

คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน¹ Quality of Work Life of Babysitters in Babies' Home at the Department of Children and Youth

เกศวดี ไกรนอก²
Ketwadee Krainok³

Abstract

The Study on Quality of Work Life of Babysitters of babies' home of Department of Children and Youth aims to study quality of work life, work factors and guidelines on developing quality of work life of babysitters of babies' home. In this survey research, the samples comprised 312 babysitters of 8 babies' home of Department of Children and Youth nationwide in Year 2017. The tool was questionnaire; the statistic analysis was conducted by Statistical Package for the Social Sciences. The study results were summarized as follows.

Most of the samples were female, The quality of working life of the mentors in the nursing home was at a moderate level. Mentors give importance to a safe working environment. Can prevent various accidents. Workplaces should be clean with sufficient light and good air ventilation. Disease transmission should be controlled and solid waste should be eliminated properly. From the study on work factors of babysitters of babies' home, in the samples' opinions, the center achievement was their achievement as well. They were ready to support or accept changes and believed that the centers had visions, missions and policies to achieve goals. From the study on guidelines on developing quality of work life of babysitters of babies' home, it was found that special allowances should be paid to employees who were not absent or late for work. Annual health check-up, training budget, breakfast and launch welfare, accommodation in the centers and exercise equipment should be provided to employees as well.

The recommendations from the study are that the management should promote policies. Career paths should be set clearly. To encourage babysitters to enhance quality of work life in the future, training, pilot projects or activities should be offered.

Keywords: Quality of Work Life, Babysitters, Babies' Home

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการปฏิบัติงาน และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ทั้ง 8 แห่ง ทั่วประเทศ ประจำปี 2560 จำนวน 312 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

¹ บทความวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

² นักศึกษาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

³ Master's student, Faculty of Social Administration, Thammasat University, Thailand

E-mail: k.ketwadee@hotmail.com

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ที่เป็นเพศหญิง มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พี่เลี้ยงให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย สามารถป้องกันอุบัติเหตุต่างๆ ได้ อีกทั้งบริเวณที่ทำงานจะต้องมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดี และหน่วยงานจะมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสม จากการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้สึกถึงความสำเร็จของหน่วยงาน คือ ความสำเร็จของกลุ่มตัวอย่างด้วย อีกทั้งยังมีความพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน และมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ และจากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน พบว่า ควรจัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ไม่ขาดงานหรือไม่มาทำงานสาย อีกทั้งมีบริการตรวจสุขภาพประจำปี โดยการจัดงบประมาณสนับสนุนบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งการจัดให้มีสวัสดิการอาหารเช้าและกลางวัน อีกทั้งมีที่พักอาศัยให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน และจัดสถานที่และเครื่องออกกำลังกายให้บริการบุคลากรอีกด้วย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งนี้ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมนโยบาย โดยการวางแผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพที่ชัดเจน โดยมีการฝึกอบรม และมีโครงการนำร่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พี่เลี้ยงหาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไปในอนาคต

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน, พี่เลี้ยงเด็ก, สถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

บทนำ

ปัจจุบันระบบเศรษฐกิจแบบทุนนิยมทำให้ทุกองค์กรเผชิญกับปัญหาความซับซ้อนในการทำงานกับการแข่งขันที่รุนแรงทำให้จำเป็นต้องสร้างความสามารถในการแข่งขัน (Competitive Advantage) สำหรับปัจจัยในการจัดการทางธุรกิจ (Business Management) ประกอบด้วย ทรัพยากรพื้นฐานที่สำคัญ คือ เงินทุน (Money) บุคคล (Man) วัสดุ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) (สุดา สุวรรณภิรมย์, 2547) ซึ่งการบริหารองค์กรโดยทั่วไป ได้ให้ความสำคัญกับบุคคล (Man) ไว้ว่าบุคคลถือเป็นต้นทุนที่สำคัญ ในการขับเคลื่อนดำเนินงานต่างๆภายในองค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีผลต่อสมรรถนะในการทำงาน (Competency) ความพึงพอใจในงาน (Satisfaction) ความคิดสร้างสรรค์ในงาน (Creating) และแรงผลักดันให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพ (Productivity) ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลที่ดีสามารถวัดได้จากความรู้สึกในคุณค่าวิชาชีพ ความรู้สึกเกี่ยวกับงานและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Brook & Anderson, 2005, อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล และ ชวนชม ชินะตั้งกูร, 2553)

นอกจากนี้ (Lee & Keams, 2005, อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล และ ชวนชม ชินะตั้งกูร, 2553) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีนั้นจะประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ การทำงานที่ถูกสุขลักษณะ ความปลอดภัย การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานการบูรณาการด้านสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องอันเป็นประโยชน์ต่อสังคม จึงจะทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และการทำงานมีคุณภาพส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (Huse & Cummings, 1985, อ้างถึงใน ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะตั้งกูร, 2553)

อาจกล่าวได้ว่า มนุษย์แต่ละคนมีลักษณะแตกต่างหลากหลายในด้านความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ประสบการณ์ ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่ทำหน้าที่ในการปฏิบัติภารกิจต่างๆ ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มนุษย์จึงเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและมีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุด การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งท้าทายขององค์กร ซึ่งประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อมนุษย์ สามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรขององค์กร สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม รู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์กร นำไปสู่ความสำเร็จและ

ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ดังนั้นความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์กรนั้นๆ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (Quality of Working Life) จะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพร้อมที่จะอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และสติปัญญาให้กับงานที่ทำ มีความตั้งใจในการทำงาน เป็นการลดปัญหาการขาดงาน และความคับข้องใจ ทั้งยังทำให้บุคลากรมีสัมพันธภาพอันดีกับบุคลากรอื่นในหน่วยงานและผู้รับบริการ ตลอดจนหน่วยงานอื่นที่ต้องประสานเพื่อเกิดความสำเร็จในงานในส่วนของภาครัฐสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน เป็นองค์กรกลางการบริหารทรัพยากรบุคคลของข้าราชการพลเรือน ได้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ซึ่งเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ประกอบกับพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 มาตรา 34, 13(8), และ 74 ทั้งยังได้จัดทำมาตรการการบริหารและพัฒนากำลังคนภาครัฐ (พ.ศ.2557-2561) และแนวปฏิบัติขึ้นเพื่อให้หน่วยงานในสังกัดบริหารและพัฒนากำลังคนได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่า พร้อมพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเพื่อรองรับภารกิจ มีแรงจูงใจ และมีความสุขในการปฏิบัติงาน โดยมาตรการนี้ครอบคลุมกำลังคนภาครัฐ ได้แก่ ข้าราชการ (ไม่รวมข้าราชการทหาร) พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำและกำลังคนประเภทอื่นในส่วนราชการสังกัดฝ่ายบริหารที่ซึ่งบุคลากรจากงบราชการแผ่นดินเท่านั้น (สำนักงาน ก.พ., 2557) ซึ่งไม่ครอบคลุมบุคลากรทั้งหมดของหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานราชการต่างให้ความสำคัญกับเรื่องนี้

เห็นได้จากกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ได้มีนโยบายการจัดทำนโยบายเชิงรุก โดยแบ่งออกเป็นนโยบายเร่งด่วน (Agenda Based) นโยบายด้านการบริหารการพัฒนา (Administration Based) และนโยบายขับเคลื่อนระดับพื้นที่ (Area Based) เพื่อให้กลุ่มเป้าหมายได้รับบริการสวัสดิการที่มีคุณภาพ เป็นธรรมและทั่วถึง กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ จึงได้เล็งเห็นถึงความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานขององค์กรให้ก้าวไปสู่การเป็นบุคลากรมืออาชีพ สามารถให้บริการต่อกลุ่มเป้าหมายได้อย่างเชี่ยวชาญ ถูกต้อง รวดเร็ว มีจิตมุ่งบริการและปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข จึงมีนโยบายให้กรมและหน่วยงานในสังกัดน่านโยบายบริหารการพัฒนา (Administration Based) ไปเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งกรมกิจการเด็กและเยาวชนเป็นหน่วยงานหนึ่งที่น่านโยบายด้านการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงมาจัดทำเป็น แผนยุทธศาสตร์ของกรมกิจการเด็กและเยาวชน พ.ศ.2560-2564 ซึ่งการดำเนินงานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน จึงไม่ได้มีเพียงการให้บริการเชิงรับภายในหน่วยงานเท่านั้น แต่ปัจจุบันในการดำเนินงานต้องมีการทำงานเชิงรุกร่วมกับองค์กรภาคีเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศโดยนำนโยบายของกระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์มาเป็นกรอบในการดำเนินงาน บุคลากรของหน่วยงานทุกตำแหน่งจึงล้วนมีความสำคัญต่อการดำเนินการของหน่วยงานในบริการต่าง ๆ เพื่อให้บริการที่จัดขึ้นแก่เด็กเป็นไปอย่างมีคุณภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการจัดสวัสดิการสังคมสำหรับเด็กของกรมกิจการเด็กและเยาวชน ซึ่งจะส่งผลให้เด็กได้รับการดูแล การส่งเสริม การพัฒนา และการฟื้นฟูทั้งด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม จิตใจ และสติปัญญาอย่างรอบด้าน ในการปฏิบัติงานของบุคลากรต้องอาศัยความเชี่ยวชาญ ความชำนาญ ประสบการณ์ องค์ความรู้ เทคนิค และทักษะต่าง ๆ ในการปฏิบัติงานบางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจเกิดความเครียด ความยากลำบาก หรือความกดดันในการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นปัญหาส่วนตัว ปัญหาจากการปฏิบัติงาน ปัญหาจากสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และปัญหาจากสภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น บุคลากรต้องดูแลผู้ใช้บริการที่มีจำนวนมาก ไม่ได้สัดส่วนกับจำนวนผู้ดูแลเด็ก จำนวนเวลาในการดูแลเด็กที่เลี้ยงเด็กต้องดูแลเด็ก 24 ชั่วโมงต่อวัน ภาวะการเจ็บป่วยที่เรื้อรัง โรคติดต่อ ภาวะทุพโภชนาการในเด็ก การขาดเครื่องมือหรืออุปกรณ์ที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านรายได้ของบุคลากร ภาระหนี้สิน ภัยธรรมชาติ การเมือง เป็นต้น ซึ่งย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานหรือการให้บริการต่อเด็กในความอุปการะทั้งทางตรงและทางอ้อม

ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าบุคลากรผู้ปฏิบัติงานของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน มีความสำคัญในฐานะผู้ขับเคลื่อนภารกิจต่างๆ ของหน่วยงาน โดยเฉพาะในกลุ่มเป้าหมายที่เป็นเด็กอ่อน ช่วงอายุ 6 ปีแรกของชีวิตเด็ก ที่เป็นกลุ่มช่วงวัยที่มีความสำคัญต่อการเรียนรู้ของเด็ก เนื่องจากเด็กสามารถจดจำและเรียนรู้เรื่องราวต่างๆ ที่เกิดขึ้นกับเด็ก และบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี

พร้อมทั้งนำสิ่งที่ได้พบเห็น เรียนรู้ และถูกปฏิบัติจากผู้เลี้ยงดูมาเป็นต้นแบบในการแสดงออกทางพฤติกรรม ซึ่งอาจจะเป็นพฤติกรรมในทางบวกหรือทางลบก็ได้ ขึ้นอยู่กับวิธีการอบรมสั่งสอนเลี้ยงดูเด็กของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน หากบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความรู้ ความเข้าใจ มีบุคลิกภาพที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ย่อมส่งผลให้การดูแลเด็กที่มีคุณภาพได้

ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นว่าควรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรมีความต้องการที่จะร่วมงานกับหน่วยงานได้ยาวนานมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานแก่กลุ่มเป้าหมายของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังทำให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงานของบุคลากร และความต้องการที่แท้จริงในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหน่วยงานสามารถจัดบริการให้กับบุคลากรได้ตรงตามความต้องการ และเกิดการร่วมมือ ร่วมใจกันในการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์สูงสุดในการให้บริการแก่เด็กในความอุปการะของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนของกรมกิจการเด็กและเยาวชน

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้ามีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

ขอบเขตการวิจัย

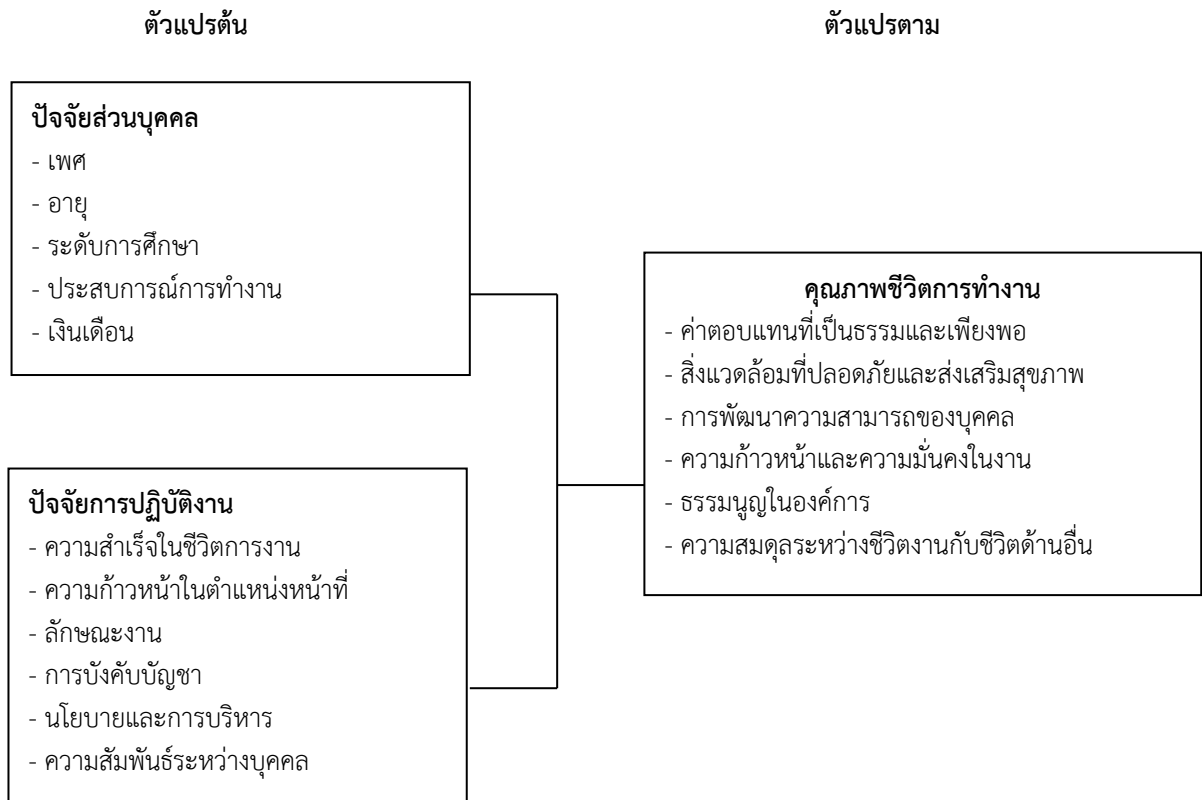
การศึกษาค้นคว้านี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน โดยผู้วิจัยมีการกำหนด ขอบเขตเนื้อหาการวิจัยและประชากรไว้ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยผู้ศึกษาประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปรวบรวมประเด็นที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า ประกอบด้วย 6 ด้าน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ธรรมเนียมในองค์กร และความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น มาประยุกต์ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย พี่เลี้ยงซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนของกรมกิจการเด็กและเยาวชนทั้ง 8 แห่งทั่วประเทศ ได้แก่ สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนรังสิต สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนปากเกร็ด สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนพญาไท สถานสงเคราะห์เด็กบ้านแคนทอง สถานสงเคราะห์เด็กบ้านเวียงพิงค์ สถานสงเคราะห์เด็กบ้านสงขลา สถานสงเคราะห์เด็กชายบ้านศรีธรรมราช และสถานสงเคราะห์เด็กหญิงอุดรธานี โดยดำเนินการแจกแบบสอบถามทางไปรษณีย์จำนวน 332 ฉบับ พี่เลี้ยงผู้ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ทั้ง 8 แห่ง ทั่วประเทศ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษา แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่าง ๆ ผู้ศึกษาจึงวิเคราะห์ตัวแปรต่าง ๆ ที่จำเป็นต้องใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน เพื่อหาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานต่อไป ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาดังกรอบแนวคิดต่อไปนี้



วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้วิธีการวิจัยในการศึกษา ดังนี้ **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ได้แก่ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน สังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ทั้ง 8 แห่ง ทั่วประเทศ ประจำปี 2560 จำนวน 332 คน ซึ่งได้รับกลับมาทั้งสิ้น 312 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.00

เครื่องมือในการวิจัย ดำเนินการศึกษา โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มประชากรที่จะศึกษาภาคสนาม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลส่วนบุคคล ข้อมูลปัจจัยการปฏิบัติงาน ข้อมูลคุณภาพชีวิต และข้อเสนอแนะต่อความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุข ซึ่งผู้ศึกษาได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นอย่างเป็นระบบเพื่อเป็นเครื่องมือสำหรับการรวบรวมข้อมูลและได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในคนของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ชุดที่ 2 สาขาสังคมศาสตร์ เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2562 จากนั้นนำแบบสอบถามไปสอบถามกับบุคคลที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่าง แต่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 30 ราย แล้วนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha) ซึ่งค่าความเชื่อมั่นที่ได้ต้องมากกว่า 0.70 ขึ้นไป ถึงจะเป็นแบบสอบถามที่สามารถนำไปใช้เป็นฉบับจริงได้

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว มาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคม (SPSS) นำเสนอโดยการบรรยายประกอบตารางสถิติ ได้แก่ สถิติวิเคราะห์เชิงพรรณนา (Descriptive Analytical Statistics) และสถิติวิเคราะห์เชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

การนำเสนอผลการศึกษา ผู้ศึกษานำเสนอผลการศึกษา โดยการพรรณนาความ อาศัยข้อมูลทางสถิติและการอภิปรายโดยใช้แนวคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถสรุปผลการศึกษิตตามข้อมูลที่ได้รับรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่าง ได้ข้อสรุปผลของคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยง และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน ตามวัตถุประสงค์ดังนี้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

ผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนอยู่ในระดับปานกลาง ด้วยค่าเฉลี่ย 3.39 โดยพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.84 รองลงมา ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ค่าเฉลี่ย 3.54 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ค่าเฉลี่ย 3.48 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ย 3.38 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ค่าเฉลี่ย 3.18 และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2.89

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 2.89 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า งานที่ได้รับเหมาะสมกับเงินเดือน ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 มีความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 เมื่อคิดทบทวนอย่างถี่ถ้วนแล้ว เงินเดือนและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ คຸ້ມคຳกับความอดทนของตนเอง ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 เงินเดือน สวัสดิการ โบนัสที่ได้รับ มีความยุติธรรมเหมาะสมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เงินที่ได้รับเพียงพอต่อภาวะการครองชีพในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.84 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า มีการให้ความรู้แก่บุคลากรให้ตระหนักถึงความปลอดภัย การป้องกันอุบัติเหตุต่าง ๆ ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 บริเวณที่ทำงานมีความสะอาด แสงสว่างเพียงพอ มีระบบระบายอากาศที่ดีในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 หน่วยงานมีการควบคุมการแพร่กระจายของเชื้อโรคและพาหะนำโรค รวมถึงการจัดขยะมูลฝอยอย่างเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 สภาพห้องน้ำมีความสะอาดและมีการดูแลอย่างถูกสุขลักษณะในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องใช้ที่มีคุณภาพในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.38 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้รับมอบหมายภารกิจและการทำงานเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 การได้รับความเดือนร้อน ผู้บังคับบัญชา ยินดีรับฟังและให้ความช่วยเหลือในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การคิดว่าการโยกย้ายพนักงานเป็นไปตามความเหมาะสมของผู้บังคับบัญชาในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 การเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ในหน่วยงานเป็นไปด้วยความเป็นธรรมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.18 การเลื่อนขึ้นเงินเดือนที่ผ่านมา การได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.18 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า การมีโอกาสได้แสดงผลงานอย่างชัดเจนในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 การได้รับการสนับสนุนให้ได้รับการศึกษาหรือดูงานเพื่อพัฒนาความสามารถที่ดีขึ้น

ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.32 การได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าในการปรับตำแหน่งและเงินเดือนที่สูงขึ้น ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.11 โอกาสในการได้รับการเลื่อนตำแหน่ง เป็นไปอย่างเสมอภาคและยุติธรรมในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.09 ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ มีโอกาสก้าวหน้าทัดเทียมกับตำแหน่งอื่น ๆ ในองค์กรในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

5. ด้านธรรมณูญในองค์กร ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมณูญในองค์กร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.54 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านธรรมณูญในองค์กรในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า องค์กรมีนโยบายชัดเจนในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 หน่วยงานกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรตามมาตรฐานตำแหน่งงานอย่างเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 ทุกคนในหน่วยงานได้รับความเสมอภาคในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 การมีสิทธิที่จะแสดงความคิดเห็นต่อผู้บังคับบัญชาโดยอิสระในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ความสามารถแสดงความคิดเห็นต่อผู้ร่วมงานให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยอิสระในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31

6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.48 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า ความสามารถวางแผนการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตไว้ล่วงหน้าได้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานประจำวัน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวและสังคมได้อย่างเหมาะสมในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การมีเวลาชีวิตตามบทบาทสามี-ภรรยา บิดา-มารดา หรือบุตรที่ดีได้ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 การมีความพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ยุติธรรมจากงานในแต่ละวันในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43

ปัจจัยการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

การศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนในภาพรวม ปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนอยู่ในระดับมาก ด้วยค่าเฉลี่ย 3.70 โดยพี่เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 3.89 รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ย 3.82 ด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน มีค่าเฉลี่ย 3.76 ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ย 3.68 ด้านการบังคับบัญชา มีค่าเฉลี่ย 3.61 และ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.42

1. ด้านความสำเร็จในชีวิตการงาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสำเร็จในชีวิตการงานโดยรวมเท่ากับ 3.76 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านความสำเร็จในชีวิตการงานในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้และประสบการณ์ที่ได้รับการพัฒนาเพิ่มขึ้นจากการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 การมีส่วนร่วมในการทำงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายของหน่วยงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การได้เห็นผลสำเร็จของงานที่ทำอย่างชัดเจนในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 และการมีโอกาสตัดสินใจเพื่อความสำเร็จของงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56

2. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.42 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายละเอียด พบว่า การได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะที่จำเป็น กับ การได้รับโอกาสในการเพิ่มพูนความสามารถที่จำเป็นจากการศึกษาในงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.50 การได้รับการพัฒนาเพื่อดำรงตำแหน่งหน้าที่ที่มีความรับผิดชอบสูงขึ้นในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ความรู้สึกรู้ว่ามีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในระดับปานกลางค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23

3. ด้านลักษณะงาน ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านลักษณะงาน พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.68 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านลักษณะงานในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่มีความสำคัญในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 การได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 การมีอิสระในการปฏิบัติงาน ตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 และการได้รับโอกาสในการทำงานที่ทำให้อยู่เสมอในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44

4. ด้านการบังคับบัญชา ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชา พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.61 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านลักษณะงาน ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณา รายชื่อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกันในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางและวิธีการแก้ไขปรับปรุงการทำงานได้ ตลอดเวลาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 การปฏิบัติงานได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.55 ผู้บังคับบัญชากล่าวชมเชยเสมอเมื่อทุ่มเทให้กับการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54

5. ด้านนโยบายและการบริหาร ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านนโยบายและการบริหาร พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.89 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านนโยบายและการบริหารในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การมีความรู้สึกว่าความสำเร็จของหน่วยงาน คือ ความสำเร็จด้วยในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 การพร้อมสนับสนุนหรือยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 การมีความเชื่อมั่นว่าหน่วยงานมีวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย ที่จะนำพาไปสู่ความสำเร็จในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 การมีความรู้สึกว่า เป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงานตรงกับเป้าหมายการดำเนินงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75

6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อปัจจัยการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พบว่า มีค่าเฉลี่ยโดยรวมเท่ากับ 3.82 ซึ่งแสดงว่ากลุ่มตัวอย่างมีความเห็นด้วยกับด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า การได้รับความร่วมมือและช่วยเหลืออย่างดีจากเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ความรู้สึกมีความสุขเมื่ออยู่ในหมู่เพื่อนร่วมงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การสามารถปรึกษากับเพื่อนร่วมงานได้เสมอเมื่อมีปัญหาในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ถ้าหากปฏิบัติงานผิดพลาด จะได้รับความเห็นใจจากเพื่อนร่วมงานเสมอในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของที่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน

จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ไม่ขาดงานหรือไม่มาทำงานสายมากที่สุด ร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 25.6 จัดงบประมาณสนับสนุนบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.6 จัดให้มีสวัสดิการอาหารเช้าและกลางวัน มีที่พักอาศัยให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ร้อยละ 8.3 และจัดสถานที่และเครื่องออกกำลังกายให้บริการบุคลากร ร้อยละ 8.3

จากการการศึกษาทั้งหมดสามารถสรุปภาพรวมได้ว่าที่เลี้ยงส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังมีความกังวลหลายๆ อย่างเช่นด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ แต่กระนั้นที่เลี้ยงก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีนโยบายและการบริหารที่ดีมาก สถานสงเคราะห์จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขวัญกำลังใจกับที่เลี้ยงที่ขยันทำงาน ไม่ขาดงานหรือไม่มาทำงานสาย มีบริการตรวจสุขภาพประจำปีสม่ำเสมอทุกปี มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พักอาศัยให้กับที่เลี้ยงด้วย

อภิปรายผลการศึกษา

จากผลการศึกษาผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารแนวคิด ทฤษฎี และ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อมาสนับสนุนการอภิปรายผลตามผลการศึกษา ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กก่อน จากการศึกษาในระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กก่อนอยู่ในระดับปานกลาง โดยผู้เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ จักรวาล นภาภาศ (2554) กล่าวว่าไว้ว่าบุคลากรต้องการมีความรู้สึกที่ดีในการทำงานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำสภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัย อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดวงมล คนโทเงิน (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาตาพุด จังหวัดระยอง พบว่า ด้านสภาพแวดล้อม มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิต รองลงมา ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ หทัยทิพย์ ลีรวงวนกุลธร (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับสมรรถนะชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับดี โดยการจะมีสมรรถนะที่ดี จะต้องพัฒนาจากความสามารถในการบริหารเวลาในการทำงานที่ก่อให้เกิดรายได้กับเวลาของชีวิตส่วนตัว รวมทั้งความต้องการทำกิจกรรมอื่นๆ ของชีวิต เช่น งานอดิเรก การเล่นกีฬา การมีปฏิสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งกิจกรรมขององค์กรได้อย่างเหมาะสมและเกิดการเอื้อประโยชน์ร่วมกันทั้งองค์กร ครอบครัว และตนเอง ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีภายในองค์กร

นอกจากนี้ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) กล่าวว่าไว้เช่นกันว่าการที่บุคคลได้รับการตอบสนองปัจจัยที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตแล้วจะพัฒนาความสามารถของตนเองให้ไม่เป็นภาระในการปฏิบัติงานแก่ผู้อื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน โดยให้มีโอกาสในการพัฒนาความรู้ใหม่ โดยการศึกษาจัดอบรม สัมมนา อบรมอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ สุภารัตน์ ครุขสิข (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพราะบุคลากรได้รับการพิจารณาให้ได้รับการขึ้นเงินเดือนที่เหมาะสมจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่า ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรณัฐ ประยูรดาราร (2552) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า มีข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กก่อน จากการศึกษาปัจจัยการปฏิบัติงานของผู้เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กก่อน ในภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานโดยรวมของกลุ่มตัวอย่างที่ปฏิบัติงานในสถานสงเคราะห์เด็กก่อน โดยผู้เลี้ยงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านนโยบายและการบริหารมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ ชาลิสา สุคนธ์พงศ์ (2553) ได้สรุปไว้ว่าองค์กรใดที่นโยบายและเป้าหมายของงานชัดเจนย่อมทำให้บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ส่งผลให้องค์กรนั้น ๆ บรรลุเป้าหมายที่ต้องการ เนื่องจากบุคลากรจะทุ่มเทพลังงานและความสามารถอย่างเต็มที่โดยไม่รู้จักเหน็ดเหนื่อยเพื่อให้ผลงานสำเร็จตามนโยบายการบริหารที่ตั้งเป้าหมายไว้ อีกทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ รองลงมา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ (2555) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัด

นครนายก พบว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมระหว่างบุคลากร ส่วนใหญ่รู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสำเร็จในชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รมัญชฎี ป้องกันภัย (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ พบว่า องค์กรเป็นสถานที่สร้างทั้งความสุข โอกาส และความสำเร็จรวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรภายในองค์กร โดยเฉพาะปัจจัยความสำเร็จในชีวิตการทำงานล้วนเป็นสิ่งที่ทุกบุคลากรล้วนต้องการประสบความสำเร็จในการทำงานในองค์กร ด้านลักษณะงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2560) ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต โดยควรให้ความสำคัญและส่งเสริมให้ทุกคนเข้าร่วมกิจกรรมด้านสังคมมากที่สุด โดยการจัดสรรเวลาในการทำงานให้เหมาะสม เพื่อให้พยาบาลมีความภาคภูมิใจในองค์กร รู้สึกมีคุณค่า และมุ่งการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ด้านการบังคับบัญชา สอดคล้องกับงานวิจัยของ อิงอร ต้นพันธ์ (2556) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ลักษณะการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา มีความยุติธรรมในการบริหารงาน จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่สำคัญตัวแปรหนึ่งที่ใช้สำหรับการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มัทณี บุญประเสริฐ (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับ วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ส่งผลต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นว่าการที่มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ มีผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับที่เห็นด้วยมาก

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อน จากการศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย จัดให้มีค่าตอบแทนพิเศษสำหรับบุคลากรที่ไม่ขาดงานหรือไม่มาทำงานสาย มากที่สุด ร้อยละ 42.0 รองลงมาคือ มีบริการตรวจสุขภาพประจำปี ร้อยละ 25.6 จัดงบประมาณสนับสนุนบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน ร้อยละ 10.6 จัดให้มีสวัสดิการอาหารเช้าและกลางวัน มีที่พักอาศัยให้กับบุคลากรภายในหน่วยงาน ร้อยละ 8.3 และจัดสถานที่และเครื่องออกกำลังกายให้บริการบุคลากร ร้อยละ 8.3 อีกทั้งยังซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปัจจัยจูงใจของเฮอิร์ชเบอร์ก (Frederick Herzberg, 1959, อ้างถึงใน วรรัช อุทธา, 2553) กล่าวว่า บุคคลนั้นมีโอกาสพัฒนาทักษะการทำงานอยู่เสมอ ซึ่งมีคนจำนวนมากที่ต้องการความสำเร็จในการทำงานและพอใจในการมีส่วนร่วมสร้างสรรค์ที่มีความสำคัญให้แก่องค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรณัฐ ประยูรตรา (2552) ทำการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ พบว่า แนวทางต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ค่าตอบแทนเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากนี้ อรุณ โรจนหัสติน (2556) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการดูแลสุขภาพอนามัยไว้ว่า ความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงานเป็นการตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ ที่เกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน

จากการศึกษาทั้งหมดสามารถสรุปภาพรวมได้ว่าพี่เลี้ยงส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากยังมีความกังวลหลายๆ อย่างเช่นด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย การส่งเสริมสุขภาพ แต่กระนั้นพี่เลี้ยงก็ยังสามารถปฏิบัติงานได้ดี เนื่องจากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนมีนโยบายและการบริหารที่ดีมาก สถานสงเคราะห์จึงควรพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยการให้ค่าตอบแทนที่เพิ่มขวัญกำลังใจกับพี่เลี้ยงที่ขยันทำงาน ไม่ขาดงานหรือไม่มาทำงานสาย มีบริการตรวจสุขภาพประจำปีสม่ำเสมอทุกปี มีการอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สวัสดิการอาหารกลางวัน และที่พักอาศัยให้กับพี่เลี้ยงด้วย ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดที่เกี่ยวกับการให้พนักงานรับผิดชอบในผลลัพธ์การดำเนินงานของตนเอง ซึ่ง เจอร์เชยวิส แมสซี และบราวน์ (Jurkiewicz, Massey & Brown, 1998) กล่าวว่า พนักงานจะสนใจสวัสดิการที่จะได้รับมากกว่า และสอดคล้องกับ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สุดารัตน์ ครุชสี (2557) ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนเขตกรุงเทพมหานครมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน” ผู้ศึกษาได้รวบรวมผลการศึกษาเป็นข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ผู้บริหารควรมีการส่งเสริมนโยบาย แผนงานและรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน ให้มีความชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของพี่เลี้ยงและควรเสริมโอกาสในการเรียนรู้ทักษะใหม่ๆ อันจะมีผลต่อการขยายความสามารถของกลุ่มตัวอย่าง การมีความรู้สึกมีคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทนายกับการทำงานของตัวเอง และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้

2. ผู้บริหารควรมีนโยบายการวางแผนพิจารณาค่าตอบแทนของพี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนที่เป็นธรรมเพียงพอ และเหมาะสม ซึ่งนโยบายควรจะมีโครงสร้างตำแหน่งงานที่มีเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพอย่างชัดเจน โดยจัดทำเกณฑ์หรือมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่งงาน ซึ่งหลักเกณฑ์ในการวิเคราะห์ความก้าวหน้าอาจประกอบด้วย สมรรถนะที่ต้องการในงาน ไม่ว่าจะเป็นความคิด พฤติกรรม การบริหารจัดการ และความฉลาดทางอารมณ์ ผลงานที่ผ่านมา หรือความสำเร็จที่ผ่านมา ความรู้ และทักษะ ที่ผ่านการสอบ/ทดสอบ ประสพการณ์จริงที่เกี่ยวข้องหรือผลการประเมินศักยภาพในอนาคต ผลการพิจารณาข้อเสนอวิสัยทัศน์และการสัมภาษณ์วิสัยทัศน์ และการผ่านการฝึกอบรม ในการวิเคราะห์เปรียบเทียบประเมินระบบการบริหารผลงานและการวางแผนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ที่ช่วยสนับสนุนให้บุคลากรแต่ละรายก้าวหน้าไปในสายอาชีพได้ตามศักยภาพ และได้รับความยุติธรรม นอกจากนี้ พี่เลี้ยงจะรู้สึกถึงความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และปลอดภัยที่ได้ทำงานในสถานสงเคราะห์มากขึ้น

3. ผู้บริหารควรมีการจัดโครงการนำร่อง หรือการจัดทำกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์ได้เข้ามามีส่วนร่วม ในการในการคิดวางแผน หาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นการบูรณาการ ร่วมกันระหว่างสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชน เช่น จะใช้หลักเกณฑ์อะไร ได้แก่การวิเคราะห์จากองค์ความรู้ ทักษะ สมรรถนะ หรือจำนวนปีขั้นต่ำของประสพการณ์ทำงาน เพื่อเป็นเกณฑ์ที่ช่วยในการพิจารณาแผนการพัฒนาระบบการบริหารผลงานเพื่อให้พี่เลี้ยงในสถานสงเคราะห์มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ลูกจ้างควร ได้รับค่าตอบแทนตามที่สถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชนกำหนด ค่าตอบแทนต้องเป็นไปตามวุฒิการศึกษา เป็นไปตามสภาพเศรษฐกิจความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ลูกจ้างมีหลายสถานภาพ ซึ่งหากสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชนไม่สามารถปรับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอได้ตามความต้องการของลูกจ้าง อันเนื่องจาก บริบททั่วไปและสถานสภาพทางการเงินของสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชนกำหนด ผู้บริหารควรให้ความสนใจแนวทางการสร้างอุดมคติการมีความสุขต่อชีวิตการทำงาน แม้จะมีค่าตอบแทนไม่มากนัก หรือสวัสดิการอย่างอื่น ที่ไม่ใช่เพียงค่าตอบแทน 2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ควรจัดให้ มีการตรวจสุขภาพประจำปี

จัดให้มีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพให้มากขึ้น ควรส่งเสริมให้ลูกจ้างออกกำลังกายอย่างน้อยสัปดาห์ละ 1 ครั้ง และควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกายมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาเชิงคุณภาพประกอบด้วย เพื่อให้ได้รายละเอียดและข้อมูลเชิงลึกมากยิ่งขึ้น เช่น การสัมภาษณ์ความรู้สึกของกลุ่มตัวอย่างที่เกิดจากการทำงานว่าการทำงานในลักษณะใดถึงได้รับรู้ถึงความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกับองค์กร ผู้บริการจัดการองค์กรอย่างไรจนทำให้รู้สึกผูกพันกับองค์กร

2. ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างประจำสถานสงเคราะห์เด็กอ่อนสังกัดกรมกิจการเด็กและเยาวชนในตำแหน่งอื่น ๆ เพื่อให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ระดับความสุขการทำงาน อันจะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาที่ถูกต้องมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จักรวาล นภาภาศ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจนครบาลหนองค้างพลู. วารสารวิทยบริการมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 22(1), 41-58.
- ชาลีสา สุคนธพงศ์. (2553). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในสำนักงานพลังงานภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา. ชลบุรี.
- ชุมพร ฉ่ำแสง และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาลศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ดวงกมล คนโทเงิน. (2556). ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- เนตรณัฐ ปรุระยุดารา. (2552). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- มัทณี บุญประเสริฐ. (2557). วัฒนธรรมขององค์กร พฤติกรรม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสำเร็จในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอกชน เขตห้วยขวาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- รัชชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ: กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- วรรษ อุทธา. (2553). แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพในจังหวัดอุบลราชธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. อุบลราชธานี.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ศิริพร ลือวิภาสกุล และชวนชม ชินะดังกูร. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยคริสเตียน. กรุงเทพมหานคร.
- สุดารัตน์ ครุทสิก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. เชียงใหม่.

- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา. นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- หทัยทิพย์ ลีวสวนกุลธร. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะชีวิตกับการทำงานของพนักงานสถาบันคุ้มครองเงินฝาก. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- อิงอร ตันพันธ์. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร.
- Jurkiewicz, C. L., Massey Jr, T. K., & Brown, R. G. (1998). Motivation in public and private organizations: A comparative study. *Public productivity & Management review*, 230-250.