

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดดิ้ง  
(ประเทศไทย) จำกัด  
QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES AT MR.D.I.Y. TRADING  
(THAILAND) CO.,LTD

ธนกร ด้านตระกูล  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Thanaporn Dantrakull  
E-mail: beambeammie@gmail.com  
Faculty of Business Administration Program in Management,  
Ramkhamhaeng University, Thailand  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้าน สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โดยจำแนกตามปัจจัยประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุการทำงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด ที่ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานใหญ่ อำเภอบางพลี จังหวัด สมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศ หญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีสถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุการทำงานอยู่ที่ 1 – 3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์.ดี.ไอ.วาย. เทรดดิ้ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้าน

สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้าน โอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน; พนักงานบริษัท

## ABSTRACT

The research of Quality of Work life of Employees at Mr.d.i.y. Trading (Thailand) Co.,Ltd. The objective is to study Quality of Work life of Employees at Mr.d.i.y. Trading (Thailand) Co.,Ltd. The factors of research include fair compensation, Hygienic environment, On advancement opportunities and job security, Regulations in the performance and Safe working conditions. That are classified by demographic factors were including Sex, Age, Status, Education, Average monthly income and Working age. The population of this research is employees at at Mr.d.i.y. Trading (Thailand) Co.,Ltd. The samples used in this research amount of 120 peoples. The questionnaire was instrument of this data was analyzed by using SPSS for social Science Research. The statistics were percentage, minimum, maximum, mean and standard deviation

The results found that 1.) The employees all respondents 120 people. Most are female 78 peoples representing 65.0% Most aged under 30 years old 84 peoples representing 70.0% Most unmarried 75 peoples representing 62.5% Most education level Bachelor's degree 84 peoples representing 70.0% Most average monthly income of 10,000 - 20,000 baht 81 peoples representing 67.5% Most working age of 1-3 years 75 peoples representing 62.5%.

2.) Quality of Work life of Employees at Mr.d.i.y. Trading (Thailand) Co.,Ltd overall is at a high level. Considering each side, then that side is the highest level of Hygienic environment, Regulations in the Performance, safe working conditions, fair compensation, and On advancement opportunities and job security respectively.

**Keywords:** Quality of work life; Employees

## บทนำ

คุณภาพชีวิตเป็นลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลในความเป็นอยู่ ครอบคลุมลักษณะที่เป็นความต้องการทางวัตถุ และทางจิตใจของบุคคล สามารถดำรงชีวิตได้ในระดับที่เหมาะสม ให้สามารถพึ่งตนเองได้

โดยไม่เบียดเบียนซึ่งกันและกัน และไม่เบียดเบียนธรรมชาติ ตลอดจนมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุถึงความปรารถนาในชีวิต คุณภาพชีวิตอย่างน้อย ๆ ควรได้ระดับความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำสุดที่คนทุกคนควรมี การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้นสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมคือ ทำให้เกิดความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน จะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กรจากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น

ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด โดยมุ่งหวังผลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ นอกจากจะทำให้ผู้ที่ศึกษาทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแล้วนั้น จะเป็นแนวทางหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน รวมทั้งความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน อันจะส่งผลถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีต่อส่วนรวมและมีส่วนช่วยในการพัฒนาสังคมและประเทศชาติสืบไป

### **วัตถุประสงค์การวิจัย**

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

##### **ตัวแปรอิสระ คือ**

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุการทำงาน

##### **ตัวแปรตาม คือ**

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสม ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

พนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด

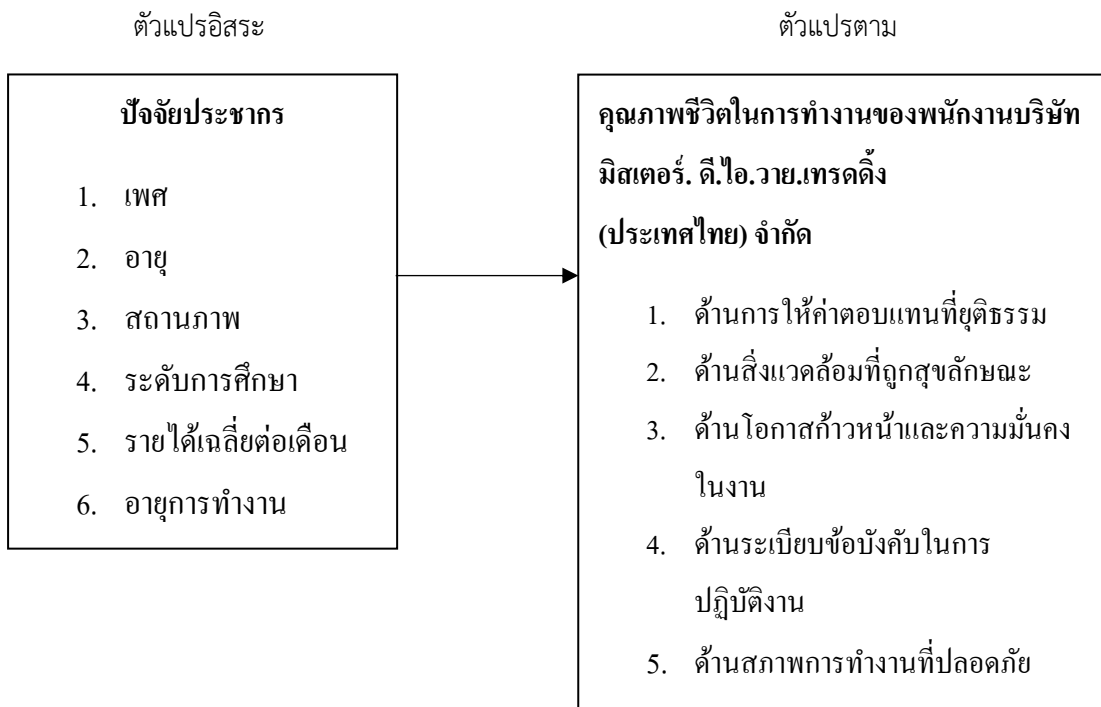
### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือน ธันวาคม พ.ศ.2563 ถึง กุมภาพันธ์ พ.ศ.2564

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่พนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่อไป
3. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย.เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
4. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้พัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มขึ้นต่อไป

### กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ฮูส และคัมมิง (Huse & Cumming, 1985) (อ้างถึงใน วรวรรณ บุญล้อม, 2551, หน้า17 -22) ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกว่าได้รับสิ่งที่คาดหวังของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร นั่นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นประสิทธิผลขององค์กรในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ ส่งผลให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจที่ดีต้องการปรับปรุงศักยภาพในการทำงาน

### แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton

Richard E. Walton ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment)
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

### ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ เฮิร์ชเบิร์ก

นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เพื่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิด ความพอใจ

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้

### ข้อมูลเกี่ยวกับ บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด

มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เปิดสาขาแรกที่กัวลาลัมเปอร์ ประเทศมาเลเซียในเดือน กรกฎาคม 2548 ซึ่งเรามุ่งมั่นทุ่มเท เต็มใจขึ้นเป็นผู้ค้าปลีกต่อเติมบ้านที่ใหญ่ที่สุดในภูมิภาค โดยมีสาขาที่มาเลเซีย สิงคโปร์ ไทย บรูไน อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ และกัมพูชา มี 1,300 สาขาทั่วเอเชีย มี 10,000 พื้นที่สาขาตารางฟุตเฉลี่ย ให้บริการลูกค้าต่อปี 188 MILLION สินค้าหลักทั้ง 10 แผนก - ประกอบด้วย ฮาร์ดแวร์ เครื่องใช้ในครัวเรือน เครื่องใช้ไฟฟ้า อุปกรณ์ตกแต่งบ้าน อุปกรณ์ประดับยนต์ เครื่องเขียน และ อุปกรณ์กีฬา ของเล่น ของขวัญ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ และ โทรศัพท์มือถือ และเครื่องประดับ และ เครื่องสำอาง ในแต่ละสาขาของ มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. มีสินค้าให้เลือกมากมายกว่า 16,600 รายการในราคาแสนย่อมเยา

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภูมิพัฒน์ ภาษิต (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับสูง ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและมีความมั่นคง ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอยู่ในระดับต่ำ ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยาตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า เพศ และประเภทของงาน ต่างกัน ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา ส่วนอายุสถานภาพการสมรส รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในเขตอำเภอเสนา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยญา ปุสัญจร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์คโซลูชัน จำกัด ผลการศึกษาพบว่า บริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์คโซลูชันจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับดีมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือความมั่นคงในชีวิต

กาญจน์ เรืองมนตรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า 1. องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 10 ด้าน และตัวบ่งชี้ 53 ตัวบ่งชี้ มีความสอดคล้องเหมาะสม และมีความสำคัญกับการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ ทุกองค์ประกอบและทุกตัวบ่งชี้ 2. สภาพปัจจุบันระดับคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก

คือ การปฏิบัติงานในสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ลักษณะของการบริหารงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนสภาพที่พึงประสงค์โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก คือ ด้านการมีส่วนร่วมและ เป็นที่ยอมรับทางสังคม การปฏิบัติงานในสังคม และด้านระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อมถูกสุขลักษณะและปลอดภัย 3. คู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษาจังหวัดชัยภูมิ ประกอบด้วยการพัฒนาที่เน้นองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม 2) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำ งาน 3) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม และผลการประเมินคู่มือการพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ผู้ทรงคุณวุฒิเห็นว่า การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ โดยรวมมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากที่สุด พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านขั้นตอนการวางแผนจัดกิจกรรมเสริมสร้างการพัฒนา ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา และด้านประโยชน์ที่ได้รับ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือด้านยุทธศาสตร์การพัฒนาแนวทาง ในส่วนของความเป็นไปได้มีความเป็นไปได้ในระดับมากทุกรายการ พิจารณาเป็นรายการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านเป้าหมาย ด้านปัจจัยความสำเร็จในการพัฒนา ด้านเรื่องที่ต้องการให้หน่วยงานระดับเขตพื้นที่ดำเนินการเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ สุดคือ ด้านประโยชน์ที่ได้รับ

อัจฉราพรรณ จันทรงชี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบริษัท ABC จำกัดในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลาง และ 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน พนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้า ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านภาวะอิสระจากงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และ .05

อมราพร แยมขจร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด ผลการศึกษาพบว่า 1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด โดยรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี มีความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ 2) พนักงานบริษัทกลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัดมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่กำลังความสามารถเพื่อประโยชน์ขององค์กร มีความผูกพันเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านความเชื่อมั่น และยอมรับในเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร และด้านความต้องการที่จะคงอยู่เป็นสมาชิกภาพขององค์กรต่อไป ตามลำดับ

### วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานระดับปฏิบัติการใน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด รวมทั้งหมด 10 แผนก ซึ่งมีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมด 164 คน การคำนวณกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดกลุ่มตัวอย่างจากจำนวนประชากรดังกล่าวข้างต้นโดยการคำนวณด้วยสูตรของ Taro Yamane โดยกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ 0.05 ผู้ศึกษาจึงเลือกใช้การสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) และทำการสุ่มตัวอย่างจากแต่ละชั้นภูมิด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ โดยใช้วิธีการขอความร่วมมือจากพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ใน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด
2. ตอบข้อซักถามบางประการและขอรับคืนแบบสอบถามด้วยตนเอง
3. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)



### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท บริษัท มิสเตอร์.ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านเพศ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ด้านอายุ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ 30 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ ด้านสถานภาพ พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 120 คน ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.5 ด้านระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับ ระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และระดับปวส. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ด้านอายุการทำงาน พบว่า พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานอยู่ที่ 1 – 3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 4-5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด มีองค์ประกอบ 5 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์. ดี.ไอ.วาย. เทรดิ่ง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.03$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.15$ ) โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ( $\bar{X} = 4.12$ ,  $\bar{X} = 4.04$ ,  $\bar{X} = 3.96$ ,  $\bar{X} = 3.89$ ) ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์.ดี.ไอ.วาย. เทรดิง (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 120 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 65.0 และเพศชาย จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 35.0 ส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 รองลงมาคือ 30 – 40 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และ 41 – 50 ปี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 10.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 และสมรส จำนวน 45 คน คิดเป็น ร้อยละ 37.5 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาระดับ ระดับปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 70.0 และระดับปวส. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 20,000 บาท จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 67.5 รองลงมาคือ 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 30.0 และ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุการทำงานอยู่ที่ 1 – 3 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 62.5 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และ 4-5 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 12.5 ตามลำดับ

### คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท มิสเตอร์.ดี.ไอ.วาย.เทรดิง(ประเทศไทย)

#### จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกสุขลักษณะมากที่สุด โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านระเบียบข้อบังคับในการ ปฏิบัติงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านโอกาสก้าวหน้าและ ความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

## อภิปรายผล

### 1. ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ อัตราเงินเดือนมีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ เงินเดือนเหมาะสมกับภาระงานและความรับผิดชอบ ได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้น เงินเดือนและสวัสดิการ รายรับเพียงพอต่อรายจ่ายในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ความเหมาะสมของเงินเดือนที่ เมื่อเทียบกับผู้ร่วมงานในหน่วยงานอื่น และ สวัสดิการมีความเหมาะสมและยุติธรรม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภูมิพัฒน์ ภาษิต (2558) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ ผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ

โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานมีระดับเสียงกระทบกระเทือน รองลงมาคือ สถานที่ทำงานมีอากาศถ่ายเทสะดวก และมีแสงสว่างเพียงพอ บรรยากาศปราศจากมลพิษ พนักงานให้ความร่วมมือในการรักษาความสะอาด ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ สถานที่ทำงานมีความเป็นระเบียบ สะอาด และมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสัจจร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โชลูชั่น จำกัด

## 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้เลื่อนตำแหน่งและเลื่อนขั้นการทำงานที่สูงขึ้นไป โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ มีโอกาสได้ปฏิบัติงานนอกเหนือจากงานที่ทำอยู่เป็นประจำ ได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการเสนอผลงานใหม่ๆ ได้ประเมินผลการปฏิบัติงานของตนในทุกๆปี ได้รับการสนับสนุน ส่งเสริม และความมั่นคงจากการทำงาน และได้ไปพัฒนาความรู้ ความสามารถ ในสถานที่ต่างถิ่น เช่น การไปดูงาน อบรม สัมมนา นอกสถานที่ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กาญจน์ เรืองมนตรี (2560) ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนา แนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชน ประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ

## 4. ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ได้รับความเป็นธรรมในการร้องทุกข์และร้องเรียนต่อผู้บังคับบัญชา ส่วนข้อที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ยุติธรรมและเหมาะสม มีการชี้แจงต่อพนักงานทุกครั้งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน มีการกำหนดและปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับ ให้มีความทันสมัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน สามารถแสดงความคิดเห็นส่วนตัวได้อย่างมีอิสระ และได้รับสิทธิอันชอบธรรม โดยระเบียบและกฎหมายจากบริษัท ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัจฉราพรรณ จันทรงษ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด

## 5. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ บริษัทมีมาตรการและวิธีการปฏิบัติเพื่อควบคุมสิ่งที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ โดยมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ บริษัทมีการจัดตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยในการทำงาน สถานที่จัดเก็บเครื่องมือและอุปกรณ์มีความทันสมัย ปลอดภัยและเก็บรักษาง่าย มีการจัดฝึกอบรมหลักสูตรการรักษาความปลอดภัย มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานเรื่องความปลอดภัย และ ให้ความรู้สึกลปลอดภัยและสะดวกสบายใจในขณะที่ทำงานหรือปฏิบัติงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อมราพร แยมขจร (2559) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การของพนักงาน บริษัท กลุ่มแอดวานซ์รีเสิร์ช จำกัด

## ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

### ด้านการให้ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรจะกำหนดตัวชี้วัดในการพิจารณาการเลื่อนตำแหน่งให้ชัดเจนมากยิ่งขึ้นในแต่ละแผนก เพื่อให้พนักงานได้รับความเป็นธรรมและเพื่อให้พนักงานเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติเพิ่มขึ้น เป็นเกณฑ์ให้กับพนักงานทุกคนได้

### ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลย

ควรกำหนดระยะเวลาห่างในบริเวณสถานที่ทำงาน ให้อยู่ห่างไกลจากพื้นที่ขนส่งสินค้า เพื่อลดเสียงดังรบกวนขณะทำงาน และควรแยกโกดังสินค้าออกจากออฟฟิศ ควรจะมีพัดลมระบายอากาศติดทุกชั้นแผนกเพิ่มขึ้น เพื่อให้อากาศถ่ายเทสะดวก และไม่ควรรื้อนำอาหารและเครื่องดื่มที่มีกลิ่นรุนแรงเข้ามา เพราะจะทำให้เกิดกลิ่นอันไม่พึงประสงค์รบกวนการทำงานของพนักงานผู้อื่นได้

### ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรจะมีมาตรฐานที่ชัดเจนในการปฏิบัติตนต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความรู้ความสามารถของตนเองในด้านอื่นๆเพิ่มขึ้น และควรจะเน้นการพัฒนา ส่งเสริม เปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอผลงานใหม่ๆมากขึ้น

### ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรมีการจัดตั้งข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดการเกิดปัญหาเกี่ยวกับความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ และควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงานในด้านกฎหมายการปฏิบัติงานเพิ่มเติม

### ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรจัดตั้งกิจกรรม 5 ส เพื่อเสริมสร้างและยกระดับความปลอดภัยของสถานประกอบการ มาใช้อย่างเป็นระบบ ขอความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานในทุกระดับให้ปฏิบัติตาม และควรจำแนกสินค้าที่อันตรายให้เป็นสัดส่วนมากยิ่งขึ้น

## บรรณานุกรม

- กาญจน์ เรืองมนตรี. (2560) การพัฒนาแนวทางการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา จังหวัดชัยภูมิ, โรงเรียนเอกชนประเภทสามัญศึกษา
- ปัจฉิญา ปุสัณจร. (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด, มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- ภูมิพัฒน์ ภาษิต. (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ประกอบอาชีพช่างทองในอำเภอเสนาจังหวัดพระนครศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
- อัจฉราพรรณ จันทรังษี. (2560) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ABC จำกัด, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

อมราพร แยมขจร. (2559) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท กลุ่ม  
แอดวานซ์ รีเสิร์ช จำกัด, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). Organizational Development and Change.  
St.Paul, Minn : West. .

Management Study Guide. (2016). Herzberg's Two-Factor Theory of Motivation.  
Retrieved January 15, 2021 from [http://www.managementstudyguide.com/herzbergs-  
theorymotivation.htm](http://www.managementstudyguide.com/herzbergs-theorymotivation.htm)

Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. Sloan Management  
Review, 4 (7), 20-23.