียน

บทคัดย่อ

การศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด่านศุลกากรสงขลา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา และ (2) ทราบถึงลักษณะปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา เป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ด่านศุลกากรสงขลา ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ จำนวน 9 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purpose sampling) เครื่องมือการเก็บข้อมูลใช้คำถามแบบปลายเปิด และการวิเคราะห์ครั้งนี้ใช้ค่าแจกแจงความถี่เพื่อทำการสรุป

ผลของศึกษาจะเห็นได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้ (1) ด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสพัฒนาตนเอง (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กร และ (7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมดที่กล่าวมานี้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และลักษณะของปัญหารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร 3 อันดับแรก ได้แก่ (1) ความสะอาดของพื้นที่ทำงาน (2) ความแออัดของพื้นที่ทำงาน และ (3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งระดับสูงค่อนข้างยาก

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน , ด่านศุลกากรสงขลา, Quality of work life

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

คุณภาพชีวิตกับการปฏิบัติงาน (quality of work life) ในการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (human capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ซึ่งจะเห็นได้จากพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนสามัญ พ.ศ. 2551 ในมาตรา 13(8) บัญญัติไว้ว่า สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีอำนาจหน้าที่ ส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ให้คำแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการ และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับบุคลากรภาครัฐ ในมาตรา 34 บัญญัติไว้ว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพและความคุ้มค่าโดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพคุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี และมาตรา 72 บัญญัติว่า ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจแก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้ข้าราชการพลเรือนสามัญมีคุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ทั้งนี้ตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ. กำหนด (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553) คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานของงานที่มีต่อตัวบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมถึงความพอใจของบุคคลในการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีแนวโน้มที่จะเป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต ซึ่งกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรมตลอดจนต้องการความเป็นตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นที่มีความสมบูรณ์ เช่น การต้องการครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น (ณัฐพันธุ์ เขจรนันท์, 2551 อ้างถึงใน วรรณ วลัยธง, 2558) กรมศุลกากรได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีอันประกอบด้วย นโยบายหลัก 4 ด้าน คือ ด้านรัฐ สังคม และสิ่งแวดล้อม ด้านผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านองค์กร และด้านผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งด้านผู้ปฏิบัติงาน มุ่งส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี พร้อมทั้งให้ความสำคัญต่อการดูแลเจ้าหน้าที่ของรัฐอย่างเสมอภาค การให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมและเป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อการพัฒนาองค์กร (กรมศุลกากร, 2563)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น จึงเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญในการดำเนินงานต่าง ๆ จึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา ซึ่งเป็นหน่วยงานหนึ่งในสังกัดกรมศุลกากร เพื่อให้ทราบถึงรูปแบบคุณภาพชีวิตและเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความเหมาะสมดีขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา
2. ทราบถึงลักษณะปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา

ขอบเขตการวิจัย

งานวิจัยนี้จะเป็นการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ โดยใช้หลักการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth interview) โดยกลุ่มตัวอย่างที่สัมภาษณ์นั้นเป็นข้าราชการ ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ณ ด่านศุลกากรสงขลา จำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 9 คน จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 10 คน

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน Walton (อ้างถึงใน วรรณา วงษ์รงค์, 2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดเวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่กฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

ชนกฤต ชนวนศ์โกคิน และคณะ (2562) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองตามความต้องการของตน จากการปฏิบัติงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากงานที่ปฏิบัติจากองค์กร และจากสภาพแวดล้อมของงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน Walton, 1974 (อ้างถึงใน วาณิชญา มานิสสรณ์ 2558) ได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับมีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิต สอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม และมีความเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลักษณะงานที่ได้รับมอบหมาย

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy environment) หมายถึง พนักงานควรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ไม่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ไม่บั่นทอนสุขภาพ และไม่มีความเสี่ยงจนเกินไป ทั้งนี้หมายถึงรวมถึงทางด้าน กลิ่น เสียง และ การรบกวนทางสายตาด้วย

3. โอกาสพัฒนาตนเอง (Development of human capacities) หมายถึง การได้ทำงานที่มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะของตนเอง และเป็นงานที่ช่วยให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วม และเป็นส่วนหนึ่งของงาน เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในตนเอง และเป็นงานที่ทำทนาย

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and security) หมายถึง พนักงานมีความเชื่อมั่นในความมั่นคงของหน้าที่การงานที่ทำอยู่ และมีความเชื่อมั่นว่างานที่ได้รับมอบหมายมีโอกาสที่จะทำให้ตัวของพนักงานเองก้าวหน้าขึ้นไป

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง พนักงานรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับการยอมรับจากองค์กร และสังคมภายในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา หรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยปราศจากอคติและได้รับเกียรติเท่าเทียม

6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง องค์กรมีการดำเนินงานที่ยึดหลักความยุติธรรม มีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีความเสมอภาค เคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง สามารถแบ่งบทบาทและเวลาในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาให้กับสังคมได้อย่างสมดุลและเหมาะสม

8. ลักษณะงานที่มีส่วนรวมทางสังคม (Social relevance) หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานนั้น มีความรับผิดชอบต่อสังคม ได้รับการยอมรับ และเป็นองค์กรที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ซึ่งส่งผลให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในอาชีพและองค์กรที่ตัวเองปฏิบัติงานอยู่

ฮิวส์ และ คัมมิ่งส์ Huse & Cummings, 1985 (อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) มีการแบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and Health Working Condition)
3. โอกาสพัฒนาตนเอง (Development of human capacities)
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security)
5. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism)
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space)
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride)

บุญแสง ชีระภากร, 2533 (อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) องค์ประกอบที่สำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and Wage)
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Environment)
4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง
5. เสถียรภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิ และเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตของกฎหมายกำหนดไว้ให้
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) การที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในหน้าที่การงานได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ
7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในด้านการเป็นแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริการขององค์กร ได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกคนในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอภาคกัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร
10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรภัทร กลุ่มเยี่ยม และคณะ (2562) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิต และศึกษาแนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จังหวะชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม โอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยมี

คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ระดับปานกลาง แนวทางการยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาฝั่งตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ พบว่า ควรจัดซื้อเครื่องมืออุปกรณ์ต่าง ๆ ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ และเพียงพอ การโยกย้ายและการเลื่อนขั้นมีความเหมาะสมและยุติธรรม คำตอบแทนที่มีความยุติธรรมความเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรื่องวงษ์ (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม มีวัตถุประสงค์ (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม และ (2) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่น ด้านการพัฒนาตนเองและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านคำตอบแทนที่เหมาะสม และด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน ตามลำดับ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม ควรปรับคำตอบแทนสอดคล้องกับมาตรฐานตำแหน่ง ส่งเสริมการพัฒนาให้มีความสามารถเฉพาะด้านทั้งในด้านความรู้และทักษะ มีการจัดเวรยามตลอด 24 ชั่วโมง และติดกล้องวงจรปิดตามอาคารต่าง ๆ ภายในสำนักงาน จัดหาอุปกรณ์ให้เพียงพอต่อบุคลากร และควรเปิดโอกาสให้แต่ละกลุ่มงานทำกิจกรรมร่วมกัน

แนวความคิดงานวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง จะเห็นได้ว่ามีปัจจัยหลายอย่างที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ วอลตัน (Walton), 1974 (อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์ 2558) ฮิวส์ และ คัมมิงส์ Huse & Cummings, 1985 (อ้างถึงใน วาณิชชญา มานิสสรณ์, 2558) และ บุญแสง ชีระภากร, 2533 (อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) ได้กล่าวไว้ ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดรูปแบบคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลมาเปรียบเทียบกันและได้สรุปรวบรวมหัวข้อที่สนใจของการศึกษาในครั้งนี้ 7 ด้าน ดังนี้ (1) คำตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม (2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสพัฒนาตนเอง (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กร และ (7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยกำหนดกลุ่มประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ด้านบุคลากรสงขลา ตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรระดับปฏิบัติการ และระดับชำนาญการ จำนวน 10 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในงานวิจัย จำนวน 9 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบวิธีการสุ่มแบบเจาะจง (purpose sampling) โดยพิจารณาจากตำแหน่ง โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก (in depth interview) จากนั้นนำหัวข้อทั้งหมด 7 ข้อที่จะทำการวิจัยครั้งนี้มาทำแบบสัมภาษณ์รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและลักษณะปัญหา ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) โอกาสพัฒนาตนเอง (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กร และ (7) ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว โดยได้นำประเด็นของรูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 7 ข้อมาใช้ในการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานและลักษณะปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ณ ด้านบุคลากรสงขลา โดยคำถามนั้นเป็นคำถามปลายเปิด จากนั้นทำการรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีการแจกแจงค่าความถี่ (f-frequencies) เมื่อได้ค่าความถี่ของแต่ละหัวข้อแล้ว จากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาสรุปรูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำเสนอข้อมูลจากผลวิเคราะห์ข้อมูล ในรูปแบบของตารางค่าความถี่ และการพรรณนาตามลักษณะของข้อมูล

ผลการวิจัย

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม มีรายละเอียดดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนเรื่องรายได้จากการทำงานอยู่ในเกณฑ์ดี เนื่องจากมีความเพียงพอในการดำรงชีพในปัจจุบัน และมีการปรับขึ้นเงินเดือนตามระบบการประเมินผลงาน และอันดับถัดไปคือสวัสดิการที่ได้รับจากองค์กรซึ่งอยู่ในเกณฑ์ดี เช่น ค่ารักษาพยาบาล กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ (กบข.) บ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร และวันหยุดต่างๆ เป็นต้น

1.2 ลักษณะปัญหาด้านค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมของบุคลากรด้านบุคลากรสงขลา ซึ่งมีปัญหาล้วนน้อย โดยมีความรู้สึกว่าจะควรมีเงินเพิ่ม กรณีที่ทำงานที่เสี่ยงอันตราย

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.1 อันดับแรกเป็นสภาพแวดล้อมในที่ทำงานอยู่ในเกณฑ์ดีเหมาะสมแก่การทำงานมีเครื่องใช้สำนักงาน คอมพิวเตอร์ ระบบไฟฟ้าต่างๆ ที่เพียงพอ เหมาะสม มีแสงสว่างที่เพียงพอ และมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับบุคลากร อันดับรอง คือ สภาพแวดล้อมภายนอกมีการปลูกต้นไม้ให้ความร่มรื่นให้กับ

หน่วยงาน และมีระบบป้องกันความปลอดภัยอย่างเหมาะสมและเพียงพอ เช่น มีหน่วยงานรักษาความปลอดภัยอยู่ตลอด 24 ชั่วโมง มีอุปกรณ์ดับเพลิง เช่น ถังดับเพลิง สำหรับเหตุการณ์ฉุกเฉิน เป็นต้น

2.2 ลักษณะปัญหาด้านการงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะของบุคลากรด้านบุคลากรสงขลา สรุปได้ว่าอันดับแรกเป็นความสะอาดของพื้นที่ทำงาน เนื่องจากส่วนใหญ่จะมีเอกสารในพื้นที่ทำงานจำนวนมาก ทำให้เกิดฝุ่นสะสมทั้งที่เอกสาร และพื้นที่ทำงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อระบบแอร์และระบบหายใจของผู้ปฏิบัติงาน อีกทั้งยังมีฝุ่นละอองที่เกิดภายนอกเนื่องจากรถคอนเทนเนอร์ที่มีการขนส่งสินค้า อันดับสอง คือ ความแออัดของพื้นที่ทำงาน เนื่องจากมีพื้นที่จำกัด ซึ่งมีทั้งบุคลากรที่ทำงาน ผู้มาติดต่องาน และมีการจัดเก็บเอกสารจำนวนมาก ทำให้ส่งผลกระทบต่อความเครียดสะสมในการทำงาน

3. โอกาสพัฒนาตนเอง

3.1 บุคลากรมีความรู้สึกว่ามีโอกาสพัฒนาตนเองในด้านการฝึกอบรมจากหน่วยงานเป็นอันดับแรก โดยมีการจัดโครงการที่ให้บุคลากร ไปฝึกอบรม เพื่อพัฒนาตัวเอง มีการจัดทำแหล่งข้อมูลข่าวสารต่างๆ เพื่อเผยแพร่ให้ได้รับรู้ทั้งใน intranet, internet หรือ application ต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้รับความสะดวกในรับรู้ข่าวสารต่างๆ อันดับรองคือ การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่หลากหลาย เช่น การได้ได้มอบหมายงานที่ได้รับผิดชอบเพิ่มขึ้น ทำให้ได้ความรู้ ประสบการณ์ทำงานเพิ่มขึ้นจากที่มีอยู่ หรือ การหมุนเวียนงาน เป็นต้น

3.2 ลักษณะปัญหาด้านโอกาสพัฒนาตนเองของบุคลากรด้านบุคลากรสงขลา สรุปได้ว่าบุคลากรส่วนหนึ่งรู้สึกว่าการอบรมที่ไม่ตรงกับงานงานที่ได้รับผิดชอบ เนื่องจากในบางครั้งไปอบรมไม่ตรงกับสิ่งที่ตัวเองต้องใช้ หรือว่าไปอบรมในเรื่องที่มันไม่ได้เกี่ยวกับงานโดยตรง ทำให้อบรมแล้วไม่ได้ใช้ประโยชน์ในการทำงานเท่าที่ควร แต่ก็ถือว่าได้เป็นการเพิ่มเติมความรู้ใหม่ๆ

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4.1 บุคลากรมีความรู้สึกด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อันดับแรก คือ ความมั่นคง เนื่องจากในการรับราชการก็จะมั่นคงในอาชีพสามารถทำงานได้จนเกษียณอายุราชการ อันดับถัดไป ความก้าวหน้าจะขึ้นกับเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดไว้ระยะเวลาการปฏิบัติงานและผลงานที่รับผิดชอบตามเกณฑ์ที่ได้มีการกำหนดไว้ และความก้าวหน้าพอใช้ เนื่องจากตำแหน่งที่สูงขึ้น ก็จะมีจำนวนตำแหน่งที่น้อยลง ดังนั้นก็ต้องทำให้ตนเองมีความสามารถที่มากและหลากหลายเพื่อให้ประสบความสำเร็จและก้าวหน้า

4.2 ลักษณะปัญหา คือ เนื่องจากต้องมีการเรียนรู้งานที่หลากหลายมาก มีประสบการณ์ในหลายๆ ด้าน และมีผลงานที่โดดเด่น อีกทั้งมีจำนวนคนที่จะแข่งขันกันจำนวนมาก โดยตำแหน่งระดับสูงนั้นมีจำนวนน้อย

5. การบูรณาการทางสังคม

5.1 บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงานทั้งหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก โดยช่วยเหลืองานกัน มีปัญหาอะไรก็ช่วยกันแก้ปัญหา มีการสื่อสารข้อมูลข่าวสารให้ทราบกันทั่วถึง เช่น การส่งไลน์ การโทรศัพท์ เป็นต้น อันดับรองมา คือการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ทั้งกับส่วนงานราชการด้วยกันหรือกับภาคเอกชน เช่น การช่วยเหลือโรงเรียน ช่วยเหลือชุมชนที่ประสบภัยน้ำท่วม เป็นต้น

5.2 ลักษณะปัญหา บุคลากรส่วนหนึ่งมีความรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติที่ยังไม่เท่าเทียมกัน

6. ธรรมเนียมในองค์การ

6.1 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกมีโอกาสแสดงความคิดเห็นได้ทั้งกับเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน เป็นอันดับแรก ซึ่งสามารถแสดงความคิดเห็นทั้งในส่วนงานตนเอง และภาพรวม โดยสามารถแสดงความคิดเห็นได้ทั้งในที่ประชุมหรือทางการสื่อสารออนไลน์ต่างๆ เช่น ไลน์ เพื่อให้เกิดการปรับปรุงงานหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นให้ดียิ่งขึ้นไป อันดับรองลงมาคือ การเคารพสิทธิส่วนบุคคล โดยแต่ละคนทำหน้าที่รับผิดชอบของตน ไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัว

6.2 ลักษณะปัญหา คือ บุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความรู้สึกว่าการสื่อสารตามลำดับชั้นบางครั้งทำให้เกิดความล่าช้า เนื่องจากเมื่อมีปัญหาที่ต้องเสนอผ่านหัวหน้างานตามลำดับชั้น อาจทำให้การสื่อสารช้าเกินไป

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว

7.1 บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกมีความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในเกณฑ์ดี สามารถจัดการให้ลงตัวได้ ระหว่างชีวิตครอบครัวกับชีวิตทำงาน การทำงานก็ทำเต็มที่ มีเวลาพักผ่อน การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากปริมาณงานและเวลางานที่ทำมีความเหมาะสม สามารถมีเวลาส่วนตัว และครอบครัวได้ไม่มีปัญหา หากมีธุระต่างๆ ก็สามารถลางานได้ เช่น ลาพักผ่อน ลาป่วย หรือ ลากิจต่างๆ ซึ่งทำให้เกิดความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว สามารถทำงานได้อย่างมีความสุข และพึงพอใจในการทำงาน เป็นต้น

7.2 ลักษณะปัญหา คือ บุคลากรส่วนหนึ่งที่มีความรู้สึกที่ต้องใช้เวลาในการปรับตัวในการเริ่มงานช่วงแรก แต่เมื่อจัดสรรเวลาระหว่างการทำงานกับเรื่องส่วนตัวได้แล้ว ก็สามารถบริหารชีวิตให้สมดุลได้

อภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการศึกษารูปแบบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของด่านศุลกากรสงขลา โดยการกำหนดรูปแบบคุณภาพชีวิตทั้งหมด 7 ประเด็น สามารถอภิปรายได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สรุปลได้ว่ารูปแบบคุณภาพชีวิตบุคลากรด้านค่าตอบแทน จากการวิจัยในครั้งนี้ บุคลากรส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจผลตอบแทนเพียงพอกับการใช้จ่ายเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบ มีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ ผลวิจัยของ ลัดดาวิชัย สกุลสุข (2550) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านผลตอบแทน อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปลได้ว่า บุคลากรมีความพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน เนื่องจากหน่วยงานมีเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานที่เพียงพอ มีการตรวจสุขภาพ และมีการรักษาความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงาน ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในที่ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) พบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

3. โอกาสพัฒนาตนเอง จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปลได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับโอกาสพัฒนาตนเอง เนื่องจากหน่วยงานส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มเติมความรู้ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสในการเรียนรู้ มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นคว้าได้สะดวก สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านการพัฒนาตนเองและความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปลได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าบุคลากรได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่

เหมาะกับความรู้ความสามารถ มีความมั่นคงในการทำงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความมั่นคงในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคม จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับรูปแบบคุณภาพชีวิตด้านการบูรณาการทางสังคม แสดงให้เห็นว่าบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปั้นขาว (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ใน ระดับมากคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

6. ธรรมเนียมในองค์กร จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับรูปแบบคุณภาพชีวิตด้านธรรมเนียมในองค์กร แสดงให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชารับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นในการทำงานได้ และบุคลากรในหน่วยงานเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปั้นขาว (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จากผลวิจัยครั้งนี้สรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกพึงพอใจกับรูปแบบคุณภาพชีวิตด้านความสมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว แสดงให้เห็นว่า การทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต สามารถจัดการชีวิตได้เป็นอย่างดี มีเวลาพักผ่อนส่วนตัวและกับครอบครัว สอดคล้องกับผลการวิจัยของ รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์ (2562) พบว่า ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตอื่นในหน่วยงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กมลวรรณ ปั้นขาว (2561) ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดย ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ใน ระดับมากคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นๆ

ข้อเสนอแนะ

1.ควรมีการจัดกิจกรรมให้บุคลากรร่วมกันปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น เช่น กิจกรรม 5ส. โดยการจัดอบรมให้ความรู้ และทำการประกวด ให้รางวัล เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรร่วมทำกิจกรรม ดังบทความเรื่อง อยู่เป็นสุข สนุกกับ "5ส" ของ กนกกร กมลเพชร และคณะ (2560) กล่าวว่า การดำเนินกิจกรรม 5ส มีวัตถุประสงค์สำคัญเพื่อให้บุคลากรมีความสุขและมีส่วนร่วมในการทำ 5ส ซึ่งผลที่ได้รับคือ 5ส มิได้จำกัดเพียง การดูแลความสะอาด การสะสางของเหลือ การจัดพื้นที่ให้สะดวก ถูกสุขลักษณะ และบ่มเพาะนิสัยเท่านั้น แต่การดำเนินงาน ด้วยความสุข ด้วยความสนุก จะสามารถขยายผลไปยังการดำเนินกิจกรรมต่างๆ และพัฒนาองค์กรได้อย่างยั่งยืน

2.ควรมีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ เช่น การจัดกิจกรรมตามประเพณีนิยม กิจกรรมปลูกต้นไม้ กิจกรรมแข่งกีฬา หรือกิจกรรมแข่งขันร้องเพลง เป็นต้น ดังความเห็นของ บุญแสง ชีระภากร,2533 (อ้างถึงใน ทศนีย์ชาติไทย, 2559) กล่าวว่า วิธีการเสริมสร้างบูรณาการทางสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านี้เข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

เอกสารอ้างอิง

กนกกร กมลเพชร, นราพงศ์ เกิดบัวเพชร และ ธนัช บุญจันทร์. (2560). *อยู่เป็นสุข สนุกกับ "5ส"*. PULINET Journal Vol. 4, No. 2, May-August 2017: pp.332-343 ค้นเมื่อ 25 กุมภาพันธ์ 2564 จาก <http://pulinet.oas.psu.ac.th/index.php/journal>

กมลวรรณ ปั้นขาว. (2561). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. สารนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

กรมศุลกากร (2563) . *นโยบายการกำกับดูแลองค์การที่ดี กรมศุลกากร กระทรวงการคลัง ปีงบประมาณ 2563*. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563 จาก https://www.customs.go.th/data_files/8690eec73aab9a1a158d54b924a848be.pdf

จิรภัทร กลุ่มเคี่ยม, เถลิมพล ไวทยางกูร, วิชัย โถสุวรรณจินดา, สุวรรณา เขียวภักดี, และอรพิน ปิยะสกุล เกียรติ (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจด่านตรวจคนเข้าเมืองขาเข้าฝั่ง ตะวันตก ท่าอากาศยานสุวรรณภูมิ. วารสารราย 6 เดือน ปีที่ 20 ฉบับพิเศษ (เมษายน – พฤษภาคม) 2562, 72-85.

ทัศนีย์ ชาติไทย (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.

ชนกฤต ธนวงศ์โกกิน, ณัฐจิต อ้นเมฆ , ปานฤทัย ไชยสิทธิ์ , สุภารัตน์ คะตา, พลฤทธิพงษ์ สามสังข์ (2562). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจของการลงทุนด้าน ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานในสถานประกอบกิจการ กรณีศึกษา บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). สำนักวิจัยและพัฒนาสถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน).

รุ่งนภา เฟ่งรุ่งเรืองวงษ์. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม อำเภอเมืองนครปฐม จังหวัดนครปฐม. งานประชุมวิชาการระดับชาติ ครั้งที่ 11 มหาวิทยาลัยราชภัฏ นครปฐม. ประเทศไทย. 11 – 12 กรกฎาคม 2562.

ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วรรณา วงษ์ธง. (2558). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัย ศิลปากร. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม

วาณิชญา มานิสสรณ์. (2558) . ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้บรรยากาศองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออกของพนักงาน โดยมีความผูกพันต่อองค์การเป็นตัวแปรสื่อ. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ ภาควิชาจิตวิทยา คณะศิลป ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน (2553). การพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ. ค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2563 , จาก http://brd.ocsc.go.th/PublicQWL/?page_id=6