

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร :  
กรณีศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ<sup>1</sup>

นภัตสร กรดี<sup>2</sup>

ดร.ประกาย ชื่นจิตร<sup>3</sup>

ดร.วีรยุทธ พรพจน์ธนา<sup>4</sup>

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ 2) วิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ 3) เสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ

สำหรับประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ จำนวน 198 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 20 ถึง 30 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ มีประสบการณ์การทำงาน 1 ถึง 3 ปี และมีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท โดยมีแบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ปัจจัย ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson 's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ลำดับรองมา คือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันกับการทำงานด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านการอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกับปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการติดต่อประสานงาน ด้านการบริหารงาน ด้านความสามารถในงาน และด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา

<sup>1</sup> บทความเรียบเรียงจากการศึกษาอิสระเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจแห่งชาติ” โดยมีอาจารย์ที่ปรึกษา คือ ดร.ประกาย ชื่นจิตร

<sup>2</sup> นักศึกษาปริญญาโท โครงการหลักสูตรมหาบัณฑิต (สาขาผู้นำภาครัฐและภาคเอกชน) คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>3</sup> อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>4</sup> อาจารย์ กลุ่มวิชาการบริหารรัฐกิจ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานถือเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญกิจกรรมหนึ่งต่อชีวิตมนุษย์ในยุคสมัยปัจจุบัน เนื่องจากมนุษย์มีความจำเป็นต้องทำงานเพื่อหารายได้มาใช้ในการดำรงชีวิตของตนเองและครอบครัว และเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานในการใช้ชีวิต ดังนั้น จึงอาจถือได้ว่า การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตมนุษย์ไปแล้ว เพราะการทำงานเป็นกิจกรรมที่ต้องใช้เวลาปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยปัจจุบัน มนุษย์ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสถานที่ทำงาน และคาดว่าในอนาคตอันใกล้ มนุษย์อาจต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นมากไปกว่านี้

การทำงานนั้น ถือเป็นกิจกรรมที่เสริมสร้างประสบการณ์ชีวิตที่มีคุณค่าให้กับชีวิตมนุษย์ ทำให้มนุษย์ได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ตลอดจนบุคคลอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในสถานที่ทำงาน ทำให้ได้รับรู้เรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวี ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งความภาคภูมิใจ และความพึงพอใจในชีวิต และหากว่า เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี และจะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน (ผจญ เฉลิมสาร, 2552)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวคิดที่สำคัญของแนวคิดในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในองค์การซึ่งเริ่มเมื่อปลายทศวรรษ 1960 Casio (1992 หน้า 20, อ้างถึงใน ชยพล โชติศิริพานิชย์, 2559) กล่าวว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น สามารถสร้างผลิตภาพ (Productivity) และผลกำไรแก่องค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของคนทำงาน และการที่บุคลากรจะมีคุณภาพชีวิตดีนั้น ส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อองค์กรในด้านการสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และทำให้ผู้ปฏิบัติงานตั้งมั่นทำงานอยู่ในองค์กรนั้นๆ ไปได้ตลอด นอกจากนี้ ยังมีความเชื่อว่าความไม่พึงพอใจต่างๆ ที่เป็นผลเกิดมาจากคุณภาพชีวิตการทำงาน นับว่าเป็นปัญหาสำคัญ ที่มีผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด

ดังนั้น องค์กรต่างๆ ในปัจจุบันจึงได้พยายามหาวิธีการพัฒนาบุคลากรเพื่อปรับปรุงความพึงพอใจในการทำงาน โดยมุ่งเน้นที่การสร้างเสริมความแข็งแกร่งในการเรียนรู้เกี่ยวกับการทำงาน และช่วยเหลือผู้ปฏิบัติงานให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มมากขึ้น พร้อมจัดการกับการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ต่างๆ อย่างสร้างสรรค์ มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงาน และเป็น

ประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวมให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้ (Walton, 1975, หน้า 8 อ้างถึงในชยพล โชติศิริพาณิชย์, 2559)

โดยหากกล่าวถึงองค์กรในภาครัฐ ทรัพยากรมนุษย์หรือผู้ปฏิบัติงานที่มีความสำคัญและมีค่าเป็นอย่างยิ่ง ก็คือ ข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐทุกคนนั่นเอง เพราะข้าราชการและเจ้าหน้าที่ภาครัฐเป็นผู้ทำงานรับใช้ประชาชน โดยปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐ มีบทบาทหน้าที่ที่หนุนนำนโยบายของรัฐบาลไปสู่การปฏิบัติร่วมกันกับประชาชนทุกภาคส่วน มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ให้ดีขึ้น ส่งผลให้ประเทศเกิดความเจริญก้าวหน้าในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ดังนั้น หากข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จต่อไป

การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่ จึงมีนโยบายการบริหารมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาทุนมนุษย์ (Human capital) ซึ่งเป็นกลไกสำคัญที่สุดในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ โดยแนวทางในการพัฒนามนุษย์ที่สำคัญประการหนึ่ง คือ การพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานในภาครัฐ (Quality of work life) เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (Job satisfaction) สำนักงาน ก.พ.จึงได้กำหนดให้คุณภาพชีวิต และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติหนึ่งใน ห้ามิติในกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard) และได้มีการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life framework) เพื่อเป็นแนวทางให้กับ ส่วนราชการดำเนินการเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดอย่างครอบคลุมและเป็นระบบ (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ. 2550)

หลักการพื้นฐานของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 หลักการหนึ่งคือ มุ่งเน้นให้มีการพัฒนาคุณภาพชีวิตข้าราชการ โดยส่วนราชการและจังหวัดตลอดจนผู้บริหารผู้บังคับบัญชาจะต้องรับผิดชอบดูแลเสริมสร้างคุณภาพชีวิตข้าราชการเพื่อสนับสนุนการทำงานของข้าราชการเพื่อให้บรรลุ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงานโดยพระราชบัญญัติดังกล่าวได้บัญญัติเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้หลายมาตรา ดังนี้

มาตรา 13 (8) บัญญัติว่า สำนักงาน ก.พ. มีอำนาจหน้าที่ในการส่งเสริม ประสานงาน เผยแพร่ ให้คำปรึกษาแนะนำ และดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตสำหรับทรัพยากรบุคคลภาครัฐ

มาตรา 34 บัญญัติว่า การจัดระเบียบข้าราชการพลเรือนต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมีประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า โดยให้ข้าราชการปฏิบัติราชการอย่างมีคุณภาพ คุณธรรม และคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรา 72 บัญญัติให้ส่วนราชการมีหน้าที่ดำเนินการให้มีการสร้างเสริมประสิทธิภาพและแรงจูงใจให้แก่ข้าราชการพลเรือนสามัญ เพื่อให้มี คุณธรรม จริยธรรม รวมถึงการมีคุณภาพชีวิต เพื่อจะได้มีกำลังใจในการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล สำนักงาน ก.พ. (2550) โครงการศึกษาเพื่อพัฒนารอบแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Worklife Framework) ได้ดำเนินการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมี 4 ด้าน คือ

1. ปัจจัยด้านการทำงาน อันเนื่องมาจากการมีภาระงานมาก การกระจายงานไม่เหมาะสม ลักษณะงานสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
2. ปัจจัยด้านส่วนตัว ในด้านความเป็นอยู่และชีวิตครอบครัว ขาดความสมดุลของชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ความเครียด ปัญหาสุขภาพ อันเนื่องมาจากต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิม
3. ปัจจัยด้านสังคม ความสัมพันธ์กับบุคคลในหน่วยงานทุกระดับ ตำแหน่ง
4. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม ไม่เพียงพอ เนื่องจากข้าราชการไม่ได้ยึดหลัก “เศรษฐกิจพอเพียง”

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิภาพแห่งชาติ ได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ภาครัฐ เพราะถือเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานที่จะส่งผลให้เกิดความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามกลไกของรัฐได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เพื่อให้บุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิภาพแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และได้รับการส่งเสริมสนับสนุนการปฏิบัติงานในทุกๆ ด้าน เพื่อให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากที่สุด ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษา สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิภาพแห่งชาติ เพื่อจะได้ทราบว่า สถานการณ์ปัจจุบันบุคลากรของสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิภาพแห่งชาติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นใด และมีปัจจัยสำคัญอะไรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำมาเป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อเป็นข้อมูลสำหรับ ผู้บังคับบัญชาในการพิจารณากำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงาน สภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสวัสดิภาพแห่งชาติ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรมากยิ่งขึ้นต่อไป

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
2. เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคง แห่งชาติ

## สมมุติฐานของการศึกษา

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ภาครัฐศึกษา : สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ” มีสมมุติฐานการศึกษา ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ น่าจะอยู่ในระดับมาก
2. การบริหารงานขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงาน และการติดต่อประสานงาน สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

## ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยจำกัดขอบเขตการวิจัยเฉพาะสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

1. ศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง มาเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา ได้แก่ แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ของ Walton (1975 หน้า 13 อ้างถึงในว่าที่ร้อยตรียุทธพล จันทร์ปัญญา, 2555) คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอ
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานถูกลักษณะ และมีความปลอดภัย
- 3) การเปิดโอกาส และส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ ความสามารถ
- 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า และความมั่นคง
- 5) ลักษณะงานที่มีส่วนส่งเสริมการบูรณาการทางด้านสังคม
- 6) ลักษณะงานที่มีความถูกต้อง และอยู่บนฐานของกฎหมาย
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันกับการทำงาน

8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและมีความสัมพันธ์กับด้านสังคม

2. ศึกษาการบริหารงานขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสามารถในการทำงาน และการติดต่อประสานงาน ว่ามีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ บุคลากรในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ทั้งหมด 393 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 ธันวาคม 2561 จากกลุ่มงานบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานเลขาธิการ สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ) โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งคำนวณจากสูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 198 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาคั้งนี้เริ่มดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม พ.ศ. 2561 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2562

### นิยามศัพท์เฉพาะ

บุคลากร หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ส่วนราชการ หมายถึง สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย

1. เพศ หมายถึง เพศของกลุ่มตัวอย่าง คือ เพศชายและเพศหญิง
2. อายุ หมายถึง อายุของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรในสำนักงานฯ
3. การศึกษา หมายถึง วุฒิที่จบการศึกษาในระดับสูงสุด
4. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานะการครองคู่ในปัจจุบันตามกฎหมาย
5. สถานภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง ประเภทของตำแหน่งที่ดำรงอยู่ในปัจจุบัน

ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ และพนักงานจ้างเหมาบริการ

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาในการทำงานในสังกัดสำนักงานสภาความมั่นคง แห่งชาติ

7. รายได้ หมายถึง เงินเดือน ค่าจ้าง ที่กำหนดให้เป็นรายเดือนและสวัสดิการ สิ่งที่เอื้ออำนวยให้ผู้ทำงานมีชีวิตและสภาพความเป็นอยู่ที่ดีและสะดวกสบาย

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงานซึ่งสามารถสนอง ความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข ความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยใช้ตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (Walton, 1975 หน้า 13 อ้างถึงในว่าที่ร้อยตรี ยุทธพล จันทร์ปัญญา, 2555) ซึ่งมีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่

1. การได้รับค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม เหมาะสมและเพียงพอ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากร ที่มีต่อค่าตอบแทนที่ได้รับว่ามีความเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และมีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับ

2. สภาพแวดล้อมการทำงานถูกลักษณะ และมีความปลอดภัย หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสภาพแวดล้อม คือ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน มีการบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพดีพร้อมใช้งาน และการป้องกัน รักษาความปลอดภัยต่อชีวิตทรัพย์สิน และจัดพื้นที่เป็นสัดส่วน

3. โอกาสได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการที่องค์กร เปิดโอกาสให้ใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ การให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถคุมงานด้วยตนเอง และโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรต่อการที่องค์กรสนับสนุนให้มีการก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีตำแหน่งรองรับพร้อมที่จะให้เลื่อนตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ จากการพิจารณาความดี ความชอบ ความรู้ ความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์

5. งานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความคิดเห็นของบุคลากรที่รู้สึกว่าการทำงานมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน ต่างเข้าใจซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี ได้รับความเป็นมิตรจากเพื่อนร่วมงาน และมีความพอใจความสัมพันธ์ในกลุ่มเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. งานที่อยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม หมายถึง การที่บุคลากรคิดเห็นว่า องค์กรให้โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย การยึดหลักความเป็นธรรมในการพิจารณา การให้ผลตอบแทนและรางวัล และวิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรให้เกิดการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล

7. ความสมดุลของชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าตนเองมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม ในส่วนภาระที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาครอบครัว สามารถ จัดเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอ และมีช่วงเวลาที่ได้พักและคลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. การเกี่ยวข้องกับสังคมกับสังคม หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่า ตนเองภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่อำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม และมีส่วนร่วมร่วมกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อประโยชน์สาธารณะ

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่มีผลกระทบต่อทั้งทางบวกและทางลบกับบุคลากร ได้แก่

1. การบริหารงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่า การบริหารงานเป็นกระบวนการของการวางแผน ในการดำเนินงานตามภารกิจอย่างชัดเจน ลดความซ้ำซ้อนการปฏิบัติงาน

และมีแผนการกำหนดจำนวนบุคคลที่มีความสอดคล้องกับงาน และบุคลากรเข้าใจบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานที่ทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

2. การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าคุณบังคับบัญชาทำให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีการใช้เทคนิคต่าง ๆ ในการบริหารและสามารถนำไปใช้ในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งมีความสนใจในชีวิตส่วนตัวของผู้บังคับบัญชา

3. การประสานงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่าการประสานงานหรือการมีปฏิสัมพันธ์ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความร่วมมือในการทำงานกลุ่ม ตลอดจนหน่วยงานภายนอกให้ความร่วมมือในการช่วยเหลือ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปได้อย่างเรียบร้อยและหน่วยงานเป็นที่พอใจต่อหน่วยงานภายนอกและผู้รับบริการ

4. ความสามารถในงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีความคิดเห็นว่างานที่ทำนั้นมีความหมาย มีคุณค่า และมีความสำคัญ ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน รู้สึกว่าตนเองได้รับมอบหมายงานที่ทำท้าทายความสามารถมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในผลงาน และสามารถทำงานที่ทำท้าทายความสามารถโดยต้องใช้ทักษะหลาย ๆ ด้าน จนสำเร็จและผลงานที่ออกมา นั้นโดดเด่น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นฐานข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ
3. สามารถนำผลการศึกษาในครั้งนี้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บังคับบัญชาในการพิจารณาวางแผน กำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติให้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ การบริหารงานขององค์กร การสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ความสามารถในงาน และการติดต่อประสานงาน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ประกอบไปด้วย 8 ด้าน ได้แก่
  - 1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
  - 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอนามัย
  - 3) โอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ



- 4) ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) งานที่อยู่บนฐานของกฎหมาย
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
- 8) การคำนึงถึงความต้องการของสังคม

### สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาสำนักงาน สภาความมั่นคงแห่งชาติ ผลการศึกษา พบว่า บุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 72.2 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 42.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 64.1 มีสถานภาพโสด คิดเป็น ร้อยละ 55.1 ปฏิบัติงานเป็นพนักงานจ้างเหมาบริการ คิดเป็นร้อยละ 41.3 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.4 และมีรายได้ อยู่ระหว่าง 15,000 - 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 51.0

ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และเมื่อพิจารณาปัจจัยสาเหตุคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน พบว่า ด้านการติดต่อประสานงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4 รองลงมา คือ ด้านการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านความสามารถในงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 และอันดับสุดท้ายด้านการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก คือมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.4 และเมื่อแยกพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.78 รองลงมา คือ ด้านการคำนึงถึงความต้องการของสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตประจำวันกับการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.29 ด้านการอยู่บนฐานของกฎหมายและกระบวนการยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ย 2.92 และอันดับสุดท้าย คือ ด้านการส่งเสริมความก้าวหน้าและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.89

ดังนั้น ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานสภาความมั่นคงแห่งชาติ คิดเป็นร้อยละ 91 ได้แก่ ด้านความสามารถในงาน และด้านการบริหารงาน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาค้างนี้ มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. การศึกษาค้างนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรรวมทั้งปัจจัยปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในครั้งต่อไปควรศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่กันไป เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยอื่น ๆ ที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีความลึกมากยิ่งขึ้น

2. เนื่องด้วยสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ มีสถานที่ปฏิบัติงานแบ่งเป็น 2 ส่วน คือ ทำเนียบรัฐบาล เขตดุสิต กรุงเทพฯ และศูนย์ราชการ แจ้งวัฒนะ จังหวัดนนทบุรี ดังนั้นจึงควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานที่ทำเนียบรัฐบาล และศูนย์ราชการว่า มีความแตกต่างกันหรือไม่เพียงใด เพื่อสำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ จะได้วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างเหมาะสม

3. ควรมีการค้นหาดัชนีตัวแปรที่เกี่ยวข้องอื่น ๆ เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำต่าง ๆ การมีจิตสาธารณะ คุณธรรม ว่า จะสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรหรือไม่ เพียงใด

4. ควรสร้างตัวแบบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากรไทย เพราะปัจจุบันนักวิจัยมักจะอาศัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานจากต่างชาติ จึงทำให้ยังไม่เหมาะสมกับประเทศไทยมากนัก

## บรรณานุกรม

กมล กฤษวงศ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองอำนวยการรักษาความมั่นคงภายในราชอาณาจักร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรังสิต.

กรรัตน์ เปล่งคำ. (2540). จิตวิทยาเพื่อการพัฒนาตนเอง. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

กิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ และคณะ. (2552). ระเบียบวิธีวิจัยทางธุรกิจ (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: เพียร์สัน เอ็ดดูเคชัน อิน โด โชน่า.

โกวิท วงศ์สุรวัฒน์. (2554). หลักรัฐศาสตร์ (ฉบับปรับปรุง) (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ตะวันออก.

คุณครูเมืองพนัส. (2555). ทฤษฎีแรงจูงใจของเฟรดเดอริก เฮอริชเชอว์. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/2082901>

คุณครูเมืองพนัส. (2556). ทฤษฎีแรงจูงใจของแอลเดอร์เฟอร์. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2561, จาก <https://www.gotoknow.org/posts/208290>

- ชยพล โชติศิริพานิชย์. (2559). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. สารนิพนธ์การศึกษา มหาวิทยาลัย สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก. ทัศนาศวรงค์. (2549). สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทัศนาศวรงค์. (2549). *คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา*. สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามุกดาหาร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ธีรพงษ์ วงศ์ปิ่น และเทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์. (2561). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร กรณีศึกษาสำนักงานสรรพสามิตจังหวัดชลบุรี*. (ปีที่ 8 ฉบับที่ 1) มกราคม-มิถุนายน 2561, ค้นเมื่อ 14 มกราคม 2562, จาก [http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/17\\_6\\_571.pdf](http://e-jodil.stou.ac.th/filejodil/17_6_571.pdf)
- นลินี พงษ์ชาวล. (2543). *ปัจจัยการบริหารที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาล-ขอนแก่น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.).
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. นายแพทย์. (2553). *สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ*. ค้นเมื่อ 31 มกราคม 2561, จาก <https://mrslaongtip.wordpress.com/2013/09/11/%happy-workplace>
- เบญจวรรณ หอมหวาน. (2546). *การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตใน โรงเรียนของนักเรียน โรงเรียน สังกัดกองการศึกษาสงเคราะห์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิจัยการศึกษา, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- ประไพ ศรีแก้ว. (2557). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล วิชาชีพแผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลมหาราชนครศรีธรรมราช*. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11 (มกราคม-มีนาคม), 101-111.
- สุดดี พงษ์ชนะวัน และบุญสม ศรีภรณ์. (2535). *การพัฒนาคุณภาพชีวิต*. สำนักพิมพ์: พัฒนาวิชาการ.
- พีระศิลป์ รัตน์หิรัญกร. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา: สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ สำนักงาน-ใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา- บัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562, จาก [http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news\\_research](http://www.moe.go.th/moe/th/news/detail.php?NewsID=12168&Key=news_research)
- พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 125 ตอนที่ 22 ก 23 มกราคม พ.ศ. 2551, 8- 27.

พระราชบัญญัติสภาความมั่นคงแห่งชาติ พ.ศ. 2559. ราชกิจจานุเบกษา. เล่ม 133 ตอนที่ 85 ก  
26 กันยายน พ.ศ. 2559, 6-7.

ภูมิวิทย์ เวชกามา, ร.ต.อ. (2543). *ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายตรวจ: ศึกษากรณี กองการตำรวจนครบาล 6. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

สุดารัตน์ สีสิง. ร้อยตำรวจโทหญิง. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจภูธร จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาการจัดการสาธารณสุข, มหาวิทยาลัยบูรพา.*

วัลลี ผิวหอม. (2557). *รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู. วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎี-บัณฑิต, สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนากุมิภาค, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.*

วณิกา ช้างศิริทรัพย์. (2555). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ แผนกอายุรกรรม โรงพยาบาลบุรีรัมย์. ภาคนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.*

บุษพล จันทร์ปัญญา. ว่าที่ร้อยตรี. (2555). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ในสำนักงานปลัดกระทรวงเกษตรและสหกรณ์. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.*

ศิริพร เสนามนต์. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานของสำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจจากฐานชีวภาพ (องค์การมหาชน), หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.*

สมยศ นาวิการ. (2533). *การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจเทรคดิ่ง.*

สิริลักษณ์ ชูทวด และสิทธิชัย เอกอรรถผล. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในโรงพยาบาล. วารสารสุขศึกษา, 32 (112), 19-32.*

สุธินี เดชะตา. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร-มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.*

สัญญา รอดโพธิ์ทอง. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักโยธาธิการ กลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553, 27 กันยายน).*

*ยุทธศาสตร์การพัฒนาคูณภาพชีวิตข้าราชการพลเรือน. ที่ นร.1012/ว 38. หนังสือราชการ.*

สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล, สำนักงาน ก.พ. (2550). *โครงการศึกษาเพื่อพัฒนากรอบแนวทางการพัฒนาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน (Quality of Worklife Framework). ค้นเมื่อ 15 มกราคม 2562, จาก <https://www.ocsc.go.th/download>*

- อภิญา วิจิตรเศรษฐกุล. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล-นครปฐม*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อาจศึก งอพา. (2542). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัด สระแก้ว*. งานนิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยชลบุรี, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. (1971). Employee relations to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 55, 259-286.
- Huse, F. F. & Coming, T. G. (1985). *Organization Development and Change*. 3rd ed. Minnesota : West Publishing.
- Likert, R. (1976). *New Patterns of Management*. New York : McGraw-Hill, Walton, R. E. (1974) "Quality of Working Life : What is it?". *Sloan Management Review*. 91-117.
- Walton, Richard E. (1975). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7 (3), 12-16.