

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES
ALL INSPIRE DEVELOPMENT PCL

กัลยารักษ์ ศักดิ์ศิลป์อุดม
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Kanyarak Saksilapudom
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 133 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test แบบสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยประชากรด้านเพศ ที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน และพนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยประชากรด้านอายุ ด้านอายุงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ และด้านเงินเดือน ที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิต; พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study quality of work life of employees All Inspire Development PCL. 2) to study quality of work life of employees All Inspire Development PCL. separated by personal characteristics.

The sample group was 133 people of employee's All Inspire Development PCL. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-Way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different.

The results of hypothesis testing showed that employee's All Inspire Development PCL. with personal factors include gender were different, making the quality of work life of employees was different and employee's All Inspire Development PCL. with personal factors include age, duration of employment, education, status and salary were different, making the quality of work life of employees was no different.

Keywords : Quality of work life; Employees All Inspire Development PCL.

บทนำ

มนุษย์ทุกคนไม่ว่าจะเป็นคนชนชาติใดและไม่ว่าจะอยู่บนส่วนใดของโลก เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงาน เพื่อหาเลี้ยงชีพในการดำรงชีวิตของตน ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ประกอบอาชีพตามที่ตนพึงพอใจ ทำงานตรงตามความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข มีความปลอดภัยในการทำงาน และได้รับค่าตอบแทนเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ดังที่มีนักวิชาการ ผจญ เถลิ้มสา([http : // www. Thaimarketcenter.com / ecommerce / pawana / images / เอกสาร / คุณภาพชีวิต.doc](http://www.Thaimarketcenter.com/ecommerce/pawana/images/เอกสาร/คุณภาพชีวิต.doc)) กล่าวว่า การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของมนุษย์ เพราะการทำงานคือการทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปซื้ออาหาร เครื่องใช้ตลอดจยจย 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงาน ยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน ซึ่งในอดีตนายจ้างมองมนุษย์เป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น ต่อมาผู้บริหารและคณะบุคลากรภาครัฐหันมาใส่ใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างยิ่งขึ้น

จากแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยมีองค์ประกอบที่สามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ
3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล

4. ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน
5. ความสัมพันธ์กับบุคคลในองค์กร และการบูรณาการทางสังคม
6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กร ยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ซึ่งทำให้เกิดผลผลิต และการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในองค์กร จึงมีความสำคัญต่อความสำเร็จขององค์กรเป็นอย่างยิ่ง

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งจะเป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุการทำงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน รวมถึงสำรวจข้อมูลเบื้องต้นเพื่อให้เป็นประโยชน์แก่องค์กรได้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงองค์กรในการเสริมสร้างและพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเพื่อเป็นประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม ปัจจัยด้านประชากร

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และเงินเดือน ที่ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน

ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

1. ด้านเนื้อหา

การกำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วยกลุ่มตัวแปรอิสระ คือสถานภาพส่วนบุคคล ส่วนตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ปัจจัยด้านประชากร ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพ และเงินเดือน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยมุ่งเน้นที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติการใน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ยกเว้นตำแหน่งกรรมการสายงานบริหาร จำนวนทั้งสิ้น 197 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากสายงานทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 31 มกราคม 2562)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติการใน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณด้วยสูตร Yamane (1973) โดยกำหนดระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 133 คน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร

การทบทวนวรรณกรรม

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยสรุปว่า พนักงานมีความต้องการชีวิตการทำงานด้านต่างๆดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
5. ด้านการทำงานร่วมกัน
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลต่อการทำงานมากมาย คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ

มีผู้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ ดังนี้

รณชฤดี ป้องกันภัย (2557) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะงาน รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความปลอดภัยและความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน การตอบสนองต่อความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจ การส่งเสริมปรับปรุงการทำงานในแต่ละบุคคลให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ซึ่งส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานให้สามารถปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกเรื่องเกี่ยวกับจริยธรรมในการทำงานและสภาพในการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจและความไม่พอใจในการทำงานของคนงาน การจัดการเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

ฮิวส์ และ คัมมิง (Huse and Cumming, 1985, p. 32) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงานซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ (1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์การ (2) ช่วยเพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงาน และ (3) จะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985, p. 42) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากการทำงานที่มีความสุขของผู้ปฏิบัติงาน

สโครแวน (Skrovan, 1983, p. 23) ได้ให้ความหมายคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ว่าเป็นคำวลีในภาษาอังกฤษ ซึ่งมีความหมายใกล้เคียงกับแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดทั้งสองนี้ได้เกิดขึ้นในประเทศอุตสาหกรรมซึ่งใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลัก แต่ในเวลาเดียวกันก็มีแนวความคิดเชิงคุณภาพชีวิตในการทำงานเกิดขึ้นด้วยคำว่า “Humanization of Work” ซึ่งมีความหมายคล้ายคลึงกับคำว่า (Quality of Work Life) และมีลักษณะการใช้ดังต่อไปนี้ในประเทศต่างๆ คือ

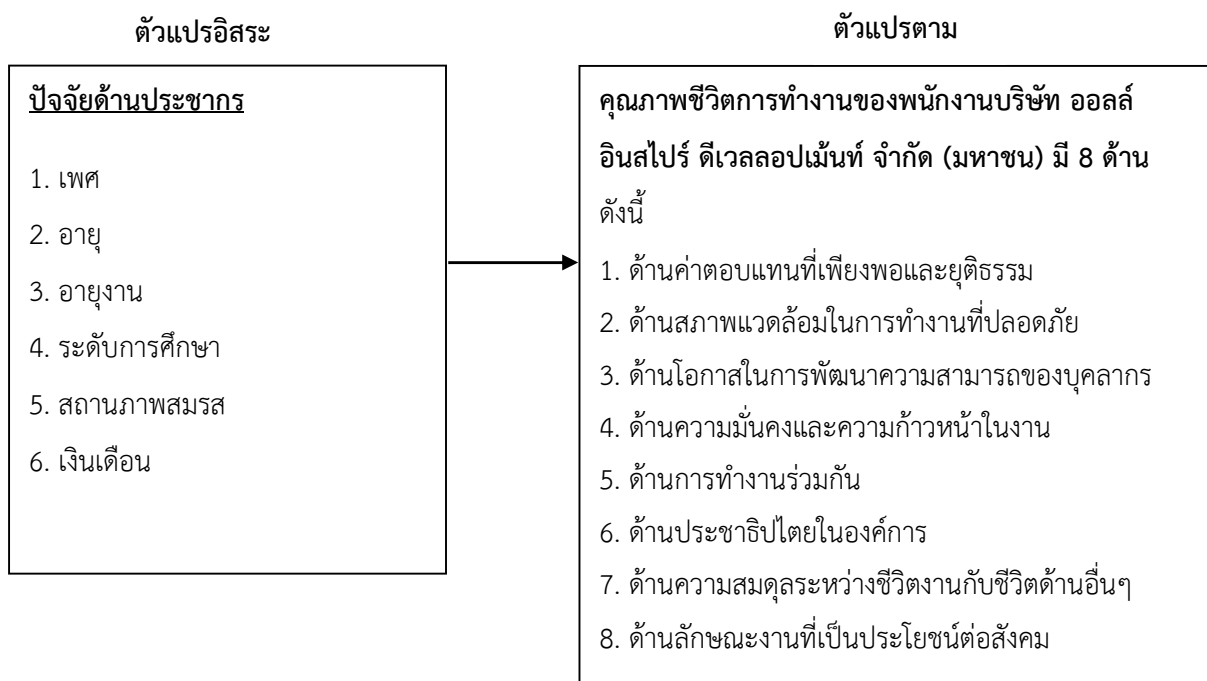
1. “การปรับปรุงเงื่อนไขในการทำงาน” ใช้ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่ใช้ภาษาฝรั่งเศส
2. “การคุ้มครองกรรมกร” ใช้ในประเทศสแกนดิเนเวีย
3. “สภาพแวดล้อมในการทำงานและการทำให้สถานที่ทำงานเป็นประชาธิปไตย” ใช้ในประเทศกลุ่มสแกนดิเนเวีย

วอลตัน (Walton, 1974: 22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ประการ ดังนี้

1. รายได้และประโยชน์ตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้างเงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าทั้งอยู่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครอง ด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การ อย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การ ผลการวิจัยนี้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของทั้ง 2 ตัวแปร ที่มีผลซึ่งกันและกัน ดังนั้นองค์การจึงควรสนับสนุนให้เกิดทั้งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยมุ่งปรับปรุงคุณภาพชีวิตด้านต่างๆ ที่มีระดับน้อยและปานกลางให้อยู่ในระดับมาก เพื่อให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์การมากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ประสิทธิภาพสูงสุดขององค์การ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 1 กรอบแนวคิดแสดงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่ศึกษา

วิธีดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยเนื้อหาแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านประชากรของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคำถามในลักษณะประเมินค่าความพึงพอใจ 5 ระดับ (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือผู้วิจัยมีการทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความน่าเชื่อถือก่อนนำแบบสอบถามไปใช้งานจริง โดยนำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบคำถามในแบบสอบถาม จากนั้นจึงได้ทำการแจกแบบสอบถามเป็นแบบชุดกระดาษคำตอบให้แก่พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 30 ชุด เพื่อทดลองใช้แบบสอบถาม และใช้จริงเมื่อนำแบบสอบถามไปแจกประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 133 ชุด ที่บริษัทออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน)

นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความสมบูรณ์ มาวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมทางสถิติ โดยการทำได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) ในการทำการทดสอบสมมุติฐานผู้วิจัยใช้สถิติแบบทดสอบ t-test สถิติวิเคราะห์ ความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวม มีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ให้มีความสำคัญระดับมากด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ให้มีความสำคัญระดับปานกลางในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามปัจจัยด้านประชากร สามารถสรุปการวิจัย ได้ดังนี้

2.1 พนักงานบริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านอายุ ด้านอายุงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านสถานภาพ และด้านเงินเดือนที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

2.2 พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีปัจจัยด้านประชากร ด้านเพศ ที่ต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

อภิปรายผลการวิจัย

1. เพศ จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วรลักษณ์ วงษ์กรด (2559) ที่กล่าวว่า เพศหญิงและเพศชายมีความต่างกันอย่างมากในเรื่องความคิด ค่านิยม และทัศนคติ ทั้งนี้เพราะวัฒนธรรม และสังคม กำหนดบทบาทและกิจกรรมของคนสองเพศไว้ต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า เพศ ต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์” พบว่า เพศ ต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รณชฎี ป้องกันภัย (2557) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ กรณีศึกษาพนักงานปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่” ที่กล่าวว่า เพศมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ ถึงแม้ว่า

ปัจจุบันเพศหญิงจะได้รับการยอมรับและมีบทบาทในการทำงานมากเกือบจะเทียบเท่าผู้ชาย แต่ยังมีข้อจำกัดอยู่ในเรื่องของสรีระที่เพศชายจะมีร่างกายที่คล่องแคล่วและแข็งแรงกว่า ซึ่งงานบางอย่างผู้ชายมักจะทำได้ดีกว่าผู้หญิง

2. อายุ จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานทั้ง 6 ด้าน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า อายุต่างกันทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” พบว่า อายุ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด” พบว่า จำแนก อายุ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานภาคธุรกิจเอกชนในจังหวัดยะลา” พบว่า เพศ ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3. อายุงาน จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา (2560) ที่ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” พบว่า อายุการทำงานแตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด” พบว่า อายุการทำงาน แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ” พบว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมต่างกัน

4. ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1974) ที่กล่าวว่า เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี

(Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง “การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด” พบว่า ระดับการศึกษา แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิรวดี ตั้งมั่น (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ” พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ งานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์” พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. สถานะภาพ จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีสถานะภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ไม่ต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐนิชา ปิยะปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า สถานภาพ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” พบว่า สถานภาพ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด” พบว่า สถานภาพ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์” พบว่า สถานภาพสมรส แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

6. เงินเดือน จากการศึกษาพบว่า พนักงาน บริษัท ออลล์ อินสไปร์ ดีเวลลอปเม้นท์ จำกัด (มหาชน) ที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่ต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านประชาธิปไตยในองค์กรต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cummings, 1995) ที่กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม เป็นปัจจัยสำคัญที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ และเต็มความสามารถก็ต้องให้บุคคลนั้นเกิดความพึงพอใจกับสิ่งตอบแทนที่จะได้รับ เพื่อเป็นกำลังใจในการปฏิบัติงาน และสิ่งตอบแทนเบื้องต้นที่ทำให้ข้าราชการหรือบุคคลผู้ปฏิบัติงานเกิดคุณภาพในการปฏิบัติงาน ก็คือ เงินเดือนหรือค่าจ้างที่เหมาะสม

เพียงพอ ยุติธรรม และการมีธรรมนุญในองค์กร การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็น บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม มีส่วนร่วมในการบริหารงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรัช สงวนวงศ์วาน และณัฐธิดา ปิยะปัญญา (2560) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร” พบว่า สถานภาพ แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” พบว่า เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ อนันต์ แม่กอง (2558) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอมาบตาพุด” พบว่า เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ จีรวดี ตั้งมั่น (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ” พบว่า รายได้ต่อเดือน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555) ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์” พบว่า เงินเดือน แตกต่างกันส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

1. เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติของบุคคล มิใช่เป็นสิ่งที่ถาวร และสามารถมองเห็นได้อย่างชัดเจน ซึ่งมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอตามสภาพแวดล้อมและกาลเวลา ดังนั้น การวิจัยซ้ำในเรื่องนี้จึงเป็นสิ่งที่น่ากระทำ โดยมีระยะเวลาห่างกันพอสมควร ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ต่อการจัดการบริหารงานบุคคล ให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารงานของบริษัทให้บรรลุเป้าหมาย
2. การศึกษาครั้งต่อไป ควรมีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีอื่น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกตแบบมีส่วนร่วม และควรมีการเพิ่มระยะเวลาในการรวบรวมข้อมูลให้มากขึ้น เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ครอบคลุมและมีความแม่นยำมากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

จีรวดี ตั้งมั่น (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิ

พลอดุลยเดชกรมแพทย์ทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

ชรีภรณ์ ชนะสงคราม (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการอุตสาหกรรม. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนรินทร์.

- รณชฤดี ป้องกันภัย (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาต. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการเมืองการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช สงวนวงษ์วาน และณัฐนิชา ปิยปัญญา. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล ในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สุมิตา เหมือนครุฑ (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจางานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัทผลิตรชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารสวนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- Huse, E. F, & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota : West Publishing.
- Skrovan, D. J. (1983). Quality of work life perspective for business and public sector reading, Mass : United Addison-wesley.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Work Life: What is it ?. Sloan Management Review, 2(1), 11- 21.