

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจ

เอกวิณ همانอะ

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ และเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำนวน 400 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการวิจัย พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำแนกตามปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ส่งผลต่อภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, สภาพแวดล้อมการทำงาน

Factors affecting the quality of life of state enterprise employees

Aekkawin Man-a

ABSTRACT

This research aimed to study the factors of the working environment of the employees of the Provincial Electricity Authority Region 3, Southern Region and to study the level of quality of work life of the employees of the Provincial Electricity Authority Region 3, Southern Region. The sample group consisted of 400 employees of the Provincial Electricity Authority Region 3, Southern Region. Data were collected using a questionnaire. Statistics were analyzed including percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The research results found that the overall quality of work life of the employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Southern Region was at a high level. The results of the comparison of the level of quality of work life of the employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Southern Region, classified according to physical environmental factors, social environmental factors, and cultural environmental factors, affected the overall quality of work life of the employees of the Provincial Electricity Authority, Region 3, Southern Region. Statistically significant at 0.05.

Keywords: Quality of working life, Working environment.

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ เป็นหน่วยงานรัฐวิสาหกิจที่มีภารกิจในการจัด ให้บริการพลังงานไฟฟ้า และดำเนินการธุรกิจที่เกี่ยวข้อง ใน 6 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดยะลา จังหวัดปัตตานี จังหวัดนราธิวาส จังหวัดสงขลา จังหวัดสตูล และจังหวัดพัทลุง สำนักงานตั้งอยู่ที่ 59/27 หมู่ 1 ต.เขาตูม อ.ยะรัง จ.ปัตตานี 94160 มีโครงสร้างการบริหารงานแบ่งออกเป็น 3 ฝ่าย ประกอบด้วย ฝ่ายบัญชีและพลังงานไฟฟ้า ฝ่ายวิศวกรรมและบริการ และฝ่ายปฏิบัติการและบำรุงรักษา ปัจจุบันการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีการปรับโครงสร้างองค์กรและกลยุทธ์ในการดำเนินงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน มุ่งมั่น ให้บริการพลังงานไฟฟ้าอย่างมีประสิทธิภาพควบคู่กับการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง ทั้งด้านคุณภาพและบริการ มุ่งสู่องค์กรที่เป็นเลิศ ด้านธุรกิจพลังงานไฟฟ้า ตอบสนอง ความคาดหวังของลูกค้า ร่วมสร้างคุณค่าสู่สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ PEA Digital Utility จึงมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบจากการเป็นหน่วยงานบริหารจัดการด้านบุคลากร จากการคัดคนเข้าทำงาน มีบทลงโทษ และเงื่อนไขในการให้เงินเดือน มาเป็นหน่วยงานที่เป็นคู่คิดเชิงกลยุทธ์ (strategic partner) เพื่อให้บุคลากร ในองค์กรเกิดความรักความผูกพันต่อองค์กร มุ่งมั่น ท่วมเท ในการปฏิบัติงาน เพื่อนำพาองค์กรไปสู่องค์กรที่มี ศักยภาพสูง (การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2566)

ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ เพื่อต้องการทราบว่าปัจจัยส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานอย่างไร อันเป็นประโยชน์ต่อการบริหารบุคลากรสู่องค์กรที่เป็นเลิศด้านธุรกิจ พลังงานไฟฟ้า และเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้ บุคลากรของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การปรับโครงสร้างองค์กรใหม่ ทำให้พนักงานงานมีการโยกย้ายใน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้ข้าพเจ้าจึง เลือกหัวข้อวิจัยนี้เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 3 ภาคใต้ และสามารถนำผลวิจัยนี้ไปเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนการโยกย้ายตำแหน่งของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคในพื้นที่เขต 3 ภาคใต้ ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค ทำให้ข้าพเจ้าจึงเลือกหัวข้อ วิจัยนี้เพื่อศึกษาและนำผลวิจัยนี้เสนอต่อผู้บริหาร นำมาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในตำแหน่งที่แตกต่างกัน เพื่อให้เกิดความเท่าเทียมกันในองค์กร สามารถรักษาพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคให้อยู่กับองค์กรยาวนาน รวมถึงทำให้การทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้
2. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้

สมมติฐานการวิจัย

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้
2. สภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้
3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้

ขอบเขตการศึกษา

1. ด้านเนื้อหาในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้ทำการศึกษาใน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และความสัมพันธ์กับสังคม และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้ทำการศึกษาใน 3 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมและด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

2. ด้านประชากร และกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำนวน 1,612 คน (ฐานข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567) โดยใช้หลักการของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินความคลาดเคลื่อน 5% และกำหนดความเชื่อถือได้ 95% กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน Walton (1973, อ้างถึงใน วุฒิพงษ์ พร้อมสุข, 2561) กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจและจะมุ่งทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอดบุคคลซึ่งนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนเองแล้ว ยังมองในเชิงเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ที่ป้องกันอุบัติเหตุและไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (future opportunity for continued growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง (immediate opportunity to use and develop human capacities) การพัฒนาขีดความสามารถของบุคคลในการทำงานนี้ เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหาจะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำเนินชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำ เป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต

5. การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (social integration in the work organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์การธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จากความเป็นอิสระจากอคติ เป็นการพิจารณาการทำงานร่วมกันโดยคำนึงถึงทักษะความสามารถ ความสามารถในการทำงาน ศักยภาพของบุคคล ไม่ควรมีอคติหรือไม่ควรคำนึงถึงพวกพ้อง และยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่า

6. สิทธิส่วนบุคคล (constitutionalism in the work organization) หมายถึง การบริหารจัดการให้เจ้าหน้าที่/พนักงาน ได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน

หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ คือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัวและกิจกรรมอื่นๆ

8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (the social relevance of the work life) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มพูนค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่า องค์การของตนได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาดการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อมการทำงาน

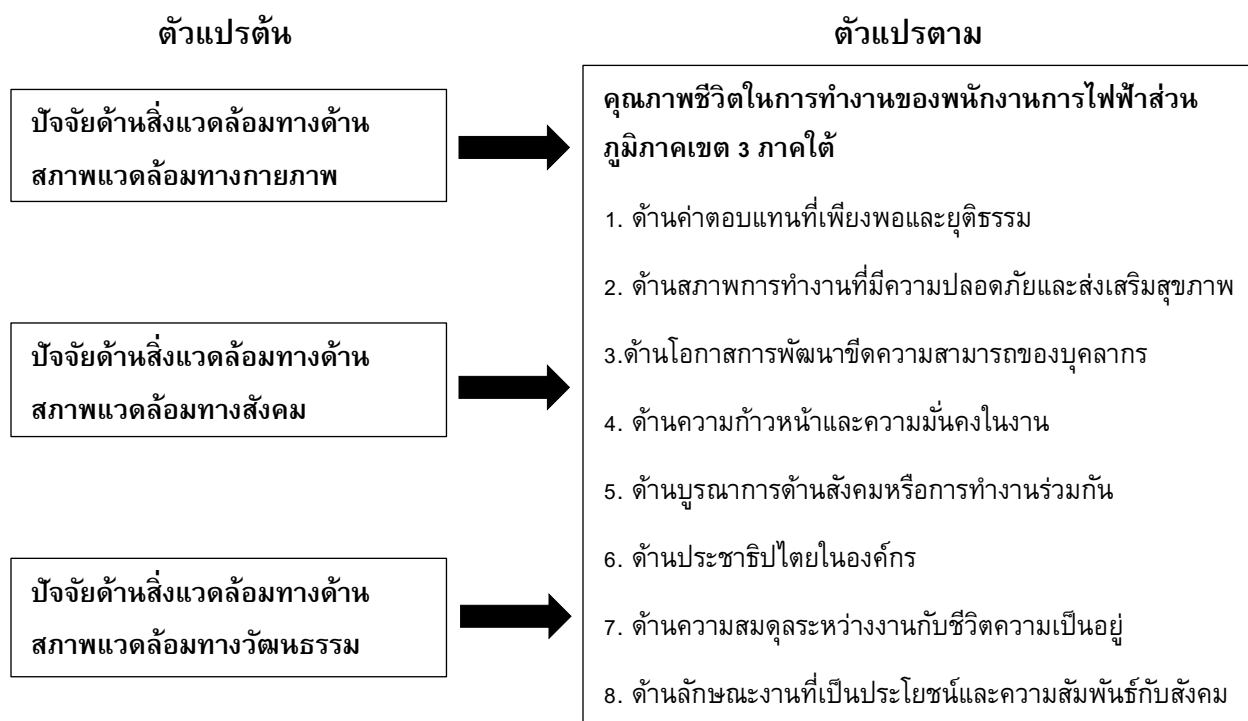
Jones (อ้างใน ชุตินา มาลัย , 2538, หน้า 37) ได้แบ่งประเภทของสภาพแวดล้อมในการทำงานดังนี้

1. สภาพแวดล้อมทางกายภาพ (Physical Environment) หมายถึง อุณหภูมิพื้นที่ภูมิประเทศและภูมิอากาศ เป็นสภาพแวดล้อมที่สำคัญในแง่ของการเป็นรูปแบบความสัมพันธ์กับมนุษย์ในตอนแรกๆ

2. สภาพแวดล้อมทางสังคม (Social Environment) หมายถึง ผู้คนที่อยู่โดยรอบทั่วไปและมีผลต่อบุคคลนั้นๆ อาจจะมีกิจกรรมกันหรือไม่ก็ได้

3. สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม (Cultural Environment) สำคัญมากที่สุดเพราะเป็นสิ่งที่มนุษย์สร้างขึ้นทั้งหมด เช่น ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องจักรกลหมาย ประเพณีความเชื่อ และกฎเกณฑ์ต่างๆ

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กฤษฎา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ และมรกต จันทรกระพ้อ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานของทีมงานจำเป็นจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเป็นปึกแผ่นของสมาชิกในทีมงานและประโยชน์เกื้อกูลต่อกัน

ศักดินนท์ จัยชุม และ กล้าหาญ ณ น่าน (2566) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและองค์ประกอบทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

รัตนภรณ์ ผิวนวน (2561) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า วัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วนร่วม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ โดยตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และสภาพแวดล้อมการทำงานองค์การ

วิธีการดำเนินการ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยใน คือ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จำนวน 1,612 คน (ฐานข้อมูลพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค, 2567) โดยใช้หลักการของทาโร่ ยามาเน่ (Yamane 1967) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มได้ไม่เกินความคลาดเคลื่อน 5% และกำหนดความเชื่อถือได้ 95% ได้ขนาดตัวอย่างที่ควรจะใช้ในงานวิจัยครั้งนี้จำนวน 320 ตัวอย่าง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนของข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยครั้งนี้ จำนวน 400 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยให้ครอบคลุมและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม (Screening Questions) กลุ่มพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามแบบเลือกตอบ (Check List) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงานในองค์กร

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามมาตรวัดและให้คะแนนแบบ (Rating Scale) ซึ่งคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ แบ่งเป็น 8 ด้าน ได้แก่ 1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3.ด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5.ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ และ 8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และความสัมพันธ์กับสังคม

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) จากอาจารย์ที่ปรึกษางานวิจัย และผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พร้อมหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้ Google Form โดยทำให้ผู้วิจัยได้ข้อมูลสะดวกรวดเร็วขึ้น และไม่จำเป็นต้องออกไปยังสถานที่ต่างๆ เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถาม

3. หลังจากดำเนินการแจกแบบสอบถามและเก็บรวบรวมแบบสอบถามจนครบจำนวน 400 ชุด ผู้วิจัยได้ดำเนินการตรวจสอบข้อมูลความถูกต้องของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามที่ได้มาแยกประเภทแบบสอบถามที่ไม่ครบถ้วนชัดเจนออก แล้วนำแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ไปตรวจนับคะแนนของแต่ละหัวข้อ และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

ผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล สรุปผลการวิจัยได้ว่า เพศ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่า เพศหญิง ระดับการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี รองลงมาคือ ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญา ตามลำดับ สถานภาพการสมรส พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ สถานภาพ และสถานภาพหม้ายหรือหย่าร้าง ตามลำดับ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมากกว่า 40,000 บาท รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 30,001 – 40,000 บาท ถัดมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001 - 30,000 บาท ถัดมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 10,000 -20,000 บาท และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาท ตามลำดับ และอายุงานในองค์กร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ มีอายุงานในองค์กร 1 - 5 ปี รองลงมาคือ มากกว่า 10 ปี ถัดมาคือ มีอายุงานในองค์กร 5 -10 ปี และ น้อยกว่า 1 ปี ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม ตามลำดับ

3. การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ สรุปผลการวิจัยได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายองค์ประกอบแล้วพบว่า องค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริม ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และความสัมพันธ์กับสังคม และด้านโอกาสการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.883 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือนำมาทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้ร้อยละ 78.0 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.375 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 1

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.743	0.105		7.086	0.000*
1. สถานที่ทำงานมีความ สะดวกสบาย (X_1)	0.180	0.025	0.215	7.307	0.000*
2. มีความสะอาดและการ จัดการด้านสุขอนามัยเพียงพอ (X_2)	0.127	0.024	0.136	5.204	0.000*
3. แสงสว่างและการระบาย อากาศเพียงพอในการทำงาน (X_3)	0.511	0.022	0.675	22.809	0.000*
R = 0.883, R ² = 0.780, R ² adj. = 0.779, S.E _{est} = 0.375, F = 469.278, Sig. = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.896 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือนำมาทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้ร้อยละ 80.3 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.356 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 2

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.207	0.085		14.163	0.000*
1. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (X ₄)	0.119	0.019	0.159	6.291	0.000*
2. การสนับสนุนและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ (X ₅)	0.329	0.017	0.569	19.398	0.000*
3. ได้รับการยอมรับและโอกาสในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร (X ₆)	0.269	0.024	0.323	11.114	0.000*
R = 0.896, R ² = 0.803, R ² adj. = 0.801, S.E _{est} = 0.356, F = 536.447, Sig. = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.921 โดยตัวแปรทั้งหมดสามารถอธิบายหรือทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ ได้ร้อยละ 84.9 และมีความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนายเท่ากับ 0.311 จึงยอมรับสมมติฐาน

ตาราง 3

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3

ตัวแปร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.136	0.078		14.490	0.000*
1. สามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือประเพณีได้อย่างอิสระ (X ₇)	0.153	0.021	0.278	7.248	0.000*
2. องค์กรสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่างๆ(X ₈)	0.200	0.025	0.313	8.147	0.000*
3. วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน (X ₉)	0.378	0.028	0.411	13.506	0.000*
R = 0.921, R ² = 0.849, R ² adj. = 0.847, S.E _{est} = 0.311, F = 739.963, Sig. = 0.000*					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

อภิปรายผล

จากศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจ สามารถนำมาอภิปรายผลการทดสอบสมมติฐานได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางกายภาพส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ความสะอาดและการจัดการด้านสุขอนามัย แสงสว่างและการระบายอากาศเพียงพอในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความสะดวกสบาย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Jones (2538) เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางกายภาพในที่ทำงาน เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ทั้งในด้านสุขภาพกายและใจ รวมถึงประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม องค์การที่ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ส่งเสริมความสุข ความพึงพอใจ และการมีส่วนร่วมของพนักงาน ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จในระดับองค์กรได้มากที่สุด ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กฤษดา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ และมรกต จันทรกระพ้อ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพที่ทีมงาน ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิตอุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า การทำงานของทีมงานจำเป็นต้องสร้างสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่เหมาะสม รวมไปถึงบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างความเป็นบิกแผ่นของสมาชิกในทีมงานและประโยชน์เกื้อกูลต่อกัน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศักดินันท์ จุ้ยชุม และ กล้าหาญ ณาน (2566) ศึกษาเรื่องความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม ผลการศึกษาพบว่า องค์ประกอบสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและองค์ประกอบทางสังคมมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.5

สมมติฐานที่ 2 สภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้นแสดงให้เห็นว่า ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การได้รับการยอมรับและโอกาสในการมีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร และการสนับสนุนและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Jones (2538) เนื่องจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญต่อคุณภาพ

ชีวิตการทำงาน เพราะมนุษย์เป็นสิ่งมีชีวิตที่มีความสัมพันธ์และต้องการการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม การทำงานในองค์กรหนึ่งๆ ไม่ได้หมายถึงการทำหน้าที่เพียงลำพัง แต่เป็นการอยู่ในระบบที่ทุกคนมีส่วนร่วมและพึ่งพากัน เมื่อสภาพแวดล้อมทางสังคมในที่ทำงานเป็นไปในเชิงบวก เช่น เพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี คอยสนับสนุนและช่วยเหลือกัน สิ่งเหล่านี้สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความรู้สึกปลอดภัยและไว้วางใจ การที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนี้ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเชิงสร้างสรรค์ยังส่งผลให้เกิดนวัตกรรมและการพัฒนางานที่มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนภรณ์ ผิวฉนวน (2561) ได้ศึกษาเรื่องสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของวิศวกรโยธาในเขตกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางสังคมมีความสัมพันธ์มากที่สุดกับประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงาน

สมมติฐานที่ 3 สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ จากการศึกษาพบว่า สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 ภาคใต้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ดังนั้น แสดงให้เห็นว่า วัฒนธรรมองค์กรช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน องค์กรสนับสนุนกิจกรรมที่ส่งเสริมการเรียนรู้เกี่ยวกับวัฒนธรรมต่าง ๆ และสามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือประเพณีได้อย่างอิสระ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดและทฤษฎีของ Jones (2538) เนื่องจาก สภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรมมีบทบาทสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากวัฒนธรรมขององค์กร กำหนดวิธีการที่พนักงานสื่อสาร ทำงานร่วมกัน และรู้สึกถึงคุณค่าในบทบาทของตนเอง วัฒนธรรมที่ดีช่วย ส่งเสริมความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่ง สร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรและเคารพในความแตกต่าง ซึ่งมีผลโดยตรงต่อ ความสุขและความพึงพอใจในที่ทำงาน เมื่อวัฒนธรรมในองค์กรสนับสนุนความโปร่งใส การเปิดกว้างทาง ความคิด และการรับฟังความคิดเห็น พนักงานมักรู้สึกมั่นใจและมีกำลังใจในการแสดงศักยภาพของตนเอง นอกจากนี้ วัฒนธรรมที่เน้นการพัฒนาบุคลากรและการสนับสนุนการเรียนรู้ยังช่วยให้พนักงานมีโอกาสดำเนินการทั้งในด้านอาชีพและความเป็นส่วนตัว ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง (2566) ได้ศึกษาเรื่องวัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ บุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า ความสัมพันธ์วัฒนธรรมองค์กรและ สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่าวัฒนธรรมองค์กรด้านวัฒนธรรมส่วน ร่วม สภาพแวดล้อมการทำงานด้านกายภาพ โดยตัวแปรที่เป็นปัจจัยทำนาย ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และ สภาพแวดล้อมการทำงานองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานรัฐวิสาหกิจ ผู้วิจัยได้ เสนอแนะดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ จากการศึกษา พบว่า แสงสว่างและการระบายอากาศเพียงพอในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรมีการสำรวจพื้นที่ทำงานเพื่อประเมินว่ามีจุดใดบ้างที่ขาดแสงสว่างหรือการระบายอากาศไม่ดี ปรับตำแหน่งโต๊ะให้ใกล้กับหน้าต่างหรือจุดที่รับแสงธรรมชาติได้ดีขึ้น รวมถึงสร้างมุมต้นไม้ในพื้นที่ทำงานเพื่อความสดชื่นและลดความร้อนในอาคาร ปรับตำแหน่งโต๊ะให้ใกล้กับหน้าต่างหรือจุดที่รับแสงธรรมชาติได้ดีขึ้นและทำการตรวจสอบแสงและอากาศเป็นประจำ เพื่อป้องกันปัญหาในอนาคต

2. ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม จากการศึกษา พบว่า การสนับสนุนและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรส่งเสริมคุณค่าที่เน้นการทำงานเป็นทีมและการช่วยเหลือกัน เช่น จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสามัคคี รวมถึงชื่นชมและให้รางวัลแก่พนักงานที่แสดงพฤติกรรมช่วยเหลือเพื่อนร่วมงาน เพื่อสร้างตัวอย่างที่ดี และการแต่งตั้งคนกลางที่คอยช่วยประสานงานในทีม เพื่อป้องกันความขัดแย้งหรือการขาดการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน

3. ด้านสภาพแวดล้อมทางวัฒนธรรม จากการศึกษา พบว่า สามารถแสดงออกถึงวัฒนธรรม ความเชื่อ หรือประเพณีได้อย่างอิสระ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้น องค์กรควรจัดพื้นที่หรือกิจกรรมเฉพาะ เช่น งานวัฒนธรรม หรืองานประเพณี เพื่อให้ผู้คนได้แสดงออกถึงตัวความเชื่อของตนเอง รวมถึงส่งเสริมวัฒนธรรมของการยอมรับความแตกต่าง เช่น การสนับสนุนให้แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างสร้างสรรค์ และหากมีกฎระเบียบหรือแนวปฏิบัติที่ขัดขวางการแสดงออก เช่น ข้อกำหนดเกี่ยวกับการแต่งกายหรือพฤติกรรม ควรพิจารณาปรับปรุง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยเปรียบเทียบกับพื้นที่อื่นๆ เนื่องจากบริบทและสภาพแวดล้อมของแต่ละพื้นที่มีความแตกต่างกัน ซึ่งอาจทำให้ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกันไปด้วย

2. การศึกษาในครั้งนี้มุ่งเน้นการสำรวจสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตาม ในการศึกษาในอนาคต ควรขยายการวิเคราะห์ไปยังปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เช่น ปัจจัยด้านองค์กร และปัจจัยด้านสุขภาพ เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการทำงานให้เหมาะสมยิ่งขึ้น อันจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรโดยรวม

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ แสงสว่าง. (2566). วัฒนธรรมองค์กรและสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารวิชาการวิทยาลัยสันตพล, 9(2), 34-42.
- กฤษดา เขียววัฒนสุข, นิกร ลีชาคำ, และมรกต จันทร์กระพ้อ. (2566). สภาพแวดล้อมในการทำงานและแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพทีมงาน: ข้อมูลเชิงประจักษ์จากบริษัทผลิโตุปกรณ์คอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี, 8(2), 219-230.
- ศักดิ์รินทร์ จุ้ยชุม และกล้าหาญ ณ น่าน. (2566). ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไอศกรีม. วารสารวิชาการ การตลาด และการจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, 10(2), 95-112.
- สุลีกร ดอนทอง. (2565). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพในการทำงานและความภักดีต่อองค์กรของพนักงานบริษัทเอกชนกลุ่ม Generation Y ในเขตกรุงเทพมหานคร. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะบริหารธุรกิจเพื่อสังคม.
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.