

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงาน อุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

Quality of life in a workplace that affects the performance efficiency of industrial workers
in Bang Phli, Samut Prakan.

กมลชนก ชวนกระโทก
สาขาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

KAMONCHANOK CHUANKRATHOK
Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้เป็นการศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการ พนักงานระดับหัวหน้างาน และหัวหน้างาน ของโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Variable, t- test และ f-test (One-Way ANOVA) โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานทุกด้านโดยรวมอยู่ในระดับดี โดยเรียงตามความสำคัญจาก คุณภาพงาน ปริมาณงาน และเวลาในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกอยู่ในระดับปานกลางกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ABSTRACT

The research reported here aims to study the quality of life in a workplace that affects the performance efficiency of industrial workers in Bang Phli, Samut Prakan. Four hundred workers at the levels of operation, operational supervisor, and supervisor in an industrial factory in Bang Phli, Samut

Prakan, were selected as the sample for this research. Questionnaires were used as the tool for data analysis. The statistical data analysis was conducted using the descriptive statistics including mean, percentage, and standard deviation, and the inferential statistics including the independent variable, T-test, and F-test (One-Way ANOVA). Package computer software was used for data analysis. This research determined the statistical significance of 0.05.

The hypothesis testing results using the T-test and F-test revealed that the sample maintained a good overall quality of working life. The quality of working life in the aspect of safe working conditions had the highest average level whereas the aspect of democracy in a workplace had the lowest average level. The results of the difference comparison between personal factors and quality of life in a workplace indicated that education levels, incomes, work experiences, and job positions affect the quality of working life of the sample. The overall evaluation of the performance efficiency of workers in all aspects was at a good level, prioritized by the work quality, workload, and operating time. The performance efficiency of the three aspects was positively correlated with the level of quality of life in a workplace.

Keywords: Quality of Work Life, Performance Affected

บทนำ

โลกในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น ทั้งการเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางสังคม หลายประเทศเปลี่ยนแปลงไปเป็นประเทศอุตสาหกรรมตามกระแสโลกาภิวัตน์โลก เกิดเมืองอุตสาหกรรมใหม่ในประเทศต่างๆ ขึ้นอย่างรวดเร็ว และจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย มีการนำทรัพยากรทางธรรมชาติมาใช้เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริโภค แรงงานจึงถือเป็นปัจจัยการผลิต และทุนมนุษย์ที่สำคัญ (สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ 2558) ปัจจุบันท่ามกลางยุคแห่งกระแสโลกาภิวัตน์ ที่สร้างความเปลี่ยนแปลงให้เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในสังคมปัจจุบัน ทั้งในเรื่องเศรษฐกิจ สังคม การเมือง วัฒนธรรมและเทคโนโลยี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสุขของคนในสังคมอย่างแน่นอน โดยความสุขของแต่ละบุคคลนั้นย่อมแตกต่างกันไปตามวิถีชีวิตของแต่ละบุคคล เช่น การมีสุขภาพจิตที่ดี การมีเพื่อน มีสังคม มีงานทำ มีรายได้ตามสมควรที่เลี้ยงตนเองและครอบครัวได้อย่างเพียงพอ การมีอาชีพที่มั่นคง การได้รับความเสมอภาค โอกาสที่เท่าเทียมกัน การมีสิทธิเสรีภาพ มีการศึกษา มีสภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) หรืออาจกล่าวให้เข้าใจได้ง่ายๆ “คุณภาพชีวิต” ก็คือ การมีชีวิตที่มีความสุขนั่นเอง (ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช 2558)

คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของมนุษย์ที่ดีมีความสุข ทั้งทางร่างกายและจิตใจซึ่งเป็นความพึงพอใจภายในตัวบุคคลต่อการดำรงชีวิต ทั้งในด้านความต้องการขั้นพื้นฐานในด้านร่างกาย อารมณ์ สังคม ความคิด และจิตใจ ตามควรแก่สภาพและสภาวะ สำหรับองค์กรแล้วการเอาใจใส่ต่อทรัพยากรมนุษย์ภายในหน่วยงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานย่อมเป็นเรื่องสำคัญเนื่องจากคุณภาพชีวิตเป็นเป้าหมายที่สำคัญและเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการในการดำเนินชีวิตของตนเอง การมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมแสดงให้เห็นว่าบุคคลมีความเป็นอยู่ที่ดีสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุข จึงเป็นเรื่องที่ผู้บริหารระดับสูงของหน่วยงานต้องให้ความสำคัญ เพราะเมื่อสามารถเข้าถึงความต้องการของ

บุคลากรทุกระดับ และผสมผสานความต้องการให้สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงานทำให้บุคลากรภายในหน่วยงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีซึ่งจะโยงไปสู่ความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรหรือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้วก็จะเกิดความสุขกับงาน เกิดความผูกพันต่อองค์กร มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพ แต่หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่ดีก็จะเกิดความเบื่อหน่ายซึ่งเป็นสาเหตุให้เกิดปัญหาต่างๆ ตามมา เช่น การขาดประสิทธิภาพในการทำงาน ไม่ให้ความร่วมมือ และอาจจะต้องสูญเสียบุคลากรที่มีคุณภาพขององค์กรไป (พิริญา นิลพันธ์ 2561)

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย (รัตนภรณ์ บุญมี 2558)

จากความเป็นมาและเหตุผลข้างต้น จะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นเรื่องที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการเป็นทรัพยากรบุคคลที่มีความสำคัญที่สุดที่จะต้องได้รับการบริหาร และใช้อย่างมีคุณค่าเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตที่ดีย่อมส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ที่อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน และมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน ส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีคุณภาพ

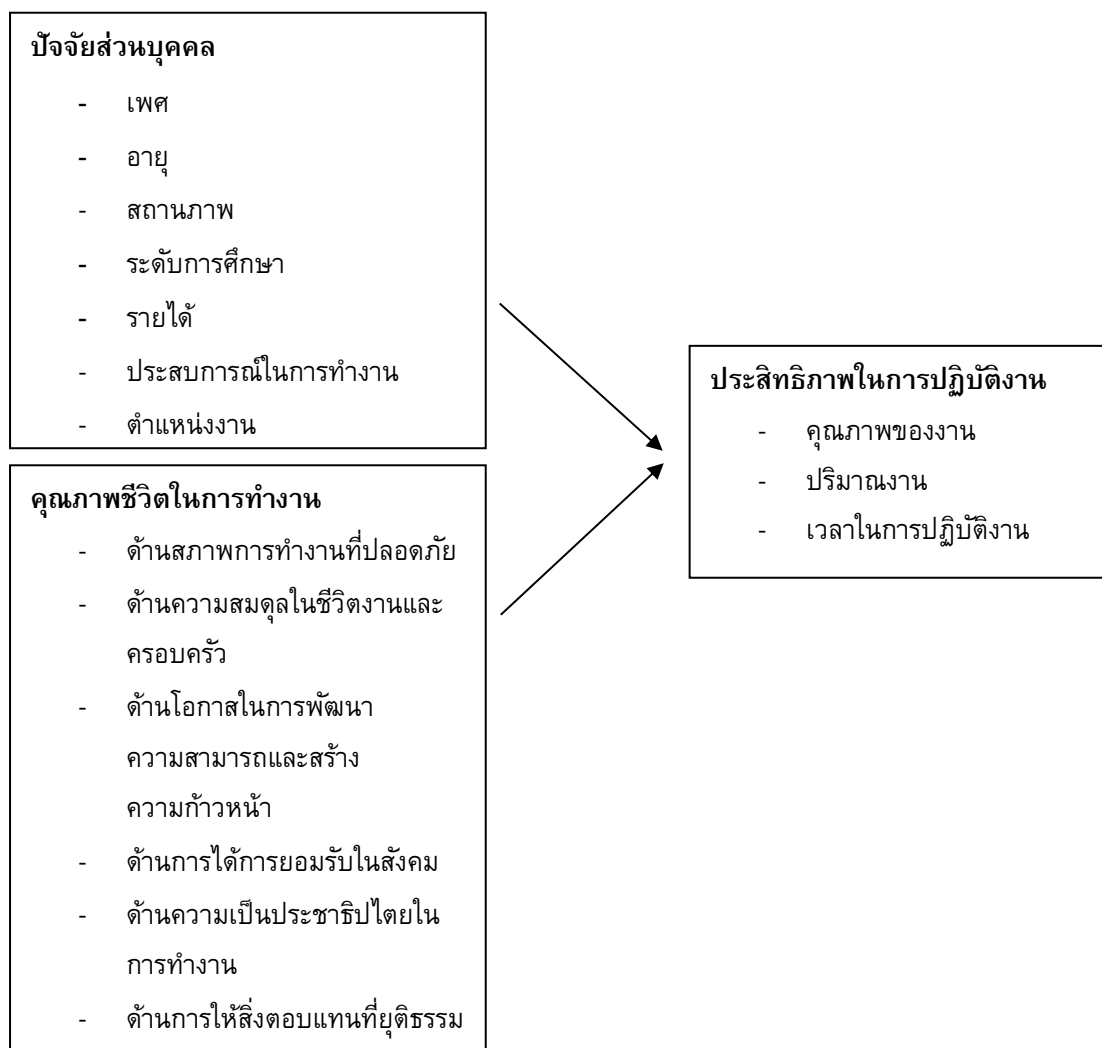
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. ศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
3. ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
4. เปรียบเทียบประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานชายและพนักงานหญิงโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

สมมติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความเป็นอยู่และการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยวัดได้จากตัวชี้วัด 6 ด้าน ดังนี้

1. **ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย** หมายถึง สภาพการทำงานต้องมีความพร้อม ต้องคำนึงถึงความปลอดภัยและผลเสียต่อสุขภาพ ต้องทำให้พนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ รู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

2. **ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว** หมายถึง การแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนความเหมาะสมในการดำรงชีวิต ระหว่างเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับส่วนรวม

3. **ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า** หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้มีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง พัฒนาความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ใหม่ๆ

4. ด้านการได้การยอมรับในสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

5. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน หมายถึง พนักงานในหน่วยงานเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน มีการรับฟัง แสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงาน ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวและได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคทุกคน

6. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง การได้รับเงินเดือนในการทำงานรวมถึงสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากหน่วยงานหรือองค์กรอย่างเพียงพอและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงาน

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ได้ผลงานมีคุณภาพ มีความถูกต้อง ได้มาตรฐาน รวดเร็ว ประหยัด สำเร็จตรงเวลา คำนึงกับค่าตอบแทน มีความสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เกิดประโยชน์สูงสุด และผลลัพธ์ที่ได้มีทั้ง ด้านคุณภาพของงาน ปริมาณของงาน และด้านเวลาในการปฏิบัติงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

1. ด้านคุณภาพของงาน หมายถึง ผลของงานที่ออกมามีความถูกต้อง สมบูรณ์ ตรงตามวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และความต้องการของงานนั้นๆ อีกทั้ง สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างคุ้มค่า เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด กล่าวคือ ทั้งผู้ผลิตและผู้ใช้ ได้ประโยชน์คุ้มค่า และพึงพอใจ

2. ด้านปริมาณของงาน หมายถึง ปริมาณของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามจำนวนที่องค์กรคาดหวัง เช่น ความสามารถในการเพิ่มจำนวนการทำงานมากขึ้น และปริมาณของงานที่เกิดขึ้นเปรียบเทียบกับเป้าหมาย ข้อตกลงมาตรฐานของงาน หรือปริมาณงานที่เกิดขึ้น จะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

3. ด้านเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง เวลาที่ใช้ในการดำเนินงาน จะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการความเหมาะสมกับงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรหรือหน่วยงานกำหนดไว้

แนวคิดและทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ วอลตัน (Walton, 1973 อ้างถึงใน รัตนภรณ์ บุญมี, 2558) ได้ให้มุมมองของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านได้แก่

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึงรายได้ประจำ ได้แก่ เงินเดือนหรือเงินตอบแทนที่ได้จากการปฏิบัติงานเต็มเวลา ได้รับอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและได้รับอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งหน้าที่อื่นที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย หมายถึง สภาพทางกายภาพของสถานที่ทำงานบริการเกี่ยวกับเครื่องมือ เครื่องใช้ ที่จัดไว้อำนวยความสะดวกการปฏิบัติหน้าที่ที่ดีที่สุด คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่มีผลต่อสุขภาพอนามัยของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมถึงการป้องกันการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยจากอุบัติเหตุและมีการกำหนดเป็นระเบียบปฏิบัติและระเบียบการจัดสภาพการทำงาน

3. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล หมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถที่มีอยู่รู้จักหาหรือได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการ

ทำงาน แนวทางปฏิบัติและสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้ถูกต้องเหมาะสม มีการวางแผนการทำงาน และได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบมากขึ้น ได้รับเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้นมีโอกาสประสบความสำเร็จตามที่มุ่งหวังอันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัว และผู้เกี่ยวข้องและมีความมั่นคงในรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5.การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน

6.ธรรมเนียมในองค์กรหรือประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึงการยึดหลักธรรมเนียมเป็นหลัก ในการทำงานโดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของผู้ร่วมงาน

7.ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึงการแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่าง การใช้เวลาสำหรับกิจกรรมของตน งาน ครอบครัวและสังคม

8.ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึงการทำงานที่รับผิดชอบต่อการทำให้สังคมของชุมชนตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อ สาธารณะประโยชน์อื่น ๆ

แนวคิดและทฤษฎีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล (2554, น.9) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยแบ่งออกเป็น ด้านส่วนบุคคล หมายถึง ความตั้งใจในการปฏิบัติงาน ความทุ่มเทในงาน ด้านผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานได้เสร็จทันตามเวลา และจำนวน ที่ได้รับมอบหมาย ในระยะเวลาที่กำหนด งานมีความถูกต้อง ไม่มีข้อผิดพลาด

ธนธณ์ บุณนารมย์ (2553, น.7) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง ความสามารถในการใช้ทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่ เช่น คน เงิน เวลา และทรัพยากรต่าง ๆ ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานขององค์กรได้มากที่สุด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของงานที่ตั้งไว้ ซึ่งครอบคลุมถึงการมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อาทิ ปริมาณงาน คุณภาพงาน ความรับผิดชอบต่อความสำเร็จของงาน ความกระตือรือร้น และการพัฒนาตนเอง การวิเคราะห์และแก้ปัญหา งาน การประสานและการร่วมมือกับผู้อื่นภายในองค์กร

ดังนั้น ความหมายของประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน หมายถึงการใช้ทักษะและความสามารถในการกำหนดขั้นตอนและกระบวนการทำงานที่แน่นอนและชัดเจน ใช้ทรัพยากรที่มีอย่างคุ้มค่าและประหยัดที่สุด มีระเบียบวินัย ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ถูกต้อง มีคุณภาพและได้มาตรฐาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556 : บทคัดย่อ) งานวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Variable, t- test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ

ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

รัตนภรณ์ บุญมี (2558 : บทคัดย่อ) การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี โดยจำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงานและรายได้ต่อเดือนกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี จำนวน 90 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และ One-way ANOVA 1) ผลการศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีโดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านความภูมิใจใน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน 2) ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษาและประสบการณ์ทำงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยทางด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

สมพงศ์ รัตนพงศ์ (2558 : บทคัดย่อ) การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจประสบการณ์ ความสามารถ และภาระหน้าที่งาน นอกจากนั้นควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่นๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ให้รู้สึกถึงการทำงานเป็นทีม พนักงานควรจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว เพื่อการพักผ่อนอย่างเพียงพอและแบ่งเวลาให้กับคนในครอบครัว และบุคคลรอบข้าง ประการสุดท้ายคือ การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน หรือมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ" วิธีการสุ่มตัวอย่างการศึกษาครั้งนี้ จะเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบใช้ความสะดวก (Convenience Sampling) คือ บุคลากรโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน

ลักษณะของแบบสอบถาม เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ในการทำงาน ลักษณะคำถามปลายปิด

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 23 ข้อ โดยคำถามประกอบด้วย 6 ด้าน คือ (1) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย (2) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว (3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า (4) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร (5) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (6) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับคือ ดีที่สุด=5 ดี=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 น้อยที่สุด=1

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความคิดเห็นประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร 3 ด้าน มีจำนวนข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 12 ข้อ โดยคำถามประกอบด้วย 3 ด้าน คือ (1) คุณภาพของงาน (2) ปริมาณงาน (3) เวลาในการปฏิบัติงาน โดยแต่ละข้อประกอบด้วยคำถามลักษณะเป็นมาตรวัดประเมินค่าความสำคัญ 5 ระดับคือ ดีที่สุด=5 ดี=4 ปานกลาง=3 น้อย=2 น้อยที่สุด=1

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการแจกแบบสอบถามให้แก่กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งหลังจากการเก็บรวบรวมจนครบ 400 ชุดแล้ว จึงได้นำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และตำแหน่งงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม จำแนกปัจจัยต่างๆ โดยใช้สถิติ t-test และใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว f-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD

2.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 73.0 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 269 คน คิดเป็นร้อยละ 67.3 ผู้ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 295 คน คิดเป็นร้อยละ 73.8 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับมัธยมปลาย / ปวช. จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 60.0 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001-20,000 บาท จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 225 คน คิดเป็นร้อยละ 56.3 และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 336 คน คิดเป็นร้อยละ 84.0

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (1)ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 (2)ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดีที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 (3)ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้าเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 (4)ด้านการได้การยอมรับในสังคมขององค์กรเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 (5)ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ (6)ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98

ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

จากผลการวิเคราะห์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าโดยรวมค่าเฉลี่ยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ซึ่งอยู่ในเกณฑ์มีคุณภาพชีวิตที่ดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 1.ด้านคุณภาพงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 2.ด้านปริมาณงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และ 3.ด้านเวลาในการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ โดยวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน ดังต่อไปนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

เพศ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.24> α =0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้การ

ยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.11,0.50,0.35,0.32, 0.12> α =0.05) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.01< α =0.05)

อายุ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.24> α =0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.46,0.40,0.19, 0.38> α =0.05) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00,0.00< α =0.05)

สถานภาพ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีสถานภาพต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.27> α =0.05) ดังนั้นจึงยอมรับสมมติฐานหลัก (H_0) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.31,0.58,0.71> α =0.05) ตามลำดับ ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.01,0.01,0.00< α =0.05) ตามลำดับ

ระดับการศึกษา จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00< α =0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับ(H_1) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00,0.00,0.00,0.00,0.00,0.00< α =0.05) ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สรุปได้ดังนี้

จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับระดับอนุปริญญา/ปวส. มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.22 และระดับมัธยมปลาย/ปวช. กับ ระดับปริญญาตรี มีความแตกต่างกันอย่างนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.40

รายได้ จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00< α =0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับ(H_1) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้าน

การให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00,0.00,0.00,0.00, 0.00,0.00< α =0.05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สรุปได้ดังนี้

จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า รายได้ไม่เกิน 10,000 กับ 10,001-20,000 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.29 รายได้ไม่เกิน 10,000 กับ 20,001-30,000 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.61 และรายได้ไม่เกิน 10,000 กับ 30,001-40,000 มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.39

ประสบการณ์ในการทำงาน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.01< α =0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับ(H_1) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00,0.01,0.00,0.02,0.00,0.00< α =0.05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สรุปได้ดังนี้

จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 1 ปี กับ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.34 และประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี กับ 6 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.41

ตำแหน่งงาน จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00< α =0.05) ดังนั้นจึงปฏิเสธสมมติฐานหลัก(H_0) ยอมรับ(H_1) และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม พบว่าแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 (Sig.= 0.00,0.00,0.00,0.00,0.00, 0.01< α =0.05) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน จึงได้ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ สรุปได้ดังนี้

จากการตรวจสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงาน กับ หัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.62 และพนักงานระดับหัวหน้างาน กับ หัวหน้างาน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.85

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X}$ = 4.01, SD = 0.90) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของคุณภาพชีวิต พบว่า ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ย 4.21 (SD = 0.84) ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ย 4.09 (SD = 0.80) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า มีค่าเฉลี่ย 4.06 (SD = 0.81) ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมของ

องค์การ มีค่าเฉลี่ย 3.89 (SD = 0.75) ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย 3.83 (SD = 0.81) และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 1.40)

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพื้นที่อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ทั้ง 6 ด้าน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้การยอมรับในสังคมขององค์กร ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม สามารถเขียนเป็นสมมติฐานทางสถิติได้ดังนี้

จากผลการวิเคราะห์สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($r = 0.52$) และคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวม ในทิศทางเดียวกัน (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และค่า Sig. = 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่กำหนด ดังนั้นจึงสามารถปฏิเสธ H_0 และยอมรับ H_1 เมื่อพิจารณารายด้าน ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า ด้านการได้การยอมรับในสังคมขององค์กร และด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่า $r = 0.43, 0.67, 0.56, 0.50$ และ 0.54 ตามลำดับ และคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งห้าด้านมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.00 ทั้งห้าด้านที่กล่าวมา ส่วนคุณภาพชีวิตด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่า $r = 0.39$ และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกันกับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม (เนื่องจาก r มีเครื่องหมายบวก) และมีค่า Sig. = 0.00

สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม อยู่ในระดับปานกลาง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน นั่นคือ เมื่อคุณภาพชีวิตในการทำงานเพิ่มขึ้น จะทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมโดยรวมเพิ่มขึ้นตาม

อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัย ความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ สามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการทำงานที่ปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยในระดับที่พนักงานพึงพอใจ ทั้งเรื่องความสะดวกสบาย บรรยากาศในการทำงาน ระบบความปลอดภัย จึงส่งผลให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุข

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากพนักงานมีเวลาในการทำงานที่เหมาะสม สามารถทำงานสำเร็จลุล่วงตามแผนที่กำหนด จึงทำให้มีเวลาในการพักผ่อน ดูแลสุขภาพ มีเวลาสร้างความสัมพันธ์กับสมาชิกในครอบครัว

3.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างความก้าวหน้า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากพนักงานเห็นว่ามีโอกาสในการได้เลื่อนตำแหน่ง ได้อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถตามที่องค์กรจัดหาให้ และได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการได้การยอมรับในสังคมขององค์กร มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากพนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานร่วมกันสามารถปรึกษาได้ เมื่องานมีปัญหา รู้สึกมีตัวตนในสังคมและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และหันหน้าให้ความสำคัญและยอมรับในผลงาน

5.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจากพนักงานได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น องค์กรเปิดโอกาสในการออกความคิดเห็นและรับฟังความคิดเห็นจากพนักงานในเรื่องต่างๆ ทำให้รู้สึกว่าได้รับสิทธิเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น

6.คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม เนื่องจาก องค์กรมีการจัดการเรื่องค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับงาน ตำแหน่งงานที่รับผิดชอบ ระดับการศึกษา และอายุงาน เทียบเท่าหรือดีกว่าองค์กรอื่นในอุตสาหกรรมนั้น

จากที่กล่าวข้างต้นสามารถอธิบายได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมมีการจัดการดูแลด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยมีนโยบายตรวจสอบสุขภาพประจำปี และการทำประกันชีวิตให้กับพนักงานที่ต้องทำงานเสี่ยงต่ออันตรายที่อาจก่อให้เกิดอุบัติเหตุหรืออันตราย ในด้านสมดุลในชีวิตงานและครอบครัว อาจมีการทำงานล่วงเวลาในบางครั้ง ก็ไม่ส่งผลกระทบต่อเวลาในการพักผ่อนและเวลาในการดูแลสุขภาพของตนเอง ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการใช้ชีวิตและชีวิตส่วนตัวในปัจจุบันมีความลงตัวและเหมาะสมดี พนักงานมีความต้องการให้บริษัทส่งเสริมให้มีการจัดฝึกอบรมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อการได้เรียนรู้งานใหม่ๆ เป็นการพัฒนาการทำงานของตนเองให้มากขึ้น หน่วยงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถในการทำงานเพื่อพัฒนาขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าในอนาคต โดยพนักงานเชื่อว่าการได้ปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้มีความมั่นคงในชีวิตมากขึ้น การได้รับความร่วมมือ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ และการได้มีส่วนร่วมทั้งทีมงาน ในการวางแผนงาน และได้แสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวทางการทำงานใหม่ๆ ก่อนลงมือปฏิบัติงานจริง พนักงานได้รับการให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ทั้งจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานเป็นอย่างดี ให้ความเสมอภาคในการทำงานกับทุกคนอย่างเป็นธรรม และเท่าเทียมกัน เคารพการตัดสินใจ และสามารถแสดงความเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบได้อย่างอิสระ และมีการจัดสวัสดิการทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน ให้เทียบเท่าหรือดีกว่าองค์กรอื่น ตามความเหมาะสม สอดคล้องกับงานวิจัยของ (สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ 2558) ส่วนประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ทั้ง 3 ด้าน ซึ่งได้แก่ ด้านคุณภาพงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลาในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับดี สามารถอธิบายได้ว่าพนักงานให้

ความสำคัญกับคุณภาพงานมากที่สุด ทำให้งานออกมาดีและมีคุณภาพตามเกณฑ์ต่างๆ ที่องค์กรกำหนด ส่วนในด้านปริมาณงานและเวลาในการปฏิบัติงานพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่หน่วยงานกำหนด และยังมีการวางแผนเวลาในการทำงาน ก่อนลงมือปฏิบัติทำให้สามารถเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น และรวมถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านอื่นๆ ที่มีความสัมพันธ์ซึ่งบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอีกด้วย ดังนั้น หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ก็จะส่งผลไปยังประสิทธิภาพในการทำงานเช่นกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

- ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี
- ได้ทราบประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม โดยรวมมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี
- ได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตอำเภอบางพลีมีความสัมพันธ์ที่ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งถ้าพนักงานมีคุณภาพในการทำงานดีก็จะส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีไปด้วย

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

- ข้อจำกัดในการวิจัยในครั้งนี้ ส่วนมากจะเป็นเรื่องการสำรวจและแจกแบบสอบถามเพื่อให้ครอบคลุมพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตอำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งทำได้ยากและจำกัด เนื่องจากปัจจัยเรื่องโรคระบาดที่จำกัดการเดินทางและการเว้นระยะห่าง การรวมตัว การรวมกลุ่ม ทำให้การสำรวจกระจายได้ไม่มากพอตามความต้องการที่คาดไว้
- เรื่องระยะเวลาที่ใช้ในงานวิจัยในครั้งนี้มีไม่มาก และยังไม่พบปัญหาเรื่องโรคระบาดโควิด -19 ส่งผลให้งานวิจัยแต่ละขั้นตอนค่อนข้างทำได้ยากและล่าช้า อย่างเช่น การขอเข้าพบอาจารย์ที่ปรึกษา การขอเข้าพบเพื่อประเมิน IOC ค่อนข้างทำได้ยาก
- สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ที่อยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรมและนอกพื้นที่อุตสาหกรรมว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- จิตราวรรณ ถาวรวงศ์สกุล. (2554). การศึกษากระบวนการทัศน์การบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน ของพนักงานระดับ 2-7 ของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญา. มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร, คณะวิทยาการจัดการ, สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.
- ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี. สารนิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก, คณะศิลปศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ.
- ทศพร จิรกีจบูลย์. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

- ชนธรรณ บวรณารมย์. (2553). การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตจังหวัดระยอง. (สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). มหาวิทยาลัยบูรพา, วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร.
- ธิดารัตน์ สินแสง. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน TMB ในเขตธุรกิจสมุทรปราการ. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ, 3(4), 63-77.
- พริ้งญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. สารนิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน.
- รณชฎี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติงานหน้าที่ดินสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง.
- ว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณีโพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม.
- สมจิตร จันท์เพ็ญ. (2557). ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่สถาบันพัฒนาองค์กรชุมชน (องค์การมหาชน). วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม.
- สมพงศ์ รัตนพวงค์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุดารัตน์ ครุฑสีก. (2558). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, คณะบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
- Huse, Edgar F & Cummings, Thomas G. (1985). Organization Development and Change. West Publishing Company, New York