



แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขต
กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด*
GUIDELINES FOR IMPROVING THE QUALITY OF WORKING LIFE OF SECURITY
PERSONNEL IN BANGKOK: A CASE STUDY OF SING TO SECURITY
DEVELOPMENT CO., LTD.

ณัฐกร วัชรสินธุ์

Natagorn Watcharasin

คณะศิลปศาสตร์ สถาบันราชภัฏภาคย์

Faculty of Liberal Arts, Rajapark Institute

Email: pzpro@yahoo.com

บทคัดย่อ

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขต กรุงเทพมหานคร: กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต สภาพและปัญหาการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาแนวทางการพัฒนาชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร และสร้างรูปแบบการพัฒนาชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร ในการเก็บรวมข้อมูลโดยการสอบถาม พนักงานรักษาความปลอดภัย จำนวน 89 คน และผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้ความเข้าใจ และมีประสบการณ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 5 คน

ผลการศึกษาพบว่า

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.65$) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.57$) ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.56$) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}=3.453$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.42$) อยู่ในระดับดีมาก และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.39$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}=3.39$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{x}=3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สามารถสรุปปัญหาได้ 5 ประเด็น 1) ต้องมีการทำประกันภัยให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำจุดเสี่ยง 2) ควรส่งเสริมการเก็บเงินออมให้กับผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และควรจัดทำสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายโดยสร้างเงื่อนไขการตรวจสุขภาพที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการใส่ใจสุขภาพ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน 3) ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับขณะปฏิบัติงาน 4) ควรพิจารณาการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิต; งานรักษาความปลอดภัย; พนักงานรักษาความปลอดภัย

* Received March 3, 2023; Revised March 14, 2023; Accepted April 3, 2023



ABSTRACT

Guidelines for improving the quality of work life of security personnel in Bangkok: A Case Study of SINGTO PATANA SECURITY GUARD COMPANY LIMITED. Have a purpose to study the quality-of-life Conditions and working problems of security guards in Bangkok Study guidelines for improving the working lives of security officers. In Bangkok and create a model for improving the working lives of security personnel in Bangkok to collect data by inquiry. There are 89 security guards and 5 experts with knowledge, understanding, and experience in improving the quality of work life.

The study found that

1. the quality of the working lives of security officers depends on life-work balance ($\bar{x}=3.65$), organizational justice ($\bar{x}=3.57$), social value ($\bar{x}=3.57$). or joint work ($\bar{x}=3.56$), stability and advancement in work ($\bar{x}=3.453$), knowledge development, and competency of workers ($\bar{x}=3.42$), at a very good level. and health and safety in operations ($\bar{x}=3.39$), social responsibility ($\bar{x}=3.39$), adequate and fair compensation ($\bar{x}=3.23$), at a moderate level.

2. Guidelines for improving the quality of the work life of security officers Five problems can be summarized. 1) Security guards at risk points must have insurance. 2) Savings should be promoted for security personnel. And should provide free annual health check-up welfare for all workers by creating conditions for happy health check-ups that can create motivation for caring for their health. 3) Compensation should be considered in line with the risks that workers may receive while working. 4) Salary and benefits should be considered. honestly and fairly, especially in terms of health, welfare, and the knowledge needed to develop.

Keywords; Quality of life development; Security work; Security guards

บทนำ

การพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยจึงจำเป็นอย่างยิ่ง ซึ่งปัจจัยที่มีส่วนสำคัญต่อคุณภาพการปฏิบัติงาน คือ พฤติกรรมการดำเนินชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย เนื่องจากหากพนักงานรักษาความปลอดภัยมีการวางแผนการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณภาพจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีคุณภาพตามไปด้วย

ในขณะที่เดียวกันทุกภาคส่วนยังให้ความสำคัญต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสม และเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมุ่งมั่น ทำให้เกิดความสุขโดยจะส่งผลดี ทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กรเนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กร ทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้าน



ลักษณะงาน บุคลากรและสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ ผลผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้นช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิต

การทำงานที่ดีทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและ จงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษาฝึกอบรมหรือการพัฒนา ต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น พนักงานรักษาความปลอดภัยเป็นความสำคัญยิ่งของงานบริการรักษาความปลอดภัยเท่า ๆ กับผู้ว่าจ้าง เพราะถ้ามีผู้ว่าจ้างไม่มีพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่สามารถดำเนินการได้และถ้ามีพนักงานรักษาความปลอดภัยไม่มีผู้ว่าจ้างก็ไม่สามารถดำเนินการได้เช่นกัน พนักงานรักษาความปลอดภัยที่ดีนั้น ต้องเป็นพนักงานมืออาชีพเข้าใจในลักษณะของงานรักษาความปลอดภัย มีปฏิภาณไหวพริบ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า มีทักษะ จริยธรรม

มีพฤติกรรมดีแสดงกิริยาสุภาพ เรียบร้อยและมีความอ่อนน้อม บุคลิกภาพที่ดีการแต่งการสะอาด เรียบร้อย มีระเบียบ มีอุปกรณ์พร้อมปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ดีกล่าวคำทักทายด้วยคำสุภาพตามมาตรฐานการอบรมของทางบริษัทใช้ภาษาที่ถูกต้องเหมาะสมทั้งภาษาทางคำพูดและทางกายให้ข้อมูลที่ถูกต้องกับลูกค้าหรือผู้มาติดต่อ มีการประสานงานและการติดตามงานจนเสร็จสมบูรณ์เอาใจใส่ดีมีการฝึกฝนให้พนักงานรักษาความปลอดภัยมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา มีสมาธิในการฟัง เพื่อเข้าใจความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อได้อย่างถูกต้องค้นหาความต้องการและเสนอความช่วยเหลือโดยการสอบถามความต้องการของลูกค้าหรือผู้มาติดต่อและอาสาที่จะเป็นผู้ช่วยเหลือ หากพนักงานรักษาความปลอดภัยขาดคุณสมบัติดังกล่าวจะทำให้ไม่สามารถ ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามที่นายจ้างหรือผู้ว่าจ้างต้องการทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน จากความเป็นมาและความสำคัญ ของปัญหาดังกล่าวข้างต้น สะท้อนให้เห็นได้ชัดเจนว่า เรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยคิดว่าเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัท หรือองค์กร ในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจ โดยรวมของประเทศอีกด้วย

บริษัทรักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการรักษาความปลอดภัยให้กับองค์กรภาครัฐและภาคเอกชน ตามข้อตกลงตามสัญญาว่าจ้างที่กำหนดไว้ เป็นอาชีพที่อยู่บนพื้นฐานของความเสี่ยงในชีวิตและทรัพย์สินของเจ้าของผู้ว่าจ้าง เป็นด่านแรกในการปกป้องความปลอดภัยให้กับผู้อื่น ปัจจุบันบุคลากรที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยถูกมองว่าเป็นอาชีพระดับล่าง ไม่มีเกียรติและศักดิ์ศรี มีรายได้ไม่มากนัก ซึ่งอาจไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตหากไม่รู้จักรางแผนการใช้จ่ายเงินที่ดี พฤติกรรมต่างๆ ของบุคลากรที่ประกอบอาชีพรักษาความปลอดภัยจึงส่งผลต่อคุณภาพในการปฏิบัติงานเป็นอย่างมาก ประกอบกับข้อมูลบุคลากรที่มีการรับเข้าและลาออกจากงานที่มีความถี่ในจำนวนมากขึ้นโดยเห็นได้จากอัตราการลาออกของพนักงานรักษาความปลอดภัยของบริษัทรักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด ในช่วงปี พ.ศ. 2564 พบว่า มีพนักงานรักษาความปลอดภัยลาออกเฉลี่ยเดือนละ 3-4 คน ต่อเดือน ซึ่งมีสาเหตุจากอะไรที่ทำให้การประกอบ อาชีพรักษาความปลอดภัยมีบุคลากรปฏิบัติงานที่ไม่คงทน ดังนั้น หากมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยในเขตกรุงเทพมหานคร โดยใช้กรณีศึกษาจากบริษัทรักษาความปลอดภัยสิงโตพัฒนา จำกัด น่าจะทำให้ทราบถึงความเป็นอยู่ของพนักงานรักษาความปลอดภัยในบริษัทดังกล่าวว่ามีความเป็น ความอยู่อย่างไรและผู้จัดการบริษัทมีความรับผิดชอบต่อพนักงานน้อยเพียงใดและมีการจัดการอย่างไรกับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่



ไม่ได้รับความเป็นธรรมในอาชีพที่ทำและสวัสดิการคุ้มหรือไม่อย่างไร และผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยน่าจะสามารถนำมาปรับใช้เพื่อเป็นแนวทางแก้ปัญหาในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบริษัทรักษาความปลอดภัยสิงโตพัฒนา จำกัด และองค์กรที่ปฏิบัติงานบริการรักษาความปลอดภัย ต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิต สภาพและปัญหาการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตของการวิจัย

ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

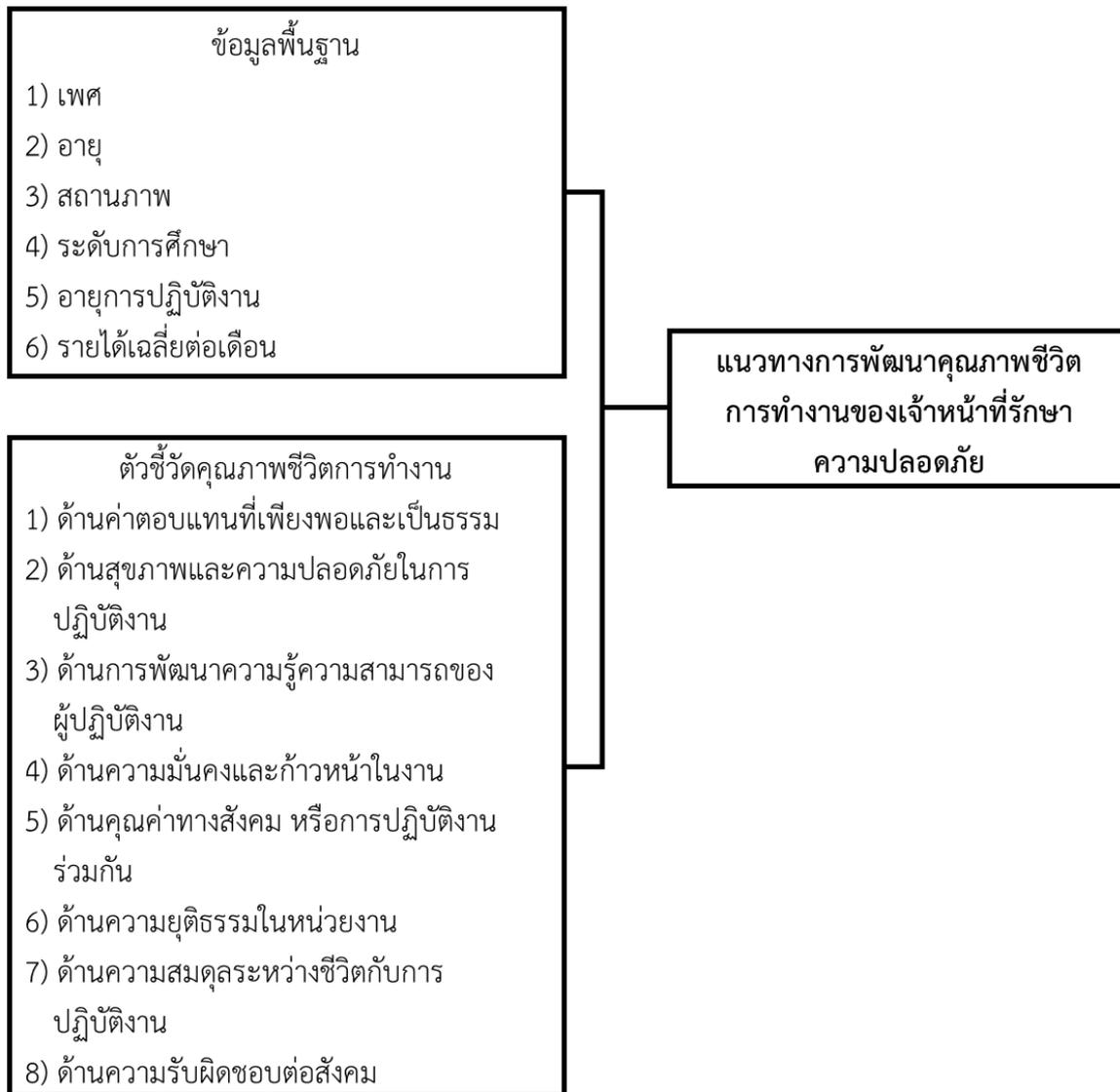
1. ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานรักษาความปลอดภัย ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม
2. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด

ขอบเขตด้านประชากร และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด จำนวน 700 คน โดยกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 90 กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.10 ดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถามที่ได้จัดเตรียมไว้เก็บข้อมูลให้ครบตามจำนวน 280 ตัวอย่าง

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ประมวลองค์ความรู้ แนวคิด เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด โดยกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



สรุปผลการวิจัย

1. ผลการศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามด้านเพศ พบว่ามี เป็นเพศชาย ร้อยละ 80.0 และ เพศหญิง เป็นร้อยละ 18.0 มีอายุเฉลี่ย 40.87 ปี โดยมีอายุสูงสุด 68 ปี และอายุต่ำสุด 19 ปี สถานภาพโสดร้อยละ 50.0 สมรส ร้อยละ 32.6 หย่าร้าง/หม้าย ร้อยละ 9.0 ด้านระดับการศึกษา ส่วนใหญ่อยู่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. ร้อยละ 34.8 มีอายุการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย เฉลี่ย 4.69 ปี อายุการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย สูงสุด 30 ปี อายุการปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัยต่ำสุด น้อยกว่า 1 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือนประมาณ 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 77.5

2. ผลการศึกษาวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.65$) ด้านความยุติธรรมในหน่วยงาน ($\bar{x}=3.57$) ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการปฏิบัติงานร่วมกัน ($\bar{x}=3.56$) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ($\bar{x}=3.453$) ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.42$) อยู่ในระดับดีมาก และด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{x}=3.39$) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{x}=3.39$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และเป็นธรรม ($\bar{x}=3.23$) อยู่ในระดับปานกลาง



3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สามารถสรุปปัญหาได้ 5 ประเด็น ดังนี้

3.1 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่ไม่มีค่าเสี่ยง ทั้งที่ถือเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงมาก เนื่องจากจะต้องดูแลความปลอดภัยของผู้ว่าจ้างและสถานที่สูงมาก เพราะอาจเกิดเรื่องการโจรกรรมได้ทุกเมื่อทุกเวลา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรักษาความปลอดภัย จึงมีความจำเป็นต้องมีการทำประกันภัยให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำจุดเสี่ยง รวมไปถึงการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ไม่ประมาท ต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องแต่งกายที่รัดกุม พร้อมการเรียนรู้ที่จะแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ไม่ต้องสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สิน

3.2 เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสถานะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะไม่มีเงินออม เนื่องจากไม่มีเงินเพียงพอสำหรับการออม อีกทั้งองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายการตรวจสอบสุขภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานฟรีเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะส่งผลกับผู้ปฏิบัติงานในที่คับแคบ มีมลภาวะทางอากาศที่สามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพได้ และบางรายทำงานในพื้นที่เสี่ยงต่อโรคระบาด ทั้งหมดส่งผลโดยตรงต่อระดับคุณภาพชีวิต ดังนั้น แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรักษาความปลอดภัย จึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมการเก็บเงินออมให้กับผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และควรจัดทำสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายโดยสร้างเงื่อนไขการตรวจสอบสุขภาพที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการใส่ใจสุขภาพ และมีความสุขกับการปฏิบัติงาน

3.3 ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม และไม่ยุติธรรมในบางรายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัยมากกว่ารายอื่นๆ อีกทั้งองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ดังนั้น ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับขณะปฏิบัติงาน

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ในเขตกรุงเทพมหานคร : กรณีศึกษา บริษัท รักษาความปลอดภัย สิงโต พัฒนา จำกัด ผู้ศึกษาวิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัย โดยประเด็นที่น่าสนใจสมควรนำมาอภิปรายตามลำดับดังนี้

1. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับ มีเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ แต่ไม่มีค่าเสี่ยง ทั้งที่ถือเป็นอาชีพที่มีความเสี่ยงมาก เนื่องจากจะต้องดูแลความปลอดภัยของผู้ว่าจ้างและสถานที่สูงมาก เพราะอาจเกิดเรื่องการโจรกรรมได้ทุกเมื่อทุกเวลา ดังนั้นแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรักษาความปลอดภัย จึงมีความจำเป็นต้องมีการทำประกันภัยให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัยที่ประจำจุดเสี่ยง รวมไปถึงการฝึกอบรมการปฏิบัติหน้าที่อย่างถูกต้อง เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างถูกต้อง ไม่ประมาท ต้องมีอุปกรณ์หรือเครื่องแต่งกายที่รัดกุม พร้อมการเรียนรู้ที่จะแก้ไขสถานการณ์ฉุกเฉินได้เป็นอย่างดี เพื่อให้ไม่ต้องสูญเสียทั้งชีวิตและทรัพย์สินสอดคล้องกับ สุพจน์ ธนาศิริเจริญ ที่ทำการศึกษารายเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และชิ้นส่วนเครื่องใช้ไฟฟ้าที่อยู่ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท พบว่า ระดับคุณภาพชีวิต 8 ด้าน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านคุณค่าทางสังคม หรือการปฏิบัติงานร่วมกันหรือการทำงาน



ร่วมกัน ด้านสิทธิของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด ผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. เงินเดือน/ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่สอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพและเศรษฐกิจในปัจจุบัน ส่งผลให้ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต และพนักงานรักษาความปลอดภัยส่วนใหญ่จะไม่มีเงินออม เนื่องจากไม่มีเงินเพียงพอสำหรับการออม อีกทั้งองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่ไม่มีนโยบายการตรวจสอบสุขภาพให้กับผู้ปฏิบัติงานฟรีเป็นประจำทุกปี ซึ่งจะส่งผลกับผู้ปฏิบัติงานในที่คับแคบ มีมลภาวะทางอากาศที่สามารถส่งผลเสียต่อสุขภาพได้ และบางรายทำงานในพื้นที่เสี่ยงต่อโรคระบาด ทั้งหมดส่งผลโดยตรงต่อระดับคุณภาพชีวิต ดังนั้น แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรักษาความปลอดภัย จึงมีความจำเป็นต้องส่งเสริมการเก็บเงินออมให้กับผู้ปฏิบัติงานรักษาความปลอดภัย และควรจัดทำสวัสดิการตรวจสอบสุขภาพประจำปีฟรีให้กับผู้ปฏิบัติงานทุกรายโดยสร้างเงื่อนไขการตรวจสอบสุขภาพที่มีความสามารถสร้างแรงจูงใจในการใส่ใจสุขภาพ และมีความสุขกับการปฏิบัติงานสอดคล้องกับ ยุทธนา พีระยุทธ

ได้ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานระดับปฏิบัติการ บริษัทอาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกันว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่นๆ มีให้กับผู้ปฏิบัติงานนั้นมากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับผู้ปฏิบัติงานอยู่และ หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทและ ปัจจัยที่มีผลให้ผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจลาออกมากคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการจัดทำ สายงานความก้าวหน้า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

3. ค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เหมาะสม และไม่ยุติธรรมในบางรายที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีความเสี่ยงภัยมากกว่ารายอื่น ๆ อีกทั้งองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ให้ความสำคัญต่อการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ดังนั้น ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้สอดคล้องกับความเสี่ยงที่ผู้ปฏิบัติงานอาจจะได้รับขณะปฏิบัติงาน อิศมาแอล มะลี คุณภาพชีวิตการทำงานขอข้าราชการครู สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่า เงินที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพและสวัสดิการที่ไม่เหมาะสมกับค่าความเสี่ยงของชีวิต ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพพบว่า การรักษาความปลอดภัยครูระหว่างเดินทางไปกลับโรงเรียนที่ทำให้รู้สึกปลอดภัยในระหว่างเดินทางมากที่สุดคือ การตรวจเส้นทางก่อนที่ครูจะเดินทางไปสอนเช้า และเย็น ในส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพบว่าข้าราชการครูไม่มีความแน่ใจว่าการได้เลื่อนขั้นเงินเดือนในโรงเรียนเป็นไปตามเกณฑ์หรือไม่ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด รวมไปถึงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวพบว่า การปฏิบัติงานมีผลทำให้ข้าราชการครูเกิดความเครียดในการทำงาน

4. ผู้ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ยังไม่พึงพอใจกับการปรับเงินเดือนและสวัสดิการที่ได้รับ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ส่วนใหญ่ไม่มีการส่งเสริมสวัสดิการต่างๆ เช่น จัดให้มีกองทุนประกันสุขภาพของบุคลากร และการส่งเสริมการศึกษาของสมาชิกในครอบครัว และยังพบว่าในหลายๆ องค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ไม่ให้ความ



ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และกิจกรรมสาธารณประโยชน์นอกจากนี้ นโยบายการส่งเสริมการฝึกอบรมสำหรับผู้ปฏิบัติงาน พัฒนาความรู้ ความสามารถของบุคลากรขาดความต่อเนื่อง และยังไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรพิจารณาการรับเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเที่ยงตรงและเป็นธรรม โดยเฉพาะสวัสดิการด้านสุขภาพ และความรู้ที่จำเป็นต่อการพัฒนาสอดคล้องกับ อูสุมา ศักดิ์ไพศาล ที่ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานบริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง และจากการศึกษาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เป็นธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว พบว่าสูงทุกด้าน โดยคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ดังนั้น สามารถอธิบายได้ว่า การที่ผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูงนั้น เพราะสวัสดิการจากองค์กรจัดทำให้ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข และผลการศึกษาในประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า การจำแนกลักษณะส่วนบุคคล โดยรวมมีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทุกด้าน จะมีเพียงด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีเพียงด้านความเร็วเท่านั้นที่ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศเท่านั้นที่มีผลต่อการปฏิบัติงานในด้านความรวดเร็ว เพราะธรรมชาติสภาพร่างกายของเพศชาย และเพศหญิงมีความแตกต่างกัน และผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงาน และด้านความรวดเร็วในการทำงาน ดังนั้นจากการศึกษาพบว่า ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูง ก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานสูงตามไปด้วย

5. ผู้ปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรม เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะเฉพาะตำแหน่งน้อย และองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ น้อย ส่งผลให้ขาดทักษะการปฏิบัติงาน และขาดการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ สอดคล้องกับ ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวรารกร ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัท คลอลิตี้ เทคดิง จำกัด พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นรายด้าน พบว่า ผู้ปฏิบัติงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม



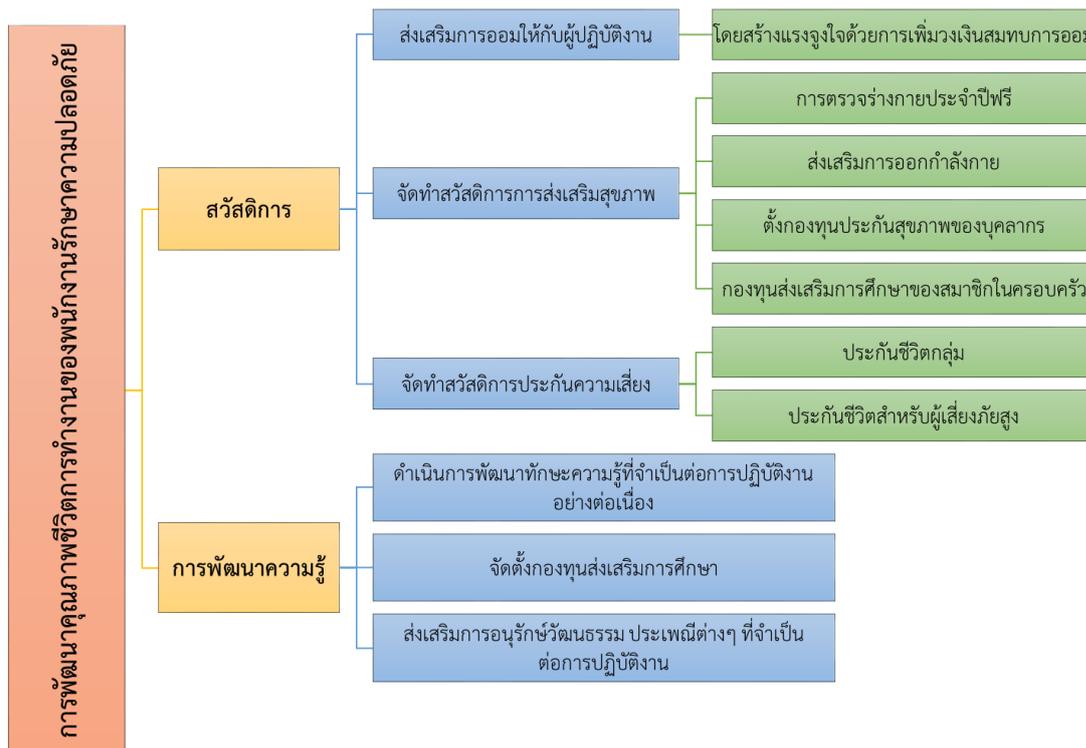
องค์ความรู้การวิจัย

1. พัฒนาด้านสวัสดิการ

- 1.1 ส่งเสริมการออมให้กับผู้ปฏิบัติงาน
- 1.2 ส่งเสริมสุขภาพ
 - 1.2.1 ตรวจสุขภาพประจำปีฟรี
 - 1.2.2 ส่งเสริมการออกกำลังกาย
 - 1.2.3 จัดตั้งกองทุนประกันสุขภาพ
- 1.3 จัดทำสวัสดิการประกันความเสี่ยง
 - 1.3.1 ประกันชีวิตกลุ่ม
 - 1.3.2 ประกันชีวิตสำหรับผู้เสี่ยงภัย

2. พัฒนาด้านความรู้ความสามารถ

- 2.1 ส่งเสริมพัฒนาทักษะความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง
- 2.2 ส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรม ประเพณีต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน
- 2.3 จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการศึกษา



ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้กับพนักงานรักษาความปลอดภัย ให้สูงขึ้น
2. ควรส่งเสริมและให้ความรู้แก่พนักงานรักษาความปลอดภัย ทางด้านจิตสาธารณะที่เป็นภาพรวมให้พนักงานรักษาความปลอดภัยได้รับรู้และได้เข้าใจในเรื่องพฤติกรรมจิตสาธารณะ



ข้อเสนอแนะแนวทางการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย เพิ่มเติมโดยใช้หลักพุทธธรรมอื่นๆ มาใช้ในการควบคุมควบคุมกันไป
2. ควรมีการศึกษาและวิจัยในประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย
3. ควรมีการศึกษาและวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย และสังกัดอื่น ๆ เนื่องจากความแตกต่างของคุณลักษณะความรับผิดชอบด้านบริบท ของหน่วยงานต้นสังกัดแตกต่างกันไป
4. ควรศึกษาสภาพปัจจุบันและปัญหาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย สังกัดอื่น โดยใช้วิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก

บรรณานุกรม

- กิตติคุณ ชื่อสัตย์ดี. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าผู้ปฏิบัติงานขวเลข สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร (รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต คณะศิลปศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกริก.
- จันทนา ฤทธิ์สมบูรณ์, พิรุณา สุทธิสรณ์. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก วิทยาเขตจันทบุรี. คณะเทคโนโลยีสังคม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก.
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองหลักหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- ชยุภา เศรษฐศักดิ์. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานปัจจัยองค์กรกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท โตโยต้า โบทซ์ เอเชีย จำกัด. การค้นคว้าอิสระวิทยา ศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และกณะ. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานโรงงาน อุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพ รินติ้งเฮ้าส์
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหาร สินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต้อนรับเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปิยวรรณ พฤกษ์วัน และกาญจนาท เรืองวรการ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผู้ปฏิบัติงาน กรณี ศึกษาบริษัทคอลลิตี เทรตติ้ง จำกัด. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการ บริหารธุรกิจ*, 3(4).



- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงาน.สืบค้นจาก (สืบค้น 6/6/64)
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎี วิธีวิจัย การวัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่2). กรุงเทพฯ : เสมาธรรม.
- ริช สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน. (มปป.) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โรงงานอุตสาหกรรม.
<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์กรมหาชน) .(2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2552). ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับพนักงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงาน บริษัท อินเทอร์เน็ต เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ปาริชาติ สุวรรณบุบผา, จตุพร ไชยทองศรี, วตรีนุช พลางกูร. พระพุทธศาสนากับการเสริมสร้างพลังในการดำรงชีวิตและทัศนคติที่เหมาะสมของคนพิการกรณีคนพิการในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล [อินเทอร์เน็ต]. 2549 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2567]. เข้าถึงได้จาก :
http://www.openbase.in.th/files/full_1.pdf
- ชลพรรษ ดวงานภา. พุทธศาสนาในการพัฒนาสังคมไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2553 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก : <http://province.m-culture.go.th/trat/w2553/w2553/1aug53.pdf>
- ฤทัยรัตน์ วรกิจใจดม. พุทธศาสนากับการมีชีวิตยืนยาว [อินเทอร์เน็ต]. 2551 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.crs.mahidol.ac.th/thai/rutairut.htm>
- สุภกิจ กิจนามวา. พระพุทธศาสนากับเยาวชนไทย [อินเทอร์เน็ต]. 2553 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.learners.in.th/blogs/posts/336359>
- เชี่ยวชาญ อาศวีพัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.



- ปิยวรรณ พุกษะวัน และกาญจนาท เรืองวรากร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณี ศึกษาบริษัทคลอลิตี้ เทรดิง จำกัด. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 3(4).
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. *Productivity World*. 2 (มีนาคม- เมษายน 2540): 24-25
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. โรงพิมพ์ธรรมดาเพรส จำกัด
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. (2552). ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
- นิสิตคณะสังคมศาสตร์. พระพุทธศาสนากับการพัฒนาชีวิต [อินเทอร์เน็ต]. 2551 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก :
http://www.meeboard.com/view.asp?user=s_hatcore&groupid=11&rid=18&qid=6
- มานพ นักการเรียน. พระพุทธศาสนากับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต [อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 27 สิงหาคม 2564]. เข้าถึงได้จาก :
<http://src.ac.th/web/index.php?option=content&task=view&id=976>
- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). *Organizational Behavior*. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). *Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change*. Santa Monica, California : Goodyear Publishing
- Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996). *Human Resource Management*. New York: Prentice-Hall Inc.
- Sompong Morarit (2014). *Quality of work life and Organization Commitment of Health Promotion Center 10 Chiang Mai*. Regional Health Promoting Center 10Chiang Mai, Department of Health
- Walton, R.E. (1973). *Quality of Working Lift: What Is It?*. *Stone Management Review*. 15 (September 1973): 12-16