

# คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด

## Quality of work life of employees in China Machine (Thailand) Co.,Ltd.

เจนณรงค์ ปรีกษระน้อย<sup>1</sup>

วันรับ: 3 พฤศจิกายน 2565 วันแก้ไข: 10 ธันวาคม 2565 ยอมรับ: 15 มกราคม 2566

### บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด 2) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กร ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด 3) เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูล จำนวน 400 ชุด โดยการวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way analysis of Variance (ANOVA) : F-test) ทดสอบเปรียบเทียบรายคู่แบบ LSD ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุ 22-25 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล อายุ ระดับการ

<sup>1</sup>หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง, วิทยาลัยนวัตกรรมสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต

ศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันในที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม และด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** ปัจจัยด้านองค์กร, ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

## Abstract

This study has three main objectives, which are: 1) To investigate the various demographic factors influencing the quality of work; 2) to examine organizational factors associated with the quality of work; and 3) To investigate environmental factors associated with the quality of work life. Distribution of 400 questionnaires was used to collect all data, which was then analyzed using descriptive statistics, such as frequency, percentage, mean, and standard deviation, as well as inferential statistics, such as one-way analysis of variance (ANOVA): F-test, and pairwise comparison technique by least significance difference (LSD). In addition to this, the data were analyzed using Multiple Linear Regression. Currently, the participants are employed by China machine (Thailand) Co., Ltd. Most of the samples were males aged 22 to 25 with a bachelor's degree, more than three years of work experience, and an average income between 10,001 and 20,000 baht. The testing hypothesis results in this study show that several demographic factors such as age, education level, length of employment, and business sector influence the quality of employees' work lives and statistically significant at 0.05 level. However, gender, marital status, and average monthly income have no impact on the quality of employees' working lives. Interestingly, organizational factors such as work, roles in work, and interpersonal relationships are statistically significant at the 0.05 level in relation to the quality of work life of employees.

**Key words:** Organizational Factors, Environmental, Quality of work life

## 1. บทนำ

ในปัจจุบันหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ได้เผชิญกับความเปลี่ยนแปลงและความผันผวนอย่างรวดเร็วเนื่องมาจากหลาย ๆ ปัจจัยทางด้านการเมือง เศรษฐกิจและสังคม ตลอดจนทางด้านเทคโนโลยีต่างๆ ที่ได้ก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็ว และการแข่งขันทางธุรกิจเพื่อสร้างรายได้เปรียบ อีกทั้งต้องเผชิญกับสภาวะโรคระบาดโควิด 19 ที่ได้ระบาดไปทั่วโลก ซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้องค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ต้องปรับตัวให้ทันต่อสถานการณ์เหล่านี้ เพื่อให้ให้องค์กรดำรงอยู่และเติบโตภายใต้สถานการณ์ที่กดดัน โดยมุ่งเน้นไปในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีการบังคับบัญชาสภาพการทำงานค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดีและมีงานที่น่าสนใจมีความท้าทายและเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน หากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกันงานจะมีคุณภาพได้จะต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของคนทำงานที่มี คุณภาพหรือคุณภาพสินค้าและบริการจะต้องดำเนินไปควบคู่กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ดังนั้น คุณภาพชีวิตการทำงานจึงมุ่งหวังให้พนักงานมีความเป็นอยู่ที่ดีและมีความพึงพอใจอันนำไปสู่การเพิ่มผลผลิต และประสิทธิผลขององค์กร พนักงานจะมีความพึงพอใจและทุ่มเทการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร องค์กรต้องสร้างแรงจูงใจโดยพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนตามความต้องการของเขาและต้องประสานความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วยเพื่อให้บังเกิดผลงานที่ดีที่สุดยอด ตามเป้าหมายของการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงยังทำให้ความพอใจของลูกค้าสูงขึ้น ซึ่งจะเป็นการจัดเตรียมเพื่อให้การเจริญเติบโตและผลกำไรของบริษัทสูงขึ้น Lau and May (1998 อ้างถึงใน จุฑามาศ อ้วนแก้ว และ บุญญาพร แก้วยม, 2564) ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กร การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคคลใดได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจหรือต้องการ ก็จะทำให้ชีวิตมีความสุขและมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และยังจะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วย ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้

นักวิชาการมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้พยายาม ทำการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบและมิติคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมอง แต่ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางก็คือ Richard E. Walton (1973 อ้างถึงใน ญัฐินี ไชเบิกบาน, 2563) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยใช้หลัก ในการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตนั้น แนวทางความเป็นมนุษย์ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับจะตอบสนองของความต้อองการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

สาเหตุสำคัญประการหนึ่งที่ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นเรื่องที่เป็นพื้นฐานที่ผู้บริหารองค์กรหรือหน่วยงานควรให้ความสนใจและควรตระหนักกว่าปัจจัยด้านองค์กรและด้านสิ่งแวดล้อม ในที่ทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น การได้มีโอกาสสำรวจประเด็นของปัญหาไม่ว่าจะใช้แนวทางหรือวิธีการใด ก็จะทำให้วิเคราะห์สภาพขององค์กรได้ชัดเจนมากขึ้นและจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ตรงจุด ซึ่งเพื่อที่จะสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากรขององค์กร โดยมุ่งเน้นในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรจะนำมาวางแผนการพัฒนาองค์กรในเรื่องต่าง ๆ ได้นอกจากนั้น การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ในครั้งนี้ยังอาจจะช่วยกระตุ้นให้ผู้บริหารขององค์กรหรือหน่วยงานหันมาให้ความสนใจปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่จะช่วยเสริมสร้างปรับปรุงประสิทธิภาพองค์กรได้รวมทั้งผู้วิจัยยังเห็นว่าปัจจัยด้านองค์กรและด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลในการปฏิบัติงานจะมีประโยชน์อย่างแท้จริง หากสามารถนำไปใช้เพื่อการวางแผนในเชิงปฏิบัติการได้

ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การทำวิจัยในหัวข้อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยมีความสนใจอยากที่จะศึกษาและได้ทำงานอยู่ใน บริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย)จำกัด ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมถึงอยากรู้ความคิดเห็น พร้อมทั้ง ข้อเสนอแนะจากพนักงาน จะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัท องค์กร หรือหน่วยงานต่างๆ ใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด

## 3. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยมี ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยในครั้งนี้ต้องไม่น้อยกว่า 303 คน จึงได้ปรับขนาดกลุ่มตัวอย่างเป็น 400 คน เพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่สมบูรณ์ และดำเนินการแจกแบบสอบถามด้วยตนเอง เป็นการเก็บตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) หลังจากการเก็บแบบสอบถามแล้วนั้นผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เพิ่มเติมตามประเด็นที่มีนัยยะสำคัญเพื่อที่จะค้นหาข้อเท็จจริง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 400 ชุด ที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีองค์ประกอบ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ ใช้ระดับการวัดข้อมูลประเภทนามบัญญัติ (Nominal Scale) ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านองค์กร ปัจจัยด้านองค์กรมีทั้งหมด 3 ด้าน งานด้านบทบาทในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีทั้งหมด 3 ด้าน สภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผลการทดสอบความเชื่อมั่นของแบบสอบถามอยู่ระหว่าง 0.74 ถึง 0.93 ซึ่งมากกว่า 0.7 โดยแบบสอบถามนี้ใช้เกณฑ์การให้คะแนนแบบ Rating Scale 5 ระดับ และแบ่งช่วงคะแนนตามเกณฑ์การแบ่งอันตรายภาคขั้นที่ 0.8 (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2555)

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ประกอบด้วย สถิติทดสอบ (Independent Sample F-Test) การวิเคราะห์แปรปรวนแบบทางเดียว (One -Way ANOVA: F-Test), LSD และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

#### 4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 181 คน (ร้อยละ 45.25) มีอายุ 22-26 ปี จำนวน 144 คน (ร้อยละ 36.00) มีสถานภาพโสด จำนวน 289 คน (ร้อยละ 72.25) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 199 คน (ร้อยละ 49.80) มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 139 คน (ร้อยละ 34.80) มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 95 คน (ร้อยละ 23.80)

**ปัจจัยองค์กร** ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านบทบาทในการทำงานมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.63) รองมาด้านงาน โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ , S.D. = 0.66) และน้อยที่สุดด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยอยู่ในระดับมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.22$ , S.D. = 0.66)

**ปัจจัยสภาพแวดล้อม** ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.96$ , S.D. = 0.78) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมมากที่สุด โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.12$ , S.D. = 0.71) รองมาด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพโดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.06$ , S.D. = 0.77) และน้อยที่สุดด้านสภาพแวดล้อมทางจิตใจ โดยอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.71$ , S.D. = 0.87)

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.88$ , S.D. = 0.81) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นต่อได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน มากที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.63) รองลงมาคือท่านและเพื่อนร่วมงานมีการเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน ( $\bar{X} = 4.08$ , S.D. = 0.69) และน้อยที่สุดคือ สวัสดิการที่ท่านได้รับ ทำให้ท่านมีความสุขในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.62$ , S.D. = 1.12)

ตารางที่ 1 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยประชากรศาสตร์

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
อายุ	F-test	16.815	.000*	สอดคล้อง
ระดับการศึกษา	F-test	3.706	.012*	สอดคล้อง
ระยะเวลาการปฏิบัติงาน	F-test	10.536	.000*	สอดคล้อง
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	F-test	2.207	.087*	ไม่สอดคล้อง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 2 แสดงการสรุปผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านทำงาน	MRA	3.832.	000*	สอดคล้อง
ด้านบทบาทในการทำงาน	MRA	4.123.	000*	สอดคล้อง
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	MRA	9.347.	000*	สอดคล้อง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยองค์กรที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุด ได้แก่ คือ ด้านงาน ( $\beta = -0.190$ ) ด้านบทบาทในการทำงาน ( $\beta = 0.199$ ) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $\beta = 0.445$ ) ตามลำดับ มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 54.60 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้?  $= -.190 (X1) + .199 (X2) + .445 (X3)$



ตารางที่ 3 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานข้อที่ 3 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด

ตัวแปร	สถิติ	ค่าสถิติ	Sig.	ผลการทดสอบ
ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ	MRA	28.662	.000*	สอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม	MRA	15.961	.000*	สอดคล้อง
ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ	MRA	6.534	.000*	สอดคล้อง

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัดมากที่สุด ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมด้านกายภาพ ( $\beta = .903$ ) รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ( $\beta = .696$ ) และน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ( $\beta = .254$ ) ตามลำดับ มีอำนาจการพยากรณ์ร้อยละ 70.50 และสามารถเขียนเป็นสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้  $Y = .903 (X_4) + -.633 (X_5) + .259 (X_6)$

## 5. อภิปรายผลและสรุปผลการวิจัย

### 5.1 อภิปรายผล

ปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า ปัจจัยประชากรศาสตร์ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ส่วน เพศ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด อย่างไรก็ตามมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอภิปรายปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัดแตกต่างกันที่ระดับ 0.05 ได้ดังนี้

1. ด้านอายุ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานบริษัทก่อสร้าง ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่าแมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 2. ด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมาจากระดับการศึกษาที่สูงกว่า ทำให้บุคคลมีวิทยาการที่หลากหลาย มีระบบการคิด วิเคราะห์ที่มีเหตุผล ตลอดจนทำให้บุคคลตระหนักถึงความสำคัญที่จะนำความรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05 3. ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้เป็นเพราะจำนวนปีในการทำงานที่มากขึ้นของพนักงาน อายุที่เพิ่มมากขึ้นนั้นเป็นตัวบ่งชี้ว่าจะมีการทำงานที่มีความรู้มากขึ้น ประสบการณ์ในการทำงานมากขึ้น ลักษณะงานและภาระงานที่พนักงานได้รับ มอบหมายนั้นอาจจะแตกต่างกันออกไป สอดคล้องกับงานวิจัยของรัตนภรณ์บุญมี (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

**ปัจจัยด้านองค์กร** ประกอบด้วย ด้านงาน ด้านบทบาท ด้านบทบาทในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัดพบว่า ปัจจัยด้านองค์กร ด้านงาน ด้านบทบาท ในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถอธิบายผลโดยเรียงตามค่าน้ำหนัก ได้ดังต่อไปนี้ 1.ด้านงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นเพราะพนักงานทำงานได้สำเร็จตรงตามเวลาที่กำหนด พนักงานทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างสำเร็จลุล่วงด้วยดี ได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องกับงานวิจัยของ ออมรัตน์ แสงสาย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านองค์กร

และการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05. 2. ด้านบทบาทในการทำงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อพนักงานมีข้อสงสัยในการทำงาน พนักงานสามารถถามผู้ที่มีประสบการณ์ที่มากกว่า จนกว่าจะเข้าใจอย่างชัดเจน และพนักงานมีความเข้าใจในงานและหน้าที่ความรับผิดชอบ สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการ ด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.053. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด พนักงานสามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ในหน่วยงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่เป็นมิตรต่อกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน สามารถเป็นที่พึ่งพาของเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี เป็นมิตรกับเพื่อนร่วมงานที่เข้ามาอยู่ใหม่ พนักงานได้รับการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานทั้งในหน่วยงานและหน่วยงานอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ อมรรัตน์ แสงสาย (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กร ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยองค์กร ซึ่งประกอบด้วยมิติด้านความต้องการด้านงาน มิติด้านความต้องการ ด้านบทบาท และมิติด้านความต้องการความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

**ปัจจัยสภาพแวดล้อม** ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไซน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมด้านสังคม และสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ

มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถอภิปรายผลโดยเรียงตามค่าน้ำหนักได้ดังต่อไปนี้ 1. ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เพราะสถานที่ทำงานเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานภายในองค์กร มีอุปกรณ์ในการทำงานที่มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ที่ทำงานมีการจัดอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ สะดวก และปลอดภัยต่อการใช้งาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณทร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือ จำกัด จังหวัดมุกดาหาร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไชน่าแมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง” ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 31-35 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,000 – 25,000 บาท และมีอายุราชการทำงาน 1-3 ปี ผลจากการวัดระดับความสำคัญ พบว่า สภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพและสังคม มีความสำคัญในระดับมาก ส่วนความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านการเงิน และด้านสติปัญญา มีความสำคัญในระดับมากที่สุด ส่วนด้านการทำงาน และด้านเวลา มีความสำคัญในระดับมาก ผลจากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม อายุการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม และด้านการได้รับการยอมรับในสังคม ส่วนสภาพแวดล้อมการทำงานทางกายภาพ และทางสังคม มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ส่วนสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านการเงินและด้านสติปัญญา มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม 2. ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นเพราะว่าพนักงานในหน่วยงานแต่ละองค์กรมีความเป็นมิตร ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันได้ มีความสุขในการร่วมงานกับผู้ร่วมงาน และยังมี

การติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงานมีความสะดวก รวดเร็วสอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

3. ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด เป็นเพราะว่าพนักงานในแต่ละองค์กรมักชวนชวนศึกษาและเพิ่มทักษะ เพื่อการพัฒนาตนเองหรือพัฒนาการทำงานของท่านอยู่เสมอ พนักงานได้รับอิสระในการทำงาน มีบรรยากาศการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงานเป็นแบบประชาธิปไตย สอดคล้องกับงานวิจัยของ วรันธร ทรงเกียรติศักดิ์ (2558) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไชน่า แมชชีน (ประเทศไทย) จำกัด ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 1. ปัจจัยองค์กร

ด้านงาน พนักงานควรได้รับการสนับสนุนในด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานจะส่งผลให้มีแนวโน้มที่จะลดความตึงเครียดในงานได้เป็นอย่างมาก การทำให้สถานที่ทำงานที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดี สถานที่ที่มีความพร้อมในการทำงาน เช่น ไม่มีเสียงรบกวนมากเกินไป ห้องทำงานไม่แออัดมากเกินไป มีตำแหน่งการวางเครื่องจักรหรืออุปกรณ์เครื่องมือ ที่ปลอดภัยเพื่อความปลอดภัยของพนักงาน เพื่อให้พนักงานไม่เกิดความวิตกกังวล และลดความเครียดในงาน และในแต่สถานที่ควรมีการตรวจสอบอย่างต่อเนื่องอยู่ตลอดเวลา ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกได้ถึงความปลอดภัยในการทำงาน

ด้านบทบาทในการทำงาน องค์การต่างๆควรมีการทดสอบศักยภาพ ความรู้ ความสามารถของพนักงานอยู่เสมอๆ เพื่อเป็นการประเมินคุณภาพในการทำงาน ควรให้มีการปรับวุฒิการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น อีกทั้งยังสนับสนุนให้พนักงานที่อยู่ระดับปฏิบัติการในการศึกษาต่อเพื่อนำวุฒิมาปรับเพื่อให้มีโอกาสในปรับเลื่อนตำแหน่ง ควรส่งเสริมให้พนักงานมีทักษะในการทำงานที่หลากหลาย

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ควรจัดให้มีการเสนอแนะการปฏิบัติงานของผู้บังคับบัญชาต่อลูกน้อง และลูกน้องต่อผู้บังคับบัญชา เพื่อปรับลดการปฏิบัติที่ไม่เท่าเทียม การไม่ได้รับความยุติธรรม และการเกิดข้อขัดแย้งในระหว่างการทำงาน โดยมีการจัดการบันทึกการประชุมเป็นลายลักษณ์อักษรเพื่อที่จะนำปัญหาเหล่านี้ มาจัดลำดับการแก้ไขในระยะสั้นและระยะยาว อีกทั้งยังสามารถกระชับความสัมพันธ์ภายในฝ่ายหน่วยงาน แต่แผนกให้เป็นน้ำหนึ่งอันเดียวกันได้ โดยมีการสร้างระบบในการทำงานร่วมกันโดยสามารถเสนอตนเองเพื่อที่จะเลือกจุดในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานนั้นได้ทำในจุดงานที่ตนเองถนัด เพื่อประสิทธิภาพและคุณภาพของงานที่ออกมา และควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร ตั้งแต่ระดับผู้บังคับบัญชาจนถึงผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อเป็นการสานสัมพันธ์อันดีต่อกัน

## 2. ปัจจัยสภาพแวดล้อม

ด้านสภาพแวดล้อมด้านทางกายภาพ องค์การควรให้ความสำคัญกับสถานที่ปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจะประกอบไปด้วยในด้านของความสะอาดของสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ อุปกรณ์ต่างๆ ควรมีความเพียงพอสำหรับพนักงาน สิ่งเหล่านี้ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญมากในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพ

ด้านสภาพแวดล้อมด้านสังคม โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นที่มีต่องาน การให้การยอมรับในตัวพนักงาน การให้คำชมเมื่อพนักงานทำงานได้ตามเป้าหมายหรือเกินเป้าหมาย การให้การช่วยเหลือและการสนับสนุนเกี่ยวกับงาน

ด้านสภาพแวดล้อมด้านจิตใจ ควรปลูกฝังให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน ควรมีการยอมรับ ยกย่องชมเชย หรือให้รางวัล ประกาศเกียรติคุณกับผลงานที่ออกมาดี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อส่งเสริมให้พนักงานเกิดความสุขในการทำงานเพิ่มมากขึ้นสนับสนุนและส่งเสริมการทำงานของพนักงาน ให้มีความสุขในการทำงาน เกิดกำลังใจในการทำงาน และควรส่งเสริมพนักงานที่มีผลงานดี มีนโยบาย

ปรับขึ้นเงินเดือนและสวัสดิการ

### 3 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรนำตัวแปรที่ศึกษาในครั้งนี้อมาใช้ศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานระดับอื่น ๆ ในบริษัท เช่น พนักงานระดับต้น พนักงานระดับกลาง และพนักงานระดับสูง เพื่อดูความสอดคล้องของผลการวิจัยและเปรียบเทียบผลที่ได้ในองค์กร
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับการปรับปรุงแก้ไขและติดตามผล เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
3. เนื่องจากการวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณ ซึ่งผลการวิเคราะห์จะอธิบายลักษณะของตัวเลข ในการศึกษาครั้งต่อไปควรทำการวิจัยทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ละเอียดมากยิ่งขึ้น

## เอกสารอ้างอิง

- จุฑามาศ อ้วนแก้ว และ บุญญาพร แก้วยม .(2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานบริษัทโมเดิร์นเทรดในจังหวัดพิษณุโลก. มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, พิษณุโลก.
- ฉัตรภรณ์ กาทองทุ่ง.(2560). สภาพแวดล้อมการทำงานและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทก่อสร้าง. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุมธานี, 1(11), 149-161.
- ณัฐินี ใจเบิกบาน.(2563). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร. มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์.(2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- ธนกฤต แซ่ไคว้ .(2557). ปัจจัยด้านองค์กรที่ส่งผลต่อพฤติกรรมเชิงนวัตกรรมในการปฏิบัติงานเพื่อรองรับเศรษฐกิจอาเซียนของ กลุ่มอุตสาหกรรมแปรรูปเนื้อสัตว์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- นริศา สุระวิญญู. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้จัดการตรวจสอบบัญชี Gen Y ในสำนักงานสอบบัญชีขนาดใหญ่ 4 แห่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- ประกายศรี ศิริกุล. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการทันตสถานบำบัดพิเศษกลาง. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปรียาภรณ์ พวงทัย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการศึกษาในสหวิทยาเขตชาวดอย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3. มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.



- รณชฎี ป็องกันภัย. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- วันธร ทรงเกียรติศักดิ์. (2558). *ปัจจัยสภาพแวดล้อม ปัจจัยความปลอดภัย และปัจจัยแรงจูงใจ ในการทำงาน ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานและหน่วยสนับสนุนของโรงงานน้ำตาล สหเรือง จำกัด จังหวัดมุกดาหาร*. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, ปทุมธานี.
- อมรรัตน์ แสงสาย. (2558). *ปัจจัยด้านองค์กรและการรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย กรณีศึกษา บริษัท เอเชีย สแตนเลย์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด*. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี, ปทุมธานี.
- อัจจิมา บำเพ็ญบุญ. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานกลุ่ม เจเนอเรชั่นวาย*. วารสารวิทยาลัยบัณฑิตศึกษากิจการ มข, 9(2), 239-252.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของครูและบุคคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, สงขลา.