

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต
ของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AFFECTING THE QUALITY OF LIFE OF
PRIVATE COMPANY EMPLOYEES IN NONTHABURI

เกตุแก้ว นุชนางศรี¹, ดร.นารินี แสงสุข²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มี
ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี (2) เพื่อศึกษาการจัดการ
ทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี คือพนักงาน
บริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแรงงานจังหวัดนนทบุรี ณ
มีนาคม 2563 มีจำนวนประชากรที่เป็นลูกจ้างบริษัทเอกชนทั้งหมด 521,439 คน มีกลุ่มตัวอย่าง
ทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่าง โดย
ใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำแนกตามระดับค่าความคาด
เคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5 ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย และวิเคราะห์ข้อมูล
ด้วยสถิติโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติไค – สแควร์
(Chi – Square) เพื่อการทดสอบสมมติฐาน

ผลการศึกษาพบว่า เพศหญิงร้อยละ 52.7 มีช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 20 ปี ไปจนถึงอายุ 61
ปี ขึ้นไป โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มี
ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 46 โดยมีสถานภาพคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 46.5
กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 69.5 ที่มีประสบการณ์การทำงานมาก
ที่สุดในช่วง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8 และพบว่าระดับความคิดเห็นกระบวนการจัดการทรัพยากร
มนุษย์ในระดับที่มีความสำคัญมากเช่นเดียวกับกับระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อ
พิจารณารายข้อคำถาม พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1)ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ

¹ นักศึกษาโครงการพิเศษ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย
รามคำแหง

² อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประสบการณ์ และปริมาณงาน ความรับผิดชอบ 2) สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสม ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับอายุ ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายงานเดียวกัน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) องค์กรของท่านได้มีการทำประกันชีวิตหรือประกันกลุ่มให้กับท่านตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน 3) ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ 4) ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่ขึ้นอยู่กับสถานภาพ ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ และความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี 1) องค์กรของท่าน ได้มีการทำประกันชีวิตหรือประกันกลุ่มให้กับท่านตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ 3) ในหน่วยงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน 4) ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

Independent research on study management of Human Resource Management Affecting The Quality of Life of Private Company Employees in Nonthaburi, has objectives to (1) study personal factor have opinion toward life quality of private company employee in Nonthaburi Province, (2) To study management of human resource influencing toward life quality of private company employee in Nonthaburi Province; namely, employee of private company in Nonthaburi Province. Data from Nonthaburi Provincial Labor Statistics Office, as of March 2020, the population of private companies employed 521,439 persons with a total of 400 samples. And how to choose an example using Taro Yamane's formula (1973) at 95% confidence level, classified by level of tolerance not more than 5% . A questionnaire was used as a research tool and data were analyzed by statistical data by using frequency, percentage, mean, standard deviation and Chi-Square statistics for hypothesis testing.

The result of study found that 52.7 percent of females ranged from under 20 years old to 61 years old and over, most of them aged between 21-40 years, accounting for 60 percent. Most of them are lower than bachelor degree as 46%, along with status of single 46.5%. Most of sample group were employees at the operating level 69.5% with the most work experience during 0-5 years, representing 35.8% and found that level of opinion on human resource management processes are of great importance as well as the level of opinion on quality of work life. When considering each question, it was found that the relationship between sex and the working life of private company employees in Nonthaburi Province; 1) the compensation you receive is suitable for ability, experience and workload responsibility, 2) your workplace has comfortable working environment with appropriate lighting and temperature. Relationship between age and working life quality of employees of private companies in Nonthaburi Province, 1) compensation that you receive is suitable for the cost of living and the current economic conditions, 2) you have been involved with the team in planning work before starting work depending on age. Relationship between educational level and working life quality of private company employees in Nonthaburi Province, 1) you receive fair compensation when compared to others in same line of work, 2) you get involved with the team in planning work before starting work depending on education level. Relationship between status and working life quality of private company employees in Nonthaburi

Province, 1) compensation that you receive is suitable for cost of living and current economic conditions, 2) your organization have life insurance or group insurance for you throughout the period of your work, 3) you have been involved with the team in planning work before starting to work on a regular basis, 4) you get cooperation and help from colleagues when needed depending on the status. Relationship between job position and working life quality of private company employees in Nonthaburi Province, 1) the compensation you receive is suitable for cost of living and current economic conditions, 2) you receive fair compensation when compared to others in same line of work, 3) supervisors give you the opportunity to demonstrate your full potential. Relationship between work experience and working life quality of private company employees in Nonthaburi Province, 1) your organization have life insurance or group insurance for you throughout the period of your work, 2) you have been involved with the team in planning before work, 3) in your organization, there are always questions for opinions to improve and correct working conditions, 4) you have time to relax and have time to take care of your health or do enough activities with friends on different occasions as statistically significant at a level of 0.05.

Keywords: Life quality in work

1. บทนำ

โลกในปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ก้าวสู่ยุคกระแสโลกาภิวัตน์ ยุคของการติดต่อสื่อสารไร้พรมแดน ที่สะดวกและรวดเร็วเพียงแค่นิ้วสัมผัสเครื่องมือถือสื่อสาร ก็สามารถสื่อสารกันแบบเห็นหน้าได้ชัด ถึงแม้บุคคลปลายทางนั้นจะอยู่ที่ไหนในโลกก็ตาม ด้วยเทคโนโลยีที่เรียกว่า อินเทอร์เน็ต ที่ใช้กันอย่างแพร่หลายในยุคปัจจุบันเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามามีบทบาทในการดำรงชีวิตประจำวันมากขึ้น ทั้งด้านการติดต่อสื่อสาร การคมนาคมที่สะดวกรวดเร็วขึ้น การเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อมทางสังคม หลายประเทศเปลี่ยนแปลงไปเป็นประเทศอุตสาหกรรม เกิดเมืองอุตสาหกรรมใหม่ในประเทศต่าง ๆ ขึ้นอย่างรวดเร็ว และจำนวนแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามไปด้วย มีการนำทรัพยากรทางธรรมชาติมาใช้เพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้บริโภค แรงงานจึงถือเป็นปัจจัยการผลิต และทุนมนุษย์ที่สำคัญในธุรกิจที่จะนำพาความสำเร็จให้กับองค์กร เมื่อมนุษย์เข้ามามีบทบาทในการขับเคลื่อนธุรกิจ และเป็นฟันเฟืองที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นการสร้างรากฐานที่สำคัญขององค์กรที่จะทำให้องค์กรเติบโต มีความมั่นคง เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยชี้ขาดในการสร้าง

ความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจ ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรที่มีทักษะในหน้าที่การงาน มีส่วนส่งเสริมให้ธุรกิจประสบความสำเร็จ ดังนั้นการสรรหาคandidateคนเก่งเข้ามาร่วมงาน พัฒนาให้มีความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องเป็นวัตถุประสงค์ที่สำคัญ อีกทั้งต้องสร้างกลไกจูงใจให้ทรัพยากรมนุษย์ทำงานอยู่กับองค์กรนาน และเมื่อเกษียณอายุก็สามารถมีชีวิตอยู่ได้อย่างมั่นคง และมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เพื่อรักษาคคนเก่งให้อยู่ในองค์กร ส่วนสำคัญคือการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับคนในองค์กร ตามหลักการแสวงหาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ การรักษาบุคลากรให้อยู่กับองค์กรต่อไป ซึ่งแนวคิดสำคัญที่มีบทบาทในการพัฒนาองค์กร รวมทั้งในการจัดการและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ได้มุ่งให้ความสนใจไปที่คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of working life) เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจะเป็นการจูงใจให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานอย่างมีความสุข และนำมาซึ่งการเพิ่มผลผลิต (productivity) ที่มีคุณภาพและเพิ่มปริมาณงานได้มากขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานนับเป็นสิ่งสนองความสุข ความต้องการ และความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุก ๆ คนในองค์กร การจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนอกจากจะทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองต่อองค์กรด้วย (Hackman & Suttle, 1977)

กล่าวได้ว่าวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดี จำเป็นต้องมีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพราะทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าต่อองค์กร มีความสามารถเรียนรู้ พัฒนา และปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้ และเป็นทรัพยากรที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถที่จะลอกเลียนแบบกันได้ องค์กรที่ต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ ที่ตรงกับความต้องการ จึงต้องมีกระบวนการสรรหาบุคคลที่มีความสามารถ เพื่อเข้ามาทำงานให้บรรลุตาม วัตถุประสงค์ขององค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเข้ามามีบทบาทสำคัญเป็นอย่างยิ่งต่อองค์กร ความสำเร็จและความล้มเหลวขององค์กรขึ้นอยู่กับการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก นับได้ว่ามนุษย์ถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่า มีความสำคัญเป็นอันดับแรก โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันนี้เป็นยุคของข้อมูลสารสนเทศ ผู้ที่ทำหน้าที่ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีความรอบรู้ มีความสามารถในการกำหนดกลยุทธ์ร่วมกับผู้บริหาร สามารถประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับงานการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้เป็นแหล่งข้อมูลในการตัดสินใจและจัดการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ให้มีความเหมาะสม สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร ได้อย่างรวดเร็วทันทั่วทั้งที่กับบริบทขององค์กรแห่งข้อมูลสารสนเทศในปัจจุบันนี้ (วาสนา ศรีอักษรลาภ, 2559)

จากข้อมูลที่ได้กล่าวมาเบื้องต้น ผู้วิจัยได้จัดทำกรวิจัยในหัวข้อเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี และนำผลการศึกษาที่ได้เป็นข้อเสนอแนะแนวทางการปรับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานทุกคนสามารถใช้ชีวิตการทำงาน พร้อมทั้งได้รับการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี นำมาซึ่งแรงจูงใจในการทำงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผล รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร ที่นำพาองค์กรสู่ความสำเร็จ

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี
2. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี

3. สมมติฐานของการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี

4. ขอบเขตของการวิจัย

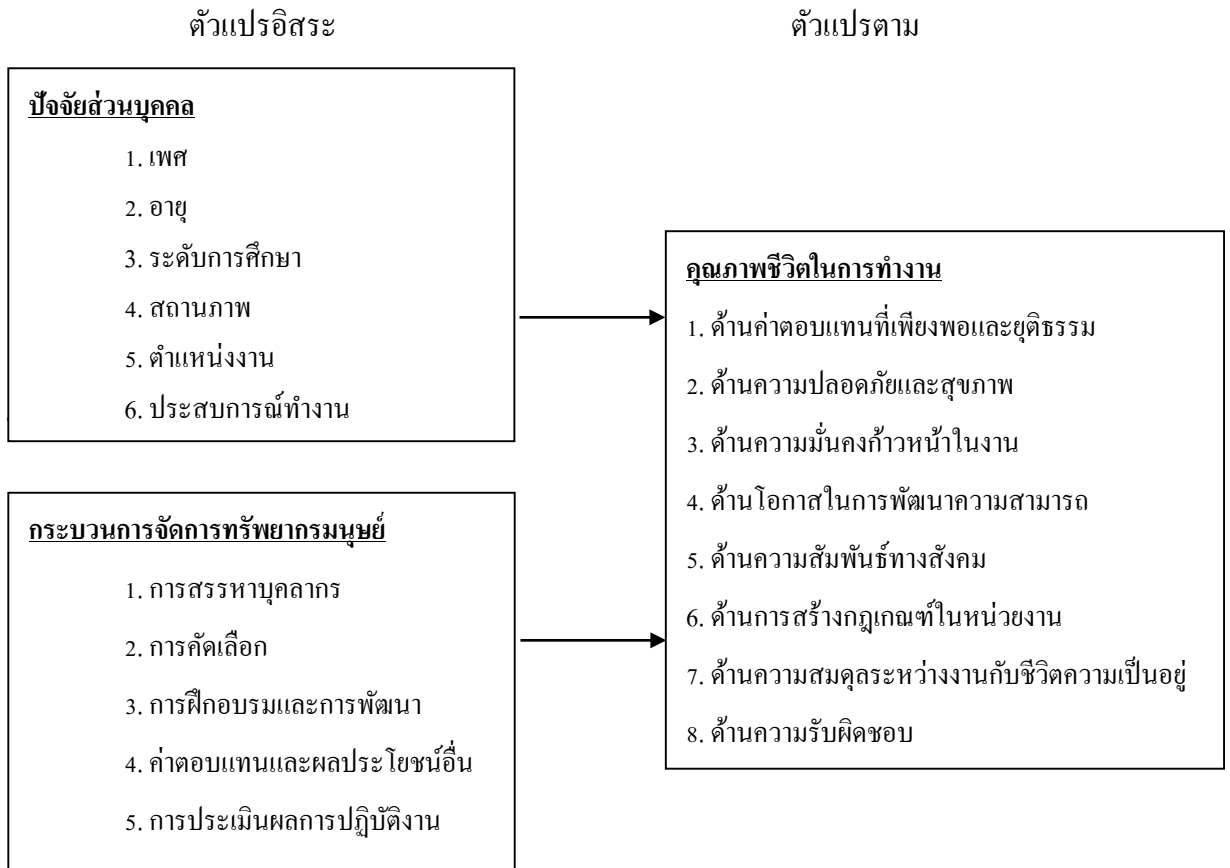
1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การวิจัยครั้งนี้มุ่งเน้นการศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตเนื้อหา คือ ทฤษฎีการจัดการทรัพยากรมนุษย์ กล่าวถึง การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ขอบเขตด้านประชากร การวิจัยครั้งนี้กลุ่มประชากร คือพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่จังหวัดนนทบุรี ข้อมูลจากสำนักงานสถิติแรงงานจังหวัดนนทบุรี กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 400 ตัวอย่าง

3. ขอบเขตด้านสถานที่ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ศึกษาในพื้นที่จังหวัดนนทบุรี

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษา เริ่มตั้งแต่ ตุลาคม 2563 – มกราคม 2564

5.กรอบแนวคิดของการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดของการวิจัย

6. ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. เพื่อเป็นแนวทางในการปรับกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี
3. เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในเขตพื้นที่อื่น

7. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. วัฒนธรรมองค์กร
4. การทำงานร่วมกันเป็นทีม
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

8. วิธีดำเนินการวิจัย

1.แนวทางการวิจัย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี ตามทะเบียนสถิติแรงงานจังหวัด จำนวน 254,439 คน ผู้วิจัยใช้วิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง และวิธีการเลือกตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% จำแนกตามระดับค่าความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

3.เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม (6 ข้อ) ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ทำงาน ซึ่งเป็นการสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (20 ข้อ) ได้แก่ การสรรหาบุคลากร การคัดเลือก การฝึกอบรมและการพัฒนา ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน (26 ข้อ) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ด้านความรับผิดชอบ โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นประเภทมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับตามวิธีลิเคิร์ต สเกล (Likert, 1967, หน้า 212)

4.การประเมินความเที่ยงและความตรงของเครื่องมือ มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือการวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี จะทดสอบ 2 ค่า คือ ค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และวัดค่าความเชื่อถือ (Reliability) ของแบบสอบถาม

5.วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีทางสถิติไค – สแควร์ (Chi-Square) สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ 0.05

9. ผลการวิจัย

1.ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สามารถแบ่งออกเป็นเพศชายร้อยละ 47.3 และเพศหญิงร้อยละ 52.7 มีช่วงอายุตั้งแต่ต่ำกว่า 20 ปี ไปจนถึงอายุ 61 ปี ขึ้นไป โดยส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 60 ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี

คิดเป็นร้อยละ 46 โดยมีสถานภาพคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 46.5 กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 69.5 ที่มีประสบการณ์การทำงานมากที่สุดในช่วง 0-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.8

2. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุดภาพรวมสรุปความคิดเห็นด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์อยู่ในระดับมีความสำคัญมาก รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1

สรุประดับความเห็นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์

ด้านกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์	\bar{X}	S,D	การแปลค่า
1. ด้านการสรรหาบุคลากร	3.67	0.99	มีความสำคัญมาก
2. ด้านการคัดเลือก	3.64	0.97	มีความสำคัญมาก
3. ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา	3.70	1.01	มีความสำคัญมาก
4. ด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น	3.81	0.99	มีความสำคัญมาก
5. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.75	0.99	มีความสำคัญมาก

3. ข้อมูลเกี่ยวกับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน ข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 400 ชุดภาพรวมสรุปความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2

สรุประดับความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	S,D	การแปลค่า
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.78	0.98	มีความสำคัญมาก
2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ	3.75	0.94	มีความสำคัญมาก
3. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน	3.70	0.99	มีความสำคัญมาก
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.73	0.97	มีความสำคัญมาก
5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	3.71	0.96	มีความสำคัญมาก
6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน	3.64	0.99	มีความสำคัญมาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่	3.72	0.94	มีความสำคัญมาก
8. ด้านความรับผิดชอบ	3.60	0.74	มีความสำคัญมาก

4.การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี

4.1 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อพบว่า 1)ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงาน ความรับผิดชอบ 2) สถานที่ปฏิบัติงานของท่าน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สะดวกสบาย มีแสงสว่าง และอุณหภูมิเหมาะสมขึ้นอยู่กับเพศ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.2 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อพบว่า 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับอายุ สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.3 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อพบว่า 1) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายงานเดียวกัน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ ขึ้นอยู่กับระดับการศึกษา สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสถานภาพกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อพบว่า 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) องค์กรของท่าน ได้มีการทำประกันชีวิตหรือประกันกลุ่มให้กับท่านตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน 3) ท่านได้มีส่วนร่วมร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ 4) ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการอยู่ขึ้นอยู่กับสถานภาพสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายข้อพบว่า 1) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน 2) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้อื่น ในสายงานเดียวกัน 3) ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ขึ้นอยู่กับตำแหน่งงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

4.6 ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์ทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ในจังหวัดนนทบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ราชข้อพบว่า 1) องค์กรของท่าน ได้มีการทำประกันชีวิตหรือประกันกลุ่มให้กับท่านตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน 2) ท่านได้มีส่วนร่วมกัทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ 3) ในหน่วยงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน 4) ท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ ขึ้นอยู่กับประสบการณ์ทำงานสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

10.อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาค้นคว้า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรี ของผู้บริหาร โภคในเขตกรุงเทพมหานคร คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนส่วนใหญ่อยู่ในระดับความสำคัญมากสามารถ แสดงให้เห็นว่าบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรีมีการบริการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี ที่ส่งเสริมให้พนักงานบริษัทเอกชนมีความพึงพอใจ ทำให้ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับความสำคัญมากสอดคล้องกับงานวิจัย ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์ (2559,บทคัดย่อ) ที่ภาพรวมคุณภาพชีวิตอยู่ในเกณฑ์ดีมาก หากพิจารณาคุณภาพชีวิตทั้ง 8 มิติ สามารถอภิปรายผล ได้ดังนี้

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ เหมาะสมกับค่าครองชีพและสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความสามารถ ประสบการณ์ และปริมาณงาน ความรับผิดชอบ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยวาริณี โภชราช (2559,บทคัดย่อ) ได้รับค่าตอบแทน ในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และสอดคล้องกับ สุกลักษณ์ วัฒนาวาทิส (อ้างถึงใน วรัชยา ศิริวัฒน์, 2561,หน้า 144) คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาวะความพร้อมของบุคคล ทั้งในด้านร่างกายและจิตใจ และด้านอื่นๆ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย รายได้และจำนวนบุตร เป็นต้น ที่มีความเหมาะสม และเพียงพอที่จะดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ที่พักอาศัย ความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2. ด้านความปลอดภัยและสุขภาพกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่า ด้านความปลอดภัยและสุขภาพ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก (เช่น องค์กรของท่าน ได้มีการทำประกันชีวิตหรือประกันกลุ่มให้กับท่านตลอดระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงาน และรู้สึกพึงพอใจในการระบบความปลอดภัย ในสถานที่ทำงาน ไม่สุ่มเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุและอันตราย เป็นต้น ซึ่ง

สอดคล้องกับงานวิจัย วาโรจน์ โปธราช (2559, บทคัดย่อ) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ และสอดคล้องกับ Davis and Newstrom (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 146) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นเรื่องของความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของคนเรา โดยมีพื้นฐานมาจากเรื่องการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานให้ได้ดีที่สุดและเหมาะสมกับสภาวะเศรษฐกิจขององค์กร เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 2 ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เช่น ความต้องการความมั่นคง ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายทั้งทางร่างกายและจิตใจ เป็นต้น

3. ด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่าด้านความมั่นคงก้าวหน้าในงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านได้ก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ตามความรู้ความสามารถในสายงานของท่านและองค์กรมีแผนการเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งงาน เป็นแบบแผนอย่างชัดเจน เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย วาโรจน์ โปธราช (2559, บทคัดย่อ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 4 ความต้องการเกียรติยศ (Esteem Needs) เช่น ชื่อเสียง เกียรติยศ ตำแหน่ง อำนาจ การยกย่องสรรเสริญ เป็นต้น

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่าด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่อง ท่านมีโอกาสนในการพัฒนาตนเอง ทั้งในด้านความรู้ และประสบการณ์ จากงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่านแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ดาเรศ ชูยก (2560, บทคัดย่อ) ที่ควรมุ่งเน้นการพัฒนาอาชีพโดยวางแผนอาชีพ และบริหารอาชีพ เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาอาชีพมีทักษะ ซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิตในมิติค่าตอบแทน มิติสภาพแวดล้อม การทำงาน และมิติการพัฒนาความรู้ เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ขั้นที่ 5 ความต้องการให้ความฝันของตนเป็นจริง (Self-Actualization Needs) เช่น ความเจริญรุ่งเรืองในสายอาชีพ เป็นต้น

5. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่า ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่อง หน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการนำเสนอความคิดเห็นใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานและ ท่านได้มีส่วนร่วมกับทีมงาน ในการวางแผนงานก่อนลงมือปฏิบัติงานอยู่เสมอ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับสอดคล้องกับ บุญเจือ วงษ์เกษม (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 147) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต การทำงาน หมายถึง ชีตหรือ ระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่

การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นไปตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ชั้นที่ 3 ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เช่น ความต้องการความรัก ความใส่ใจ ความเป็นส่วนหนึ่ง ของสังคมการได้รับการยอมรับ เป็นต้น

6. ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงานกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่า ด้านการสร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน เช่น กลุ่มตัวอย่างมีค่าเฉลี่ยเกี่ยวกับความคิดเห็นในเรื่อง เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานและ ในหน่วยงานของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น เพื่อนำไปปรับปรุงและแก้ไขสภาพการทำงาน เป็นต้น สอดคล้องกับ Cascio (อ้างถึงใน วรรษยา ศิริวัฒน์, 2561, หน้า 147) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 แนวทางคือ (1) ความเท่าเทียมของคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กร กำหนดขึ้นเพื่อตอบสนอง ความต้องการของบุคลากรทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เช่น ความก้าวหน้า ในหน้าที่การงาน การบังคับบัญชา แบบประชาธิปไตย สภาพการทำงานที่ปลอดภัย (2) ความเท่าเทียมกัน ของคุณภาพชีวิตการทำงานกับความต้องการ ความก้าวหน้า และความสามารถพัฒนาความสามารถ ในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตความเป็นอยู่ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น ท่านมีโอกาสได้ใช้วันหยุดครบ ตามที่หน่วยงานกำหนดให้ และท่านมีเวลาพักผ่อน และมีเวลาดูแลสุขภาพตัวเอง หรือทำกิจกรรมกับเพื่อนในโอกาสต่าง ๆ ได้อย่างเพียงพอ เป็นต้น สอดคล้องกับ วรรษยา ศิริวัฒน์ (2553, หน้า 102 –103) การมีภาวะอิสระจากงาน (Total Free Space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงาน

8. ด้านความรับผิดชอบ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความเห็นในภาพรวมว่า ด้านความความรับผิดชอบ ภาพรวมอยู่ในระดับมีความสำคัญมาก เช่น องค์กรของท่านได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม อยู่และองค์กรเปิดโอกาสให้ท่านวางแผน และลงมือปฏิบัติทำเพื่อประโยชน์ให้กับสังคม เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา (2558, บทคัดย่อ) ที่กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบมากที่สุด

จะเห็นได้ว่าจากการอภิปรายรายชื่อด้านคุณภาพชีวิต ซึ่งให้เห็นว่าพนักงานบริษัทเอกชนในจังหวัดนนทบุรีมีคุณภาพชีวิตที่ดี เป็นผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน พัฒนางานมีความคิดสร้างสรรค์และอุทิศเวลาในการทำงานเพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ และเป้าหมาย วรรษยา ศิริวัฒน์ (2561, หน้า 149)

รายการอ้างอิง

- คารเรศ ชูยก.(2560).การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมการ
พัฒนาชุมชนในพื้นที่ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้.วารสารศิลปการจัดการ.หน้า11
- ทศวรรณ เอี่ยมวิม้งสา และเกียรติชัย เวชฎาพันธ์. (2558). การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีผลต่อ
คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหิดล. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัย
อีสเทิร์นเอเชีย. 5(1): 275-282.
- ธาดา รัชกิต.(2562).การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (*Human Resource Management : HRM*)
หัวใจสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรยุคปัจจุบัน.ออนไลน์.
<https://th.hrnote.asia/orgdevelopment/th-whatishrm-190117/>,สืบค้นเมื่อ 1 ธันวาคม
2563
- ปรางทิพย์ ภักดีศิริไพโรวัลย์.(2559).การศึกษาคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนบ้านแสนตอ หมู่ 11
ตำบลท่าผา อำเภอเกาะคา จังหวัดลำปาง.วิทยานิพนธ์.สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหา
บัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- วรรษยา ศิริวัฒน์.(2561). เอกสารประกอบการบรรยายกระบวนการ PAD 6201 องค์การและ
นวัตกรรมในองค์การ. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคาแหง, โครงการรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต.
- วาริณี โปธราช.(2558).คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
วิทยานิพนธ์.สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต.มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน. (2562).คุณภาพชีวิต
ในการทำงาน (*Quality Of Working Life*).ออนไลน์.
<https://tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-workinglife>,สืบค้นเมื่อ 1
ธันวาคม 2563
- สำนักงานสถิติแรงงานจังหวัดนนทบุรี.(2563). ประชากรที่มีงานทำ (มกราคม - มีนาคม) 2563.
อนาคต.ออนไลน์. https://nonhaburi.mol.go.th/labor_statistics/,สืบค้นเมื่อ
1 ธันวาคม 2563
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1977). *Improving life at work: behavioral science approach to
organization change*.Santa Monica: Goodyear.
- Likert Rensis. (1967). *The Method of Constructing and Attitude Scale*. In Reading in Fishbein, M
(Ed.), *Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley & Son.

Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. 3rded. NewYork: Harperand Row
Publication.