

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงาน
บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก

วันที่ได้รับต้นฉบับบทความ : 12 กรกฎาคม 2564

วันที่แก้ไขปรับปรุงบทความ : 29 กันยายน 2564

วันที่ตอบรับตีพิมพ์บทความ : 6 ตุลาคม 2564

จุฑามาศ อ้วนแก้ว¹, บุญญาพร แก้วยม²

นักศึกษาสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก

และ บุญลดา คุณาเวชกิจ^{3*}

อาจารย์ประจำสาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพิษณุโลก

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และ 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก โดยวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เก็บข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานของบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก จำนวน 188 คน ใช้สถิติค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.9 กลุ่มตัวอย่างมีช่วงอายุระหว่าง 21 ถึง 30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 44.1 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.9 มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.0 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในระดับ 1- 5 ปี ร้อยละ 63.3 ส่วนใหญ่มีรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท/เดือน ร้อยละ 83.0 ผลการศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นปัจจัยส่วนบุคคลในด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ส่วนอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยที่มีอิทธิพล พนักงานบริษัท

* ผู้ประสานงานหลัก: k.boonlada@hotmail.co.th

Factors Influencing Quality of Working Life : A Case Study of Modern Trade Company in Phitsanulok Province

Received: July 12, 2021

Revised: September 26, 2021

Accepted: October 6, 2021

Juthamas Uankaew¹, Bunyaporn Kaewyom²

Student of Human Resource Management

Faculty of Management Sciences, Phibulsongkram Rajabhat University

And Boonlada Kunavetchakij^{3*}

Lecture of Human Resource Management

Faculty of Management Sciences, Phibulsongkram Rajabhat University

Abstract

The objectives of this research were 1) to study on the difference of personal factors which affect to the quality of working life, and 2) to study on the influence of organizational factors which influence to the quality of working life with the employees of Modern Trade Company in Phitsanuloke Province. The instrument were questionnaires. The sample group were 188 employees of Modern trade Company. The statistics were frequency, mean, standard deviation, T-test, One-way ANOVA and multiple regression analysis. The result showed that 55.9 percent were female, 44.1 percent had aged between 21 to 30 years old, 55.9 percent were single, 75 percent had education lower than Bachelor's Degree, 91.5 percent were in the position of subordinate employees, 63.3% had worked in this company between 1-5 years and 83% had earned income less than 15,000 Baht per month. From the researching of the difference of personal factors were found that the difference of gender, age, marital status, education, position and income had no affected to the quality of working life excepted the difference of working time period at the statistical significance at level 0.05. From the influence of organizational factors such as policy and administration, career progression, recognition, employee morale and working environment had an influence on quality of working life. And the factors of working type or relationship at work had no influence on quality of working life at the statistical significance at level 0.05.

Keywords: Quality of Working Life, Influence Factors, Modern Trade Employees.

* Corresponding Author: k.boonlada@hotmail.co.th

บทนำ

ปัจจัยด้านองค์กร ถือเป็นปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้องกับองค์กร บรรยากาศภายในองค์กร เป็นการรับรู้ของบุคลากรที่มีต่อลักษณะหรือบรรยากาศภายในองค์กรที่บุคลากรปฏิบัติงาน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหารงาน ลักษณะงาน สัมพันธภาพในที่ทำงาน ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญกำลังใจในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน อย่างไรก็ตาม การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ เพื่อตอบสนองต่อปัจจัยพื้นฐาน ทั้งปัจจัยด้านการเงิน การยอมรับนับถือในสังคม รวมถึงความพึงพอใจในชีวิตของตนเอง แต่หากพนักงานไม่มีความสุขกับการทำงานหรือไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานก็จะทำให้งานที่ออกมาไม่มีประสิทธิภาพ ดังนั้น ปัจจัยด้านองค์กรเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะส่งผลและสนับสนุนให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีขึ้น (สุภพร พงษ์เสถียรศักดิ์, 2556)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน การมีการบังคับบัญชาสภาพการทำงานค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน หากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน งานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มีคุณภาพหรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจนำไปสู่การเพิ่มผลผลิตและประสิทธิผลขององค์กร พนักงานจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ องค์การต้องสร้างแรงจูงใจโดยพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดสอดคล้องตามเป้าหมายของการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงยังทำให้ความพอใจของลูกค้าด้วยเช่นกัน ซึ่งจะเป็นการจัดเตรียมเพื่อให้การเจริญเติบโตและผลกำไรของบริษัทสูงขึ้น (Lau and May, 1998: 212-214 อ้างถึงใน เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม, 2553) ดังนั้นการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์การ

บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลกที่ทางผู้วิจัยต้องการศึกษา เป็นอีกบริษัทที่ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นอย่างยิ่งดังนั้นบริษัทจะต้องศึกษาและสำรวจความต้องการที่แท้จริงของพนักงานในทุกแง่มุมและหาวิธีที่จะพัฒนานโยบาย และวิธีการที่จะจูงใจพนักงานอย่างสม่ำเสมอ เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงาน และสามารถเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้พนักงานพร้อมที่จะทุ่มเทแรงกายแรงใจและทำงานด้วยความตั้งใจด้วยศักยภาพที่พนักงานมีอย่างเต็มที่

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีนั้นจะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้ความสามารถ และสามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่วางไว้ ดังนั้นผู้

ศึกษาจึงสนใจศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรอื่นหรือผู้ที่สนใจ เพื่อพัฒนาพนักงานขององค์กรตนเองให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไมโครเทรคในจังหวัดพิษณุโลก
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทไมโครเทรคในจังหวัดพิษณุโลก

เอกสาร ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560) กล่าวว่าลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ เป็นต้นเนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาที่แตกต่างกันซึ่งหมายความว่า มุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

กรณีการ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้ศึกษาและพบความหลากหลายทางด้านพฤติกรรม ความคิด ทศนะคติ และความพึงพอใจของพนักงานในองค์กรต่างๆ ซึ่งลักษณะพฤติกรรมที่หลากหลายของพนักงานมีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงาน ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคล

ทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล (Individual Differences Theory) ของ De Fleur (1996) ได้เสนอหลักการพื้นฐานเกี่ยวกับทฤษฎีความแตกต่างระหว่างปัจเจกบุคคล ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความแตกต่างกันอย่างมากในองค์ประกอบทางด้านจิตวิทยาบุคคล
- 2) ความแตกต่างนี้บางส่วนมาจากลักษณะทางชีวภาพหรือทางร่างกายที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยทั่วไปแล้วจะมาจากการเรียนรู้ที่แตกต่างกัน
- 3) มนุษย์ทุกคนถูกเลี้ยงดูภายใต้สภาพแวดล้อมที่หลากหลาย จึงทำให้มีการเปิดรับความคิดเห็นที่แตกต่างกันไป
- 4) สิ่งแวดล้อมที่แตกต่างกันทำให้เกิดทัศนคติค่านิยมและความเชื่อถือที่ส่งผลกระทบไปถึงลักษณะทางจิตวิทยาส่วนบุคคลที่แตกต่างกันไป

2. ทฤษฎีสองปัจจัย (Two - Factory Theory) ของเฮิร์ซเบิร์ก

เฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959, อ้างถึงในลัดดาวิทย์ สกฤตสุข, 2550, มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2551, วารุณี แดบสูงเนิน, 2554) กล่าวว่าทฤษฎีสองปัจจัยเป็นทฤษฎีที่เกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน อีกด้วย ปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) และ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

2.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นองค์ประกอบปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพึงพอใจในหน่วยงานให้เกิดความพอใจในงาน ซึ่งเป็นปัจจัยภายใน (ความต้องการภายใน เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและเป็นตัวกระตุ้นที่ทำให้คนขยันปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- 1) ความสำเร็จของงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับนับถือ (Recognition)
- 3) ความก้าวหน้า (Advancement)
- 4) ลักษณะของงาน (The work Itself)
- 5) ความรับผิดชอบ (Responsibility)

2.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) หรือปัจจัยการบำรุงรักษา (Maintenance Factor) เป็นองค์ประกอบที่ไม่เกี่ยวกับงานโดยตรง แต่เป็นองค์ประกอบที่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่เป็นปัจจัยที่ช่วยสนับสนุนให้แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าปัจจัยด้านค้ำจุนไม่มี หรือมีในลักษณะที่ไม่สอดคล้องกับบุคลากรในหน่วยงาน ก็จะทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน (Job dissatisfaction) ถือว่าเป็นปัจจัยภายนอก เป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจในการทำงาน หากขาดปัจจัยกลุ่มนี้ ประกอบด้วย

- 1) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)
- 2) การบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น (Interpersonal Relation)
- 4) เงินเดือน (Salary)
- 5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working Condition)

การค้นพบของเฮิร์ซเบิร์ก (Herzberg สรุปได้ว่า ปัจจัยค้ำจุนมีขึ้นเพื่อบำรุงจิตใจของผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน ซึ่งก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพึงพอใจในผลงานกระตุ้นให้กระตือรือร้นในการทำงานยิ่งขึ้น ดังนั้น ถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจัดให้มีการจูงใจที่เหมาะสม

3. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของบุคคล ในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ซึ่งการจะวัดว่าคุณคนจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานหรือไม่นั้น ต้องพิจารณาจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ครอบคลุมสภาพชีวิตที่ดีทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่ง Walton (1973 อ้างถึงใน กัญญาภัทร อัสวพพระ, ขวัญลักษณ์ คำโณม และ ศักดิ์ระวีร์ วรวัฒน์ประัญญา, 2560) ที่มียุคประกอบ 8 ประการ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร 4) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5) ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม

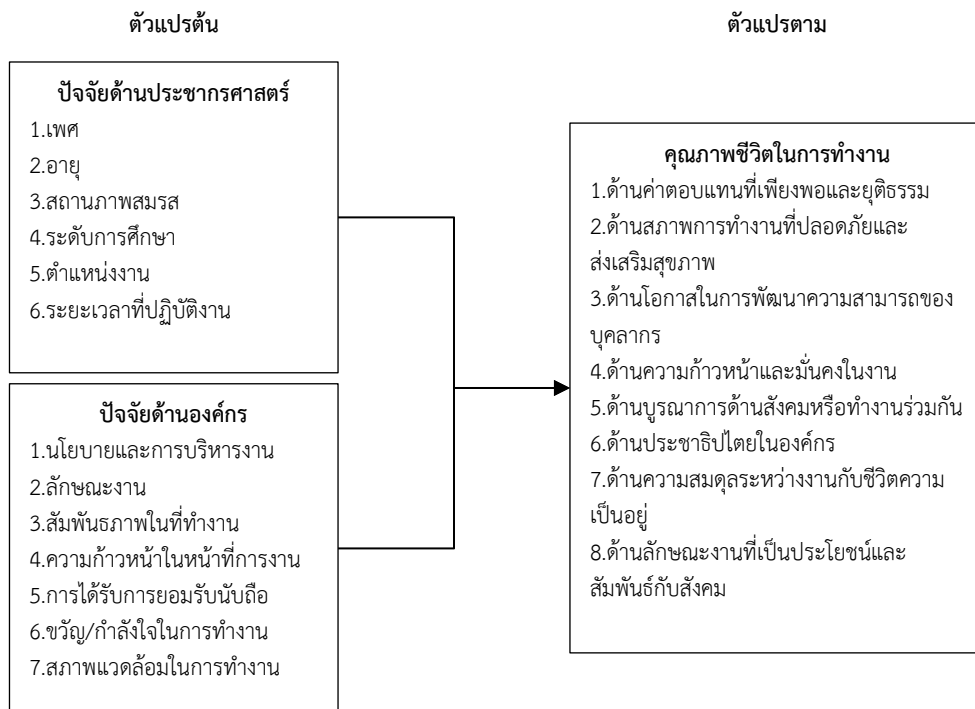
จากการทบทวนวรรณกรรม ผู้วิจัยกำหนดสมมติฐานการวิจัยดังนี้

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก

กรอบแนวคิดการวิจัย

กรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ได้ประยุกต์ใช้แนวคิดของ Walton (1973) ที่ได้เสนอองค์ประกอบที่สำคัญและเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์และสัมพันธ์กับสังคม



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหาร ในบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก ประชากรทั้งสิ้น 356 คน กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จำนวน 188 คน ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีของ Yamane (Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ตอน คือ ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล ปัจจัยด้านองค์กร ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำการสร้างเครื่องมือโดยศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องและนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและเหมาะสมของเนื้อหาโดยใช้ดัชนี IOC (Index of Item-Objective Congruence) เลือกข้อที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานในบริษัทโมเดิร์นเทรด จำนวน 30 ชุด และนำมาหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา โดยมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.82 งานวิจัยนี้เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลกับพนักงานระดับปฏิบัติการ ระดับหัวหน้างาน ระดับผู้จัดการ และระดับผู้บริหาร บริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัด

พิษณุโลก และนำแบบสอบถามที่ได้มาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามและนำไปวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล และใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) วิเคราะห์สมมติฐานทั้ง 2 ข้อโดยมีการใช้สถิติการวิจัย ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 จะใช้สถิติเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที (t-test) กรณีการเปรียบเทียบของกลุ่มสองกลุ่มที่อิสระต่อกันและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หรือ F-test เมื่อพบความแตกต่างจะทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe)

สมมติฐานที่ 2 จะใช้การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อหาอิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งได้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) พบว่า

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.9 และเพศชาย ร้อยละ 44.1 อายุ มากที่สุดอยู่ในช่วง 20 – 30 ปี ร้อยละ 44.1 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด ร้อยละ 55.9 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 75.0 และ น้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 25.0 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 91.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในอยู่ในระดับ 1- 5 ปี ร้อยละ 63.3 มีรายได้ส่วนใหญ่คือ น้อยกว่า 15,000บาท/เดือน ร้อยละ 83.0

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ความแตกต่างของข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกัน สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามเพศ จำแนกตามอายุ จำแนกตามสถานภาพ จำแนกตามระดับการศึกษา จำแนกตามรายได้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

สมมติฐานที่ 2 อิทธิพลของปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก สามารถสรุปผลได้ดังนี้

ตารางที่ 1 สรุปภาพรวมปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงาน

ปัจจัย	ปัจจัยด้านองค์กรกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน						
	B	S.E.	β	T	Sig.	Tolerance	VIF
คงที่	0.148	0.252		0.587	0.56		
1. นโยบายและการบริหารงาน	0.219	0.080	0.160	2.742	*0.01	0.502	1.993
2. ลักษณะงาน	-0.045	0.062	-0.039	-0.727	0.47	0.605	1.653
3. สัมพันธภาพในที่ทำงาน	-0.040	0.070	-0.029	-0.580	0.56	0.675	1.481
4. ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	0.024	0.055	0.246	3.691	*0.00	0.385	2.596
5. การได้รับการยอมรับนับถือ	0.236	0.051	0.283	4.621	*0.00	0.457	2.188
6. ขวัญ/กำลังใจในการทำงาน	0.158	0.075	0.138	2.098	*0.04	0.396	2.524
7. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	0.227	0.055	0.234	4.144	*0.00	0.538	1.862

$R^2 = 0.680$, $F = 57.650$ * $P < 0.05$

จากตารางที่ 1 สรุปภาพรวมปัจจัยองค์กรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของพนักงานพบว่า ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนปัจจัยองค์กรด้านลักษณะงาน ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ไม่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

อภิปรายผลการศึกษา

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีรายละเอียดดังนี้

1.1 เพศ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม (2558) ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าเพศที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.2 อายุ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ พิมพ์กมล จักรานุกูล (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุที่มีอิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าอายุที่แตกต่างกันไม่ส่งผลที่มีต่อการธำรงรักษาพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3 สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรสในการทำงานของบุคลากร พบว่าสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4 ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับเสาวรส คูหาปัญญา (2552) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาในชีวิตการทำงาน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกันไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.5 ด้านตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับปริญารณ พวงยัย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านตำแหน่งงานในชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษา พบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.6 ด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ของความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระยะเวลาปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 3 คู่ ได้แก่ ระยะเวลาปฏิบัติงานน้อยกว่า 1 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี และ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 6 – 10 ปี กับ ระยะเวลาปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี นอกนั้นไม่แตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับไศรตี โชคคุณะวัฒนา (2559) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในการทำงานของพนักงาน พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.7 ด้านรายได้ ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับรัตนารณ บุญมี (2558) ที่ได้ทำการศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้ในการทำงานของพนักงาน พบว่า รายได้ที่แตกต่างกันไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. อิทธิพลของตัวแปรปัจจัยด้านองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน มีรายละเอียดดังนี้

2.1 ปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน ในเรื่องการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ของพนักงาน ที่เสนอแนะได้รับความสนใจและนำไปสู่การจัดทำเป็นนโยบายของหน่วยงานอย่างเป็นรูปธรรม ด้านการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานต่าง ๆ ด้านองค์กรกำหนดบทบาทหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรไว้ชัดเจน และด้านเกณฑ์ประเมินผลและติดตามผลการปฏิบัติงานของอย่างเป็นธรรม ย่อมส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับรัฐกร กลิ่นอุบล (2551) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยองค์กรด้านนโยบายและการบริหารงาน พบว่านโยบายและการ

บริหารงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารไปปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ในเรื่องการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้นตามความสามารถได้รับการพิจารณาความดีความชอบ โดยยึดหลักคุณธรรม การได้รับการสนับสนุนจากองค์กรของท่านให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การไม่มีความวิตกกังวลกับอนาคตการปฏิบัติงาน และด้านการได้รับการสนับสนุนให้โอกาสไปศึกษาดูงานฝึกอบรมและลาศึกษาต่อ ย่อมส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรางคณา ชูเชิดรัตน์ (2558) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยองค์กรด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เกี่ยวกับแรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร พบว่าด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในเรื่องงานที่ได้รับมอบหมายเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ การได้รับผิดชอบงานสำคัญ ๆ อยู่เสมอเนื่องจากผู้บังคับบัญชาเห็นความสามารถ ด้านผลงานของท่านได้รับการชื่นชมจากเพื่อนร่วมงานการได้รับความไว้วางใจและความคาดหวังจากองค์กร และรู้สึกตนเองเป็นส่วนหนึ่งในความสำเร็จขององค์กร ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน สอดคล้องกับ สุมานันท์ สกุลดี และชินโสณวิสิฐนิกิจา (2561) ที่ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยพบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับสำคัญมาก ประกอบด้วย ด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

2.4 ด้านขวัญ/กำลังใจในการทำงาน ในเรื่องการได้รับการให้ความสำคัญมาก เพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน รู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ ได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับ ความพยายามในการทำงาน ได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงานส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ (2560)

2.5 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในเรื่อง สภาพแวดล้อมโดยทั่วไปในที่ทำงาน การจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร การนำ อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีความทันสมัยมาใช้ เพื่อให้การทำงานมีความสะดวกรวดเร็วขึ้น เป็นสัดส่วน สะอาดเป็นระเบียบ เรียบร้อยสะดวกต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ที่พบว่าปัจจัยสภาพแวดล้อมมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนในทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาคุนภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ประเด็นด้านระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของพนักงานที่มีระยะเวลายาวนานกว่า จะมีความรู้สึกมั่นคง และสามารถพัฒนาคุณภาพชีวิตได้ดีกว่าผู้ที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบายและการบริหารงานที่ตอบสนองความมั่นคง สร้างความมั่นใจให้พนักงานที่มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานน้อยหรือเพิ่งเริ่มต้นปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ขวัญ/กำลังใจในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้จะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่น ๆ ที่อาจมีความสัมพันธ์หรืออาจส่งผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ เช่นความเครียดวัฒนธรรมองค์กรภาวะผู้นำปัจจัยการดูแลตนเองด้านจิตใจ เป็นต้น เพื่อทำให้องค์กรสามารถนำผลการวิจัยมาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรบุคคลและองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้นผู้วิจัยแนะนำให้ศึกษาขอบเขตด้านพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความเห็นที่แตกต่างจากกลุ่มตัวอย่างอื่น ๆ เช่น พนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดใน จังหวัดอื่น ๆ เป็นต้น

2. ควรทำการวิจัยผสมผสานระหว่างวิจัยเชิงปริมาณและวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปขยายขอบเขตการวิจัยให้มากขึ้นและทราบประเด็นที่แตกต่างของการศึกษาเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยเสนอว่าควรขยายการศึกษาวิจัยไปยังบริษัทประเภทอื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงข้อมูลที่หลายหลายสามารถนำไปพัฒนาแผนกลยุทธ์ที่ดีขึ้นและน่าจะเป็นประโยชน์ในการนำไปวิเคราะห์แปรผลหรือพยากรณ์ตัวแปรร่วมอื่น ๆ เช่น พฤติกรรมของคนช่วงอายุถัดไป เป็นต้น

3. ควรมีการศึกษาการเปรียบเทียบกับบริษัทในพื้นที่ใกล้เคียงที่ทำธุรกิจมีลักษณะเดียวกัน ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริษัทโมเดิร์นเทรด ในจังหวัดพิษณุโลก

เอกสารอ้างอิง

- กรณิการ์ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กร บริษัท คูเวตปิโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- กัญญาภัทร อัสวพระ, ขวัญลักษณ์ คำโฉม และศักรินทร์ วรรณนะปริญญา. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ที่ปฏิบัติงานภายในสนามบินสุวรรณภูมิ. *ราชภัฏเพชรบูรณ์สาร*, 19(1), 27-35.

- กัลยพัชร ทรัพย์แย้ม. (2558). การศึกษาข้อมูลส่วนบุคคลลักษณะความเป็นผู้นำและความผูกพันต่อองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติการบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม. (2553). การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย ทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตติวรรณ เรืองสุวรรณ. (2560). ขวัญกำลังใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในงานเปรียบเทียบระหว่างพนักงานสัญญาจ้างและพนักงานประจำของบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมแห่งหนึ่ง (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ทัศนีย์ ขาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. กรุงเทพฯ : สถาบันมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต
- ปรียาภรณ์ พวงทัย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 (การค้นคว้าอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิมพ์กมล จักรานุกุล. (2559). อิทธิพลของความผูกพันต่อองค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อการดำรงรักษา กรุงเทพมหานคร (การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- มหาวิทยาลัยรามคำแหง. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ตรัง: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รัฐกร กลิ่นอบล. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในการนำนโยบายการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีไปปฏิบัติ: กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในภาคกลาง (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. (วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ลัดดาวัลย์ สกฤตสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- วรินทร์ ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร.* (การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วรางคณา ชูเชิดรัตน์. (2558). *แรงจูงใจในการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพการรับรู้ความยุติธรรมในองค์กร และความสามารถในการฟื้นฝ่าอุปสรรคที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร* (การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- วารุณี แดบสูงเนิน. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร การเสริมสร้างพลังในงานและคุณภาพการให้บริการของพยาบาลระดับปฏิบัติการ โรงพยาบาลแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศุภษร พงษ์เสถียรศักดิ์. (2556). *ปัจจัยภายในองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา ในจังหวัดนครราชสีมา* (การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). นครราชสีมา: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสาน.
- โสธรตี โชคคุณะวัฒนา. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ธนาคารกรุงไทย สำนักงานใหญ่* (ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุมานันท์ สกฤต และชินโสณวิสิฐนิจิภา. (2561). *แรงจูงใจกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย. Veridian E-Journal, Silpakorn University, 11(3), 1909-1925.*
- เสาวรส คูหาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานและแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง* (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- De Fleur, M. (1996). *Theories of Mass Communication*. New York: A Liberal Art Perspective, Boston: Houghton Mifflin.
- Walton, R.E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management Review, 15(1), 11-21.*
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.