

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

Quality Of Employees Of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd

กานตรัตน์ อู่ยวิรัตน์

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

Kantarath Auiwirat

E-mail: kantarath.auiwirat@yahoo.com

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างคือ กลุ่มประชากรในบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 198 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย(\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1. พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 132 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 และเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.61 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงมา ได้แก่ 41 - 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42 ถัดมา ได้แก่ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.85 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 รองลงมา ได้แก่ สมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุด ได้แก่ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมา ได้แก่ 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 มี

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 รองลงมา ได้แก่ 21,000 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมา ได้แก่ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก , ด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับมาก , ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

ABSTRACT

Research Quality of working life of employees of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. aims to study the quality of working life would be employees of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. is a sample. The population of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. 198 people the tools used to collect the data were analyzed using computer programs percentage average (\bar{X}) and standard deviation (SD).

The results showed that: 1. Staff who all respondents, 132 of whom were female, 85 percent of 64.39 and a male of 47 percent from 35.61 last 31-40 years, 87 per cent 65.91. followed by 41-50 years, 23 per cent 17.42 later include age over 30 years, 13 percent of 9.85 and a minimum age of over 50 years of 9 percent from 6.82 status. Single men accounted for 85 The percentage of 64.39, followed by marriage of 44 people, representing 33.33 per cent and fewer are widowed / divorced / separated of 3 percent, 2.27 with a Bachelor of 102 percent. 77.27 minor , Including Postgraduate 20 accounted for 15.15 percent and the smallest are less than a bachelor's degree were 10 percent 7.58 Experience 1-5 years, 76 percent of 57.58, followed by less. 1 year, 22 people, representing 16.67 percent following are 6-10 years old, 18 percent of 13.64 and less are more than 10 years, the number 16, representing a 12.12 percent average revenue per month 15,000 - 20,000 baht. 95 The percentage 71.97, followed 21000-30000 baht total of 22 people, representing 16.67 percent later include more than 30,000 baht a total of 9 people, representing 6.82 percent and the smallest are less than 15,000 baht for 6 people in the hundreds. 4.55 percent

2. Information on the quality of working life of employees of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. revealed that the feedback on the quality of working life of employees of Nissan Motor (Thailand) Co., Ltd. is the overall level. When considering the level that affects most comments were fair and adequate compensation. At a high level, followed by the collaboration. In much later, including the working environment safer. At a high level, the manner of administration. At a high level, the opportunity to develop the potential of employees. The high level And also the smallest independent state in the operation. Are moderate, respectively

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหน่วยงานเอกชน คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

การทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ให้ทั้งประสบการณ์และอื่นๆอีกมากมายที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการปะทะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ ขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้น การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่าง ๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย ผลกระทบจากปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นโลกาภิวัตน์ เทคโนโลยีสารสนเทศ ได้เปลี่ยนมุมมองและความคาดหวังของประชาชนในการให้

ความหมายขององค์กรที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในงาน กำลังถูกระบุว่าเป็นดัชนีความก้าวหน้าที่สัมพันธ์กับหน้าที่และความยั่งยืน ซึ่งการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับองค์กรเป็นการช่วยเสริมสร้างประสิทธิภาพการทำงานให้บุคลากรดึงศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มกำลังความสามารถ

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานบริษัทนิสสัน ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะบุคลากรของบริษัทนิสสัน เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหารและใช้อย่างมี

คุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด หากบุคลากรบริษัทนิสสัน มีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการให้บริการและการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของบริษัทนิสสัน ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 198 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973)

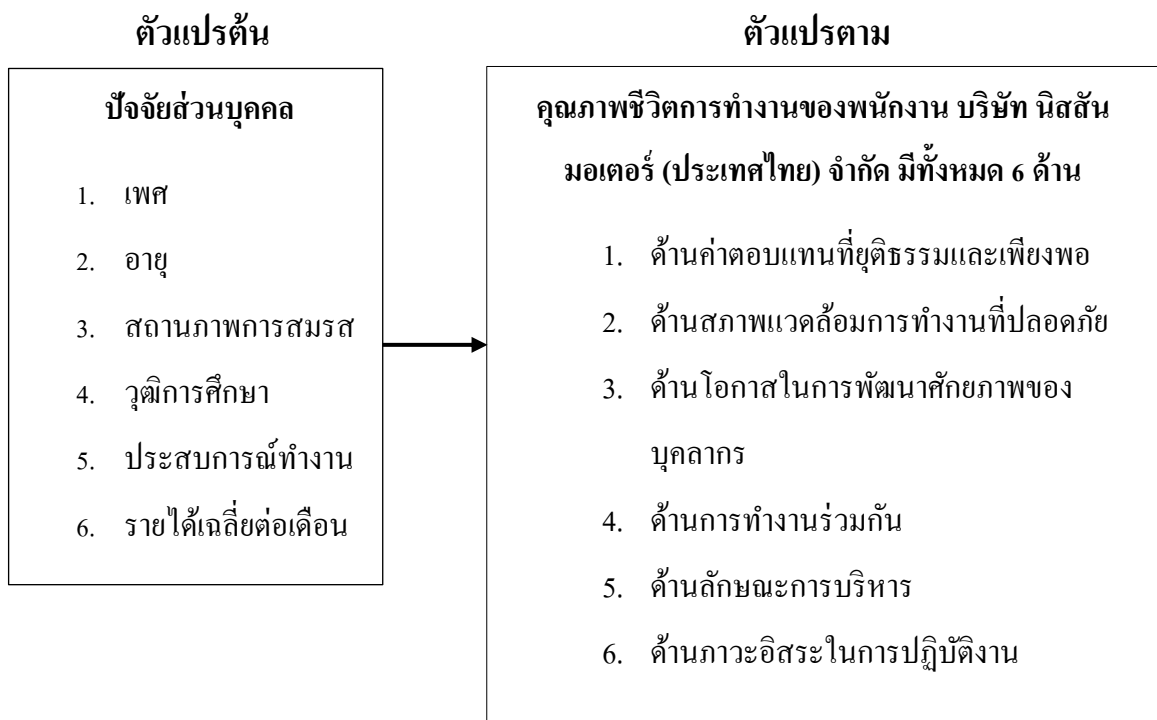
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

ทำให้ทราบข้อมูลสำคัญที่เป็นประโยชน์ของเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย)

จำกัดผลที่ได้จากการศึกษา สามารถกำหนดทิศทางที่สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) ที่จะส่งผลให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานที่ดีขึ้นและเป็นประโยชน์ต่อบริษัท รวมถึงสามารถนำไปปรับปรุงข้อบกพร่องที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคต อีกทั้งยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันหรือต่อบุคคลอื่นได้ต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนา แดงมาดี.(2555) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

รัชชัย สิงห์เขียว.(2556) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ในด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

สุทิน ไชยรินทร์.(2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีพบว่าพนักงานปฏิบัติการที่มีแผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พบว่ายอมรับสมมติฐานบางประเด็น คือ แผนกที่ทำงานแตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ.(2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไต้หวันในประเทศไทยพบว่า พนักงานที่มีอายุ และสถานภาพการสมรสต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ชยกัทร หอมทอง.(2559) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลที่มีสถานที่ปฏิบัติงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์กรที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น และ ด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องกับสังคม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านการทำงานภายใต้ธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กรที่ตนเองพอใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้วพร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมแบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ วุฒิการศึกษา อายุงาน เงินเดือน และตำแหน่งงาน มีทั้งหมดจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 6 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตรประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิด (Open end) ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นในข้อเสนอแนะ

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สรุปผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่า พนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 132 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 และเพศชาย จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 35.61 มีอายุ 31 - 40 ปี จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงมา ได้แก่ 41 - 50 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 17.42 ถัดมา ได้แก่ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.85 และน้อยที่สุด ได้แก่ อายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 มีสถานภาพโสด จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 64.39 รองลงมา ได้แก่ สมรส จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 33.33 และน้อยที่สุด ได้แก่ หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.27 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 77.27 รองลงมา ได้แก่ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 15.15 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.58 มีประสบการณ์ทำงาน 1 - 5 ปี จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.58 รองลงมา ได้แก่ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมา ได้แก่ 6 - 10 ปี จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 และน้อยที่สุด ได้แก่ มากกว่า 10 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 12.12 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000 - 20,000 บาท จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 รองลงมา ได้แก่ 21,000 - 30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 16.67 ถัดมา ได้แก่ มากกว่า 30,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.82 และน้อยที่สุด ได้แก่ ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.55

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย)

จำกัด

พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ด้านภาพรวม ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา

ได้แก่ ด้านการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก , ด้านลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับมาก , ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ บริษัทจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ เงินเดือน และค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้สามารถ ดำรงชีวิต ได้อย่างมีความสุข อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ เงินเดือนและผลตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน อยู่ในระดับมาก , บริษัทจัดสวัสดิการต่างๆเหมาะสม กับตำแหน่งที่ได้รับความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความขยันในการทำงานของคุณ อยู่ในระดับมาก

ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ บริเวณพื้นที่ในการทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน อยู่ในระดับมาก , สถานที่ในการปฏิบัติงานสะอาด เป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทอย่างสะดวก อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ บริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อยู่ในระดับมาก

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ คิดว่าในตอนนี้งานที่ทำอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว หรือไม่ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ บริษัทมีการส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาคุณงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ มีความรู้ลึกซึ้งที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆเสมอ อยู่ในระดับมาก , งานที่ทำอยู่ตอนนี้ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อบริษัท อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ บริษัทสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงาน และขอความร่วมมือจาก

เพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา มีความเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด ถัดมา ได้แก่ สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ อยู่ในระดับมาก, ผู้บังคับบัญชาหัวหน้า ให้การช่วยเหลือดูแลลูกน้องในทุกๆด้าน อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ คุณมักจะออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเวลางาน เสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง อยู่ในระดับมาก

ด้านลักษณะการบริหาร ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ยอมรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของคุณ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ อย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุณ อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของคุณ อยู่ในระดับมาก , ผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ อย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุณ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เท่าเทียม กับผู้อื่น อยู่ในระดับมาก

ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับที่มีผลต่อความคิดเห็นมากที่สุด ได้แก่ หลังจากการทำงานคุณมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อนๆเป็นประจำ อยู่ในระดับมาก รองลงมา ได้แก่ คุณมากมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท อยู่ในระดับมาก ถัดมา ได้แก่ คุณมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสม และร่วมกิจกรรมสันทนาการ อย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง , เมื่อเลิกงานบริษัทมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ อยู่ในระดับมาก และน้อยที่สุด ได้แก่ คุณสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ที่ระดับมาก เรียงลำดับจากด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหาร ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกวรรณ ศรีสวัสดิ์ (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซิมเมอร์ (ประเทศไทย) จำกัด ผล

การศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน ด้านการทำงานร่วมกันกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านลักษณะการบริหาร ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน และประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทจ่ายค่าตอบแทนเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับจากการทำงาน ทำให้สามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับคนอื่นที่ปฏิบัติงานในระดับเดียวกัน บริษัทจัดสวัสดิการต่างๆเหมาะสมกับตำแหน่งที่ได้รับความรับผิดชอบ ในภาพรวมผลประโยชน์ตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความขยันในการทำงานของคุณ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ธวัชชัย สิงห์เขียว ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อวิเคราะห์รายด้านปรากฏว่า ในด้านเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 กล่าวคือ พนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 6-10 ปี

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริเวณพื้นที่ในการทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอ มีการจัดสรรอุปกรณ์ป้องกันอันตรายส่วนบุคคลให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสมและเพียงพอ บริษัทให้ความสำคัญในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน สถานที่ในการปฏิบัติงานสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย อากาศถ่ายเทอย่างสะดวก บริษัทมีสภาพแวดล้อมที่ช่วยสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ ชัยภัทร หอมทอง ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พยาบาลที่มีสถานที่ที่ปฏิบัติงานต่างกันมี

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานภายใต้บรรยากาศองค์การที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความสามารถในการรักษาสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและด้านอื่น และ ด้านมีโอกาสเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านการมีโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการทำงานภายใต้การบริหารที่เป็นธรรมและเสมอภาค และด้านการทำงานภายใต้ธรรมเนียมในองค์การที่ตนเองพอใจ มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ คิดว่าในตอนนี้นงานที่ทำอยู่ ตรงกับความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะตัว หรือไม่ บริษัทมีการส่งเสริมให้มีการอบรมสัมมนาในงาน ในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงาน ที่ปฏิบัติอยู่ มีความรู้สึกลึกซึ้งที่ได้เรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ๆเสมอ งานที่ทำอยู่ตอนนี้ได้รับการยอมรับ ว่ามีความสำคัญต่อบริษัท บริษัทสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษา ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

4. ด้านการทำงานร่วมกัน

โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และขอความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเองและปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน สามารถปรึกษาปัญหาเรื่องงานเรื่องส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้ ผู้บังคับบัญชาหัวหน้า ให้การช่วยเหลือดูแลลูกน้องในทุกๆด้าน คุณมักจะออกไปทานข้าวหรือสังสรรค์กับเพื่อนร่วมงาน นอกเวลางาน เสมออย่างน้อยเดือนละครั้ง ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ รัชชฤดี ป้องกันภัย (2557) ได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผล

การศึกษาพบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท โดยมีปัจจัยด้านการทำงานอยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงลำดับตามความสำคัญได้ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านลักษณะการบริหาร และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. ด้านลักษณะการบริหาร

โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของคุณ ผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุณ ผู้บังคับบัญชาแสดงความห่วงใยและใส่ใจในสวัสดิภาพของคุณ ผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ อย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของคุณ ได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างยุติธรรม เท่าเทียมกับผู้อื่น ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีงานของมาสโลว์ กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้และค่านิยมของแต่ละบุคคล ความมั่นคงในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน

โดยภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อแล้ว พบว่า ข้อที่มีความสำคัญอยู่ในระดับมากที่สุด คือ หลังจากการทำงานคุณมีช่วงเวลาทำกิจกรรมหรือสังสรรค์กับเพื่อนๆเป็นประจำ คุณมักมีส่วนร่วมในงานหรือกิจกรรม ต่างๆ ของบริษัท คุณมีเวลาสำหรับการพักผ่อนที่เหมาะสมและร่วมกิจกรรมสันทนาการ อย่างสม่ำเสมอ เมื่อเลิกงานบริษัทมีกิจกรรมให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่ คุณสามารถจัดเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่า พนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้าน

ลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1.ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ทางบริษัทควรพิจารณาขยายในการจ่ายผลตอบแทนในรูปแบบของเงินเดือนให้มีความเหมาะสมและตรงตามความต้องการของพนักงานมากขึ้น เพื่อให้เพียงพอกับความเป็นอยู่และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข

2.สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

ทางบริษัทควรมีการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในที่ทำงานให้มีความเหมาะสม โดยอาจจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ให้กับพนักงานอย่างทั่วถึง เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น

3.ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน

ทางบริษัทควรจัดให้พนักงานทำงานตามความรู้ความสามารถของตนเองหรือจัดงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และควรส่งเสริมให้มีการฝึกอบรม สัมมนาต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การดูงาน สัมมนาต่างประเทศ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถเพิ่มมากขึ้น

4.ด้านการทำงานร่วมกัน

ทางบริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมที่สร้างความสามัคคีในการปฏิบัติงาน เช่น Sportday การจัดเลี้ยงหรือการนำเที่ยวประจำปี และในทุกๆทุกวันผู้บังคับบัญชาควรลงไปดูพนักงานทักทายพนักงาน เพื่อเพิ่มความไว้วางใจและความเป็นกันเองให้กับพนักงาน

5.ด้านลักษณะการบริหาร

ทางบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงาน ให้พนักงานมีส่วนร่วมในการออกแบบการทำงานและตัดสินใจในงานที่เขาได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรเพิ่มมากขึ้น

6.ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน

ทางบริษัทไม่ควรปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป กำหนดชั่วโมงการทำงานและปริมาณงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยง การที่องค์กรเร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวเพิ่มมากขึ้น

บรรณานุกรม

ข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัทนิสสัน มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด

จริญญา แจ่มแจ้ง. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ซีเมนส์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ชัชภัทร หอมทอง.(2557) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลตราด

คุณยศ พิษมงคล. ความสำคัญของทรัพยากรบุคคลและการสื่อสารภายในองค์กร. ค้นเมื่อ 11 มิถุนายน 2562, จาก <http://www.jobdst.com/index.php>

ธวัชชัย สิงห์เขียว.(2555) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ในโรงงานปิโตรเคมี กรณีศึกษาพนักงานบริษัท ไทยโอเลฟินส์ จำกัด (มหาชน) *กรณีศึกษาบริษัท เอส.วี.พลาสติก จำกัด. สารนิพนธ์ บธ.ม. (การจัดการ). กรุงเทพฯ :*

รัชชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม. คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. รัฐศาสตร
มหาบัณฑิต. สาขาวิชาการเมืองการปกครอง. คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์. ชลบุรี:
มหาวิทยาลัยบูรพา.สาร.

เรืองกฤษฎี สุวรรณอำไพ.(2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมฮาร์ดดิสก์ไคร์ฟในประเทศไทย

สุทิน ไชยรินทร์.(2556) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม
อมตะนคร

เว็บไซต์. <http://www.thailandindustry.com>

เว็บไซต์. <https://th.wikipedia.org>

เว็บไซต์. <https://www.tosh.or.th>