



การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบิ๊กล็อตแฟคตอรีแลนด์

Enhancing the quality of life of people working in the BigLot Factory land

เปรมฤดี หงวนกระโทก

นักศึกษาลัทธิบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบิ๊กล็อตแฟคตอรีแลนด์ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษา ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ (2) เปรียบเทียบการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) ศึกษาแนวทาง เสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ คนทำงานใน เขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ จำนวน 385 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ (frequency) ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) การ ทดสอบด้วยสถิติทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบค่าเอฟ (F-test) ผลการวิจัยพบว่า (ก) คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้าง คุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านโอกาส ก้าวหน้าและการเจริญเติบโตด้านการปฏิบัติงาน และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ (ข) คนทำงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการ เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิ๊กล็อต แฟคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

คำสำคัญ: การเสริมสร้างคุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ด้านความสำเร็จในการทำงาน

Abstract

The purpose of this study was to (1) study the opinion on improving quality of working life in the Big Lot area. Factories (2) Compare quality of work life in the Big Lotto area. Factory And (3) study ways to enhance the quality of working life in Big Lot. Factory. The sample used in this study was Workers in the Big Lot 385 factory workers used the questionnaire as a research tool. The statistics used in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA. (One-way ANOVA) Comparison of sample mean By testing the F-test, the results showed that: (a) Workers agree on enhancing the quality of working life in the Big Lot area. The overall factory has a very high average. When considered on a case-by-case basis, it was found that the workers agreed to enhance the quality of work life in the Big Lot area. Factory (5) Responsibility in sequence (b) Workers who have sex, age, marital status, education Average income per month And different timeframes Have ideas about enhancing the quality of working life in the Big Lot area. Factories in total differed significantly at the .05 level.

Keywords: Enhancing quality of life, quality of working life, success in work



บทนำ

คุณภาพชีวิตที่ดีจึงเป็นสิ่งที่ทุกคนต้องการ และเป็นบ่อเกิดของขวัญ กำลังใจใน การปฏิบัติหน้าที่การงานให้มีประสิทธิภาพหากบุคคลได้อยู่กับสิ่งที่พึงพอใจชีวิตก็จะมีคุณค่าและมีความสุขมากขึ้น ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นด้วยเหตุนี้จึงเป็นผลให้นักวิชาการมากมายทั้งในและต่างประเทศพยายามศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและมิติคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมองด้วยกัน แต่ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวาง คือ Walton (1973, p. 11) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยใช้หลักการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน และเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

สถานการณ์โลกในปัจจุบันมีการแข่งขันสูงมาก เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ทำให้องค์กรต่าง ๆ ทุกประเทศทั่วโลกต้องแข่งขันกัน เพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย โดยคำนึงถึงการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์และมีประสิทธิภาพมากที่สุด ซึ่งทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญมากที่สุดในการบริหารจัดการองค์กร องค์กรทุกองค์กรจะประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับบุคลากร บุคลากรที่มีคุณภาพจะผลักดันองค์กรไปสู่ความสำเร็จและบรรลุตาม

เป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้น องค์กรมีความจำเป็นที่จะต้องสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีให้กับบุคลากรของตน เนื่องจากความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร และเป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ และทุ่มเทอันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด

ในเขตบิกล๊อทแพคเตอร์แลนด์ เป็นเขตอุตสาหกรรมขนาดเล็ก (SMEs) ในการปฏิบัติงานสิ่งทีพนักงานปรารถนาจะได้รับจากองค์กรคือ ผลตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่คุ้มค่าและเป็นธรรมเพื่อนำไปเป็นปัจจัยสร้างความมั่นคงในชีวิต สร้างการยอมรับในสังคม และสร้างสุขภาพที่ดีไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นสิ่งที่มีความค่าต่อชีวิตมนุษย์ เมื่อมนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ช่วยส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี การที่พนักงานจะเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้น ไม่ได้อาศัยเพียงแค่ความรู้ความสามารถเท่านั้น แต่ต้องเกิดจากองค์ประกอบต่าง ๆ เช่น ความรู้สึกพึงพอใจในงาน ความสุขในการทำงาน รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นทำให้ผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบิกล๊อท แพคเตอร์แลนด์ เนื่องจากหากคุณภาพชีวิตของบุคลากรดี ย่อมส่งผลให้ชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดี และสามารถคาดหวังได้ว่าจะส่งผลให้เกิดผลงานที่ดีมีประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล เป็นที่พึงพอใจแก่ผู้บริหาร อันจะส่งผลต่อการบริหารงานที่ดีของ



องค์กรและส่งผลให้คนงานได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีด้วยเช่นกัน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์
2. เพื่อเปรียบเทียบการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์

ทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1974: 12, อ้างถึงใน ญัฐเดช จันทรางศุ, 2546: 10) ได้ให้สรุปว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจทำให้ชีวิตมีคุณค่า หรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดีตามการยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต ส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง กนกพรพรณ จันทรวงษ์ (2550: 28) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายกว้างหมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมง การทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์

ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมี มนุษย์สัมพันธ์ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจในการทำงาน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายแคบหมายถึง ผลดีของงานที่จะส่งผลต่อคนงานซึ่งหมายถึงการปรับปรุง ในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเข้าด้วย ขณะที่ ญัฐพนธ์ เขจรนนท์ (2551: 109) คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) หรือ QWL หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลของงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานไม่สามารถกระทำได้จากการพัฒนาสภาพการทำงานเพียงด้าน



เดียว องค์การจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจน และเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์การ ในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์การและตัวองค์การเอง และต้องเข้าใจและยอมรับความจริงว่า บุคคลและองค์การจะมีความต้องการที่แตกต่างกันทุกคนมีไข่มุกขององค์การ ที่เกิดมาเพื่อทำงานเพียงอย่างเดียว เป้าหมายของชีวิตมีมากกว่าการทำงานเพื่อเป้าหมายของธุรกิจประการสำคัญ ต้องพัฒนาดตนเองเพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ขณะที่องค์การต้องการบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ต้องการ ซึ่งต้องอาศัยการทำงานหนักและความทุ่มเทอย่างจริงจังของพนักงาน ดังนั้นแนวทางที่เป็นไปได้ของผู้บริหาร คือ การสร้างสมดุลระหว่างชีวิตและงานให้กับพนักงานพยายามหาวิธีการที่จะทำให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานภายในองค์การอย่างมีความสุข และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อให้เขาสามารถใช้ส่วนของชีวิตที่เกี่ยวข้องกับองค์การ ปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จสูงสุด

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor Theory)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย(The Motivation Hygiene Theory) เฮิร์ช เบิร์ก เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย รู้จักกันในนามของทฤษฎี

ปัจจัยจูงใจ Motivator Factors กับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors)

ซีรวิธรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542: 417) อธิบายว่า เฮิร์ชเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นจากการศึกษาถึงสาเหตุของความพอใจในงานและความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองฟิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พบว่า ความต้องการทางด้านงานบุคคลสามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัยเหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะงาน (Work Itself) ความรับผิดชอบ (Responsibility) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement)

2. ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดไว้ไม่ดี จะทำให้



ขวัญของคนทำงานไม่ดี ปัจจัยเหล่านี้ได้แก่ เงินเดือน โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of Growth) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation Supervisor) สถานะของอาชีพ (Status) นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy Administration) สภาพการทำงาน (Working Condition) ความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in Personal Life) ความมั่นคงในงาน (Job Security) การปกครองบังคับบัญชา (Supervisor Technical)

โดยสรุป อาจกล่าวได้ว่าทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่ว่าทฤษฎีใด มีสิ่งที่เหมือนกันคือ การทำงานตอบสนองความต้องการของพนักงานผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน เพื่อการทำงานในองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพและตรงตามเป้าประสงค์ขององค์กรในที่สุด เมื่อพิจารณาแล้วจะพบว่าตรงกับแนวความคิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ว่า ส่งเสริมสนับสนุนองค์ประกอบการทำงานที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยังส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบของการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา (1) ข้อมูลด้านปฐมภูมิ (Primary Data) โดยการใช้แบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยดำเนินการสำรวจและเก็บข้อมูลโดยขอความร่วมมือจากคนทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ให้ครบตามจำนวนที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น 385 คน และการศึกษาครั้งนี้ใช้แนวทางการศึกษาเชิงพรรณนา และ (2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นแหล่งข้อมูลที่ได้รับจากการค้นคว้าจากเอกสารทางวิชาการ ตำรา วิทยานิพนธ์ วารสาร ผลงานวิจัย ฐานข้อมูลทางคอมพิวเตอร์เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลประกอบการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ คนทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ โดยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบไม่ใช้ทฤษฎีความน่าจะเป็น (Non-Probability Sampling) การสุ่มตัวอย่างโดยวิธี Convenience Sampling เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แท้จริง และไม่สามารถเก็บตัวอย่างจากประชากรได้ทั้งหมด จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาต้องมีจำนวน 385 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือแบบสอบถามซึ่งมีลักษณะคำถามแบบปลายปิด (Close - ended question) และคำถาม



ปลายเปิด (Open - ended question) เพื่อสอบถามคนทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ (1) ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (2) ตอนที่ 2 การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ประกอบด้วย (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านความรับผิดชอบ และ (5) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเจริญเติบโตด้านการปฏิบัติงาน และ (3) ตอนที่ 3 แนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตคนทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์

การเก็บข้อมูลจากประชากรโดยผู้วิจัยได้ขอความร่วมมือจากคนทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามไปให้กลุ่มประชากรกรอกข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล หากข้อคำถามใดไม่สมบูรณ์จะทำการสัมภาษณ์เพิ่มเติม เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ค่า F-test (Independent sample F-test) ที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA (One-way Analysis of Variance) หรือ Brown Forsyth ใช้เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม

ผลการวิจัย

1. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเจริญเติบโตด้านการปฏิบัติงาน และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน (1) คนทำงานที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (2) คนทำงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (3) คนทำงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) คนทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท แพลคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (5) คนทำงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงลือท



แฟคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (6) คนทำงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิกลือท แฟคตอรีแลนด์ ในภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิกลือท แฟคตอรีแลนด์ ในภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิกลือท แฟคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมากทั้ง 5 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (2) ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น (3) ด้านลักษณะงาน (4) ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเจริญเติบโตด้านการปฏิบัติงาน และ (5) ด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ชุตินา เทียนแก้ว (2551) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก จังหวัดจันทบุรี ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการทหารชั้นประทวน กรมพลธิการทหารบก ในภาพรวม มีระดับสูง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านที่สูงที่สุด คือ ด้านการบังคับบัญชา รองลงมาคือ ด้านการได้รับความสำเร็จ ด้านสถานที่ทำงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน ตามลำดับ แต่ต่างกับผลงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ศึกษาเรื่อง

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก พบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธร แม่สอด จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง

2. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิกลือท แฟคตอรีแลนด์ ด้านการยอมรับนับถือจากผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบิกลือท แฟคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 6 ข้อ ดังนี้ (1) มีโอกาสในการเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่ (2) เพื่อนร่วมงานเห็นว่าท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นคนบุคคลสำคัญคนหนึ่งที่จะทำให้การดำเนินงานต่าง ๆ ของหน่วยงานสำเร็จลุล่วง (3) หน่วยงานมีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม (4) หน่วยงานมีการจัดประชุมระหว่างผู้บริหารกับพนักงาน (5) ได้รับความไว้วางใจและเชื่อถือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และ (6) ผู้บังคับบัญชาไว้วางใจมอบหมายงานพิเศษอื่น ๆ ให้ท่านปฏิบัติ ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ปราณี ทองคำ (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเลจังหวัดปัตตานี พบว่า แรงงานสตรีมีการรวมกลุ่มและปัจจัยเอื้อในการเสริมสร้างการมีส่วนร่วมในครั้งนี้ ได้แก่ องค์ประกอบของทีมวิจัย การเรียนรู้แบบมีส่วนร่วม และการสนับสนุนด้าน



ขวัญและกำลังใจอย่างต่อเนื่อง และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กัลยาณี อ้ายแก้ว (2550) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย พบว่า การที่แรงงานสตรีลาวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข นายจ้าง สมาชิก อบต. ผู้นำชุมชนและนักวิจัยได้ร่วมเสวนากลุ่มและประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน จนทำให้เข้าใจปัญหาและสาเหตุที่ทำให้แรงงานสตรีลาวมีคุณภาพชีวิตต่ำ หลังจากนั้นการตระหนักรู้ถึงความสำคัญของปัญหาและหาวิธีร่วมกันในการแก้ปัญหาที่เผชิญอยู่ จากการที่แรงงานสตรีลาวและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องได้ร่วมกันค้นหาปัญหา วางแผนร่วมกัน ทำให้รู้สึกถึงความร่วมเป็นเจ้าของโครงการ ทำให้เกิดพลังอำนาจอันนำไปสู่การร่วมดำเนินโครงการ ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้าจากการที่แรงงานสตรีลาวมีส่วนร่วมทุกกระบวนการตั้งแต่วิเคราะห์หาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ร่วมตัดสินใจและวางแผนดำเนินโครงการ ทำให้แรงงานสตรีลาวรู้สึกว่าเป็นเจ้าของกิจกรรม เกิดพลังในการร่วมดำเนินการแก้ปัญหา ทำให้แรงงานสตรีลาวมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธร แม่สอด จังหวัดตาก พบว่าปัจจัยด้านเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

ผลงานวิจัยของ ธนิตย์ มีวาสนา (2553) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี พบว่า ต้องการให้บุคลากรในหน่วยงานมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน อันดับสอง (ร้อยละ 56.40) ต้องการให้หน่วยงานจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสามัคคีในหน่วยงาน อันดับสาม (ร้อยละ 14.10) ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการประชุมระหว่างผู้บริหารกับเจ้าหน้าที่ และอันดับสุดท้าย (ร้อยละ 10.30) ต้องการให้ผู้บริหารมอบนโยบาย และเป้าหมายในการทำงานให้ชัดเจน

3. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงกือท แพลตอรีแลนด์ ด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนทำงานเห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบึงกือท แพลตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ ดังนี้ (1) มีโอกาสได้รับมอบหมายงานสำคัญที่ทำทลายความสามารถของท่าน (2) มีโอกาสคิดริเริ่มวิธีการทำงานเพื่อพัฒนางานและหน่วยงานได้ดีที่สุด (3) ลักษณะงานที่ทำอยู่ขณะนี้ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน (4) หน่วยงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานของท่าน และ (5) งานที่ทำอยู่มีปริมาณที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานใกล้เคียงกันตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ วัชรินทร์ ปิติสหิทธิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านลักษณะ



งานมีส่วนร่วมทางด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ควรสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการรับฟังความคิดของทุกคนในองค์กร เป็นการสร้างเป้าหมายขององค์กร โดยเน้นการทำงานเป็นทีม

4. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ดังนี้ (1) หน่วยงานให้อำนาจตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มที่ (2) มีความกระตือรือร้นในการติดตามงานเพื่อให้งานสำเร็จได้ดีที่สุด และ (3) หน่วยงานมีการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบในงานที่ชัดเจน ตามลำดับ นอกจากนี้พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับปานกลาง 1 ข้อ ดังนี้ หน่วยงานมอบหมายงานใหม่ ๆ ที่มีความสำคัญต่อองค์กร สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิรณา จิรเศรษฐากุล (2556) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขอนแก่นแหวน จำกัด พบว่า มีหัวข้อที่พนักงานมีความพึงพอใจไม่เป็นไปตามความคาดหวัง จำนวน 9 หัวข้อ ดังนี้ (1) ความกระตือรือร้น เต็มใจ และสนุกกับงาน (2) ความสำคัญของงานที่ทำ (3) ความเต็มใจในการทำงานระยะยาว (4) งานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กิรณา จิรเศรษฐากุล (2556)

ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทขอนแก่นแหวน จำกัด พบว่า การสั่งงานที่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น การสั่งงานและ/หรือคำแนะนำที่ชัดเจน ความเป็นกันเองในการสั่งงาน

5. คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ ด้านโอกาสก้าวหน้าและการเจริญเติบโตด้านการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า คนทำงาน เห็นด้วยกับการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตบักลือท แพคตอรีแลนด์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 7 ข้อ ดังนี้ (1) กระบวนการพิจารณาความดีความชอบด้านการปฏิบัติงานมีความยุติธรรมเพียงพอ (2) หน่วยงานให้การสนับสนุนเสมอหากต้องการศึกษาต่อหรือเพิ่มเติมความรู้ความสามารถ (3) หน่วยงานสามารถทำให้ท่านประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้ตามความมุ่งหมายของท่าน (4) หน่วยงานมีการสับเปลี่ยน ย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น (5) หน่วยงานมีการจัดฝึกอบรมหรือส่งไปฝึกอบรมเพื่อการพัฒนางานที่ปฏิบัติ (6) หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น และ (7) การพิจารณาเลื่อนระดับตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานยึดถือความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์ตามลำดับ สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ (2551) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก พบว่าแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ



ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด จังหวัดตาก คือ จัดอบรมเพื่อเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการปฏิบัติงานให้กับข้าราชการตำรวจชั้นประทวนอย่างต่อเนื่อง สนับสนุนให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประสานกับหัวหน้าหน่วยงานอื่นเพื่อส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานร่วมกันเปิดโอกาสให้ข้าราชการตำรวจชั้นประทวนได้แสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานปรับลดภารกิจที่ไม่จำเป็นของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน และจัดกิจกรรมการให้บริการประชาชนในชุมชนต่าง ๆ นอกสถานที่ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จันทปพา วิเศษโฆหาร (2552) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 ของกลุ่มตัวอย่าง เสนอความคิดเห็นเพิ่มเติมและขอเสนอแนะให้มีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเป็นความถี่สูงสุด ($n = 85$) รองลงมาคือด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($n = 60$) และยังสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ ธนิตย์ มีวาสนา (2553) ศึกษาเรื่อง การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี พบว่า เห็นว่าควรไฝหาความรู้เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง อันดับสอง (ร้อยละ 10.30) ต้องการให้หน่วยงานมีการสนับสนุนการให้ความรู้ทางด้านวิชาการต่าง ๆ และอันดับสุดท้าย (ร้อยละ 9.00) ต้องการให้

หน่วยงานจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลความรู้ข่าวสารด้านช่าง และหน่วยงานควรเป็นสมาชิกเอกสารตำราทางวิชาการต่าง ๆ และต้องการให้หน่วยงานจัดทำประกันภัยสำหรับรถยนต์ของทางราชการเพื่อคุ้มครองผู้ใช้รถยนต์ อันดับสอง (ร้อยละ 47.40) ต้องการให้หน่วยงานจัดให้มีการฝึกอบรมการพัฒนางานที่ปฏิบัติ และอันดับสุดท้าย (ร้อยละ 42.30) ต้องการให้หน่วยงานมีการสับเปลี่ยนย้ายตำแหน่งเมื่อบุคลากรมีความรู้เพิ่มขึ้น เช่นเดียวกับผลงานวิจัยของ วชิรินทร์ ปีติสิทธิ์ (2554) ศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบล ในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรงาม จังหวัดกำแพงเพชร พบว่า ด้านเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความสามารถได้เป็นอย่างดี ควรมีการ จัดประชุม สัมมนาหรือจัดฝึกอบรม พนักงานส่วนตำบล เพื่อเพิ่มความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานเป็นประจำ

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารองค์การควรเลือกคนที่มีความรู้ความสามารถมีประสบการณ์ให้เหมาะสมกับตำแหน่งที่ปฏิบัติ ควรหากลยุทธ์ในการกระตุ้นให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่แล้วเสร็จตามเวลา และสามารถทำงานเสร็จตามที่ได้รับมอบหมาย
2. ผู้บริหารองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานในหน่วยงานอย่างเต็มที่
3. ผู้บริหารองค์การควรให้ออกาสพนักงานที่จะได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญและท้าทายความสามารถแก่พนักงาน



4. ผู้บริหารองค์การควรเปิดโอกาสให้พนักงานในองค์การมีอิสระที่จะคิดและตัดสินใจในการทำสิ่งต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ เพื่อจะช่วยให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการทำงานให้เสร็จเป็นการจงใจภายในที่ทำให้เกิดการรับรู้ถึงศักยภาพส่วนบุคคลของพนักงาน

5. ผู้บริหารองค์การควรมีเกณฑ์และมาตรฐานในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่พนักงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

เอกสารอ้างอิง

- กนกพรรณ จันทรวงษ์2. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- กิริณา จิระเศรษฐกุล. (2556). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ขอนแก่นแหวน จำกัด*. การศึกษาอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กัลยาณี อ้ายแก้ว. (2550). *การพัฒนาแนวทางการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีลาวข้ามชาติ จังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทปภา วิเศษโฆหาร. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา), มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ณัฐเดช จันทรางศุ. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองดุริยางค์ทหารบก*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *องค์การ*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- ธนิตย์ มีวาสนา. (2553). *การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกองช่าง องค์การบริหารส่วนจังหวัดเพชรบุรี*. รายงานการศึกษาอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี ทองคำ. (2550). *การพัฒนารูปแบบการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตของแรงงานสตรีในอุตสาหกรรมอาหารทะเล จังหวัดปัตตานี*. งานวิจัยทุนสนับสนุนมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- วัชรินทร์ ปิติสัทธ์. (2554). *แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในองค์การบริหารส่วนตำบล เขตอำเภอไทรามง จังหวัดกำแพงเพชร*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น), มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2542). *องค์การและการจัดการ ฉบับสมบูรณ์ (ปรับปรุงใหม่)*. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).



ศุภวัฒน์ ศรีชัยชนะ. (2551). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ชั้น
ประทวนในสังกัดสถานีตำรวจภูธรแม่สอด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
ราชภัฏกำแพงเพชร.

Walton, R. E. (1973). *Quality of Work Life: What is it ?*. Stone Management Review,
15(10).