

## คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น

### QUALITY OF LIFE OF EMPLOYEES WHO CHOOSE TO WORK IN KHON KAEN

พีรพรรณ แสงประไพ

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Peeraphan Sangpapai

E-mail : 6314155057@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ (3) เพื่อศึกษาปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น และอาศัยอยู่ในขอนแก่น จำนวน 400 คน โดยใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973) ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นแบ่งเป็น 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน และอายุ อัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ปัจจัยจูงใจที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า

ด้านลักษณะงาน ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต ด้านความรับผิดชอบ ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และด้านความสำเร็จ ส่วนปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านเงินเดือน ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน ด้านการกำกับดูแล ด้านสภาพการทำงาน ด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน  
 คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต, ปัจจัยจูงใจ, ปัจจัยค้ำจุน

## ABSTRACT

Research subject Quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen. The objective is to (1) To study the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen Province. (2) To compare the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen. Classified by demographic factors. (3) To study the motivation factors and supporting factors affecting the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen Province.. The sample group used in the research was 400 consumers Employees who choose to work in Khon Kaen and lives in Khon Kaen By using the formula of Taro Yamane (Yamane ,1973) using convenient sampling method (Convenient Sampling). The research instruments are questionnaires that divided into 4 parts, which are Part 1 : Personal data of the respondents. Part 2 : A questionnaire on the motivation factors affecting the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen Part 3 : A questionnaire on supporting factors affecting the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen Province. Part 4 : A questionnaire on the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen The study indicated that Personal factors such as sex, status ,education level , occupation and work experience different, Passing on the quality of life is no different. And different age income, Affecting the quality of work life differently in statistical significance 0.05 and motivation factors affecting quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen are progress , nature of work, growth potential, responsibility, employee focus and success. As for the supporting factors affecting the quality of life of employees who choose to work in Khon Kaen are interpersonal relationship, salary, company policy and management, supervision, working condition, status and job security.

Keyword : Quality of life, Incentive factor, Sustaining factor

## บทนำ

ในยุคที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโต การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต โดยใช้เวลาถึงหนึ่งในสามอยู่ในที่ทำงาน มนุษย์ต้องใช้เวลาเกี่ยวข้องกับ การทำงาน การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ ต่อมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ กับบุคคลอื่น สถานที่ และเรื่องราวต่างๆ ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงความคิด สร้างสรรค์ การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริม ให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ถือว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผลต่อชีวิตให้มีความสุข ซึ่งแสดงถึง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่มีความสุข ทั้งทางด้านร่างกาย และทางจิตใจ ซึ่งเป็น ความพึงพอใจอีกรูปแบบหนึ่งภายในตัวบุคคลต่อการดำรงชีวิต ในด้านความต้องการขั้นพื้นฐาน ด้าน ร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ สำหรับองค์กรที่มีพนักงาน ควรมีการเอาใจใส่ต่อทรัพยากร มนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน นั้นเป็นอีกเรื่องสำคัญ เนื่องจาก คุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญ และเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการในการดำเนินชีวิต การมีคุณภาพชีวิตที่ดีแสดง ให้เห็นว่ามนุษย์มีความเป็นอยู่ที่ดี สามารถใช้ชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข เป็นเรื่องสำหรับผู้บริหาร หรือผู้ที่ เกี่ยวข้องทางด้านนี้ต้องให้ความสำคัญ เพราะต้องเข้าถึงความต้องการของบุคลากรทุกหน่วยงานในองค์กร และทำความเข้าใจให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานมีคุณภาพชีวิตการ ทำงานที่ดี เมื่อบุคลากร หรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วจะเกิดความสุขกับงานที่ทำอยู่ การ ทำงานก็จะมีประสิทธิภาพมากขึ้น แต่ถ้าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดี หรือคุณภาพชีวิตต่ำ จะ เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นอีกหนึ่งสาเหตุที่ทำให้เกิดปัญหา หรือสิ่งที่ต้องแก้ ไขต่างๆ ตามมา เช่น การขาดงานเป็นประจำ การมาทำงานสาย เป็นต้น ประสิทธิภาพและประสิทธิผลใน การทำงานแยลง พนักงานไม่ให้ความร่วมมือในบริษัท ไม่ทำตามกฎที่ตั้งไว้ บริษัทอาจจะต้องสูญเสีย บุคลากร หรือพนักงานที่ทำงานได้อย่างมีคุณภาพขององค์กรไป (นิสารัตน์ ศิลปเดช, 2540)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเพื่อให้คนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทรัพยากร มนุษย์ควรนำเอาทฤษฎี ผลการวิจัย และวิธีการต่าง ๆ ทางจิตวิทยาไปใช้ในการ บริหารงาน เพื่อให้ได้คนที่มี ความเหมาะสมกับงานและมีประสิทธิภาพในการทำงาน เมื่อเสาะแสวงหาคนที่มีความรู้ ความสามารถที่ เหมาะสมกับงานได้แล้วก็ต้องหาเทคนิคและวิธีการในการดำรงรักษาคนดีมีฝีมือเอาไว้ให้มากที่สุด (สาวิตรี พูลสมบัติ, 2550)

จังหวัดขอนแก่น เป็นจังหวัดที่มีขนาดพื้นที่ใหญ่เป็นอันดับที่ 6 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และมี ประชากรมากเป็นอันดับที่ 3 ของภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอนแก่นจึงเป็นศูนย์กลางทางการค้าและ การศึกษาของภูมิภาค เป็นเมืองศูนย์กลางการปฏิบัติงานตาม "แผนงานพัฒนาแนวพื้นที่เศรษฐกิจ" และ เชื่อมต่อประเทศไทย พม่า เวียดนาม เป็นศูนย์กลางการขนส่งทางบกและทางอากาศที่สำคัญ มีศักยภาพใน

การรองรับผู้เดินทางมาร่วมอีเวนต์ทางธุรกิจได้เป็นจำนวนมาก โดยมี ศูนย์ประชุมอเนกประสงค์กาญจนาภิเษก มหาวิทยาลัยขอนแก่น และศูนย์ประชุมและแสดงสินค้านานาชาติ ขอนแก่น (KICE) รองรับการประชุมสัมมนาขนาด 10,000 คน และการแสดงสินค้าระดับนานาชาติได้ ทำให้จังหวัดขอนแก่น เป็นศูนย์กลางการประชุมสัมมนา (MICE City) การคมนาคมสะดวกทั้งทางรถยนต์ รถไฟ เครื่องบิน พื้นที่ฟรี WiFi ในที่สาธารณะ จำนวน 661 จุด รวมถึงรายได้จากการท่องเที่ยวมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง (วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี,2566)

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยด้านประชากรศาสตร์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยจุดใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น
2. เป็นแนวทางในการพัฒนา และปรับปรุงให้กับองค์กรต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น
3. เป็นแนวทางในการสรรหาวิธีการที่จะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น
4. เป็นแนวทางให้กับผู้ที่ต้องการศึกษาวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิต

### ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากร กลุ่มประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลประชากรในจังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563 พบว่ามีประชากรในจังหวัดขอนแก่นจำนวนประมาณ 1,802,872 คน (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากองการการบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2563)
2. ขอบเขตด้านระยะเวลา การศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น เริ่มทำการศึกษาในช่วงเดือนมกราคม 2566 – มีนาคม 2566
3. ขอบเขตของตัวแปรที่ศึกษา การศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาได้กำหนดตัวแปรการศึกษาออกเป็น 2 ส่วน คือ ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม

## สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยก้ำจุน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น

## ทบทวนวรรณกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน กอบสุขอินทโชติ, 2554) ให้ทัศนคติ เกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นยุติธรรมในการทำงาน และเพียงพอต่อการใช้ชีวิตในปัจจุบัน
2. สภาพในการทำงานต้องมีความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และไม่ส่งผลเสียสุขภาพของผู้ที่ทำงาน
3. การมีโอกาสนในการได้พัฒนาความรู้ ความสามารถ หรือการพัฒนาทักษะของพนักงานที่ทำงาน เพราะจะได้มีการทำงานที่ดีขึ้น และมีการเรียนรู้ที่จะแสวงหาการทำงานด้านใหม่ๆ แนวทางอื่นๆ มาใช้ในการพัฒนาในการทำงานให้ดีขึ้น
4. ความก้าวหน้าในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง โอกาสนในการได้พัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถของตัวพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในบริษัท รวมถึงได้มีความรู้ลึกถึงความมั่นคงในงานที่ตนเองทำอยู่
5. การบูรณาการในด้านสังคม หมายถึง การได้มีโอกาสนในการรับความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานที่ทำงานในบริษัท ในทุกระดับหรือทุกแผนก ที่มีต่อผู้บริหารสูงสุดในบริษัทที่ตนเองได้ทำงานอยู่
6. ระบบการบริหารการทำงาน หมายถึง นโยบายที่จัดทำขึ้นมาเพื่อให้บุคลากรภายในบริษัทนั้นได้รับการบริหารที่ดี มีคุณธรรม โปร่งใส และเป็นธรรมมากที่สุด การที่พนักงานที่ทำงานอยู่ในสภาพการทำงานที่ไม่มีความวิตกกังวล การคิดมาก หรือการอึดอัดภายในที่ทาน จะมีโอกาสทางด้านก้าวหน้าได้อย่างเท่าเทียมกัน และมีโอกาสทางด้านก้าวหน้าได้ดีมากยิ่งขึ้นต่อไป
7. เวลาว่าง หมายถึง การที่บุคคลสามารถแบ่งเวลาไปให้กับเรื่องส่วนตัวได้มีเวลาไปทำกิจกรรมอย่างอื่นๆ ตามที่ตนเองชอบ หรือให้ความสนใจที่อยากจะทำ และสามารถแบ่งเวลาให้กับงานที่ทำอยู่ในปัจจุบันอยู่ได้อย่างเหมาะสม และไม่กระทบ หรือส่งผลเสียตามมาให้กับงาน
8. การยอมรับทางด้านสังคม หมายถึง ตนเองมีความรู้สึกภูมิใจ ดีใจต่องานที่ตนเองนั้นได้มีความรับผิดชอบอยู่ที่ทำออกมาได้ดี และความรู้สึกที่ดีต่อกับนายจ้าง หรือหัวหน้างานที่บังคับบัญชาภายในบริษัทที่ทำงานอยู่

## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ

ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่พนักงานทำโดยตรง เป็นการที่จะจูงใจให้พนักงานเกิด ความที่จะอยากทำงานที่ได้รับผิดชอบ และสนุกกับงานที่ได้ทำ เป็นการชี้แนะให้เกิดความพอใจแก่พนักงาน ภายในองค์กร ให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพที่ดีเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในตัวของพนักงานได้ (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง ,2558)

พรสวรรค์ คิสิรศาตนนันท์ (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการกระตุ้น พฤติกรรมของ บุคคลเพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จโดยอาศัยความ ต้องการ ความคาดหวัง ความกดดัน และสิ่งดึงดูดใจ เพื่อมาเป็นแรงผลักดันให้แก่พนักงาน ให้แสดง พฤติกรรมที่ไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมาย หรือเงื่อนไขที่ต้องการ

ภารดี อนันต์นาวี (2555) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง กระบวนการที่ทำให้มนุษย์ มีการทำกิจกรรม หรือทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งอย่างมีจุดมุ่งหมาย มีทิศทาง และช่วยให้การทำงานที่ทำอยู่นั้น มีสภาพคงเดิมอยู่ ต่อไป โดยที่มนุษย์ต้องมีทัศนคติ ทักษะ และความเข้าใจในการทำงานนั้นอย่างแท้จริง

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความกระตือรือร้นในการทำงานของ บุคลากรให้เกิดผลสำเร็จออกมาได้ ซึ่งจะออกมาได้ผลดี หรือไม่ดี หรือมากน้อยเพียงใด จะขึ้นอยู่กับที่หัวหน้า จะสามารถจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความทุ่มเท ความใส่ใจงาน ให้มีผลดีได้อย่างไร

สัมมา รัตนดิษฐ์ (2556) กล่าวว่า แรงจูงใจ (Motivation) หมายถึง ความปรารถนาที่จะได้ทำกิจกรรม ใด หรือลักษณะงานแบบไหน ที่คิดว่ามีคุณค่า ทำไปด้วยความเต็มใจของบุคคลนั้น ในการที่จะทุ่มเท แรงกาย และแรงใจในการ ทำงาน เพื่อบรรลุเป้าหมาย ความสำเร็จ โดยได้รับรางวัล คำชื่นชม เป็น ผลตอบแทนในการทำสิ่งเหล่านั้น เป็นสิ่งจูงใจ (Incentives) ที่เป็นสิ่งเร้ามีการมากระตุ้น หากบุคคลมี ทัศนคติที่ดีต่องานที่ทำอยู่ และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน

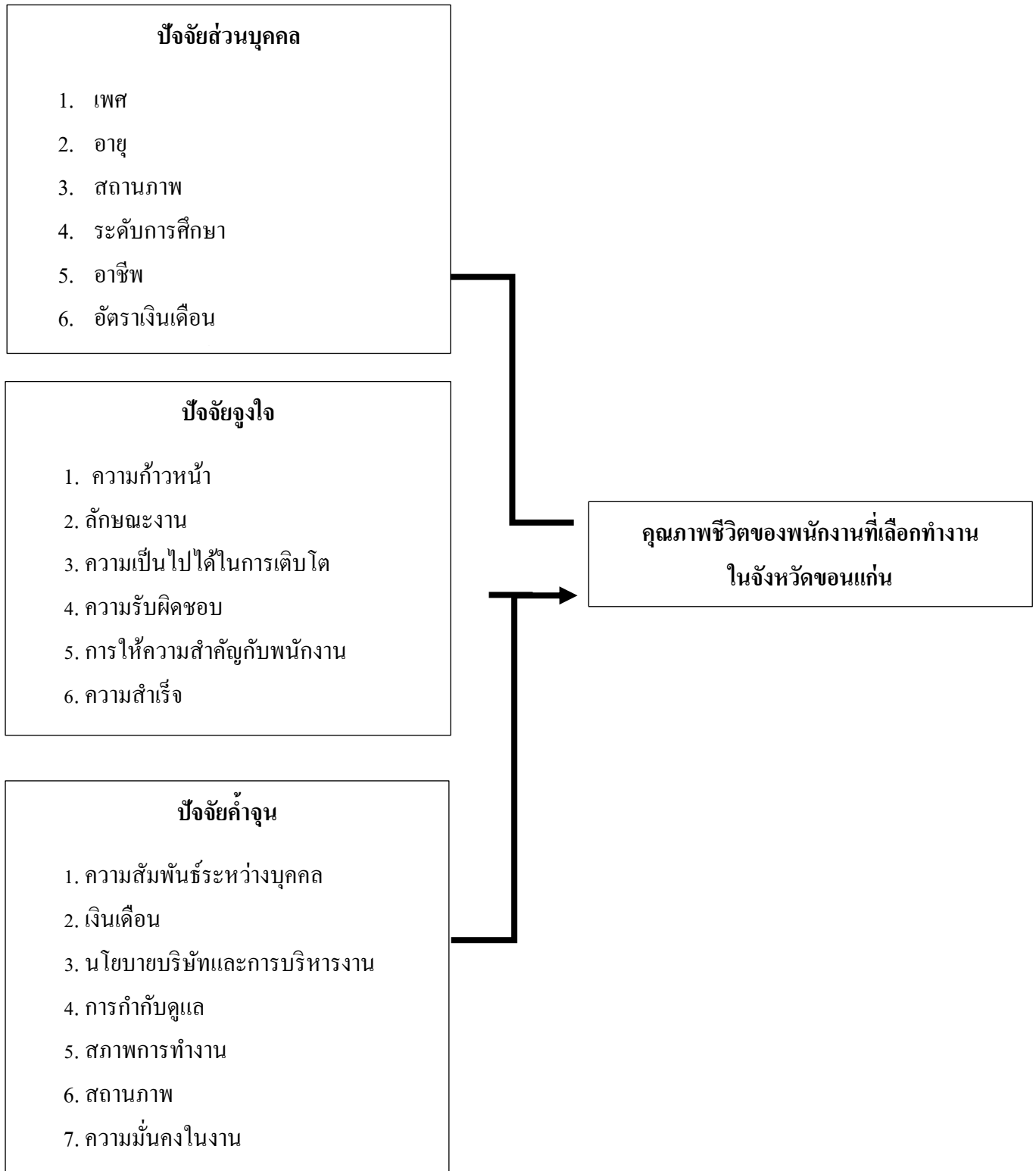
## แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการปัจจัยค้ำจุน

อนุชิต แยมยีนง (2557) ได้มีการให้ความหมาย แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ว่า ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีการ มากระตุ้นพฤติกรรมหรือการกระทำให้มีการแสดงออก สิ่งกระตุ้นเหล่านี้เกิดจากแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มี 2 ด้าน คือ ปัจจัยค้ำจุนในการทำงาน และปัจจัยจูงใจในการทำงาน

ชนิดา คุณทองคำ (2564) กล่าวว่า ปัจจัยค้ำจุน คือ ตัวป้องกันในการขัดขวางเพื่อไม่ให้มนุษย์เกิด ความรู้สึกที่จะอยากทำงาน เกิดความไม่พึงพอใจ หรือไม่อยากทำงานที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกมาได้ 5 ด้าน คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพ ของการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน

ปัจจัยค้ำจุน (Maintenance Factor) หรือมีการเรียกว่า ปัจจัยสุขอนามัย แปลว่า ปัจจัยที่มีไว้สำหรับ แรงจูงใจสำหรับการทำงานของมนุษย์ให้มีอยู่ตลอด อาจจะไม่สอดคล้องหรือสอดคล้องกับความต้องการ ของบุคลากรภายในองค์กร (ณรงค์ ศรีเกรียงทอง ,2558)

## กรอบแนวความคิดในการวิจัย



## วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น
2. กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น จากข้อมูลประชากรในจังหวัดขอนแก่น เมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2563 พบว่ามีประชากรในจังหวัดขอนแก่นจำนวนประมาณ 1,802,872 คน (แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น, 2563) แต่ทราบว่ามีความจำนวนมากและต้องการประมาณค่าสัดส่วนของประชากร จึงใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1973)
3. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างจากผู้ที่ทำงานภายในจังหวัดขอนแก่น และอาศัยอยู่ในจังหวัดขอนแก่น ใช้วิธีการเลือกสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenient Sampling) ซึ่งมีการคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งผู้ที่จะตอบแบบสอบถามต้องทำงานภายในจังหวัดขอนแก่น และอาศัยอยู่ในจังหวัดขอนแก่น และทำการเลือกเก็บแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุด

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในงานวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามโดยการสุ่มตัวอย่างทั้งหมด 400 ตัวอย่าง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน โดยเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) รวมทั้งหมด 7 ข้อ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1. ความก้าวหน้า 2. ลักษณะงาน 3.ความเป็นไปได้ในการเติบโต 4. ความรับผิดชอบ 5. การยอมรับ 6. ความสำเร็จ มีจำนวนทั้งหมด 18 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 1. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 2. เงินเดือน 3. นโยบายบริษัทและการบริหารงาน 4. การกำกับดูแล 5. สภาพการทำงาน 6. สถานภาพ และ 7. ความมั่นคงในงาน มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 21 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อตีความหมาย

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีจำนวนข้อคำถามทั้งหมด 3 ข้อ ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความคิดเห็น 5 ระดับ (Rating Scale)



## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### 1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics Analysis) คือ

1.1 เป็นส่วนของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ความถี่ และค่าร้อยละ

1.2 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ตสเกล เป็นมาตราวัดลักษณะข้อความที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่นโดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.3 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านงาน การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ตสเกล เป็นมาตราวัดลักษณะข้อความที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

1.4 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น การสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่าลิเคิร์ตสเกล เป็นมาตราวัดลักษณะข้อความที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยใช้การวิเคราะห์ด้วยค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2 การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inference Statistics Analysis) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ทดสอบสมมติฐานในการวิจัย เพื่อสรุปผลอ้างอิงไปยังประชากรของการศึกษาครั้งนี้โดยตั้งระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งจะนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจโดยแบบสอบถามนำมาวิเคราะห์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อทดสอบสมมติฐานของแต่ละข้อโดยใช้สถิติต่าง ๆ ในการวิเคราะห์ ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันทำการทดสอบดังนี้

2.1.1 เพศ ที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันทำการทดสอบโดยใช้การทดสอบสองกลุ่มเป็นอิสระต่อกัน (Independent T-test)

2.1.2 อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ อัตราเงินเดือน และประสบการณ์การทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่นแตกต่างกันทำการทดสอบโดยใช้การทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance : one-way ANOVA หรือ F-test)

2.2 ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ทำการทดสอบโดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## สรุปผลการวิจัย

### ลักษณะทางประชากรศาสตร์

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 53.5 มีอายุ 24 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.0 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 69.8 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 73.5 มีอาชีพเป็นพนักงานเอกชน คิดเป็นร้อยละ 52.0 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.0 และมีประสบการณ์ในการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปีเป็นส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 68.0

**ปัจจัยจิตใจ ปัจจัยค้ำจุน และคุณภาพชีวิตที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น**

ผลสรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจิตใจ 6 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความก้าวหน้า (2) ด้านลักษณะงาน (3) ด้านความเป็นไปได้ในการเติบโต (4) ด้านความรับผิดชอบ (5) ด้านการให้ความสำคัญกับพนักงาน และ (6) ด้านความสำเร็จ ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น

ผลสรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 2 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านสถานภาพ และ (2) ด้านความมั่นคงในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุน ทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (2) ด้านเงินเดือน (3) ด้านนโยบายบริษัทและการบริหารงาน (4) ด้านการกำกับดูแล และ (5) ด้านสภาพการทำงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนเท่ากับ 0.625

**ตารางที่ 1** ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุคูณของคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น (n=400)

Model	b	Std. Error	Beta	t	Sig.	F	Sig.
ค่าคงที่	0.822	0.236		3.490	0.001*	26.233	0.000*
ความก้าวหน้า	-0.028	0.049	-0.033	-0.574	0.567		
ลักษณะงาน	0.069	0.047	0.080	1.475	0.141		
ความเป็นไปได้ในการเติบโต	0.015	0.058	0.017	0.264	0.792		
ความรับผิดชอบ	0.062	0.043	0.074	1.437	0.151		
การให้ความสำคัญกับพนักงาน	-0.016	0.059	-0.017	-0.274	0.785		
ความสำเร็จ	-0.020	0.041	-0.028	-0.495	0.621		
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.032	0.044	0.034	0.732	0.465		
เงินเดือน	0.039	0.046	0.060	0.851	0.395		
นโยบายบริษัทและการบริหารงาน	-0.046	0.049	-0.071	-0.944	0.346		
การกำกับดูแล	0.098	0.060	0.102	1.636	0.103		
สภาพการทำงาน	-0.012	0.054	-0.012	-0.218	0.827		
สถานภาพ	0.255	0.063	0.246	4.063	0.000*		
ความมั่นคงในงาน	0.361	0.050	0.406	7.290	0.000*		

**R = 0.685 R Square = 0.469 Adjusted R2= 0.451 SE = 0.46371**

**\*sig<0.05**

สมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 0.822 + 0.361 (\text{ความมั่นคงในงาน}) + 0.255 (\text{สถานภาพ})$$

จากตารางที่ 1 ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบ พบว่า ปัจจัยข้างต้น ได้แก่ สถานภาพ และความมั่นคงในงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

## อภิปรายผล

1. จากการเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์ที่เป็นพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อาชีพ และประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ที่แตกต่างกันส่งต่อคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

อายุ อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก อายุต่ำกว่า 24 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากอายุ 24 – 40 ปี , อายุ 41 – 57 ปี และอายุมากกว่า 57 ปี ดังนั้น อายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อวยพร ปานหนู (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร จากการศึกษาพบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เนื่องจาก อัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากอัตราเงินเดือน 15,001 – 25,000 บาท, 25,001 – 35,000 บาท, 35,001 – 45,000 บาท, 45,001 – 55,000 บาท และมากกว่า 55,000 บาท ดังนั้น อัตราเงินเดือนที่ต่างแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพวงศ (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

2. จากการศึกษาปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุน โดยผลสรุปการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า เมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ หรือ Multiple Regression Analysis ของตัวแปรอิสระปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนทั้ง 13 ด้าน พบว่า ปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 นั้น มีทั้งหมด 2 ปัจจัย ได้แก่ ด้านสถานภาพ (X12) และด้านความมั่นคงในงาน (X13) โดยมีปัจจัยค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (Beta) เท่ากับ 0.246 และ 0.406 ตามลำดับ และค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอย (B) เท่ากับ 0.255 และ 0.361 ตามลำดับ โดยที่ค่า Adjust R<sup>2</sup> = 0.451 หมายถึง ตัวแปรอิสระทางด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนทั้ง 2 ด้าน สามารถอธิบายความมีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น 45.1% และอีก 54.9% เป็นผลของปัจจัยอื่นๆ แสดงให้เห็นว่าหากมีการปรับปรุงหรือพัฒนาในด้านสถานภาพ และด้านความมั่นคงในงาน ให้มีประสิทธิภาพ หรือการจัดการภายในบริษัทให้ดีขึ้น จะส่งผลให้พนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพชีวิตที่ดีมากขึ้นด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิจิตพร เสถียรพันธุ์ และพนิตา สุรชัยกุลวัฒนา (2561)

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งนี้

### ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์

จากการศึกษาพบว่า อายุของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีความแตกต่างกัน จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน อาจจะเป็นอายุในการใช้ชีวิตในที่ทำงานที่ต่างกัน มีกลุ่มการทำงานที่อายุใกล้เคียงกันจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น งานมีคุณภาพมากกว่าเดิม และอัตราเงินเดือนของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีความแตกต่างกัน จึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ด้วยฐานอัตราเงินเดือนที่ไม่เหมือนกัน ส่งผลให้การใช้ชีวิต การมีคุณภาพชีวิตนั้นแตกต่างกันออกไป ถ้ามีอัตราเงินเดือนที่เท่ากัน หรือสูงกว่าอาจจะทำให้คุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น มีคุณภาพที่ดี หรือคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าเดิมได้

### ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้าง

ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค่าจ้างที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น พบว่ามีปัจจัยทั้งหมด 2 ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านสถานภาพ และความมั่นคงในงาน ซึ่งสามารถอธิบายเป็นรายด้านได้ดังนี้

**ด้านสถานภาพ** ภายในบริษัททั้งเอกชน ภาครัฐ หรือธุรกิจส่วนตัว ควรให้ความเท่าเทียมกับพนักงานภายในบริษัท ไม่ควรให้เกิดความรู้สึกแบ่งแยก หรือการคิดเปรียบเทียบชนชั้นภายในบริษัท ควรให้บรรยากาศภายในบริษัทเป็นความรู้สึกที่ดี เหมาะแก่การนำทำงาน เพื่อให้บริษัทดำเนินไปได้อย่างสมดุล และเกิดผลดีกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน

**ด้านความมั่นคงในงาน** คุณภาพชีวิตของพนักงานทั้งหลายที่เลือกทำงาน เป็นเพราะต้องการความมั่นคงทางการทำงาน เพื่อให้การเป็นอยู่นั้นดีขึ้น คุณภาพชีวิตดีขึ้น เพราะฉะนั้นความมั่นคงในงานจึงเป็นอีกหนึ่งความสำคัญที่บริษัทต่างๆ ควรมีให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน เช่น ความมั่นคงในตำแหน่งงาน ความมั่นคงในทางการเงิน และความมั่นคงในชีวิต เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีต่อพนักงาน

## ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการสอบถามกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามให้ครอบคลุมเนื้อหา และได้ข้อมูลที่ลึกกว่านี้ เช่น มีการไปสัมภาษณ์กับพนักงานในเขตพื้นที่ขอนแก่น เพื่อที่จะสามารถนำมาพัฒนา และต่อยอดวิจัยในเรื่องนี้ต่อไปได้

2. ควรศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานที่เลือกทำงานในจังหวัดขอนแก่น เพิ่มเติมที่นอกเหนือจากที่ผู้วิจัยทำการศึกษา เพื่อให้งานวิจัยมีความหลากหลายมากขึ้น เพื่อสอดคล้องกับปัญหาที่ต้องการสอบถามกับพนักงานในจังหวัดขอนแก่น

3. มีการสอบถามพนักงานที่เลือกทำงานจังหวัดขอนแก่นว่า ต้องการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นในด้านไหน หรือต้องการอะไรที่เพิ่มเติมจากที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาไปในครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : วี.พริ้นท์.
- จิตติพร เสถียรพันธุ์ และพนิดา สุรชัยกุลวัฒนา. (2561). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ไทยเคียววะไบโอเทคโนโลยีส์ จำกัด. บทความวิจัยบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย. กรุงเทพฯ.
- ณรงค์ ศรีเกรียงทอง. (2558). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการสร้างประสิทธิผลในงานขายของพนักงานที่ปรึกษางานขาย (PC) และพนักงาน ที่ปรึกษาความงาม (BA) ของบริษัทโมเดิร์นคาสอินเตอร์เนชั่นเนลคอสเมติกส์ จำกัด. บทความบัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยศิลปากร. กรุงเทพฯ.
- นิสารัตน์ ศิลปเดช. (2542). ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์เบื้องต้น. กรุงเทพมหานคร: สถาบันราชภัฏธนบุรี.
- พรสวัสดิ์ ศิริศานันท์. (2555). ภาวะผู้นำทางการศึกษา. จันทบุรี : คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต : Productivity World, หน้า 23.
- ภารดี อนันต์นาวี. (2555). หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4. ชลบุรี : มนตรี
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2566). จังหวัดขอนแก่น. สืบค้นจาก <https://th.wikipedia.org/wiki/%E0%B8%88%E0%B8%B1%E0%B8%87%E0%B8%AB%E0%B8%A7%E0%B8%B1%E0%B8%94%E0%B8%82%E0%B8%AD%E0%B8%99%E0%B9%81%E0%B8%81%E0%B9%88%E0%B8%99>.
- สาวิตรี พูลสมบัติ. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความเหมาะสม ระหว่างคนกับงาน กับความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ. กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พัฒนาแรงงานและสวัสดิการ.มหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมมา รณินชัย. (2556). หลัก ทฤษฎี และปฏิบัติการบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 4 . กรุงเทพฯ : พิมพ์ดีจำกัด.

อนุชิต เข้มยี่นยง. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจ สถานีตำรวจภูธรเมืองตราด จังหวัดตราด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อวยพร ปานหนู. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีความสัมพันธ์ต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานไทยในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่นในเขตกรุงเทพมหานคร. บทความวิจัยบัณฑิตศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กรุงเทพฯ.

Brunce and Blackburn, (1992), กอบสุข อินทโชติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี. (วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา).

Yamane, Taro. (1973). **Statistics: An Introductory Analysis**. Third edition. New York: Harper and Row Publication.