

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท

กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด

THE FACTORS OF AFFECTING FOR THE QUALITY OF WORK LIFE OF
THE EMPLOYEES

A CASE STUDY OF QUALITY TRADING COMPANY LIMITED

ปิยวรรณ พลฤกษ์วัน¹ รศ.กาญจนาท เรืองวรการ²

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด” มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน (2) เพื่อศึกษาระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคือพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด จำนวน 85 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ค่า t – test ค่า F-test และ One - way ANOVA

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า พนักงาน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน, ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาประจำหลักสูตรหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุคลิกธรรม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และ ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน ส่วน เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส, ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงานนั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : บริษัท ควอลิตี้เทรดดิ้ง จำกัด

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to compare the factors of affecting for the quality of work life of the employees (2) to study the level the factors of affecting for the quality of work life of the employees The samples were 85 peoples of QUALITY TRADING COMPANY LIMITED. Questionnaire was a tool to collect data. The statistics used in data analysis is the average standard deviation. Inferential statistics, the t - test, F-test and One - way ANOVA and then data processing the statistical analysis.

The results showed that Quality Staff Ltd factors influencing the overall quality of life in the middle. When considering the factors that influence the quality of working life, it was also found that there were significant factors affecting the quality of life the most is the life of the balance between working life and private life, followed by operational conditions. The hygienic safety and health of employees. An adequate and fair compensation. Privacy. The opportunity to develop their own capabilities. The advancement and job security. The interoperability and relations with others within the organization and the work that is valuable to society. The

advantage of the different factors that influence the quality of working life of employees Quality Trading found that employees with different personal factors. Factors affecting quality of work life of employees , different levels of education and salary the most sex , age , marital status , that position and working life is no different with statistical significance at 0.05

KEY WORD : Quality Trading Company Limited.

1. บทนำ

โดยทั่วไปแล้วทรัพยากรบุคคลถือเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดภายในองค์กรเพราะเป็นปัจจัยหลักที่ทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้าตามจุดมุ่งหมายที่องค์กรตั้งไว้ แต่ทั้งนี้ องค์กรต้องมีการประเมินความรู้ความสามารถของทรัพยากรบุคคลด้วยว่ามีความสามารถในการทำงานให้กับองค์กรได้มาก-น้อยเพียงใด หากมีการมอบหมายงานโดยที่ไม่ได้ดูความสามารถของบุคคลากรก็อาจจะทำให้งานที่มอบหมายไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

นอกจากนี้การดูแลเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานก็เป็นส่วนประกอบที่สำคัญสำหรับการทำงานเพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขในการทำงานและสร้างความพึงพอใจของพนักงานสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการได้ (Hickman and Suttle, 1977 อ้างถึงในทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของพนักงานในปัจจุบันถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายที่กว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของและบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน (ผจญ เถลิงสาร, 2540)

ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่สำคัญซึ่งควรให้ความสนใจอย่างยิ่ง จึงมีความสนใจที่จะทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล หรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่ อาจเกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามความต้องการและเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีคุณค่าเหล่านี้ให้เหมาะสมดียิ่งขึ้นต่อไป

1.1 วัตถุประสงค์ในการศึกษา

1.1.1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด โดยแบ่งออกเป็น องค์ประกอบ 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม , สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน, ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ,โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, การปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร, สิทธิส่วนบุคคล , การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และ ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานได้แก่ เพศ,อายุ , สถานภาพสมรส, ระดับการศึกษา, อัตรารายเดือน, ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน

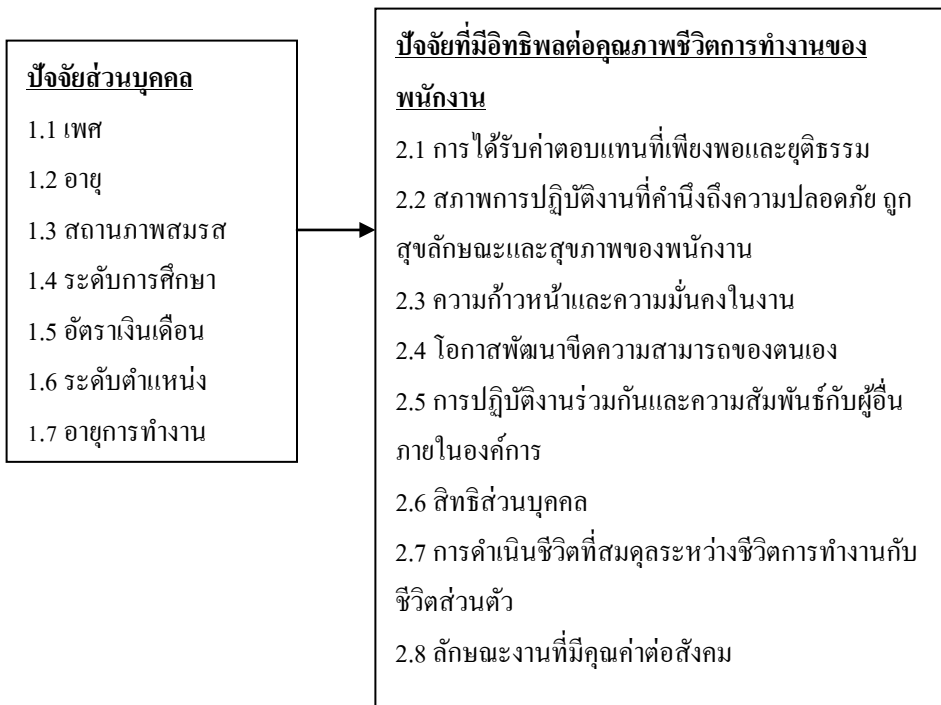
1.2 สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด ที่มีปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ , อายุ , สถานภาพสมรส , ระดับการศึกษา , อัตรารายเดือน , ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

1.3 กรอบแนวความคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. เพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอต่อผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อนำไปกำหนดนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
2. เพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กร
3. เพื่อเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนาแนวคิดทางการวิจัยต่อไป

2. แนวคิด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบ หรือมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั้นเอง ดิน ปรัชญพฤทธิ (2530, หน้า 266) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละ ยุคสมัย รวมถึงความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน Richard E. Walton (อ้างถึงใน ผจญ เถลิงสาร, 2540, หน้า 24) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้

ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

บุรเกียตี วิริยะสุบรรณ (2553) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาล จิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การรับรู้วัฒนธรรมองค์กรแบบบรรษัทภิบาล กับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีความสัมพันธ์กันทางบวก ($r = .773^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และจิต

สาธิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี มีความสัมพันธ์กันทางบวก ทางบวก ($r = .801^*$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 และการรับวัฒนธรรมองค์การแบบบรรษัทภิบาลกับจิตสาธิตสามารถพยากรณ์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 โดยตัวแปรทั้งสองสามารถร่วมกันพยากรณ์การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยามยนต์แห่งหนึ่งได้ร้อยละ 68.50

สุนทร นาม โศตรศรี (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำานขุนทด จังหวัดนครราชสีมา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอคำานขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนที่เหลือระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษาบริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด มีทั้งหมด 2 ส่วน คือ ส่วนของปัจจัยส่วนบุคคล และ ส่วนปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีจำนวนพนักงานทั้งสิ้น 104 คน แต่ใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 85 คน โดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ซึ่งได้ทำการแจกแบบสอบถามและสามารถเก็บกลับคืนมาได้ครบทั้ง 85 ชุด ลักษณะ

ของแบบสอบถาม ส่วนที่ 1 เป็นแบบเลือกรายการ(Check list) และส่วนที่ 2 เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งระดับคะแนนเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยนำข้อมูลมาดำเนินการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จในการวิเคราะห์ข้อมูลการวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสถิติเบื้องต้นในการอภิปรายผล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation) ส่วนสถิติที่ใช้อ้างอิงใช้ค่าเป็นแบบ Anova (F-Test และ t-Test) ในการทดสอบสมมติฐาน

4. ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลของการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคคิง จำกัด พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 อายุระหว่าง 25-35 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 65.90 มีสถานภาพโสด จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 51.80 วุฒิการศึกษาระดับการศึกษา ปริญญาตรี จำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ระดับอัตราเงินเดือนระหว่าง 10,001-15,0000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 38.80 ระดับตำแหน่งงาน เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 88.20 อายุการทำงานอยู่ระหว่าง 1-5 ปี จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 43.50

ส่วนที่ 2 ผลของการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคคิง จำกัด ในภาพรวมอยู่ระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย คือ 3.42 และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คือ 0.74

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคลที่ประกอบด้วย เพศ,อายุ,สถานภาพสมรส,ระดับการศึกษา,อัตราเงินเดือน,ระดับตำแหน่งงาน และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกันมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทที่แตกต่างกัน ซึ่งสามารถสรุปปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ได้ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคล		ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน		t-Test F-Test	Sig
		Mean	Std. Deviation		
เพศ	ชาย	3.46	0.75	1.228	0.470
	หญิง	3.61	0.67		
อายุ	ต่ำกว่า 25 ปี	3.45	0.54	0.488	0.692
	25 – 35 ปี	3.55	0.68		
	36 – 45 ปี	3.67	0.72		
	46 ปีขึ้นไป	3.45	0.96		
สถานภาพ	โสด	3.06	0.57	2.299	0.107
	สมรสและอยู่ร่วมกัน	3.16	0.69		
	หม้าย/หย่า/แยกกัน อยู่	2.68	0.69		
ระดับ การศึกษา	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย	2.44	0.59	3.426	0.021
	มัธยมศึกษาตอน ปลาย / ปวช.	2.44	0.55		
	อนุปริญญา / ปวส.	2.68	0.63		
	ปริญญาตรี	2.72	0.51		
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา ตอนปลาย	2.44	0.59		

ปัจจัยส่วนบุคคล		ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน		t-Test F-Test	Sig
		Mean	Std. Deviation		
อัตรา เงินเดือน (บาทต่อ เดือน)	ต่ำกว่า 10,000 บาท	3.35	0.62	2.786	0.046
	10,000 – 15,000 บาท	3.53	0.68		
	15,001 – 20,000 บาท	3.49	0.74		
	ตั้งแต่ 20,001 บาทขึ้นไป	3.83	0.69		
ระดับ ตำแหน่ง	พนักงานระดับ ปฏิบัติการ	3.61	0.70	2.344	0.361
	หัวหน้า	3.55	0.71		
อายุการ ทำงาน	ต่ำกว่า 1 ปี	3.57	0.64	2.224	0.092
	1 – 5 ปี	3.67	0.73		
	6 – 10 ปี	3.34	0.64		
	10 ปีขึ้นไป	3.51	0.78		

5. สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน สามารถสรุปได้ คือ พนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานแตกต่างกัน และในส่วนของ ปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.2 อภิปรายผลการวิจัย ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรคดิ่ง จำกัด มีประเด็นที่น่าสนใจในการอภิปราย ดังนี้

1. การเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรคดิ่ง จำกัด พบว่า พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน คือ ระดับการศึกษา และ อัตราเงินเดือน ส่วน เพศ, อายุ, สถานภาพสมรส ระดับตำแหน่ง และ อายุการทำงาน นั้นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับในการศึกษาที่สูงจะได้ค่าตอบแทนที่สูงขึ้นตามไปด้วย จึงทำให้เกิดความแตกต่างกันในด้านของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

2. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรคดิ่ง จำกัด รายงานที่อยู่ในระดับสูงมี 4 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน, ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานรู้สึกมีความพอใจปัจจัยข้างต้นนี้อยู่แล้วจึงให้คะแนนทั้ง 4 ด้านนี้สูงที่สุด และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทรคดิ่ง จำกัด รายงานที่อยู่ในระดับปานกลาง มี 4 ด้าน คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง, ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กรและด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานยังมีความคิดเห็นในส่วนของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานทั้ง 4 ด้านที่ยังไม่เห็นถึงความแตกต่างจึงให้คะแนนเพียงแค่ระดับปานกลาง แต่ในภาพรวมของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย จากผลการวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลตามที่ได้เสนอข้างต้นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ

พนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม เมื่อพิจารณาแล้ว ค่าตอบแทน เช่น อัตรา

ค่าปฏิบัติงานเวร ค่าล่วงเวลา ค่าเบี้ยเลี้ยง รวมทั้งค่าสวัสดิการต่าง ๆ ควรมีความเหมาะสม

กับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานบริษัทอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน เพื่อเป็นแรงจูงใจ เพิ่มขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงาน ให้ทำงานด้วยความเต็มใจและมีประสิทธิภาพสูงสุด

2. ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน นอกจากการดูแลเรื่องสถานที่ปฏิบัติงานที่ต้องถูกสุขลักษณะแล้วทางบริษัทฯ ควรจะพิจารณาจัดหาอุปกรณ์ในการทำงานที่มีความสามารถสูงให้กับพนักงานเพื่อให้เกิดผลสำเร็จของงานบรรลุได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ของบริษัท

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน บริษัทฯควรให้ ความสำคัญ โดยยึดหลักเกณฑ์การพิจารณาประเมินผลงานที่มีความเที่ยงตรง โดยเน้นการประเมินที่ผลงานเป็นหลักและนอกจากนี้ในการกำหนดนโยบายต่าง ๆ ของทางบริษัทฯ จะต้องคำนึงความถูกต้อง เหมาะสม และยุติธรรม เพื่อเพิ่มขวัญ และกำลังใจแก่พนักงาน

4. ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถ ผู้บริหารควรพิจารณาหลักสูตรการฝึกอบรมพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับสายงาน ทำให้เกิดทักษะ และความชำนาญ ทันกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ เพื่อให้บริษัทฯ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

5. ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร ควรจัดให้มีการประชุม(Workshop) ร่วมกัน เพื่อให้เกิดการแสดงความคิดเห็นของฝ่ายต่างๆ ภายในบริษัทฯ และควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสามัคคีโดยเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะเป็ผลแห่งความสำเร็จในการงานได้ง่ายขึ้น

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ควรให้พนักงานได้สามารถแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหา หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ ได้ทุกโอกาส เพราะจะทำให้พนักงานเกิดกำลังใจในการทำงานยิ่งขึ้น และมีความรู้สึกของการเป็นเจ้าของของบริษัทฯ ร่วมกัน

7. ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ระยะเวลาในการทำงานของบริษัทฯ เป็นไปตามที่กฎหมายแรงงานได้ตั้งไว้ คือ 8 ชั่วโมง ต่อวัน และหากมีการทำงานล่วงเวลาก็มีการคิดค่าตอบแทนให้กับพนักงานอีกต่างหาก จึงจะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในส่วนนี้

8. ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม บริษัทฯ ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชนที่แวดล้อมอยู่ ซึ่งต้องเป็นกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและชื่อเสียงของบริษัทฯ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดรู้สึกว่าตนเองและบริษัทมีประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมที่อยู่ร่วมกัน โดยแท้จริง

5.3 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการศึกษาครั้งต่อไป ควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรและแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และเป็นการรวบรวมข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดียิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาวิจัย โดยการเพิ่มตัวแปรอื่น ๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ความเครียดในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น เพื่อนำไปศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่าง ๆ นั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างไร

3. ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการศึกษา ซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

6. เอกสารอ้างอิง

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม. (2541).

พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน. กรุงเทพฯ: กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานกระทรวงแรงงานและสวัสดิการสังคม

- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางใน**
อุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหา
บัณฑิตสาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร
ศาสตร์.
- จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ศูนย์**
ปฏิบัติการธุรกิจ ส่งออกและนำเข้า ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)
สำนักงานใหญ่. การค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหามบัณฑิต
สาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล
รัตน โกสินทร์
- ชนิดา เล็บครุฑ. (2554). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีต่อความผูกพัน**
ต่อองค์การของบุคลากรสายสนับสนุน สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เชี่ยวชาญ อาศวีฒนกุล. (2530). **มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล.**
กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ณัฐกฤตา อภิโชติภนพิสิฐ (2550). “**ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการ**
ทำงานกับแรงจูงใจในการทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน:
ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยตามูชิอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด”
บัณฑิตวิทยาลัย , มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- คำรงค์ วัฒนา. (2544). **ทฤษฎีองค์การ. ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย หลักสูตรรัฐ**
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยบริหาร
รัฐกิจ
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). **ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนา**
องค์การ. ในเอกสารการสอนชุดวิชา การพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 4.
นนทบุรี:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร :**
ศึกษารณีย์ บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). **การบริหารบุคคลในแนวทางใหม่. กรุงเทพฯ:**
โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤตล มีเพียร. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน**
บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจใน**
สำนักงานเจเรตำรวจ. ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐศาสตร์,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บงกช เทพจารี (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทหารในสังกัดกรม**
กิจกรรมการพลเรือนทหารบก. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
สาขาวิชาการบริหารองค์การ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกริก.
- บุรเกียรติ วีริยะสุบรรณ (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้วัฒนธรรมองค์การ**
แบบบรรษัทภิบาลจิตสาธารณะกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของ
พนักงานบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต,
สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- บุษิตา หมั่นเดช (2549). **การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานและ**
ความผูกพันในองค์การ ของพนักงานบริษัท ไทยยามาฮ่ามอเตอร์จำกัด,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2549.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). **คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของ**
พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซี
เมนต์ไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม,
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- พิมล ชูติพงษ์นาวิน (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด.** ปรินญารัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต วิทยาลัย การบริหารรัฐกิจ สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, มหาวิทยาลัยบูรพา
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด.** วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิต วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภูษณิศา เมธาธรรมสาร. (2548). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินบริษัทไทยแอร์ เอเชีย จำกัด** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภัทรพล เจริญเกาะ. (2547). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการ ชนบุรี.** ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. มหาวิทยาลัยเกริก. (ม.ป.ป.). *แนวคิดทางจิตวิทยาเกี่ยวกับแรงจูงใจ. ระเบียบการและคู่มือสมัครเข้าเป็นนักศึกษาใหม่.สมัครสอบ มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง (2551).*
- คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา :**
มหาวิทยาลัย รามคำแหง สาขาวิทยบริการ เฉลิมพระเกียรติ.
การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยรามคำแหง สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดตรัง.
- รัชพล บุญเอกวัฒนา. (2551). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจ ในชีวิตความเป็นอยู่และ แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงาน บริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง.** สารนิพนธ์ บข.ม.,
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.

- วรอุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. ปรินญาธิรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหาร ทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา เสนา. (2544). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิต บริษัท บีวดี เจมส์ แฟคตอรี**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการศึกษาเพื่อพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศุภชัย อาชีวะระงับโรค. (2547). **PDCA: แก้ปัญหาและปรับปรุงงานเพื่อความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซีโน ดีไซน์.
- สุนทร นามโคตรศรี (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา**. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต การ บริหารงานก่อสร้างและสาธาณูปโภค สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา, สำนักวิชาวิศวกรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- ศุภชัย สิทธิปาน. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่งานปฏิบัติการศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ**. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ**. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาการบริการและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- สันติ บางอ้อ. (2540). **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน**. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต :Productivity World, 2 (2), หน้า 39 - 40.สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2544). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่9 (พ.ศ.2545 –2549)**. ม.ป.ท.: ม.ป.พ

- อัจฉรา วงศ์พัฒนามงคล. 2538. การวิจัยเพื่อสร้างดัชนีคุณภาพในการทำงานและ
คุณภาพชีวิตทั่วไป. รายงานการสัมมนาเรื่องการวิจัยและพัฒนาระบบ
พฤติกรรมไทย. กรุงเทพฯ : รุ่งศิลป์ การพิมพ์. 56.
- อำพน กิตติอำพล,วารสารการบริหารคน ปีที่ 28 ฉบับที่ 3/2550 : 86-87
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.** วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อารี สังข์ศิลป์ชัย. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม.** วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัย ราชภัฏนครปฐม.
- Walton, R.E. (1973). Quality of working life : What is it? *Slone Management
Review, 15* (Fall), 11-12.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. (1985). *Organization Development and Change.*
(3rd ed). Minnerota : West Publishing.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An introductory analysis* (2nd ed.). New York:
Haper.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2545). **คุณภาพชีวิตการทำงาน [Online].** Available
HTTP: <http://www.infosquare.in.th/innovation/hrm14.doc> [2556, มีนาคม 4]