

คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

Quality of Work Life of Personnel in Department of Energy Business

ธิติญา เชื้อนไธสง¹ จุฑาทิพ คล้ายทับทิม²
Thitiya Cheanthaisong, Juthatip Klaitabtim

บทคัดย่อ (Abstract)

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน (2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำนวน 177 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การพิสูจน์สมมติฐานด้วยการหาค่าสถิติ t-test, One Way ANOVA, LSD, และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน นอกจากนี้ยังพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บุคลากร; สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study were to (1) study the level of quality of work life of personnel in department of energy business (2) to compare the quality of work life of personnel in department of energy business classify according to personal factors and (3) to study relationship between work environment and quality of work life of personnel in department of energy business. The 177 personnel of Department

Received: 2023-06-10 Revised: 2023-06-24 Accepted: 2023-06-26

¹ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.
Corresponding Author e-mail: Thitiya.che@ku.th

² คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ Faculty of Social Sciences, Kasetsart University.

of Energy Business were the sample of the study. The questionnaire was the instrument of data collecting. The percentage, mean, standard deviation, t-test, one way ANOVA, LSD, and Pearson's product moment correlation coefficient were used as the statistical analysis. The result of the study found that the personnel in department of energy business has high level of quality of work life. The hypothesis testing found that the difference in sex, age, educational level, personnel type, duration of work and salary in department of energy business caused no difference in quality of work life. In addition, work environment has relations in the same direction with quality of work life in department of energy business at .05 level of statistical significance which was accepted the hypothesis.

Keywords: Quality of work life; Personnel; Work environment

บทนำ (Introduction)

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในชีวิตมนุษย์ โดยส่วนใหญ่จะใช้ชีวิตไปกับการทำงาน นานถึง 8 – 10 ชั่วโมงต่อวัน ไม่น้อยกว่า 48 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ และบางคนยังนำงานกลับไปทำต่อที่บ้านอีก อาจส่งผลกระทบต่อด้านลบต่อสุขภาพ และความสัมพันธ์กับบุคคลในครอบครัว การใช้ชีวิตของคนส่วนมากมุ่งไปกับการหารายได้เป็นหลัก เพื่อนำมาซึ่งการตอบสนองความต้องการของตนเอง และครอบครัว (ธนาคารแห่งประเทศไทย, 2563) ในกลุ่มคนวัยทำงาน ควรมีการจัดสรรเวลาการทำงานให้พอเหมาะ มีความสมดุลในชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยสมดุลชีวิตที่เหมาะสม ได้แก่แบบที่เรียกว่า “สมดุลชีวิต 8-8-8” ซึ่งเป็นการแบ่งเวลาใน 1 วัน ออกเป็น 3 ส่วน แต่ละส่วนมีเวลา 8 ชั่วโมง เท่า ๆ กัน อันดับแรกให้ความสำคัญกับการนอนหลับพักผ่อน สำหรับส่วนที่ 2 คือ พุ่มเทให้กับการทำงานหารายได้โดยใช้ความรู้ ความชำนาญ อย่างเต็มความสามารถ นำมาซึ่งผลงานที่มีประสิทธิภาพ และ 8 ชั่วโมง สุดท้ายสำหรับการดูแลตนเอง ครอบครัว และเพื่อนฝูงคนใกล้ชิด ให้มีการทำกิจกรรมที่ชื่นชอบร่วมกันด้วยความสุขใจ รวมถึงพัฒนาตนเองให้มีความรู้เพิ่มมากขึ้น (คณะกรรมการการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร, 2564) เมื่อมนุษย์จัดสรรสมดุลชีวิตการทำงานของตนเองได้แล้ว ในขณะที่เดียวกันองค์การต้องคำนึงถึงการเสริมสร้างแรงจูงใจ เสริมสร้างขวัญ กำลังใจ มอบโอกาสในการเติบโตในสายงานให้แก่บุคลากร มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อลดปัญหาการลางานบ่อย การลาออก ซึ่งแรงจูงใจ ความผูกพัน ความมั่นคง การได้รับการยอมรับ จะนำมาซึ่งความมุ่งมั่น พุ่มเทความรู้ความสามารถของตนอย่างเต็มกำลัง ความสามารถเพื่อขับเคลื่อนให้องค์การให้มีสมรรถนะสูงขึ้น

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสม มีความสำคัญมากต่อความสำเร็จขององค์การ และเป็นสิ่งพึงประสงค์ของผู้ทำงานทุกคน เมื่อบุคลากรรู้สึกสนุกกับงาน รู้สึกถึงความมั่นคง ความก้าวหน้า รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์การ รวมถึงมีสัมพันธ์อันดีต่อเพื่อนร่วมงาน และพอใจกับสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน จะทำให้สามารถสร้างสรรค์ผลงานออกมาได้เป็นอย่างดี

หรืออาจจะเกินเป้าหมายที่คาดไว้ ในทางกลับกันหากบุคลากรขาดความรู้สึกรู้สึกเครียด มีความกดดัน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน วัฒนธรรมองค์การ และสวัสดิการที่ไม่เหมาะสม และยังต้องทำงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ อาจทำให้ส่งผลต่อการคิดอยากเปลี่ยนงานหรือเปลี่ยนหน่วยงานในที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร จึงเป็นเรื่องที่มีความสำคัญสำหรับองค์การอย่างยิ่ง เนื่องจากบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์การไปสู่ความสำเร็จ

กรมธุรกิจพลังงาน เป็นส่วนราชการในสังกัดกระทรวงพลังงาน ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 โดยรัฐบาลได้ผลักดันให้มีการปฏิรูประบบราชการ รวมหน่วยงานราชการที่มีการกิจเดียวกันหรือคล้ายกันไปไว้ในกลุ่มภารกิจหรือกระทรวงเดียวกัน เพื่อแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนของการทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ สามารถให้บริการประชาชนได้อย่างสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น และให้มีการโอนบรรดากิจการ อำนาจหน้าที่ของส่วนราชการบางส่วน รวมถึงอัตรากำลังบางส่วนของกรมโยธาธิการ กระทรวงมหาดไทย กระทรวงอุตสาหกรรม กระทรวงวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม และกรมทะเบียนการค้า กระทรวงพาณิชย์ มาเป็นของกรมธุรกิจพลังงาน รวมถึงมีการสอบแข่งขัน คัดเลือกบุคลากรตามขั้นตอนที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด โดยกรมธุรกิจพลังงาน มีภารกิจสำคัญในการกำกับดูแลกิจการพลังงานในด้านคุณภาพ ความปลอดภัย ความมั่นคง และผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปตามกฎหมาย รวมทั้งส่งเสริมและพัฒนามาตรฐานเพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคและประชาชน ตลอดจนการรองรับภาวะวิกฤตและภัยพิบัติที่ส่งผลกระทบต่อธุรกิจด้านพลังงาน บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนภารกิจด้านพลังงานของประเทศ ทำให้บุคลากรต้องทำงานด้วยความทุ่มเทแรงกายแรงใจ บนหลักของความถูกต้อง ตรวจสอบได้ โดยบุคลากรต้องอุทิศตนและเวลาให้กับการทำงาน เพื่อให้บริการแก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปัจจุบันกรมธุรกิจพลังงาน มีสถานที่ตั้ง ณ ศูนย์เอนเนอร์ยีคอมเพล็กซ์ อาคารบี ชั้น 19 และชั้น 20 ถนนวิภาวดีรังสิต เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ซึ่งเป็นการเช่าสถานที่ทำงานจากบริษัทเอกชน บุคลากรดำรงชีวิต และอยู่ในบรรยากาศสถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมเช่นเดียวกับบริษัทเอกชน

บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีความสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์การ หากบุคลากรใช้ความรู้ความสามารถทำงานด้วยความสบายใจ สามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดเวลา มีสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความเหมาะสม ส่งผลให้บุคลากรมีประสิทธิผลในการทำงานสูงขึ้น ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมาย ดังนั้น การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร กรมธุรกิจพลังงาน จะมีส่วนช่วยให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร และสามารถนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการ รวมทั้งพัฒนาองค์การได้ตามที่บุคลากรต้องการอย่างแท้จริง เมื่อบุคลากรปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข มีความสมดุลในชีวิตจะทำให้ผลงานสามารถให้บริการแก่ภาคประชาสังคมได้อย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุผลสัมฤทธิ์สูงสุด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

วิธีการดำเนินการศึกษานี้ ใช้วิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรได้แก่ บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ทำการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณ ตามวิธีของทาโรยามาเน่ (Taro Yamane) โดยใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ร้อยละ 95 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้เท่ากับ 177 ตัวอย่าง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ข้อมูลจากเอกสารและอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและจัดทำแบบสอบถามและนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบและปรับปรุงให้สมบูรณ์ ดำเนินการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล (Try-out) กับตัวอย่างจำนวน 30 คน และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของ Cronbach's Alpha Coefficient ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.96

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้ในการอธิบายข้อมูล ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือน ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้แปลความหมายข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้สัญลักษณ์ (\bar{X}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายของข้อมูล โดยใช้สัญลักษณ์ (S.D.) ค่า t (t-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระที่แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ค่า f (F-test) ใช้ทดสอบความแตกต่างของตัวแปรอิสระ

ที่แบ่งได้มากกว่า 2 กลุ่ม โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) และการเปรียบเทียบรายคู่ LSD ในการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ตามปัจจัยส่วนบุคคล และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตามแบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) ใช้ในการศึกษาหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสภาพแวดล้อมในการ

ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง คำนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

ผลการวิจัย (Research Results)

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ผู้ศึกษาได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 177 คน และนำมาวิเคราะห์ จึงขอนำเสนอผลการวิจัยดังต่อไปนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล โดยภาพรวมของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษานี้ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 62.10) อยู่ในกลุ่มอายุ ตั้งแต่ 31 – 45 ปี (ร้อยละ 51.40) มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 61.00) เป็นประเภทข้าราชการ (ร้อยละ 60.50) ซึ่งมีระยะเวลาการปฏิบัติงาน มากกว่า 10 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 40.70) และมีอัตราเงินเดือน ตั้งแต่ 20,000 – 30,000 บาท (ร้อยละ 37.90)

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวม บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.96$) เมื่อพิจารณาด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำลงมา อยู่ในระดับมาก คือ ด้านความก้าวหน้า รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในภาพรวม

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านความสัมพันธ์	4.02	0.60	มาก
ด้านความก้าวหน้า	3.90	0.63	มาก
รวม	3.96	0.57	มาก

ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม บุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจรับผิดชอบต่อสังคม ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย และด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำกว่าด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.20	0.75	ปานกลาง
ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความปลอดภัย	3.74	0.67	มาก
ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	3.78	0.65	มาก
ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความ เจริญก้าวหน้า	3.72	0.80	มาก
ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน	3.93	0.64	มาก
ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค	4.19	0.62	มาก
ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงาน กับชีวิตส่วนตัว	3.53	0.73	ปานกลาง
ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบ ต่อสังคม	4.18	0.64	มาก
รวม	3.77	0.53	มาก

การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่า บุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทของบุคลากร ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 รายละเอียดปรากฏตามตารางที่ 3 ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิต ในการทำงาน	t	F-ratio				
	เพศ	อายุ	ระดับ การ ศึกษา	ประเภท ของ บุคลากร	ระยะเวลา การ ปฏิบัติงาน	อัตรา เงิน เดือน
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.949	0.396	0.904	0.910	0.101	0.294
2. ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย	0.200	0.882	0.896	0.995	0.662	0.410
3. ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ	0.443	0.525	0.030*	0.002*	0.130	0.422
4. ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า	0.193	0.668	0.002*	0.000*	0.708	0.236
5. ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน	0.762	0.620	0.061	0.408	0.172	0.647
6. ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค	0.285	0.627	0.135	0.098	0.279	0.698
7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว	0.898	0.141	0.851	0.451	0.005*	0.015*
8. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม	0.278	0.426	0.488	0.191	0.628	0.709
ภาพรวม	0.790	0.940	0.177	0.136	0.172	0.617

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กัน (Sig. = 0.000) เป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ รายละเอียดปรากฏตาม ตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	สภาพแวดล้อมในการทำงาน	
	r	P
1. ด้านความสัมพันธ์	0.778	0.000*
2. ด้านความก้าวหน้า	0.844	0.000*
รวม	0.875	0.000*

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

1. การศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาครัฐ และรวมถึงกรมธุรกิจพลังงาน สนับสนุนและดำเนินงานส่งเสริมความเท่าเทียมระหว่างเพศ “พลังสร้างสรรค์ ความเท่าเทียมระหว่างเพศหญิง ชาย สองเพศ อยู่ร่วมกันอย่างปรองดอง” ไม่ว่าจะเพศหญิงหรือเพศชาย บุคลากรทุกเพศสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้เพศไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพ ทรัพย์แก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.2 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีบุคลากรหลากหลายช่วงอายุที่ร่วมกันปฏิบัติงานภายใต้สังกัดเดียวกัน รวมทั้งหน่วยงานมีการมอบหมายภารกิจในรูปแบบคณะทำงาน คณะกรรมการ ทำให้บุคลากรต้องร่วมทีมปฏิบัติงานแบบไม่แบ่งช่วงอายุ บุคลากรทุกช่วงอายุสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้อายุไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาคุณภาพ

ชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.3 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากภาครัฐมีระเบียบกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเสมอภาค และกรมธุรกิจพลังงาน มีการส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีสิทธิเท่าเทียมกัน จึงทำให้บุคลากรทุกระดับการศึกษาเห็นว่าได้รับการสนับสนุน และได้มีส่วนร่วมขับเคลื่อนองค์การอย่างเสมอภาคกัน บุคลากรทุกระดับการศึกษาสามารถบริหารจัดการกับตนเอง ในสภาพแวดล้อมขององค์การเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้ระดับการศึกษาไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของสายชล คงทิม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงสุดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.4 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประเภทของบุคลากรแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการ ทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรของกรมธุรกิจพลังงานทุกประเภทได้ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมตามประเภท และสมรรถนะของตนอย่างเป็นธรรม ได้รับการการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมกับองค์การอย่างเสมอภาค จึงทำให้บุคลากรทุกประเภทสามารถรับมือได้ และมีความภูมิใจในตนเอง บุคลากรทุกประเภทสามารถบริหารจัดการกับตนเอง ในสภาพแวดล้อมขององค์การเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้ประเภทของบุคลากรไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุภาพ ทรรศน์แก้ว (2560) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช พบว่า พนักงานที่มีกลุ่มภารกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

1.5 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับการรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีขั้นตอนและรายละเอียดของงานซึ่งมีความซับซ้อนน้อย หรือซับซ้อนค่อนข้างมาก หรือซับซ้อนมาก สอดคล้องกับระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสบการณ์ทำงาน และความชำนาญระดับตำแหน่งตามลำดับ จึงทำให้บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานทุกระดับสามารถขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี บุคลากรทุกระดับระยะเวลาการปฏิบัติงานสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้ระยะเวลาการปฏิบัติงานไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สายชล คงทิม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

1.6 บุคลากรกรมธุรกิจพลังงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการทำงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย ด้านการได้รับโอกาสให้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการได้ทำงานที่มั่นคงและส่งเสริมความเจริญก้าวหน้า ด้านการได้มีส่วนร่วมบูรณาการทางสังคมในหน่วยงาน ด้านการได้รับความเป็นธรรมเสมอภาค ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับภารกิจรับผิดชอบต่อสังคม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากบุคลากรภาครัฐ รวมทั้งบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ได้รับเงินเดือนในอัตราที่เป็นมาตรฐาน ซึ่งสอดคล้องกับช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน การดำรงตำแหน่ง ที่ระเบียบกำหนด จึงทำให้บุคลากรทุกระดับอัตราเงินเดือน สามารถปฏิบัติงานที่ใช้ความชำนาญได้อย่างเหมาะสมกับค่าตอบแทน บุคลากรทุกอัตราเงินเดือนสามารถบริหารจัดการกับตนเองในสภาพแวดล้อมขององค์กรเช่นเดียวกันได้ จึงทำให้อัตราเงินเดือนไม่ได้มีผลต่อความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของสายชล คงทิม (2562) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการ สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดิน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยในการศึกษาครั้งนี้ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากการที่บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับการสนับสนุน คำแนะนำจากผู้บังคับบัญชา ส่งเสริมให้พัฒนาศักยภาพเพิ่มสมรรถนะให้ทันต่อโลกของการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อที่จะทำให้บุคลากรเกิดความสุขทางจิตใจและทางกายมีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และเกิดความภูมิใจ

ในตนเอง ในงาน และได้เป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือสังคม อันจะนำทีมไปสู่เป้าหมายขององค์การ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการศึกษาของรณชฤดี ป้องกันภัย (2557) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยลักษณะงาน การบังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

จากผลการศึกษา มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ ประเด็นเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านมีการพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุดผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้พิจารณาจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ของพี่น้องในหน่วยงาน เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ที่ยาวนานเกือบ 3 ปี ทำให้หน่วยงานงดการจัดกิจกรรมที่มีการรวมตัวกัน และบุคลากรต้องทำงานภายในที่พัก ไม่ได้พบกัน ดังเช่นสถานการณ์ปกติได้ อาจทำให้ความสนิทสนมของเพื่อนร่วมงานลดน้อยลง หากมีกิจกรรมเชื่อมความสัมพันธ์ สร้างความสามัคคี ตลอดจนสร้างเครือข่ายความร่วมมือ จะมีส่วนทำให้บุคลากรมีสัมพันธ์อันดี เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันได้เป็นอย่างดี และด้านความก้าวหน้า ประเด็นท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนระดับอย่างเหมาะสม เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยที่สุด ผู้ศึกษาขอเสนอแนะให้พิจารณา เกี่ยวกับผลการพิจารณาเลื่อนระดับ ที่หน่วยงานได้ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์ที่ภาครัฐกำหนดอยู่แล้ว แต่เพิ่มเติมขั้นตอนที่แจ้งให้บุคลากรได้รับทราบถึงความโปร่งใส เปิดเผย และยุติธรรม เพิ่มมากขึ้น โดยอาจมีการแจ้งผลการประเมินให้บุคลากรทราบภายหลังการประเมินผล และแจ้งข้อจุดอ่อน ในการปฏิบัติงานและข้อควรปรับปรุงอย่างตรงไปตรงมา เพื่อเพิ่มให้งานมีประสิทธิภาพต่อไป และเพื่อความรู้สึกอันดีของบุคลากรที่มีต่อผู้บังคับบัญชาและหน่วยงาน

1.2 จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานงานของบุคลากรกรมธุรกิจพลังงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ประเด็นท่านได้รับค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าค่าตอบแทนของบุคลากรภาครัฐ ไม่เอื้อต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในปัจจุบันซึ่งมีค่าเงินเพื่อสูง บุคลากรภาครัฐผู้บรรจุเข้าทำงานใหม่ ได้รับเงินเดือนในอัตราเริ่มต้นที่ค่อนข้างน้อยตามอัตราที่ภาครัฐกำหนด ในขณะที่บางคนจะต้องมีค่าใช้จ่าย เช่น ค่าเช่าที่พัก ค่ายานพาหนะในการเดินทาง ค่ารักษาพยาบาลในปัจจุบัน เช่น ค่าวัสดุอุปกรณ์ป้องกันตนเองจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา และกลุ่มบุคลากรที่ทำงานมาแล้วช่วงหนึ่งเมื่อถึงวัยที่เริ่มสร้างครอบครัว มีบุตร จึงมีค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการดำรงชีวิตอีกมากมายเช่นกัน ซึ่งพบว่าปัญหาที่เรื้อรังมาเป็นเวลานาน โดยสำนักงานสถิติแห่งชาติ และสำนักงาน ก.พ. ได้วิเคราะห์ปัญหาเกี่ยวกับหนี้สินที่คุกคามคุณภาพชีวิตของข้าราชการ การเป็นหนี้สูงนี้ก่อให้เกิดภาวะความเครียดส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็น

อย่างมาก ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้พิจารณาสวัสดิการภาครัฐ ที่ค้ำนึ่งถึงบุคลากรที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ที่มีค่าครองชีพสูง ที่ไม่ได้ปฏิบัติงานในพื้นที่ภูมิลำเนา อาจพิจารณาสนับสนุนค่าครองชีพเพิ่มเติมที่พอจะช่วยแบ่งเบาภาระในช่วงการเปลี่ยนแปลงสภาวะเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบันแก่บุคลากรได้บ้าง ซึ่งน่าจะมีส่วนทำให้ลดความเครียดซึ่งจะส่งผลกระทบต่อร่างกายและจิตใจรวมถึงการทำงานได้อีกด้วย และการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ประเด็นท่านมีความพอใจกับสมดุลชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความคิดเห็นน้อยที่สุด ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรมีสมดุลชีวิตการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่งปัญหานี้อาจเกิดมาจากสาเหตุที่บุคลากรบางกลุ่มทำงานในแบบที่เรียกว่าชีวิตนี้ขึ้นอยู่กับงาน ให้ความสำคัญกับงานมาเป็นอันดับแรก ไม่สามารถแยกเวลางานกับเวลาส่วนตัวออกจากกันได้ ให้เวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัวน้อยเกินไป เช่น ออกกำลังกาย ทำกิจกรรมที่ชอบเพื่อผ่อนคลายความเครียด ใช้เวลากับคนในครอบครัว และเพื่อนฝูง เมื่อมองถึงผลกระทบของความไม่สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มักพบว่าจะมีปัญหาความเครียด เมื่อสุขภาพจิตแย่จะส่งผลกระทบต่อสุขภาพร่างกาย เสี่ยงต่อการเกิดโรคต่างๆ ต่อไป ย่อมเป็นผลเสียต่องานที่รับผิดชอบ ผู้ศึกษาจึงขอเสนอแนะให้พิจารณาปรับสมดุลชีวิตการทำงาน (Work-Life Balance) ให้แก่บุคลากรโดยอาจเสริมสร้างให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการตนเอง จัดลำดับการทำงานในแต่ละวัน จัดสรรเวลาให้ดีขึ้น ใช้เวลากับครอบครัวให้มากขึ้น สนับสนุนสวัสดิการให้บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมที่สามารถช่วยให้จิตใจผ่อนคลายความเครียด ช่วยให้ร่างกายแข็งแรง พร้อมสำหรับการทำงานและใช้ชีวิตได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการวิจัยในเชิงคุณภาพ โดยการเก็บข้อมูลจากการสัมภาษณ์ เพื่อให้ทราบรายละเอียดปัญหาของสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อการปรับปรุงแก้ไขให้ตรงประเด็นได้มากยิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาถึงตัวแปรในปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ด้านบรรยากาศองค์การ ด้านสังคมและจิตใจ ด้านเวลา และด้านการดำรงไว้และการเปลี่ยนแปลงระบบงาน เป็นต้น ซึ่งจะได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ เพื่อการสนับสนุน ส่งเสริม และแก้ไขปัญหา พัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มมากขึ้น และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีความเหมาะสมกับบุคลากรและองค์การต่อไป

เอกสารอ้างอิง (References)

คณะกรรมการเสริมสร้างความผูกพันองค์กร. (2564). *แนวทางการเสริมสร้างสมดุลชีวิต 8-8-8*

สูตรสร้างความสุข สมดุล ให้กับชีวิตและการทำงาน. อุบลราชธานี.

ธนาคารแห่งประเทศไทย. (2563). *Adaptive Mind In the New Normal*. สืบค้น 22 เมษายน

2565, จาก www.bot.or.th.

- พิณโย ทองงาม. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร
สำนักบริหารการทะเบียน กรมการปกครอง กระทรวงมหาดไทย*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.
- พิริฎญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5
ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- รณิษฎดี ป้องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา
พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนารณณ์ บุญมี. (2558). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี*. สารนิพนธ์
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุภาพ ทรัพย์แก้ว. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกระทรวงสาธารณสุข โรงพยาบาล
มหาราชนครศรีธรรมราช*. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาสังคม,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- Andrew G. Billings and Rudolf H. Moos. (1982). *Work Environment Scale*. สืบค้น 10
กันยายน
2565, จาก [https://creativesprague.weebly.com/uploads/6/0/9/1/60910867/
_workenvironmentscale.pdf](https://creativesprague.weebly.com/uploads/6/0/9/1/60910867/_workenvironmentscale.pdf).
- Richard E. Walton. (1975). *The Quality of Working Life*. New York. A Division of
macmillan Publishing Co. Inc.