

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน*

The Quality of Work Life of Private Organization Employees

ชวลิต ศุภศักดิ์อำรง

Chavalit Supasaktumrong

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี

Faculty of Management Science, Thepsatri Rajabhat University, Thailand.

¹Corresponding Author's Email: alit2001@hotmail.com



บทคัดย่อ

บทความวิจัยมีวัตถุประสงค์คือ 1) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน 2) เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน และ 3) เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มคนบริเวณสยามสแควร์ จตุจักร และประตูน้ำ จำนวน 600 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ การวิเคราะห์ไควสแควร์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 และ 3. ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน; องค์การภาคเอกชน

Abstract

The research article consisted of the following objectives: 1) to study the personal factors affecting the quality of work life of private organization employees; 2) to study the factors related to the quality of work life of private organization employees; and 3) to predict the factors affecting the quality of work life of private organization employees. A sample group consisted of people in the area of Siam Square, Jatujak and Pratunam in a total of 600

*Received July 5, 2020; Revised August 3, 2020; Accepted September 6, 2020



persons, obtained by means of simple random sampling. The research instruments were questionnaires. The statistics used for content analysis were percentage, chi-square test, and multiple linear regression.

From the study, it is found as follows: 1) The personal factors affecting the quality of work life are education level and income level; 2) The factors related to the quality of work life are the satisfaction towards work, mental health, organizational culture, economic status, working environment. All of which are have a statistically significant correlation at the .05 level; and 3) The factors predicting the quality of work life are satisfaction towards work, mental health, organizational culture, economic status, working environment.

Keywords: Quality of Work Life; Private Organization

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-7 เป็นต้นมา (พ.ศ. 2504-2539) ทำให้เกิดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมอย่างตัวอย่างรวดเร็ว การพัฒนาอุตสาหกรรมต้องใช้คนเป็นกำลังแรงงานสำคัญในการผลิตสินค้าและแรงงานด้านบริการ ยิ่งมีความจำเป็นต้องใช้คน แรงงานจากภาคเกษตรกรพยายามเข้าสู่เมือง เพื่อรับจ้างทำงานในอุตสาหกรรม ต่าง ๆ ทำให้มีผลกระทบกับการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านโครงสร้างทางสังคม การเมืองและวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนและเกิดปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานตามมา เพราะการปรับตัวเข้ากับระบบที่เปลี่ยนแปลงและการจากการปรับตัวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นี้ ทำให้เกิดปัญหาแรงงานตามมาหลายประการ แต่ละปัญหาก่อให้เกิดแรงงานขาดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานขึ้นอย่างมากและต่อเนื่องมาถึงปัจจุบัน (Ruangdech, 2002) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 -12 (พ.ศ. 2540- 2564) มุ่งเน้นคนเป็นศูนย์กลางพัฒนา เพราะคนเป็นปัจจัยชี้ขาดความสำเร็จของการพัฒนาทุกเรื่อง องค์การต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีคุณภาพและมีความพร้อมที่จะรับกระแสการเปลี่ยนแปลงจากเศรษฐกิจยุคใหม่ได้อย่างรู้เท่าทัน นอกจากนี้ยังเน้นการเสริมสร้างคนไทยให้มีคุณภาพ เป็นคนเก่ง คนดี มีความรับผิดชอบต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น นอกจากนี้ยังมุ่งพัฒนาสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน คนไทยมีคุณธรรมนำ ความรอบรู้ รู้เท่าทันโลกครอบครัวอบอุ่น ชุมชนเข้มแข็ง สังคมสันติสุขเศรษฐกิจมีคุณภาพ เสถียรภาพ และเป็นธรรม สิ่งแวดล้อมมีคุณภาพและทรัพยากรธรรมชาติยั่งยืน อยู่ภายใต้ระบบบริหารจัดการประเทศที่มีธรรมาภิบาล ดำรงไว้ซึ่งระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข และอยู่ในประชาคมโลกได้อย่างมีศักดิ์ศรี (Ruangdech, 2002; Office of the National Economic and Social Development Board, 2018) จะเห็นได้ว่าทรัพยากรคนนั้นถือเป็นหนึ่งในทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุด

พนักงาน ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน องค์การมีการลงทุนกับพนักงานเป็นจำนวนมาก ได้แก่ การจ่ายค่าจ้างและผลตอบแทน ในรูปเงินเดือน โบนัส เงินกองทุนสำรองเลี้ยง

ชีพ หรือการฝึกอบรม การสัมมนา เป็นต้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเทอย่างเต็มกำลังความสามารถ ซึ่งส่งผลต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานและประสิทธิภาพของงาน นอกจากนี้สภาพความเป็นอยู่และการดำเนินชีวิตในสังคมโดยรวมดีขึ้น (Anun, 2009)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นปัจจัยสำคัญที่พนักงานให้ความสนใจ เนื่องจากการจ้างงานในปัจจุบัน เงินเดือนหรือค่าจ้างและสวัสดิการที่สูงเพียงอย่างเดียวไม่ใช่เป้าหมายของพนักงานอีกต่อไป หากแต่ต้องมีบรรยากาศการทำงานที่เกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม การได้เป็นตัวเองและความสมดุลในการใช้ชีวิต เช่น การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมีความสุข การได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาองค์กรและสังคม เป็นต้น (Kajornnun, 2008, cite in Pankao, 2013) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานครอบคลุมทั้งผลตอบแทนและประโยชน์ที่ได้รับ โอกาสการมีส่วนร่วมและความก้าวหน้าในองค์การ ความมั่นคงในงาน ประเภทของงาน คุณสมบัติขององค์การและการมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Riggio, 1996 cite in Pankao, 2013) โดยเชื่อว่าคุณภาพชีวิตการทำงานช่วยส่งเสริมสุขภาพกายและสุขภาพจิตให้พนักงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและองค์การ นำไปสู่การพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ ซึ่งมีข้อค้นพบว่าบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้มีความเต็มใจการทำงานต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการตั้งไว้ (Hackman, and Sutte; Organ, and Bateman, 1991 cite in Pankao, 2013) นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานมาจากภาพการดำรงชีวิตที่ดี ซึ่งองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกเกิดจากความพึงพอใจการทำงานและเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน อันเป็นปัจจัยทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน (Lalaibab, 2007) อีกทั้งการสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นเครื่องมือในการพัฒนาที่จะนำไปสู่การกำหนดมาตรฐานการพัฒนาที่เหมาะสม เพื่อเป็นแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงนโยบายให้องค์การต่าง ๆ นำไปใช้ปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ที่มีอยู่เป็นพลังในการขับเคลื่อนในองค์การ สังคม ชุมชน ให้สามารถดำรงอยู่ได้อย่างดีพร้อม ๆ กับการพัฒนาเศรษฐกิจที่เหมาะสมกับบริบทของสังคมไทย ด้วยการทำให้พนักงานพึงพอใจ ตั้งใจทำงาน ผลผลิตที่มีคุณภาพ ทำให้ลูกค้าได้สินค้าที่ดี ผู้มีส่วนได้เสียพึงพอใจต่อการเพิ่มศักยภาพการแข่งขัน และสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กร (Na Talang, 2013)

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมุ่งศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน คือ ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยอื่น ๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน การวิจัยเรื่องดังกล่าวชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่แท้จริงของคุณภาพชีวิตในการทำงาน องค์ความรู้ใหม่ที่ได้จากการวิจัยสามารถอธิบายได้ว่าพนักงานในองค์การภาคเอกชนมีคุณภาพชีวิตเป็นอย่างไร มีปัจจัยอะไรบ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีในองค์การภาคเอกชน และท้ายที่สุดคุณภาพชีวิตของการทำงานจะเป็นเครื่องชี้วัดว่าองค์กร/หน่วยงานใดมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน
2. เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน
3. เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) โดยใช้แบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรที่ศึกษา ตัวแปรต้น ได้แก่ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ คือ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระดับรายได้ ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงาน ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน

ขั้นตอนที่ 2 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยนี้เป็นกลุ่มคนบริเวณสยามสแควร์ จตุจักร และประตูน้ำ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มคนบริเวณนี้เพราะกลุ่มคนบริเวณนี้มีผู้ที่ทำงานในองค์การภาคเอกชนที่หลากหลายและเป็นแหล่งที่เป็นย่านการค้าทางธุรกิจ กลุ่มคนบริเวณนี้ผู้วิจัยไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน ในแต่ละบริเวณ ผู้วิจัยต้องการสุ่มตัวอย่างที่เป็นคนที่ทำงานภาคเอกชนคิดเป็นร้อยละ 85 หรือ 0.85 จากประชากรทั้งหมดด้วยความเชื่อมั่นร้อยละ 99 และยอมรับค่าความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่างได้ร้อยละ 5 หรือ 0.05 (adapt from Kunthongjun, 2017) เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างบริเวณละ 195.92 คน ผู้วิจัยตัดสินใจเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบริเวณละ 200 คน รวม 3 แห่ง เท่ากับ 600 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่ายสอบถามจากคนที่ทำงานอยู่ในองค์การภาคเอกชน

ขั้นตอนที่ 3 การสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยสร้างและพัฒนาแบบสอบถามจากการทบทวนวรรณกรรมแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นข้อคำถามที่เกี่ยวกับข้อมูลทางประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ข้อคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ใช้มาตรวัดแบบลิเคิร์ตและข้อเสนอแนะ แล้วนำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา จำนวน 3 ท่าน ได้ค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Item Objective Congruence Index: IOC) เท่ากับ 1.00 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลองกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับเรื่องที่ศึกษาซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำผลการทดลองนี้มาหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มีค่าเท่ากับ .95 หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์แจกให้กับกลุ่มตัวอย่างบริเวณสยามสแควร์ จตุจักร และประตูน้ำ จำนวน 600 คน แล้วนำแบบสอบถามที่ได้ไปวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสรุปผลการวิจัยต่อไป

ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลและการนำเสนอข้อมูล การวิจัยนี้ใช้สถิติค่าร้อยละ การวิเคราะห์ไควสแควร์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ



ผลการวิจัย

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 443 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี จำนวน 232 คน คิดเป็นร้อยละ 38.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 321 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 275 คน คิดเป็นร้อยละ 45.8 ระดับรายได้ อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท จำนวน 264 คน คิดเป็นร้อยละ 44.0 เมื่อพิจารณาภาพรวม พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์กร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับเห็นด้วย เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย จำนวน 368 คน คิดเป็นร้อยละ 61.3 ภาวะสุขภาพจิต มีความคิดเห็นในระดับมีสุขภาพจิตดี จำนวน 411 คน คิดเป็นร้อยละ 68.5 วัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย จำนวน 340 คน คิดเป็นร้อยละ 56.7 สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 40.7 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 281 คน คิดเป็นร้อยละ 46.9 คุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง จำนวน 431 คน คิดเป็นร้อยละ 71.8 ตามลำดับ

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการวิจัยมีดังต่อไปนี้

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัย	Value	Sig.	ระดับความสัมพันธ์ (Gamma)	ผลการทดสอบ
เพศ	0.293	.864	-	ยอมรับ H_0
อายุ	4.679	.586	-	ยอมรับ H_0
สถานภาพสมรส	3.969	.460	-	ยอมรับ H_0
ระดับการศึกษา	46.801	.000*	.250	ปฏิเสธ H_0
ระดับรายได้	17.920	.006*	.284	ปฏิเสธ H_0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 ผลการทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับระดับการศึกษาและระดับรายได้ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยที่ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($G=.250$) และระดับรายได้มีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ($G=.284$)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรม องค์การสถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ปัจจัย	Value	Sig.	ระดับความสัมพันธ์ (Gamma)	ผลการทดสอบ
ความพึงพอใจในการทำงาน	101.584	.000*	.699	ปฏิเสธ H_0
ภาวะสุขภาพจิต	35.692	.000*	.416	ปฏิเสธ H_0
วัฒนธรรมองค์การ	62.511	.000*	.657	ปฏิเสธ H_0
สถานภาพทางเศรษฐกิจ	22.752	.000*	.415	ปฏิเสธ H_0
สภาพแวดล้อมการทำงาน	173.000	.000*	.753	ปฏิเสธ H_0

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 ผลการทดสอบด้วย χ^2 -test พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($G=.699$) ภาวะสุขภาพจิต มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($G=.416$) วัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางค่อนข้างสูง ($G=.657$) สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง ($G=.415$) และสภาพแวดล้อมการทำงานมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($G=.753$)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน

ตารางที่ 3 ค่าน้ำหนักความสำคัญของปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตัวแปร	B	S.E.	Beta	t	Sig.
ความพึงพอใจในการทำงาน (X_1)	0.356	0.060	0.247	5.959	0.000*
ภาวะสุขภาพจิต (X_2)	0.781	0.055	0.053	1.412	0.016*
วัฒนธรรมองค์การ (X_3)	0.161	0.064	0.101	2.534	0.012*
สถานภาพทางเศรษฐกิจ (X_4)	0.624	0.130	0.167	4.794	0.000*
สภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5)	0.528	0.071	0.274	7.202	0.000*
ค่าคงที่		9.709			
สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R)		0.597			
ประสิทธิภาพการทำนาย (R^2)		0.356			
ประสิทธิภาพการทำนายที่ปรับแล้ว		0.351			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



จากตารางที่ 3 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน (X_1) ภาวะสุขภาพจิต (X_2) วัฒนธรรมองค์กร (X_3) สถานภาพทางเศรษฐกิจ (X_4) และสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5) ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในการทำนายเท่ากับ 0.597 โดยมีประสิทธิภาพในการทำนายร้อยละ 35.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์การถดถอย ได้ดังนี้

$$Y = 9.709 + 0.356 (X_1) + 0.781(X_2) + 0.161 (X_3) + 0.624 (X_4) + 0.528 (X_5)$$

นำสมการนี้ไปใช้ในการทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน

องค์ความรู้ใหม่

ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ประกอบด้วย ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สภาพแวดล้อมการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร ภาวะสุขภาพจิต และสถานภาพทางเศรษฐกิจ ปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยที่ช่วยให้ การพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเอกชนดีขึ้น โดยที่ปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารองค์กรต้องบริหารจัดการดังนี้

1. ระดับการศึกษา พนักงานที่มีการศึกษาสูงจะมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเองตามความรู้ความสามารถ มีโอกาสเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกับผู้บริหารและหัวหน้างานมากกว่า สิ่งเหล่านี้ช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

2. ระดับรายได้ พนักงานที่มีรายได้มากจะมีรายได้ที่ใช้จ่ายเพียงพอทั้งต่อตนเองและครอบครัว อย่างไรก็ตามเมื่อเกิดสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมภายนอก เช่น การเกิดภาวะเงินเฟ้อ เศรษฐกิจผันผวน ค่าครองชีพสูงขึ้น ผู้บริหารในองค์กรจะต้องพิจารณาสภาพแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตพนักงานดังกล่าวด้วย เพื่อให้รายได้ของพนักงานที่ได้รับสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ทั้งของตนเองและครอบครัว

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องมีครุภัณฑ์ วัสดุการดำเนินงานในสำนักงานที่เพียงพอต่อการทำงานของพนักงาน มีห้องทำงานที่ปลอดโปร่ง สบายตาและสบายใจในการทำงาน มีป้ายเตือนแสดงให้เห็นชัดเจน มีอากาศบริสุทธิ์เพียงพอต่อการทำงาน สถานที่ทำงานเป็นสัดส่วน มีสิ่งอำนวยความสะดวกครบครัน มีการจัดบริการรักษาความสะอาดของสถานที่ภายในองค์กร/หน่วยงานเพียงพอ

4. ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้บริหารองค์กรต้องบริหารจัดการลักษณะการทำงานที่พนักงานปฏิบัติให้เหมาะสมกับความถนัดและมีโอกาสใช้ความรู้อย่างเต็มที่ ปริมาณงานความรับผิดชอบเหมาะสมกับความสามารถ งานที่ปฏิบัติอยู่ไม่ยากเกินความสามารถ มีความภูมิใจในงานที่ทำ เพื่อนร่วมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกันและให้กำลังใจในการทำงาน ผู้บริหารยังต้องติดต่อสื่อสารกับพนักงาน และยินดีให้คำอธิบายในสิ่งที่พนักงานต้องการรู้ รวมทั้งเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความยากง่ายของงาน องค์กรมีความช่วยเหลือด้านสวัสดิการองค์กรและสังคมให้กับพนักงาน

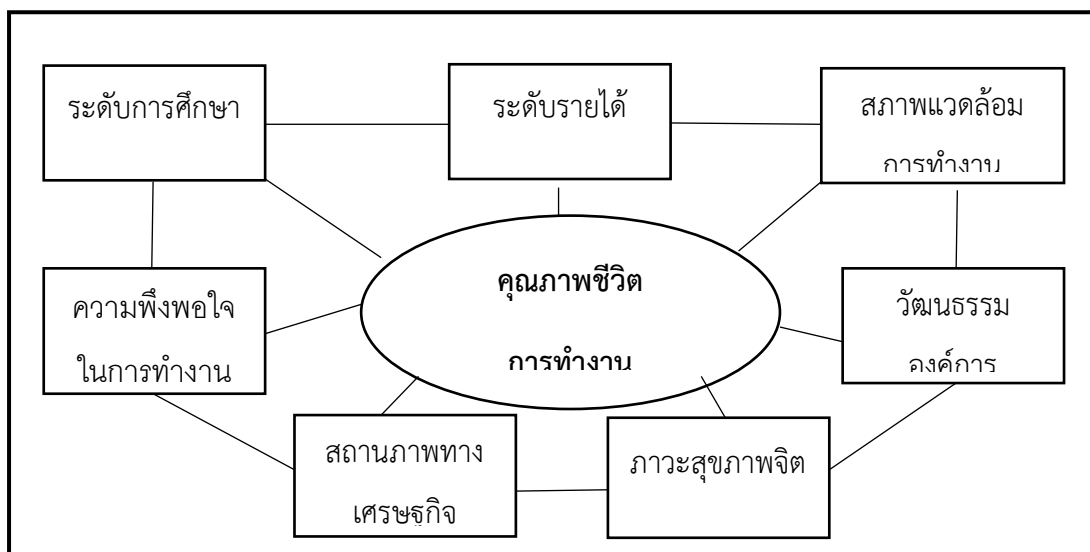
5. วัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารองค์กรทดลองให้อำนาจเต็มที่พนักงานในการตัดสินใจแก้ปัญหา เพื่อฝึกให้พนักงานได้ตัดสินใจในการทำงานที่สำคัญ ๆ ในการประชุมผู้บริหารองค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระได้อย่างเต็มที่ ผู้บริหารองค์กรมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานแสดงความคิดเห็น

ความคิดเห็นของพนักงานอาจแตกต่างจากความคิดเห็นของผู้บริหารได้ ซึ่งมีส่วนช่วยให้องค์กรสร้างนวัตกรรมในการทำงานได้เป็นอย่างดี ผู้บริหารองค์การยังต้องตัดสินใจพิจารณาความดี ความชอบ ด้วยการใช้ผลงานของพนักงานเป็นเกณฑ์ในการให้รางวัล ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีการใช้ 5 ส (สะอาด สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) อันเป็นกิจกรรมพื้นฐานหนึ่งในการทำงาน

6. ภาวะสุขภาพจิต ผู้บริหารองค์การต้องส่งเสริมให้พนักงานเห็นคุณค่าและรู้สึกว่าตัวเองมีค่า มีความสำคัญ รู้สึกสนุกเร้าใจและมีความสุขกับการทำงาน มองโลกในแง่ดี มีการปรึกษาซึ่งกันและกัน ทำงานร่วมกัน ไม่ให้รู้สึกเหมือนถูกทอดทิ้งหรือทำงานตัวคนเดียว รวมทั้งหมั่นตรวจสุขภาพจิตของพนักงานเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพจิตที่ดีทุกครั้งเมื่อทำงาน

7. สถานภาพทางเศรษฐกิจ ผู้บริหารองค์การต้องเข้าใจสภาพทางเศรษฐกิจที่มีผลกระทบต่อการบริหารองค์การ สอบถามความเป็นอยู่ของพนักงาน ฐานะทางเศรษฐกิจของพนักงาน เพื่อนำข้อมูลเหล่านี้มาพิจารณาคำตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อพนักงาน เมื่อพนักงานมีรายได้ที่เพียงพอต่อการดำรงชีพสามารถพึ่งพาตนเองได้จะทำให้มีเงินออม สำหรับพนักงานที่มีภาระหนี้สินก็สามารถบริหารจัดการหนี้สินเพื่อให้หนี้สินลดลง

ผู้บริหารองค์การที่สามารถบริหารจัดการปัจจัยข้างต้นทั้ง 7 ปัจจัยได้ส่งผลให้ **คุณภาพชีวิตในการทำงาน** ของพนักงานดีขึ้น ดังแผนภาพที่ 2



ภาพที่ 2 ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานองค์การภาคเอกชน

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 1 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.8 มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 38.7 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 53.5 การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 45.8 ระดับ

รายได้อยู่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 44.0 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรารัตน์ เรืองฤทธิ์ ศรีณญา เบญจกุล และจุฑาธิป ศีลบุตร (Ruangrit, Benjakul, and Seelbuth, 2016) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตบริการสุขภาพที่ 5 กระทรวงสาธารณสุข พบส่วนที่สอดคล้องคือ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.9 รายได้อยู่ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาทต่อเดือน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของเอกศิษฐ์ เจริญธัญญะบุรณ์และไพบูลย์ อาชารุ่งโรจน์ (Charoentunyaboon, and Archarungroj, 2017) ศึกษาเรื่องบุคลิกภาพ ทักษะ และภาวะผู้นำของหัวหน้าทีมที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบส่วนที่สอดคล้องคือ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 57.00 มีระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี ร้อยละ 54 และมีรายได้อยู่ในช่วงระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 33.80 เมื่อพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงานมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 61.3 ภาวะสุขภาพจิตมีความคิดเห็นในระดับมีสุขภาพจิตดี ร้อยละ 68.5 วัฒนธรรมองค์กร มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วย ร้อยละ 56.7 สถานภาพทางเศรษฐกิจ มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 40.7 สภาพแวดล้อมการทำงาน มีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 46.9 คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ร้อยละ 71.8 สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรารัตน์ เรืองฤทธิ์ ศรีณญา เบญจกุล และจุฑาธิป ศีลบุตร (Ruangrit, Benjakul, and Seelbuth, 2016) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตบริการสุขภาพที่ 5 กระทรวงสาธารณสุข พบส่วนที่สอดคล้องคือทันตภิบาลส่วนใหญ่มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 79.1 เมื่อจำแนกการ พิจารณารายด้าน มีการรับรู้ต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ได้แก่ความพึงพอใจในการทำงานและอาชีพ ร้อยละ 67.8 และในเรื่องของสภาพแวดล้อมการทำงานยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศรีสุตา มีชำนาญและสมชาย ลักษณะนุรักษ์ (Meechamnan, and Lakananulak, 2010) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดนครปฐม พบว่า ปัญหาด้านสิ่งแวดล้อม ผลการวิเคราะห์โดยภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ด้านที่มีปัญหาในระดับปานกลางคือด้านฝุ่นละออง รองลงมาได้แก่ เสียงและอากาศ ปัญหาเหล่านี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 2 เพื่อศึกษาถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน พบว่า ผลการทดสอบสมมติฐานด้วย χ^2 -test พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงว่าเพศ อายุและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์ไม่แตกต่างกันกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของศรีสุตา มีชำนาญและสมชาย ลักษณะนุรักษ์ (Meechamnan, and Lakananulak, 2010) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในอำเภอนครชัยศรี จังหวัดพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติยศ วรเดชและคณะ (Woradech, and et al., 2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลกนทรา จังหวัดพัทลุง พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในเรื่องของระดับการศึกษา ระดับรายได้ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์กร สถานภาพทางเศรษฐกิจ สภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า มีความ



แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ณ ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของสมเกียรติยศ วรเดชและคณะ (Woradech et al. 2015) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรด้านสาธารณสุข โรงพยาบาลงครา จัหวัดพัทลุง พบว่าระดับรายได้ ความพึงพอใจในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของอลิ นาเซอร์โมแอดเดลีและคณะ (Ali Nasermoaddeli et al. 2003a; 2003b, cite in Kittisukssitit, and et al., 2012) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในประเทศญี่ปุ่น จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่างๆ พบว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ขณะที่สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อสุขภาพกายด้วย กล่าวคือ หากองค์การจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เอื้อต่อการทำงานทำให้สุขภาพกายของพนักงานสมบูรณ์แข็งแรงด้วย ยังสอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (Kittisukssitit et al. 2012) กล่าวว่า การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงาน การมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ยังสอดคล้องกับศูนย์สร้างเสริมสุขภาวะองค์กร (Happy Workplace) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สนับสนุนให้สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ (Kanchanajitta et al. 2008 cite in Kittisukssitit et al. 2012) พบว่าสุขภาพกาย สุขภาพจิต การรับประทานอาหารมื้อหลัก การออกกำลังกายและการพักผ่อนหย่อนใจ การสูบบุหรี่ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์และเครื่องดื่มชูกำลัง การมีเพศสัมพันธ์และพฤติกรรมเสี่ยงทางด้านสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล คนโทเงิน (Kontongun, 2013) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่ มาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ด้านหลัก ซึ่งประกอบด้วย ด้านที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านสภาพเศรษฐกิจ – สังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอยู่ของประชาชน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและด้านสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ผลจากการวิจัยวัตถุประสงค์ข้อ 3 เพื่อทำนายปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน พบว่า ความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวรส คูหาปัญญา (Kuhapunya, 2009) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ .603 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 คือมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันและมีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง กล่าวคือ องค์การสนับสนุนการทำงานของพนักงาน มีนโยบายการบริหารองค์การและทรัพยากรมนุษย์อย่างเหมาะสมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับแผนงานสุขภาวะองค์กรภาคเอกชน สำนักงานกองทุนสนับสนุน



การสร้างเสริมสุขภาพ Kittisukssit et al. (2012) กล่าวว่า การมีวัฒนธรรมองค์กรที่ให้ความสำคัญต่อคนทำงาน การมีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่เหมาะสม มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมกับองค์กร เพื่อให้คนในองค์กรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข และคนทำงานมีความสุขในการทำงาน เรียกว่าเป็นวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุข ซึ่งข้อค้นพบที่ได้มีลักษณะวัฒนธรรมองค์กรตามที่กล่าวมา สำหรับภาวะสุขภาพจิต สถานภาพทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของดวงกมล คณโฑเงิน (Kontongun, 2013) ศึกษาเรื่องปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่มาบตาพุด จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยสำคัญ 4 ด้านหลัก ซึ่งประกอบด้วย ด้านที่อยู่อาศัยที่มีสภาพแวดล้อมที่ดี ด้านสภาพเศรษฐกิจ – สังคมที่เอื้อต่อการดำรงชีวิตอยู่ของประชาชน ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและด้านสุขภาพอนามัยที่ดีของประชาชน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจโดยรวมต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1.1 องค์กร/หน่วยงานภาคเอกชน ควรให้ความสำคัญกับการเสริมสร้างสุขภาพจิตให้กับพนักงาน ดูแลเอาใจใส่ สนใจการทำงาน ให้คำปรึกษาและแนะนำ สนับสนุนและให้ความสำคัญกับการดูแลสุขภาพหรือการพักผ่อนของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดีขึ้น

1.2 องค์กร/หน่วยงานภาคเอกชน ควรสนับสนุนการศึกษาดูงานและฝึกอบรมทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อนำความรู้และทักษะในการทำงานมาพัฒนาการทำงาน

1.3 องค์กร/หน่วยงานภาคเอกชน ควรส่งเสริมและสอนให้พนักงานออมเงิน เพื่อให้มีเงินออมใช้จ่ายยามจำเป็น และสอนวิธีการบริหารรายได้ ค่าใช้จ่ายและการออมเงิน เพื่อให้มีเงินไว้ใช้

2. ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

สำหรับประเด็นในการวิจัยครั้งต่อไปควรทำวิจัยในประเด็นเกี่ยวกับ

2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับองค์กรภาครัฐ ภาครัฐวิสาหกิจ และองค์กรมหาชน

2.2 ควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับช่วงชีวิตของพนักงาน เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความแตกต่างกัน แล้วนำสิ่งที่ได้ไปบริหารจัดการจัดสรรสิ่งที่จะพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงานแต่ละช่วงชีวิต

References

Anun, N. (2009). *Quality of Working Life of Employees of A Private Company*. Bangkok: Independent Study.



- Charoentunyaboon, E., & Archarungroj, P. (2017). Personality, Skills and Team Leaders that has Relationship with Job Satisfaction of Employees of Private Companies in The Area Bangkok. *Veridien E-Journal*, 10(1), 1610.
- Kittisukssitit, S. et al. (2012). *Quality of Life, Work and Happiness*. (2nd ed.). Nonthaburi: Uptrueyou Createnew Co, Ltd.
- Kontongun, D. (2013). Key Success Factors Affecting The Quality of Life of People in Map Ta Phut Area at Rayong Province. *Journal of Environmental Management*, 9(2), 81.
- Kuhapunya, S. (2009). *Working Life Quality Affecting Employees' Performance Satisfaction and Working Behavioral Trend of A International Company*. (Master's Thesis). Graduate School: Srinakharinwirot University. Bangkok.
- Kunthongjun, S. (2017). *Business Research*. Bangkok: Se-Education.
- Lalaibab, P. (2007). *Factors Related to Quality of Work Life as Perceived by Personnel Private and Government Organizations in Bangkok*. (Master's Thesis). Ramkhamhaeng University. Bangkok.
- Meechamnan, S., & Lakananulak, S. (2010). Quality of life of people in Nakhon Chai Si District. *Silpakorn Educational Research Journal*. 1(2), 277.
- Na Talang, W. (2013). *Indicators of Quality of Work Life in Organizations with Corporate Social Responsibility A Case Study of Companies in The Electrical and Electronic Industry Group in Thailand*. (Doctoral Dissertation). Naresuan University. Phitsanulok.
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2018). *National Economic and Social Development Plan Vol. 7-12*. Retrieved January 5, 2019, from [http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop issue](http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop+issue).
- Office of the National Economic and Social Development Board. (n.d.). *The Twelve National Economic and Social Development Plan 2017-2021*. Retrieved January 5, 2019, from [http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop issue](http://www.nesdb.go.th/main.php?filename=develop+issue).
- Pankao, P. (2013). *Attitude towards The Philosophy of The Sufficiency Economy Quality of Working Life and Organizational and Social Membership Behavior of Private Company Employees*. (Master's Thesis). National Institute of Development Administration. Bangkok.
- Ruangdech, T. (2002). *The Study Quality of Life of The Job of Security Staff: The Case Study of Security Personnel in a Private Company*. (Master's Thesis). Graduate school: Hua Chiew Chalermprakiet University. Bangkok.



- Ruangrit, S., Benjakul, S., & Seelbuth, J. (2016). Predicting Factors Quality of Work Life of Dental Care in Tambon Health Promotion Hospital Health Service Area 5, Ministry of Public health. *Veridien E-Journal*, 9(3), 1609-1610.
- Woradech, S. et al. (2015). Factors Related to The Quality of Work Life of Personnel Public Health Kongra Hospital at Phatthalung Province. *Journal of Health Science*, 24 (2), 266.