

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอตามลำดับ ดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. บริบทขององค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

มนุษย์นับได้ว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะผลักดันให้งานประสบผลสำเร็จ ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลก็เป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่องานที่คนทำออกมา ในที่นี้ผู้วิจัยได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน และองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมี รายละเอียดของเนื้อหาตามลำดับ ดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)

การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นวิธีการหนึ่งในการพัฒนาองค์การซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารควรให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคลากรในองค์การซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลอันสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่ การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจึงเป็นสิ่งที่ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจการและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จากการศึกษาเอกสารงานวิจัยและทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องปัจจุบันกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับและได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งองค์การต่างๆ ในประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับ

พนักงานในแต่ละองค์การมากขึ้น มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวคิดและความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

Guest (1979, p. 76 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับปัจเจกบุคคลอันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือ ความรู้สึกที่หลากหลายอันเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับ ผลตอบแทนหรือประโยชน์ในทางเศรษฐกิจความมั่นคงสภาพแวดล้อมการทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์การและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Delamotte and Takezawa (1984, pp. 2-3 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งจะประกอบด้วยค่าจ้างชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้าในกรงานและการมีมนุษย์สัมพันธ์ซึ่งล้วนมีผล ต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

Huse and Cummings (1985, pp. 198-200 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเปีย, 2556, หน้า 42) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับประสิทธิภาพของ องค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการ ทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้นเพื่อเพิ่มผลผลิต

Casio (1989, p. 24 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การทำงานในชีวิตประจำวันได้แก่คุณภาพชีวิตในการทำงานขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติงานและวัตถุประสงค์ขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ที่การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสัมพันธภาพที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนางานซึ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสัมพันธ์กับระดับความต้องการของมนุษย์

Bovee (1993, p. 413 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 10-11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพใน

การทำงานโดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเองรวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการ ซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นกระทำได้โดยการทำการออกแบบงานชิ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายามที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานหน้าที่และความรับผิดชอบในงานโดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้วผลลัพธ์ที่ตามมาก็คือการแบ่งงานและมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ นอกจากนี้ยังมีวิธีการในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานตามปรัชญาในแนวทางนี้อีกเช่น การขยายขอบเขตงาน (Job enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายความรับผิดชอบงานในแนวตั้ง (Job enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อมุ่งเพิ่มผลผลิตเป็นหลักโดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคล

สุจินดา อ่อนแก้ว (2538, หน้า 12, อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเป็ย, 2556, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้ง ด้านร่างกายและจิตใจที่ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

Hackman and Suttle (1997, p. 3, อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเป็ย, 2556, หน้า 41) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การส่งเสริมให้มีประชาธิปไตยในองค์การให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีการบริหารโดยคำนึงถึงความสัมพันธ์ของพนักงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตที่เพิ่มขึ้นมากกว่าที่จะคำนึงถึงเฉพาะเทคโนโลยีมีการแบ่งปันผลประโยชน์และทรัพยากรที่ใช้ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังคำนึงถึงเรื่องเงินเดือน ค่าตอบแทน และสุขภาพร่างกาย ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีแนวคิดที่ใกล้เคียงกับความพึงพอใจในการทำงานและเกี่ยวข้องกับโปรแกรมการพัฒนาด้านองค์การ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 39-40, อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเป็ย, 2556, หน้า 40) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เราจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้โดยมีความพร้อมทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก ก็คือ

สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่ง ที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ชาญชัย อาจีนสมาจาร (2541, หน้า 41, อ้างถึงใน ยศวรรธน์ การะเกตุ, 2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิคและเศรษฐกิจ

สรพรรค ภัคดีศรี (2543, หน้า 72 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานต้องกระทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเรียกว่าการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กรตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานไปจนกระทั่งหลังการออกจากงาน พนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรด้วยระบบจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ผดาดพร เหมบุตร (2543, หน้า 2, อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 10) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือ ประเภทของงานที่ทำรวมถึงค่าตอบแทนที่เราพอใจและส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจความรู้สึกสุขทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รักทำให้มีความสุขในการทำงานนั้นๆ

สมยศ นาวิการ (2544, หน้า 3, อ้างถึงใน ยศวรรธน์ การะเกตุ, 2557, หน้า 6) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์ ซึ่งลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีลักษณะที่ประกอบไปด้วยความมั่นคง ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ความยุติธรรมภายในสถานที่ทำงาน งานที่น่าสนใจ และท้าทาย การมอบงานหลายด้าน การควบคุมงาน สถานที่ทำงาน ความท้าทาย ความรับผิดชอบ โอกาสเรียนรู้และเจริญเติบโต การรู้ผลการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น อำนาจหน้าที่ การยกย่อง และงานที่ก้าวหน้า เป็นต้น

ฐิติณัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 16, อ้างถึงใน พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว, 2558, หน้า 10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การรับรู้ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาส

ในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ดิน ปรัชญาพหุทธิ (2550, หน้า 266, อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า10) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากรซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 35-36, อ้างถึงใน พิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว, 2558 หน้า 11) ได้นิยามคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับจากประสบการณ์และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถ การบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันธรรมนุญในองค์กร การสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตด้านอื่นๆ และการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมสามารถสนองต่อความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

วันเพ็ญ ปานเปีย (2556, หน้า 33) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคลทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิตโดยบุคคลจะรู้สึกมีความสุขในการทำงาน มีความภาคภูมิใจยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำมีความเป็นอิสระในการทำงานทั้งด้านความคิดและการกระทำพึงพอใจในความสำเร็จที่ต้องการหรือตามความคาดหวังของบุคคลและรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงานนั้น

ยศวรรธน์ การะเกตุ (2557, หน้า 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับ การสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล ที่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งทางกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตในการทำงานอย่างสร้างสรรค์ด้วยผลตอบแทนที่องค์กรได้หยิบยื่นสิ่งที่ดี่อำนวยความสะดวกและปันประโยชน์แก่ผู้ทำงานในองค์กรที่ครอบคลุมถึงสุขภาพทางกายอารมณ์สังคมและจิตวิญญาณตลอดจนการดูแลบุคลากรเรื่องของการความปลอดภัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้วยสวัสดิการต่างๆ ให้แก่บุคลากรเพื่อคนทำงานเหล่านี้จะได้ตั้งใจทุ่มเททั้งกายและใจในการปฏิบัติงานอย่างมีความสุขมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีทั่วทั้งองค์กรอันเกื้อหนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล ที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการได้ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และสามารถทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2533, หน้า 4 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 13) ได้กล่าวไว้ว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องเกิดจากความมุ่งมั่นตั้งใจจริงขององค์กร โดยผู้บริหารมีความสำคัญที่สุดในการทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดขึ้น องค์กรสามารถสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของสมาชิกในองค์กรได้ ดังนี้

1. ผู้บริหารต้องสร้างความสอดคล้องระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางสังคมขององค์กรให้ดี ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความสอดคล้องระหว่างสังคมระบบสังคม และระบบเทคนิคขององค์กร เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่จะเข้ามาสู่องค์กรต้องคำนึงถึงลักษณะและความต้องการของบุคลากรในองค์กรด้วย
2. องค์กรจะต้องถูกออกแบบเพื่อปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมและจิตใจสมาชิกขององค์กรให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ อาจใช้วิธีการกลุ่มงานอิสระเป็นพื้นฐานของการทำงานภายในองค์กร สมาชิกของกลุ่มงานอิสระจะมีความเป็นอิสระและความรับผิดชอบส่วนบุคคลสูง และต้องการทำงานที่ท้าทายแตกต่างกันหลายอย่างเพื่อให้งานที่ทำอยู่สำเร็จเรียบร้อย

3. ความมีประสิทธิภาพขององค์กรจะขึ้นอยู่กับระดับความผูกพันที่สูงของพนักงานทุกคนเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ซึ่งจะเกิดจากวิธีการบริหารที่เน้นการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของสมาชิกทุกคนในองค์กร

Gordon (1991, pp. 635–637 อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเปีย, 2556, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” และมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่มคล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ (Quality circles) มีการประชุมกันภายในกลุ่มให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงานการเพิ่มคุณค่างานที่ทำซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าพนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงาน และการลาออกของพนักงานลดลงไป

Hackman and Suttle (1977, p. 9, อ้างถึงใน วันเพ็ญ ปานเปีย, 2556, หน้า 50) ได้กล่าวไว้ว่าความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย ได้แก่ 1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง 2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน) และ 3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (เกิดความผูกพันต่อองค์กร) นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Skrowan (1983, p. 492 อ้างถึงใน พิมลพรรณ แซ่เหลียว, 2558, หน้า 15) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น

4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันค่าสุขภาพ และการลดอัตราการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากบรรทัดฐานทางสังคมในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจการให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี จากที่กล่าวมาจะพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีส่วนสัมพันธ์กับการทำงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน บุคลากรเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต ทำให้ประสิทธิภาพในการทำงาน ได้ผลผลิตที่ดีขึ้น ช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพจิตช่วยให้บุคลากรเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

Kell (1995, pp. 1765-A อ้างถึงใน อมฤต หัศกรรจ, 2557, หน้า 23) ได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า มโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง ในสังฆมณฑลวอชิงตัน พบว่าตัวแปรที่สำคัญ 4 ตัวที่ต้องคำนึงถึง คือ บรรยากาศองค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และความพึงพอใจในการทำงาน

Bluestone (1977, p. 44 อ้างถึงใน อมฤต หัศกรรจ, 2557, หน้า 22-23) ได้กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร จึงจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ หมายความว่ารวมถึงการปรับปรุงการ

บริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้ประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

วันเพ็ญ ปานเปีย (2556, หน้า 50) ได้กล่าวสรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กรโดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตการพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างเป็นระบบโดยสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์กรจึงนับเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

Kossen (1991, pp. 217-225, อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 15) ได้กล่าวถึง สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการยอมรับ ประสบผลสำเร็จ เจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในแนวตั้งและแนวนอน (Getting loaded vertically horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการเรียนรู้เพิ่มมากขึ้น
3. สร้างสรรค์งาน (Creating whole job) การสร้างงานให้หลากหลายมากขึ้นจะทำให้สนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
4. มีการหมุนเวียนงาน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating job, Cross-training and multitasking) จะช่วยทำให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาสที่จะได้ใช้ทักษะมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ถูกต้องใจ (Do two "Dulls" Equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal lacing of praise and recognition) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้นโดยอาศัยวิธีการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน

7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจจะมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ประพฤติปฏิบัติตนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้ผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสาย ปฏิบัติตนใหม่

8. สร้างความรับผิดชอบในงาน (Building responsibility into job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้ตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ

9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing child care for employees' children) จะเป็นการช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงานหรือการมาทำงานสายของพนักงานได้

10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น สร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานโดยการเปิดเพลงมีเวลาพักมีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรงสมบูรณ์แล้ว จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานเองและต่องานที่ทำช่วยลดความเครียด ลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อความสำเร็จและความมีประสิทธิภาพขององค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคคลในองค์การจึงควรได้รับการเอาใจใส่ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ เจตคติที่ดีต่อการทำงานอย่างเหมาะสม เพิ่มศักยภาพของบุคคลและช่วยให้บุคคลประสบความสำเร็จมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถตอบสนองต่อความต้องการของบุคคลในองค์การมากที่สุด ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีและเกิดขวัญกำลังใจต่อการทำงาน สร้างองค์การให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายที่ตั้งไว้ และเจริญก้าวหน้าต่อไปทั้งในปัจจุบันและอนาคต

3. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการดำเนินงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญมีอยู่หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Cummings and Worley (1993, p. 302 อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลิศวานิช, 2557, หน้า 14-15) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ คือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
3. เปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน (Growth and security) หมายถึง งานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ แล้วยังช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงาน (Social integration) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิธีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The total life space) หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก

องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) หมายถึง พนักงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Bounds and Other (1995, p. 458 อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลคะวานิช, 2557, หน้า 15) ได้กล่าวถึงลักษณะองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญ 8 ประการด้วยกัน คือ 1) การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and fair compensation) 2) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and healthy work environment) 3) การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Development of human capacities) 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน (Growth and security) 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration) 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) 7) การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว (Balance of work, leisure and family time) และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance and social responsibility)

Walton (อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลคะวานิช, 2557, หน้า 16-17) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและจิตใจนั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็น
 อย่างดี (Development of human capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิด
 โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้
 ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่
 ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) หมายถึง งานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว
 ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่
 ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (Social integration)
 หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึง
 โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิต
 และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมใน
 การพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็น
 อย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค มีโอกาสมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา
 และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. การมีความสุขในสถานที่ทำงานกับชีวิตด้านอื่น (The total life)
 หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กร
 อย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมาก
 เกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต่อคร่ำเคร่งอยู่
 กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance)
 หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบ
 ต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม
 การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

Huse and Cummings (1985, p. 64 อ้างถึงใน พิมลพรรณ แซ่เหลี้ยว,
 2558, หน้า 18-19) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
 มี 8 ประการ คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ
2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง
5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและคงความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม
7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่คลายเครียดจากหน้าที่รับผิดชอบ
8. ความภูมิใจในองค์กร (Organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

จักษกรี เสริมทรัพย์ (2543, หน้า 52-53 อ้างถึงใน ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย, 2558, หน้า 16) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเมืองคัมโปบ ดังนี้

1. การยอมรับ (Recognition) คือมนุษย์ต้องการการยอมรับจากคนรอบข้าง เช่น ในการทำงานขึ้นใดขึ้นหนึ่งทุกต้องการที่จะได้รับมอบหมายงานและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหรือจากกลุ่มมอบหมายงานให้
2. การยิ้มแย้ม (Smiling) คือมนุษย์ต้องการเห็นรอยยิ้มเสมอทุกเวลาในการทำงานเนื่องจากว่าขณะทำงานหากเห็นรอยยิ้มของเพื่อนร่วมงานขณะทำงานร่วมกันก็จะสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ
3. ความมีอัธยาศัย (Courtesy) คือมนุษย์ต้องการอัธยาศัยที่ดีและความเป็นกันเองเมื่อติดต่อกับและประสานงานกับคนอื่นเพื่อที่จะทำงานหรือประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. ความเป็นมิตร (Friendliness) คือมนุษย์ต้องการความเป็นมิตรไม่ว่าจะอยู่ที่ใดเนื่องจากความเป็นมิตรต่อกันย่อมส่งผลถึงมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีด้วย
5. ความสะดวก (Convenience) คือมนุษย์ต้องการความสะดวกให้กับตนเองไม่ว่าจะทำสิ่งใดเพื่อความรวดเร็วโดยเฉพาะเวลาที่ที่เร่งรีบ
6. ความสบาย (Comfort) คือมนุษย์ต้องการความสบายให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นความสบายใจหรือสบายกายเพื่อความสุขของตนเอง
7. ความถูกต้อง (Correctness) คือมนุษย์ต้องการความถูกต้องและความเป็นธรรมไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะรู้สึกว่าคุณเองไม่อยากจะเป็นผู้ที่ถูกเอาเปรียบและจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเกิดความไม่ถูกต้อง

จากที่นักวิชาการได้กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวข้างต้นจะเห็นได้ว่า มีความสอดคล้องกันทั้งหมด 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย การพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์การ การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม เมื่อทำได้อย่างนี้แล้ว บุคลากรก็จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ทำงานอย่างมีความสุข ซึ่งในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ Cummings, Thomas and Worley, Christopher, Bounds, Gregory and Other และ Walton

มาใช้เพราะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมและสอดคล้องกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน
องค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ใน
ด้านต่างๆ นอกจากนี้จะทำให้งานมีประสิทธิภาพแล้วพนักงานในองค์การก็จะเกิดความรัก
ความสามัคคีมากยิ่งขึ้น

ตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบ ของคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	นักวิชาการ	คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ	ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต	การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	การมีระบบที่ยุติธรรม	การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว	ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม	ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของ	ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	การยอมรับ	ความสะอาด
Cummings and Worley	√	√	√	√	-	-	-	√	√	√	√	-	-	-	-
Bounds and Other	√	√	-	√	√	√	√	√	-	-	-	√	-	-	-
Walton	√	√	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-	-
Huse and Cummings	√	√	-	√	√	√	√	√	√	-	-	-	-	-	-
จັกกรี เสริมทรัพย์	-	√	-	-	√	√	√	-	-	√	-	-	√	√	√
รวม	4	5	2	4	4	4	4	4	4	2	2	1	1	1	1

จากตาราง 1 การสังเคราะห์ตัวแปรที่สำคัญขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการ เช่น Cummings and Worley (1993); Bounds and Other (1995); Walton (อ้างถึงใน เนติลักษณ์ เลิศวานิช, 2557, หน้า 16-17); Huse and Cummings (1985) พบว่า มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) ด้านการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต 5) ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) ด้านการมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัว และ 8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม

บริบทขององค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

องค์การปกครองเมือง เป็นองค์การบริหารรัฐชั้นเมือง ซึ่งมีบริบทคุ้มครองบริหารทางด้านการเมือง การปกครอง เศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคม การป้องกันชาติ ป้องกันความสงบ การก่อสร้างและบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทำหน้าที่ในการปกป้องรักษา และนำใช้ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและทรัพยากรอื่นๆ ในเขตพื้นที่เมืองตนและปฏิบัติแผนพัฒนาบ้านในเขตพื้นที่เมืองของตน (กฎหมายการปกครองท้องถิ่น ฉบับเลขที่ 68 ค.ศ 2015, หน้า 11)

1. ลักษณะที่ตั้งและสภาพภูมิประเทศ

เมืองปากซัน เป็นหนึ่งในจำนวน 7 เมืองของแขวงบอลิคำไซและเป็นเมืองเทศบาลของแขวงบอลิคำไซ มีภูมิประเทศเป็นที่ราบตั้งเสียบขอบแม่น้ำโขง ทิศเหนือติดกับเมืองบริคัญ ทิศใต้ติดกับอำเภอบึงกาฬ จังหวัดบึงกาฬ ประเทศไทย ทิศตะวันออกติดกับปากกระดิง ทิศตะวันตกติดกับเมืองท่าพระบาท เมืองปากซันเป็นยุทธศาสตร์สำคัญเป็นศูนย์กลางทางการเมือง การป้องกันชาติป้องกันความสงบเศรษฐกิจ วัฒนธรรมและสังคม มีพื้นที่ 654 ตารางกิโลเมตร หรือประมาณ 4,087.50 ไร่ครอบคลุมพื้นที่ 54 หมู่บ้าน เมืองปากซัน เป็นจุดศูนย์กลางเทศบาลของแขวงบอลิคำไซ มีสำนักงานองค์การของภาครัฐและเอกชน มีพนักงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐรวมอยู่อย่างมากมาย ก่อให้เกิด

ความสะดวกแก่การประสานการปฏิบัติงาน ประชาชนส่วนใหญ่มีระดับความรู้ ความสามารถค่อนข้างสูง มีพื้นฐานความซน มีน้ำใจรักชาติบ้านเมืองที่ดี

2. ด้านธรรมชาติ

เมืองปากซัน เป็นเมืองที่สมบูรณ์ไปด้วยทรัพยากรธรรมชาติต่างๆ ชนิด เช่น ป่าไม้ที่อุดมสมบูรณ์ไปด้วยไม้หลายชนิด มีสัตว์ป่ามากมายหลายชนิด มีทรัพยากรในดิน ลินในน้ำอย่างมากมาย มีแหล่งท่องเที่ยวทางธรรมชาติหลายแห่ง ซึ่งเหมาะแก่การเป็น แหล่งท่องเที่ยวในอนาคต มีพื้นที่ทุ่งราบกว้างขวางเหมาะสมแก่การปลูกข้าว ปลูกพืชผัก ปลูกไม้อุตสาหกรรมและไม้ผล และมีความเหมาะสมในการเลี้ยงสัตว์ เช่น ควาย วัว และ แพะ อื่นๆ มีสายน้ำธรรมชาติเหมาะแก่การสร้างชลประทานสนองน้ำให้แก่การเพาะปลูก

3. ด้านเศรษฐกิจและสังคม

เมืองปากซัน เป็นเมืองหนึ่งที่ได้รับการพัฒนาทางด้านโครงสร้างพื้นฐาน สมควรอันทำให้เศรษฐกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่องในระดับเฉลี่ยร้อยละ 8.7 ต่อปี มีเส้นทาง เข้าหาทุกๆ หมู่บ้าน ประชาชนมีไฟฟ้าใช้ มีน้ำประปา มีโรงเรียน โรงพยาบาล มีระบบสื่อสาร และคมนาคมที่ดี เป็นศูนย์กลางของการลงทุนในภาคเอกชนทั้งภายในและต่างประเทศ ทั้ง เป็นทางผ่านระหว่างแขวงภาคเหนือไปหาแขวงภาคใต้หรือไปหานครหลวงเวียงจันทน์ อาทิ เช่น เส้นทางหลวงหมายเลข 13 ใต้ เส้นทางหลวงหมายเลข 4 B เส้นทางหลวงหมายเลข 8 A เส้นทางหลวงหมายเลข 1 D และมีด่านสากลระหว่างปากซัน ถึงบึงกาฬ มีวัฒนธรรม ประเพณีอันดีงามของเผ่าของชาติ

เมืองปากซัน มีประชากรรวมทั้งสิ้น 44,327 คน เป็นประชากรชาย 21,908 คน ประชากรหญิง 22,419 คนโดยมีความหนาแน่น 67.77 คน/ตารางกิโลเมตร มีจำนวน ครัวเรือน 8,654 ครัวเรือน

4. เขตการปกครอง

เมืองปากซันมีเขตการปกครองครอบคลุม 54 หมู่บ้าน ประกอบด้วย (ที่มา: แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของเมืองปากซัน (ค.ศ. 2014-2019)

1. บ้านปากซัน
2. บ้านปากบึง
3. บ้านโพไซย
4. บ้านศรีมุงคุณ
5. บ้านโพศรี

6. บ้านมีไชย
7. บ้านศรีวิไล
8. บ้านสวนสะพาน
9. บ้านนาจิก
10. บ้านศรีสะอาด
11. บ้านโพธิ์สะอาด
12. บ้านศรีบุญเรือง
13. บ้านโพธิ์ไชย
14. บ้านหงส์ไชย
15. บ้านอาณูสรไชย
16. บ้านชะณะไชย
17. บ้านห้วยเสียด
18. บ้านบ้านน้ำเงียบ
19. บ้านท่งน้อย
20. บ้านท่งใหญ่
21. บ้านกล้วยอุดม
22. บ้านทางชิงสหว่าง
23. บ้านปัสซุม
24. บ้านท่าบ่อ
25. บ้านสองคลอง
26. บ้านโนนอุดม
27. บ้านบ่อแวงคำ
28. บ้านนาหัวภู
29. บ้านนาดี
30. บ้านนาสะพาน
31. บ้านสมสะอาด
32. บ้านสมสะอาด
33. บ้านนาเค้าล้ม
34. บ้านคำไผ่

35. บ้านคำบร
36. บ้านนาโหนด
37. บ้านนาส้มมอ
38. บ้านโพนสะพาน
39. บ้านสินไชย
40. บ้านโพนงาม
41. บ้านท่านา
42. บ้านหาดชายคุณ
43. บ้านปากกะดัด
44. บ้านแก้งสตอก
45. บ้านโพนไชยใต้
46. บ้านโตน
47. บ้านโพนโรม
48. บ้านห้วยชาย
49. บ้านนาม่วง
50. บ้านบง
51. บ้านหนองสามาล
52. บ้านทุ่งหว้าน
53. บ้านนาขาม
54. บ้านนาอ้อยหนู

5. โครงสร้างส่วนราชการขององค์การปกครองเมืองปากซัน

ในส่วนของโครงสร้างขององค์การปกครองเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีโครงสร้างทั้งหมด 26 ห้องการ แบ่งออกเป็น 2 สายปกครอง คือ ต้นสังกัดขึ้นกับองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นมี 10 ห้องการ ได้แก่

- 1) ห้องว่าการปกครองเมืองปากซัน
- 2) ห้องการตรวจการพรรคและรัฐเมืองปากซัน
- 3) ห้องการคณะจัดตั้งเมืองปากซัน
- 4) ห้องการสหพันธ์กรรมบาลเมืองปากซัน
- 5) ห้องการแนวลาสร้างชาติเมืองปากซัน

- 6) ห้องการสหพันธ์แม่หญิงเมืองปากซัน
- 7) ห้องการชาวหนุ่มประชาชนปฏิวัติลาวเมืองปากซัน
- 8) ห้องการสหพันธ์นักรบเก่าเมืองปากซัน
- 9) ห้องการส่งเสริมความก้าวหน้าของผู้หญิงเมืองปากซัน
- 10) ห้องการโฆษณาเมืองปากซัน

และต้นสังกัดขึ้นตรงกับกระทรวงมี 16 ห้องการ ได้แก่

- 1) ห้องการภายในเมืองปากซัน
- 2) ห้องการสาธารณสุขเมืองปากซัน
- 3) ห้องการยุติธรรมเมืองปากซัน
- 4) ห้องการอุตสาหกรรมและการค้าเมืองปากซัน
- 5) ห้องการกสิกรรมและป่าไม้เมืองปากซัน
- 6) ห้องการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมเมืองปากซัน
- 7) ห้องการ การเงินเมืองปากซัน
- 8) ห้องการแถลงข่าววัฒนธรรมและท่องเที่ยวเมืองปากซัน
- 9) ห้องการโยธาธิการและขนส่งเมืองปากซัน
- 10) ห้องการแรงงานและสวัสดิการสังคมเมืองปากซัน
- 11) ห้องการศึกษาศึกษาธิการและกีฬาเมืองปากซัน
- 12) ห้องการแผนการเมืองปากซัน
- 13) ห้องการวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเมืองปากซัน
- 14) ห้องการพลังงานและบ่อแร่เมืองปากซัน
- 15) ห้องการอัยการประชาชนเขตหนึ่ง
- 16) ห้องการสารประชาชนเขตหนึ่ง

บุคลากรขององค์การปกครองเมืองปากซัน ประกอบด้วย เจ้าเมือง รองเจ้าเมือง หัวหน้าและรองหัวหน้าห้องว่าการปกครองเมืองปากซัน หัวหน้า และรองหัวหน้าห้องการ หัวหน้าและรองหัวหน้าหน่วยงาน พนักงานนักวิชาการและเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการที่บรรจุในโครงสร้างขององค์การปกครองเมืองปากซัน มีทั้งหมด 836 คนหญิง 472 คน (ห้องการภายในเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ ณ วันที่ 16 ธันวาคม พ.ศ. 2558)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

คำไหว พรหมมหาไชย (2552, บทคัดย่อ, อ้างถึงใน แก้วกาญจน์ วิชัยรัตน์, 2557, หน้า 28-29) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีวัตถุประสงค์คือ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว เพื่อสำรวจถึงระดับขวัญและความพึงพอใจในการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการทำงานและข้อเสนอแนะของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว การศึกษาครั้งนี้ได้ใช้แบบสอบถามจำนวน 295 ชุด รวบรวมข้อมูล ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรีแห่ง สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมแล้วอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเฉพาะด้านการทำงานร่วมกันและสัมพันธภาพต่อผู้อื่นในองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านที่มีค่อนข้างต่ำ คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและส่งเสริมสุขภาพ ในด้านขวัญและความพึงพอใจในการทำงาน พบว่า ข้าราชการประจำสำนักในนายกรัฐมนตรีแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว มีระดับขวัญค่อนข้างสูงโดยเฉพาะความรู้สึกผูกพันต่องานที่ทำและความรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้ สำหรับความพึงพอใจในการทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานค่อนข้างสูงเช่นกัน โดยเฉพาะพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรต่อกัน การที่สามารถติดต่อสื่อสารพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาได้และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น ในส่วนของปัญหาและอุปสรรคในการทำงานของข้าราชการประจำในสำนักนายกรัฐมนตรี สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว โดยรวมพบว่า มีปัญหาและอุปสรรคในด้านเครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์ในการทำงานไม่มีประสิทธิภาพ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานบรรยากาศในการทำงานไม่เอื้ออำนวยต่อการทำงานข้าราชการยังมีรายได้ไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายต่อค่าครองชีพในปัจจุบัน ส่วนข้อเสนอโดยรวมคือให้ภาครัฐปรับปรุงด้านสวัสดิการและระบบเงินเดือน

รักชนก บุรุษานี (2555, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 92 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามตารางของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยคำนึงถึงความน่าจะเป็นและสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยใช้สถิติแบบการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลวิจัยพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากที่สุด มีอายุระหว่าง 25 – 30 ปี มีสถานภาพสมรส มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 – 20,000 บาท มีอายุการปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 3 ปี และเป็นฝ่ายปฏิบัติการ รักษาความปลอดภัย ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางซึ่งรายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในที่ทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสการใช้และพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโต ด้านการปกป้องสิทธิของพนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม และยุติธรรมมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า บุคลากร บริษัท ดูอิงเวล อินเทอร์เน็ตเนชั่นแนล จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการปฏิบัติงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ส่วนที่มีอายุ และฝ่าย/ สังกัดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

วันเพ็ญ ปานเปีย (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ

- 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน 12 ด้านของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสิงห์บุรีและ
- 2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรีจำแนกตาม สถานภาพผู้ตอบ ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือน หน่วยงานที่สังกัด ประเภทของบุคลากร และสังกัดกอง/ ปลัดเทศบาล กองการศึกษา/ส่วนการศึกษา กองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม กองช่าง/

ส่วนโยธา กองคลัง/ส่วนการคลัง ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านอยู่ในระดับมาก 8 ด้าน ระดับปานกลาง 4 ด้าน เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปน้อย คือ ด้านเงินเดือนและสวัสดิการ ด้านความสัมพันธ์สมดุระหว่างชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านนโยบายบริหาร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความรับผิดชอบต่องาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านลักษณะของงาน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดสิงห์บุรี จำแนกตาม อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาทำงาน รายได้ต่อเดือนหน่วยงานที่สังกัดและประเภทบุคลากร แตกต่างกันระดับนัยสำคัญที่ .05 ส่วนเมื่อจำแนกตามเพศ และสังกัดกองไม่พบว่าแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05

ชยพร ผ่องวรรณ (2556, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนศรีฤทัย อำเภอชลุม จังหวัดจันทบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนศรีฤทัย ใน 4 ด้าน คือ ด้านสุขภาพและหน้าที่ ด้านสังคมและเศรษฐกิจ ด้านจิตใจและวิญญาณ และด้านครอบครัว และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนศรีฤทัย ใน 4 ด้าน จำแนกตามเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีฤทัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก เมื่อพิจารณาในรายละเอียดสรุปได้ว่า ครูมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีฤทัยในด้านจิตใจและวิญญาณอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับแรก รองลงมาคือ ด้านครอบครัวอยู่ในระดับมาก ด้านสังคมและเศรษฐกิจอยู่ในระดับมาก และด้านสุขภาพและหน้าที่อยู่ในระดับมาก โดยมีความคิดเห็นเป็นอันดับสุดท้าย ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีฤทัย จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ครูที่มีเพศ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์การทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีฤทัยไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานการวิจัยและครูที่มีรายได้ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนศรีฤทัยแตกต่างกันจึงยอมรับสมมติฐานการวิจัย

ยศวรรธน การระเกตุ (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด “ร้อยแก่นสารสินธุ์” การศึกษาเพื่อเปรียบเทียบ ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ จำแนกตาม เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งและสังกัดหน่วยงานราชทัณฑ์และเพื่อศึกษาข้อเสนอแนะใน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่น สารสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า (1) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก 1 ด้าน ได้แก่ ด้านวินัยและจรรยาบรรณ และอยู่ในระดับปานกลาง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาค่าเฉลี่ยน้อย ได้แก่ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับ ปฏิบัติงาน ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพและด้านการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ (2) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสาร สินธุ์ ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน ระดับตำแหน่งและสังกัด หน่วยงานราชทัณฑ์ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัด ร้อยแก่นสารสินธุ์ ที่มี เพศ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน (3) ข้าราชการราชทัณฑ์ในกลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์ มีข้อเสนอแนะที่สำคัญในแต่ละด้าน ดังต่อไปนี้ ด้านการดูแลสุขภาพให้พร้อมสำหรับ ปฏิบัติงาน ได้แก่ ควรมีการจัดสถานที่ออกกำลังกายที่เป็นสัดส่วน มีความเหมาะสมและมี อุปกรณ์กีฬาเพียงพอ ด้านการช่วยเหลือการดำรงชีพ ได้แก่ หน่วยงานควรจัดสวัสดิการ เพิ่มเติมจากที่หน่วยงานมีให้ เช่น ส่งเสริมการมีรายได้เพิ่มขึ้นของครอบครัว และมีถุงยังชีพ ประจำเดือนแจกอย่างเพียงพอ ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ หน่วยงานควรนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในด้าน ต่าง ๆ เพื่อลดภาระงานที่ตรากตรำของเจ้าหน้าที่ ด้านการลดภาระงานที่ตรากตรำ ได้แก่ กรมราชทัณฑ์ควรมีการจัดอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ให้มีความเหมาะสมและเพียงพอ ด้านการ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจเจ้าหน้าที่ ได้แก่ ควรจัดให้มีการเพิ่มเงินค่าล่วงเวลา และเงิน เพิ่มค่าเลี้ยงภย (พ.ต.ร.) ให้มากกว่านี้ และด้านวินัยและจรรยาบรรณ ได้แก่ ควรจัดให้มี

การฝึกอบรมเกี่ยวกับระเบียบวินัยของข้าราชการและจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ตระหนักและปฏิบัติตนได้อย่างถูกต้องเหมาะสม

พระมหาวิชัย ตีบก้นเงิน (2557, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลวังกระแจะอำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนตำบลวังกระแจะ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี และ (2) ศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนตำบลวังกระแจะ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรี ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในตำบลวังกระแจะ โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงจากมาก ไปหาน้อยคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม และ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม และ (2) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในชุมชนตำบลวังกระแจะ อำเภอไทรโยค จังหวัดกาญจนบุรีในแต่ละด้าน คือ (2.1) ด้านจิตใจ วัดในพื้นที่ควรจัดโครงการนำหลักธรรมของพระพุทธศาสนามาสอนควบคู่กับหลักการดำเนินชีวิต โดยเริ่มปลูกฝังจิตสำนึกเกี่ยวกับความกตัญญูทวดเวที้ รู้จักพระคุณของบิดามารดา ปู่ย่าตายายตั้งแต่วัยเรียน และมีการสอนการปฏิบัติธรรมนั่งกรรมฐาน (2.2) ด้านร่างกาย องค์การบริหารส่วนตำบลวังกระแจะควรประสานความร่วมมือกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ชมรมผู้สูงอายุในชุมชน สำนักงานสาธารณสุขอำเภอไทรโยค ออกเยี่ยมเยียนผู้สูงอายุ เพื่อให้ความรู้คำแนะนำแก่ผู้สูงอายุเกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยที่ถูกต้อง (2.3) ด้านเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม ควรจัดกิจกรรมอาชีพเสริมให้กับผู้สูงอายุที่ต้องการมีรายได้เสริม ส่งเคราะห์ผู้สูงอายุที่เดือดร้อน โดยเฉพาะกับผู้สูงอายุที่ไม่สามารถช่วยเหลือตนเองได้และผู้สูงอายุที่ไม่มีรายได้เป็นของตนเอง และ (2.4) ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ควรจัดกิจกรรมให้ผู้สูงอายุกับสมาชิกในครอบครัว และผู้สูงอายุกับคนในชุมชนมาทำกิจกรรมร่วมกัน ตลอดจน วัด โรงเรียน องค์กร หรือสถาบันสำคัญต่างๆ ที่อยู่ในชุมชนเปิดโอกาสให้ ผู้สูงอายุเข้าร่วมถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ที่เป็นประโยชน์แก่นักเรียน นักศึกษา และคนในชุมชนเพิ่มเติม

ชัยสิทธิ์ สุวรรณน้อย (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต

การทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน ตำแหน่ง ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารอากาศกองบิน 21 ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี เมื่อจำแนกตามเพศและระดับการศึกษาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อจำแนกตาม อายุ ประสบการณ์ในการทำงาน เงินเดือน และตำแหน่ง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พิมลพรรณ แซ่เหลี่ยว (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อศึกษา(1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม (2) ระดับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม และ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก และรายด้านอยู่ในระดับดีมากจำนวน 5 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอยู่ในระดับปานกลางจำนวน 2 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน ตามลำดับ (2) ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรอยู่ในระดับมากทั้งภาพรวมและรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านความเต็มใจ และพยายามทุ่มเทที่จะทำงาน เพื่อความสำเร็จขององค์กร ด้านความเชื่อมั่นอย่างแรงกล้า ความต้องการและยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์กร และด้านความปรารถนาที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกขององค์กร ตามลำดับ (3) คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โอกาสในการพัฒนาตนเอง และสังคมสัมพันธ์ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมกันร้อยละ 49 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

วรรณ วรชัง (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยศิลปากร มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน มหาวิทยาลัย

ศิลปิน (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (3) วิเคราะห์บรรยากาศองค์กรซึ่งเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และ (4) เสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ผลการวิจัยพบว่า (1) บุคลากรสายสนับสนุนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ระดับดีมาก (2) บุคลากรที่ปฏิบัติงานวิทยาเขตต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 ส่วนเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือนและระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างก็มีระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน (3) บรรยากาศองค์กรทุกด้านสามารถร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สายสนับสนุน ได้ร้อยละ 77.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ การเพิ่มวงเงินสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลและค่าเล่าเรียนบุตรให้แก่บุคลากร การปรับปรุงระบบการรักษาความปลอดภัย การนำแนวทางการปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการทำงาน การแนะนำการทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น การสร้างจิตสำนึกสาธารณะ การจัดสรรงานตามภาระงานให้ตรงตามตำแหน่งอย่างชัดเจนเป็นระบบไม่ซับซ้อนและข้ามสายงาน การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและการสร้างภาพลักษณ์องค์กรอย่างต่อเนื่อง

ธัญญารัตน์ สัพโส (2558, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม จังหวัดสกลนคร ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานิคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านความสมดุลระหว่างภาระงานกับชีวิตส่วนตัวมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความเต็มใจ ทุ่มเท ความพยายามอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่นอย่างสูงในการยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่

ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านความต้องการอย่างแรงกล้าในการคงไว้ซึ่งการเป็นสมาชิกในองค์กรมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง และการหาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอพรหมานนิคม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำและมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r = 0.386$)

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Mangahas (1977, อ้างถึงใน พระมหาวิชัย ตีบก้นเงิน, 2557, หน้า 49) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตใน ฟิลิปปินส์ เพื่อประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาประเทศ พบว่าดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย 9 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ การมีสุขภาพและโภชนาการ การศึกษา รายได้และการ บริโภค การมีงานทำ ทรัพยากรธรรมชาติที่อยู่อาศัย และสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและความ ยุติธรรม ค่านิยมทางการเมืองและการเลื่อนขั้นทางสังคม

Shobe (1983, อ้างถึงใน สมยศ ชินโคตร, 2557, หน้า 192) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนประถมศึกษา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของครู และศึกษาปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุดและน้อยที่สุดต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามทัศนะของครูใหญ่และครูผู้สอน ผลการวิจัยพบว่า ครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษามีความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงกว่าครูผู้สอน และพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน โอกาสในการคิดค้นสิ่งใหม่ๆ การประสบความสำเร็จของครู ความมีอิสระในการทำงาน และความรับผิดชอบเป็นปัจจัยที่มีความ สำคัญมากที่สุด ส่วนกระบวนการการเจรจาหาข้อตกลงและความไม่พึงพอใจ โอกาสเพื่อความก้าวหน้า สถานภาพที่เป็นอยู่ ภาระหน้าที่ในการทำงาน และระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญน้อยที่สุด

Kells (1996, อ้างถึงใน ณปภัช ตะสิงห์, 2552, หน้า 28) ได้ศึกษาเรื่อง การรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในวิทยาลัยเทคโนโลยีและศิลปประยุกต์ 2 แห่ง ณ เมืองฮอนดารีโอ ประเทศแคนาดา สืบเนื่องจากว่า มีสัญญาแบ่งออกให้เห็นถึงการตกต่ำของคุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์ในวิทยาลัยดังกล่าวมาเป็นเวลานานพอสมควร แล้ว อีกทั้งกำลังใจในการทำงานของคณาจารย์เหล่านี้ ก็อยู่ในระดับต่ำด้วย ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจดูคุณลักษณะเด่นๆ ของผลตอบแทนที่คณาจารย์ฝ่ายวิชาการของวิทยาลัยเห็น

ว่าสำคัญต่อคุณภาพชีวิต พร้อมทั้งสำรวจเช่นเดียวกันกับบรรดาผู้บริหารวิทยาลัยและได้นำผลมาเปรียบเทียบเพื่อดูความสัมพันธ์และผลกระทบที่มีต่อวิทยาลัย ทั้งนี้โดยเจาะตัวแปรด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านส่วนตัว ซึ่งเป็นตัวแปรสำคัญที่กำหนดท่าทีของคณาจารย์ที่มีต่องาน ผลการสำรวจบ่งชี้ว่าคุณลักษณะเด่นของผลตอบแทนที่บรรดา คณาจารย์ประสงค์จะได้รับนั้นส่วนมากเป็นผลตอบแทนด้านภายในเป็นส่วนใหญ่มากกว่า สิ่งตอบแทนภายนอกและยังพบว่า คุณลักษณะเหล่านั้นสัมพันธ์กับกระบวนการและ คำนิยมทางด้านครอบครัวขององค์กร ในขณะที่คณาจารย์เหล่านี้รู้สึกว่าคุณภาพการทำงาน ของพวกเขาสัมพันธ์กับระดับขั้นทางการบริหารในองค์กร ความรู้สึกของคณาจารย์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความรู้สึกของฝ่ายบริหารการศึกษาครั้งนี้ยังบ่ง บอกอีกว่าผลของตัวแปรทางด้านพื้นที่ทางครอบครัวและด้านข้อมูลส่วนตัวนั้นมีผลน้อย ยากและไม่สม่ำเสมอต่อท่าทีและความประพฤติดของคณาจารย์

May et al (1999, อ้างถึงใน วีรชน พิลาทา, 2556, หน้า 83) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัทในสหรัฐอเมริกา จำนวน 146 บริษัท ผลการศึกษา พบว่า บริษัทที่จัดให้มีการบริหารจัดการในเรื่องคุณภาพชีวิตในกาทำงานจะสร้างความ พึงพอใจให้พนักงานและส่งผลให้พนักงานผลิตสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ ผลิตสินค้ามีคุณภาพ ให้บริการลูกค้าอย่างดี มีการพัฒนาปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้น คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ และผลสุดท้ายจะช่วยให้องค์กรมีผลประกอบการทางการเงินที่ดีขึ้น มากกว่าบริษัทที่ ไม่ได้จัดให้มีการดำเนินงานในเรื่องคุณภาพชีวิต

Thomas (2006, อ้างถึงใน พิมพ์พร วิวัฒน์พัฒนนะ, 2557, หน้า 45) ได้ศึกษา เรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของโรงเรียนในรัฐแมสซาชูเซตส์ โดยสำรวจ ความคิดเห็นของครูและผู้บริหารโรงเรียนในแมสซาชูเซตส์เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของ โรงเรียนรัฐบาลในรัฐแมสซาชูเซตส์และโรงเรียนเอกชนที่ผ่านมาผู้บังคับบัญชามีการใช้ อำนาจในการปฏิบัติงานของครูและครูต้องยอมรับระบบการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชา จากศึกษาโดยการสัมภาษณ์และใช้แบบสอบถามแบบคำถามปลายเปิด พบว่า โรงเรียน ของรัฐบาลผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลในการปฏิบัติงานมาก ในส่วนของโรงเรียนเอกชน ผู้บังคับบัญชายังมีอิทธิพลในการปฏิบัติงานมากเช่นกัน แต่เมื่อเปรียบเทียบแล้วยังน้อยกว่า โรงเรียนรัฐบาลและพบว่า ครูส่วนมากมีความต้องการให้ยกเลิกแบบเดิมต้องการให้มีการ เปลี่ยนแปลงระบบการปฏิบัติงานใหม่

จากแนวคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังกล่าว ข้างต้น ผู้วิจัยสรุปได้ว่า องค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองปากซันเป็นที่ได้รับการกระจายอำนาจถ่ายโอนภารกิจต่างๆ จากแขวงบอลิคำไซ ในหลายๆ ด้าน ด้วยเหตุที่เป็นองค์การที่ใกล้ชิดประชาชนสามารถรับรู้ปัญหาและสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างตรงจุด รวดเร็วและทันการณ์ด้วยเหตุผลนี้ การที่จะให้บริการสาธารณะให้แก่ประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและการที่ผลงานสัมฤทธิ์ผลได้นั้น ขึ้นอยู่กับบุคลากรหรือเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน จะต้องมีความมุ่งมั่นตั้งใจความตั้งใจกระตือรือร้นร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายและที่สำคัญที่สุดต้องมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีในองค์การ ซึ่งทำให้ผู้ศึกษาวิจัยเห็นว่า การที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ต้องอาศัยลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบุคคลเป็นตัวแปรอิสระ อาทิเช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงาน ระดับเงินเดือนและระดับขั้นตำแหน่ง ที่จะอาจมีผลต่อตัวแปรตาม ซึ่งผู้ศึกษาวิจัยเลือกใช้แนวคิดของ Cummings, Thomas and Worley, Christopher, Bounds, Gregory and Other และ Walton ทั้ง 8 ด้าน คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร 6) การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม 7) การมีความสมดุลของงานกับชีวิตครอบครัวและ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมเป็นตัวอย่างในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากสอดคล้องและครอบคลุมถึงลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นเมืองปากซัน แขวงบอลิคำไซ สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว