การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

Quality of work life management during the outbreak of the virus Covid-19 Employees of Home Product Center Public Company in Bangkok

สุจิตรา พลช่วย[1*] ,และอรไท ชั้วเจริญ[2*]

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมีวัตถุประสงค์ (1)เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร(2)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จะอยู่ในช่วงอายุ 21-30 ปี ทำงานในตำแหน่งพนักงาน ระดับการศึกษาส่วนใหญ่จะอยู่ที่ระดับปริญญาตรี ระยะเวลาในการปฏิบัติงานจนถึงปัจจุบันอยู่ที่ 1-5 ปี โดยส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยที่ 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน สำหรับระดับความคิดเห็นการจัดการคุณภาพชีวิตในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ของบุคลากรพบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

ส่วนการทดสอบสมมุติฐาน พบว่าบุคลกรที่มีข้อมูลทั่วไป ด้านตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันมีการจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ในระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงยอมรับสมมุติฐานการวิจัย ในส่วน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีการจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงปฏิเสธสมุตติฐานการวิจัย

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สรุปผลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ การจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 กับคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 ที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 พบว่ามีความสัมพันธ์กันทุกด้าน

คำสำคัญ : การจัดการคุณภาพชีวิต, คุณภาพชีวิตการทำงาน

ABSTRACT

Subject education Quality of work life management during the COVID-19 epidemic Of employees of Home Product Center Public Company Limited in Bangkok with the objective (1) To study quality of life and work-life management during the COVID-19 epidemic. Of employees of Home Product Center Public Company Limited in Bangkok (2) To study the relationship of quality of life management with quality of work life during the COVID-19 epidemic. Of employees of Home Product Center Public Company Limited in Bangkok

The study found that most of the respondents were male. Will be in the age range 21-30 years working as an employee Most of the education level is at the bachelor's degree level. The period of operation to date is 1-5 years, with the majority earning an average income of 15,001 - 25,000 baht per month. Found to be at the very agree level

As for the hypothesis exam Found that personnel with general information Position Education level There was a statistically significant difference in quality of life management during the COVID-19 epidemic crisis. The research hypothesis was accepted in respect of gender, age, education level. Average monthly income Quality of life is managed during the COVID-19 crisis. No different At a statistically significant level of 0.05, the research base was rejected.

Relationship Analysis Quality of Life Management in Crisis Crisis of the COVID-19 Epidemic And the quality of work life in the crisis of the epidemic COVID-19 The statistical significance at the level 0.01 was found to be related in all aspects.

Keywords : Quality of life management, Quality of work life

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

คนทุกคนเมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานแล้ว ย่อมมุ่งหวังที่จะได้ทำงานหรือประกอบอาชีพตามที่ตนเองมุ่งหวัง และทำงานให้ตรงตามความสามารถของแต่ละบุคคล ทำงานอย่างมีความสุข อยู่ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เพื่อนร่วมงานดี มีหัวหน้างานที่ดี มีความปลอดภัยและมั่นคงในการทำงาน ได้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำรงชีวิตของแต่ละบุคคล งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยในช่วงวิกฤตโรคระบาดโควิด-19

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานคือการดำเนินงานทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างเป็นกระบวนการ โดยจะประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ ซึ่งมีลักษณะแตกต่างกันไปในแต่ละแนวคิดโดย Schermerhorn, Hunt และ Osborn (2005) ได้สรุปกระบวนการในการจัดการว่าประกอบด้วย 4 ภารกิจ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การชี้นำ และ การควบคุม เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม (2553)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานและสภาพแวดล้อมต่างๆในการทำงาน ทำให้พนักงานรู้สึกพึงพอใจและมีความสุขเมื่อได้รับการตอบสนองตามความต้องการ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน และประสิทธิผลของงาน คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ทิพวรรณ ศิริคูณ (2542)

จากความสำคัญดังกล่าวข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่ามีความแตกต่างกันอย่างไร โดยผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่ค่าตอบแทนที่เหมาะในการทำงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตงาน การมีส่วนร่วมในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง เพื่อที่ได้ทราบว่าความสัมพันธ์ดังกล่าวมีผลต่อคุณภาพชีวิตการการทำงานของพนักงานมากน้อยเพียงใด และผลที่ได้จากการศึกษาเรื่องนี้จะได้มาเป็นแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนในองค์กรต่อไป

[1*] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*] อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิต

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมาก เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงาน นั้นเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต ดังนั้นการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีไม่ได้ส่งผลเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น แต่ยังรวมถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานด้วย ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและสังคมต่อไป การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานสามารถนำเอาแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัย (Two-FactorTheory) ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบอร์ก นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน ลักษณะของงาน โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต ความรับผิดชอบตัวอย่างรูปแบบ การทำงานที่นำมาใช้ในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ การปรับโครงสร้างของงาน ซึ่งประกอบไปด้วย 3 เทคนิค คือ การเพิ่มคุณค่าในงาน ,การขยายขอบเขตของงาน และการหมุนเวียนงาน

2) ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene Factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวโยงกับการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ การบังคับบัญชา ,นโยบายบริหาร ,สภาพการ,ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา , ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน, ตำแหน่งในบริษัท , ความมั่นคงใน, เงินเดือน,ชีวิตส่วนตัว

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ตัวอย่าง ได้แก่

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน การจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น การออกกำลังกาย การแข่งกีฬา

(2) แผนการให้กรรมสิทธิ์ในหุ้นแก่

(3) โครงสร้างการแบ่งปันผลกำไร หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า The Scanlon Plan ซึ่งเป็นรูปแบบของแผนการแบ่งปันผลกำไรซึ่งจ่ายเป็นโบนัสให้แก่ พนักงานเพื่อการ

(4) ชั่วโมงการทำงานที่ยืดหยุ่น คือการจัดการที่ลูกจ้างมีระดับของความอิสระในการเลือกชั่วโมงการทำงานของตัวเองในแต่ละวัน แนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัยที่ได้นำเสนอในข้างต้นนั้นถือว่าเป็นเทคนิควิธีการที่มีความหลากหลายซึ่งสามารถสนองความพอใจอันนำไปสู่เป้าหมายซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในยุโรปในปี ค.ศ. 1950 บนพื้นฐานการวิจัยของ Eric Trist และคณะจาก The Tavis-tock Institute of Human Relations ในลอนดอน ประเทศอังกฤษซึ่งให้ความสำคัญกับการศึกษาหาวิธีที่จะทำให้องค์การประสบความสำเร็จ และศึกษาหารูปแบบการบริหารจัดการที่ดีที่มีความสัมพันธ์กับผลผลิต โดยมุ่งเน้นที่การออกแบบการทำงานและการปรับปรุงการทำงานซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและผลประโยชน์ของพนักงานต่อมาแนวคิดนี้ได้ถูกแพร่ขยายไปในประเทศสหรัฐอเมริกาในปี ค.ศ. 1960ความตื่นตัวและความนิยมของคุณภาพชีวิตการทำงานช่วงแรกในสหรัฐอเมริกาได้ดำเนินมาจนถึงกลางปี ค.ศ. 1970 ในขณะที่เรื่องอื่นๆได้กลายเป็นประเด็นที่มีความเร่งด่วนมากกว่า เช่น เรื่องพลังงาน ทำให้ความสนใจของประเทศเบี่ยงเบนไป อย่างไรก็ตามในต้นปี ค.ศ. 1979 คุณภาพชีวิตการทำงานในระยะที่สองได้เกิดขึ้น ปัจจัยหลักที่สนับสนุนให้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานกลับมาได้รับความนิยมอีกครั้ง คือ การเติบโตของการแข่งขันในระดับนานาชาติที่กำลังเผชิญอยู่ทั้งตลาดภายในและภายนอกประเทศสหรัฐอเมริกา โดยสินค้าต่างประเทศมีราคาถูกแต่มีคุณภาพสูง บางส่วนมีผลมาจากการปฏิบัติทางด้านการจัดการที่ใช้ในต่างประเทศโดยเฉพาะในประเทศญี่ปุ่นทำให้โปรแกรมคุณภาพชีวิตการทำงานได้ขยายตัวไปมากกว่าการมุ่งเน้นการออกแบบการทำงานโดยรวมลักษณะอื่นๆของสถานที่ทำงานที่มีผลต่อการเพิ่มผลผลิตและความพึงพอใจของพนักงานและที่สำคัญคือการเพิ่มมิติของความเป็นมนุษย์ซึ่งมีความสำคัญต่อประสิทธิภาพขององค์การ

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิตทั้งสิ้น ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต.(2555)

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังต่อไปนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร โดยสุ่มจากพนักงานกลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิน 400 คน

ขอบเขตการศึกษาวิจัย ดังต่อไปนี้

1. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ขอบเขตด้านพื้นที่ ครอบคลุมพื้นที่เฉพาะในเขตกรุงเทพมหานคร

ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการศึกษา รวมระยะเวลา 3 เดือน คือ เดือนพฤษภาคม – เดือนกรกฎาคม ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้

สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

2. การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานครมีความแตกต่างกัน

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

วิธีการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล จากพนักงาน บมจ.โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ ในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คน มีทั้งหมด 23 สาขา ในเขตพื้นกรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานจนถึงเดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2563 โดยจัดลำดับเนื้อหาแบบสอบถามให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 จำนวน 5 ข้อ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 จำนวน 4 ข้อ คือด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพของงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบลิเคอร์ท สเกล (Likert Scale) เป็นระดับการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น (Interval Scale) โดยแต่ละข้อแบ่งการแสดงความคิดเห็นออกเป็น 5 ระดับ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

พบว่ากลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 400 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 ส่วนเพศหญิง จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 43.5 มีช่วงอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 57.3 ตำแหน่งงานส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับพนักงาน มีจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับปริญญาตรี จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 39.0 ระยะเวลาในการทำงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานอยู่ที่ 1-5 ปี จำนวน 210 คน คิดเป็นร้อยละ 52.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ที่ 15,001 – 25,000 บาทต่อเดือน จำนวน 198 คน คิดเป็นร้อยละ 49.5

[1*] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*] อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 2ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการจัดการคุณภาพชีวิตในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19

ภาพรวมด้านการจัดการคุณภาพชีวิต	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	3.54	0.766	เห็นด้วยมาก
ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน	3.57	0.750	เห็นด้วยมาก
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	3.59	0.741	เห็นด้วยมาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.64	0.730	เห็นด้วยมาก
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	3.74	0.724	เห็นด้วยมาก
ผลรวมด้านการจัดการคุณภาพชีวิต	**3.48**	**0.622**	**เห็นด้วยมาก**

จากการวิเคราะห์พบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตพบว่าส่วนใหญ่ อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.48 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.622

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับความคิดเห็น ภาพรวมด้านการจัดการคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง อยู่อันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.744 รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.730 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.59 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.741 ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.57 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.750 และลำดับสุดท้ายด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยที่ 3.54 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.766 ตามลำดับ

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19

คุณภาพชีวิตการทำงาน	$\bar{x}$	S.D.	ระดับความเห็นด้วย
ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.61	0.754	เห็นด้วยมาก
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.64	0.715	เห็นด้วยมาก
ด้านความพึงพอใจในงาน	3.78	0.713	เห็นด้วยมาก
ด้านประสิทธิภาพของงาน	3.78	0.744	เห็นด้วยมาก
ผลรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน	**3.47**	**0.622**	**เห็นด้วยมาก**

จากการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานพบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับความคิดเห็นด้วยมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.47และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.622

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน อยู่ในระดับผลรวมคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ข้อด้านความพึงพอใจในงาน และด้านประสิทธิภาพของงาน ที่มากที่สุดอยู่อันดับหนึ่ง มีค่าเฉลี่ยที่ 3.78 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.713 และ 0.744รองลงมาคือด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.64 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.715 และลำดับสุดท้ายด้านความก้าวหน้าในงาน มีค่าเฉลี่ยที่ 3.61 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.754 ตามลำดับ

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ส่วนที่ 4 การทดสอบสมมติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ที่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านประสิทธิภาพของงาน	ด้านผลรวมทุกด้าน
เพศ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	**ไม่แตกต่าง**
อายุ	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	**ไม่แตกต่าง**
ตำแหน่งงาน	แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	**แตกต่าง**
ระดับการศึกษา	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	แตกต่าง	**แตกต่าง**
ระยะเวลาการทำงาน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	**ไม่แตกต่าง**
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	ไม่แตกต่าง	**ไม่แตกต่าง**

ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย ตำแหน่งงาน และ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 แตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระยะเลาการทำงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ไม่แตกต่างกัน

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

สมมุติฐานที่ 2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ การจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19					
การจัดการคุณภาพชีวิตในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19	ด้านความก้าวหน้าในงาน	ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วม	ด้านความพึงพอใจในงาน	ด้านประสิทธิภาพของงาน	**ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงาน**
ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม	R=.819** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.781** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.750** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.779** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.827** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน	R=.857** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.822** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.813** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.816** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.874** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน	R=.877** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.829** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.823** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.838** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.889** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	R=.832** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.808** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.813** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.820** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.864** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน
ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง	R=.832** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.808** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.813** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.820** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน	R=.864** Sig=0.000 สัมพันธ์กัน
ภาพรวมการจัดการคุณภาพชีวิต	**R=.913**** Sig=0.000 **สัมพันธ์กัน**	**R=.874**** Sig=0.000 **สัมพันธ์กัน**	**R=.870**** Sig=0.000 **สัมพันธ์กัน**	**R=.879**** Sig=0.000 **สัมพันธ์กัน**	**R=.934**** Sig=0.000 **สัมพันธ์กัน**

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.934 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมากและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้าพนักงานมีการจัดการภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมดีขึ้น จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มขึ้นในระดับที่สูงมาก

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษา เรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 เพื่อศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การจัดการคุณภาพชีวิตในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองพบว่าส่วนใหญ่มีระดับความคิดเห็นด้วยมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกษศิรินทร์ ไชยสงคราม (2553) ได้ศึกษาเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัทที่ได้รับรางวัลจากตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยทางด้านผลการดำเนินงานยอดเยี่ยมประจำปี 2551 และบริษัทที่ได้รับการรับรองมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจากสภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนที่เกี่ยวกับตัวพนักงาน พบว่าองค์การทั้งสองกลุ่มมีการจัดกิจกรรมต่างๆที่หลากหลายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถจำแนก ออกเป็นด้านต่างๆที่เหมือนกันตามแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของนักวิชาการต่างๆ ทั้ง Walton (1975: 91-97) Bruce และ Blackburn (1992: 15) และ Cascio (1998: 18) อันประกอบด้วย สภาพแวดล้อมการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ค่าตอบแทนและรายได้ที่เหมาะสม การมีสุขภาพที่ดี การมีส่วนร่วมในสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิต

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

และการทำงาน รวมทั้งการสื่อสาร ถึงแม้ว่าจะมีรูปแบบของกิจกรรมในแต่ละด้านที่แตกต่างกันไปในแต่ละองค์การ โดยการมีสุขภาพที่ดีเป็นกิจกรรมที่มีการดำเนินงานในทุกองค์การ

วัตถุประสงค์ข้อที่ 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานบริษัทโฮมโปรดักส์เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร

การจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 กับคุณภาพชีวิตการทำงานในช่วงสภาวะการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 มีภาพรวมความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กันในระดับสูงทุกด้าน ทั้งในด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต(2555) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนใหญ่ให้ความสำคัญที่ทรัพยากรมนุษย์ หรือคนทำงานเป็นหลัก ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน สวัสดิการ บทบาทหน้าที่ในการทำงาน ความพึงพอใจในชีวิต โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่เกี่ยวกับงาน การพัฒนาและให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์จะส่งผลต่อกระบวนการผลิตนั้นๆ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากการศึกษา เรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19ของพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม องค์กรควรให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย และการจัดระบบสวัสดิการที่ดีกับพนักงาน และสร้างความเชื่อมั่นกับพนักงานทั้งพนักงานเก่าและพนักงานใหม่ถึงค่าตอบแทนที่จะได้รับทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2. ด้านความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 องค์การควรให้ความสำคัญในการให้พนักงานสามาถแบ่งเวลา เพื่อช่วยเหลือสังคม และมีเวลาในการดูแลสุขภาพของพนักงานเองด้วย

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

3. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 หลายองค์กรมีการปรับเปลี่ยนแผนการปฏิบัติงาน ควรมีการให้บุคลากรในองค์กรมีส่วนร่วมในการวางแผน การตัดสินใจ การแก้ปัญหา และเสนอข้อคิดเห็นต่าง ๆ และควรมีการจัดอบรมและประชุมทีมประจำเดือนเพื่อหาแนวทางการแก้ปัญหาร่วมกันเพิ่มมากขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาด ไวรัสโควิด-19 สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่สำคัญ องค์กรควรมีการจัดการสถานที่ทำงานให้มีความปลอดภัยต่อการแพร่เชื้อ และให้สภาพแวดล้อมในที่ทำงานสะอาด เครื่องมือที่ใช้งานให้อยู่ในสภาพที่ดีอยู่เสมอ

5.ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเองในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 องค์กรควรมีนโยบายส่งเสริมการฝึกอบรมอย่าง ต่อเนื่องควรติดตามประเมินผลพนักงานที่ได้รับการพัฒนาไปแล้วว่าได้ผลบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้มีการติดตามและประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ในส่วนของการอบรมนั้นองค์กรควรให้มีการสำรวจความต้องการก่อนการฝึกอบรม เพื่อให้การฝึกอบรมเกิดประสิทธิผล ประสิทธิภาพและมีความคุ้มค่า รวมทั้งหาวิธีการฝึกอบรมที่เหมาะสม พร้อมทั้งให้ทุนในการฝึกอบรมกับพนักงานทุกคนด้วย องค์กรเองควรจัดให้มีกิจกรรมการสัมมนา แต่ละแผนกร่วมกัน หรือจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกัน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไปในอนาคต

ข้อจำกัดในงานวิจัยและงานวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างเพียงพนักงาน บริษัท โฮมโปรดักส์ เซ็นเตอร์ จำกัด (มหาชน) ในเขตกรุงเทพมหานคร จึงควรมีการศึกษาพนักงานขององค์กรในเขตต่างจังหวัด เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในช่วงสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด-19 ของพนักงานในเขตกรุงเทพมหานคร กับพนักงานในเขตต่างจังหวัด

2.การศึกษาครั้งนี้ใช้ระเบียบวิจัยเชิงปริมาณเป็นการรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งในการศึกษาครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเพิ่มเติมโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยการใช้แบบสัมภาษณ์ การสังเกต หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

เอกสารอ้างอิง

ชุติระ ระบอบ (2553) *การจัดการคุณภาพ* .สมุทรปราการ : โครงการสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ : บริษัท คอมเมอร์เชียล เวิลด์ มีเดีย จำกัด

ศลิษา ภมรสถิตย์ (2561) *การจัดการคุณภาพและการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปณัทพร เรืองเชิงชุม (2561) *การจัดการการดำเนินการ*.พิมพ์ครั้งที่ 2 : ขอนแก่น : วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาจารย์สำนักวิชาสังคมศาสตร์ (2559) *สุนทรียภาพแห่งชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 1 : กรุงเทพมหานคร : สูตรไพศาลบิวเตอร์

พงศ์สฎา เฉลิมกลิ่น (2560) *การจัดการคุณภาพทางธุรกิจ*. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์

พิสัย กรัยวิเชียร (2557) *การพัฒนาคุณภาพชีวิต* (2000-1610). กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ

โครงการพัฒนาการศึกษาที่มีเป้าหมายสัมพันธ์กับการแก้ไขปัญหาเศรษฐกิจของประเทศ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (2550) *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. แพร่ : โรงพิมพ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยศิลปากร (2554) คณะวิทยาการจัดการ. รอบด้านการจัดการ ภาค 4 : บริษัท สมารัท ทูเวิร์ค

พรรณทิพา ศักดิ์ทอง (2554) *คุณภาพชีวิตด้านสุขภาพ*. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วี พริ้นท์ (1991) จำกัด

ชุติมันต์ สะสอง (2560) *องค์การและการจัดการ*. แม่ฮ่องสอน : หจก.เรือนภาพ

วริฏฐา แก้วเกตุ (2556) *สารานุกรมรอบรู้ประชาคมอาเซียน อาเซียนกับความท้าทายในการจัดการชีวิตและสังคมร่วมกัน* : กรุงเทมหานคร : เอส.พี. อินเตอร์เอ็ดดูเคชั่น

สุมาลี จิระจรัส (2548) *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. สุราษฎร์ธานี : คณะวิทยาการจัดการ : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์,จรัมพร โห้ลำยอง (2557) *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข* : พิมพ์ครั้งที่ 2 : นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล : บริษัท อัพทรูยู ครีเอทนิว จำกัด

[1*]นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*]อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง

รัตติกร จิตรไกรสร (2559) *องค์การและการจัดการ.* กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การเรียนรู้และผลิตสิ่งพิมพ์ระบบดิจิตอล มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร

วันชัย มีชาติ (2552) *การบริหารองค์การ.* กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด สามลดา

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต(2555), *คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข(พิมพ์ครั้งที่ 2),* นครปฐม ,จัดพิมพ์ โครงการจับตาสถานการณ์ความสุขของคนทำงานในประเทศไทยสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

[1*] นักศึกษาปริญญาโท สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

[2*] อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตคณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง