

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร¹

Factor Affecting Quality of work life of Generations Y in Bangkok.

สุชาวดี ศรีทอง²

บทคัดย่อ

สารนิพนธ์ฉบับนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวาย โดยปัจจัยที่ศึกษานี้คือ 1) ปริมาณงาน 2) ความเครียดจากการทำงาน 3) ผลตอบแทนจากการทำงาน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่าง เจนเนอเรชั่นวาย จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่ ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายได้ดีที่สุด คือผลตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยที่ 4.02 อันดับรองลงมา คือความรู้สึกรู้สึกพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.90 และอันดับสุดท้ายคือ รายได้ที่ได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยที่ 3.84

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, เจนเนอเรชั่นวาย, ค่าตอบแทน

Abstract

This Research aims to study the factor affecting quality of work life of Generations Y in Bangkok. The factors studied were (1) Workload (2) Work stress (3) Compensation, the statistical questionnaire was used as an instruments to collect data of 400 samples of Generations Y in Bangkok metropolitan area. Statistical analysis methods include percent, means, standard deviation, The result of this study found that the variables that have the greatest impact on quality of work life of Generations Y's are best. The Compensation was appropriate for the job. The average was 4.02 Satisfaction with the welfare provided by the organization. The average is 3.90 and the last one is The income is sufficient for the expenses. The average was 3.84

Keywords: Quality of work life, Generations Y, Compensation

¹ บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของการค้นคว้าอิสระเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร

² นักศึกษาปริญญาโท โครงการทวีปริญญาโท หลักสูตรทวีปริญญาโททางรัฐประศาสนศาสตร์และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคปัจจุบันการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นก็ได้จำกัดขอบเขตอยู่แค่การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรเท่านั้นยิ่งไปกว่านั้นยังมีสิ่งที่สำคัญจะต้องดำเนินการควบคู่ไป เช่น การปลูกฝัง หรือสร้างจิตสำนึกให้บุคลากรภายในองค์กรตลอดไป โดยองค์การจะต้องใส่ใจดูแลความก้าวหน้าในอาชีพการงานให้กับบุคลากร อันจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นที่จะสร้างชื่อเสียง และสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรโดยไม่เห็นแก่ความเหน็ดเหนื่อย และยากลำบาก ความผูกพันต่อองค์กรยังคงคอยทำหน้าที่ประสานและเป็นตัวเชื่อมโยงระหว่างความต้องการของบุคลากรขององค์กรให้สอดคล้องไปด้วยกันกับเป้าหมายขององค์กรอีกด้วย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่าง ๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของผลงานมีความแตกต่างกันได้แก่ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงาน นั่นคือทำให้เกิด ความรู้สึกดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพต่อองค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการด้วยที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณโดยคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศรีศักดิ์ ความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นตัวเอง มีความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับ และมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน ดังนั้นหากองค์กรสามารถหาคนดี มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน และดึงดูดให้บุคคลเหล่านั้นอยู่ปฏิบัติงานกับองค์กรนี้ให้เจริญก้าวหน้าและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ปัจจุบัน Generation Y จะให้ความสำคัญกับเรื่องการสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว Work Life Balance มากกว่าคนรุ่นอื่น และให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนเป็นเรื่องรองเมื่อเปรียบเทียบกับคนรุ่นอื่น มีความต้องการความยืดหยุ่นในการทำงาน สามารถปรับเปลี่ยนเวลาเข้าทำงานได้ และเชื่อว่าความสามารถไม่ได้วัดที่ชั่วโมงการทำงาน แต่อยู่ที่ผลงานมากกว่า ทั้งยังต้องการความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหารเป็นประจำ นอกจากนี้ยังพบว่าคนรุ่น Generation Y ต้องการรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วม และกำหนดทิศทางของบริษัทไปพร้อม ๆ กับการเติบโตไปในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการคิดพัฒนาองค์กร และรักษาให้พนักงาน Generation Y อยู่กับบริษัทต่อไป

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นสิ่งสำคัญขององค์กรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในคนรุ่น Generation Y ที่ปัจจุบันถือเป็นแกนหลักขององค์กร เป็นผู้ขับเคลื่อนองค์กรเพื่อองค์กรเติบโตต่อไปจึงต้องได้รับการส่งเสริมให้เกิดความสุขจึงได้สนใจศึกษาถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับพนักงานเจนเนอเรชั่นวายต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. ปริมาณงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายหรือไม่
2. ความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายหรือไม่
3. ค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายหรือไม่

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปริมาณงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
2. เพื่อศึกษาความเครียดจากการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย
3. เพื่อศึกษาค่าตอบแทนส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวาย

ทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย

1. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับปริมาณงาน (Workload)

Peterson and Plowman (1963 อ้างถึงใน ศักดิ์ชัย ธนวัฒน์วาทิน 2553) ได้ให้แนวคิดใกล้เคียงกับอีมเมอร์สัน (Emerson, 1996 อ้างถึงใน สิริธดา ทวนสุวรรณ, 2548) โดยได้ตัดตอนข้อลงและสรุปองค์ประกอบของประสิทธิภาพไว้ 4 ด้วยกัน คือ

1. คุณภาพของงาน (Quality) จะต้องมีคุณภาพสูง คือ ผู้ผลิตและผู้ใช้ได้ ประโยชน์คุ้มค่าและความพึงพอใจ ผลการทำงานมีความถูกต้องได้มาตรฐาน นอกจากนี้ผลงานที่มีคุณภาพควรก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและสร้างความพึงพอใจ ของลูกค้าหรือผู้มารับบริการ

2. ปริมาณงาน (Quantity) ของงานที่เกิดขึ้นจะต้องเป็นไปตามความคาดหวังของหน่วยงาน โดยผลงานที่ปฏิบัติได้มีปริมาณที่เหมาะสมตามที่กำหนดในแผนงานหรือเป้าหมายที่บริษัทวางไว้และควรมีการวางแผน บริหารเวลาเพื่อให้ได้ปริมาณงาน ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3. เวลา (Time) คือ เวลาที่ใช้ในการดำเนินงานจะต้องอยู่ในลักษณะที่ถูกต้อง ตามหลักการเหมาะสมกับงานและทันสมัยมีการพัฒนาเทคนิคการทำงานให้สะดวก รวดเร็วขึ้น

4. ค่าใช้จ่าย (Cost) เป็นการดำเนินงานทั้งหมดจะต้องเหมาะสมกับงานและวิธีการ คือ จะต้องลงทุนน้อยและได้ผลกำไรมาก

Weber (2523 อ้างถึงใน ลีไรร ชุมกลม 2553) ได้กล่าวไว้ใน แนวคิด Ideal type bureaucracy โดยกล่าวถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพนั้นผู้ปฏิบัติงานต้องมีทักษะ (Skill) ดังนั้นการที่จะเน้นส่งเสริมพัฒนาการแบ่งงานและการฝึกงาน เฉพาะงาน จะช่วยให้เกิดการประหยัดทั้งทรัพยากร และเวลาในการปฏิบัติงาน และขั้นตอนการบังคับบัญชา รวมทั้งระเบียบวินัยข้อบังคับของงานที่เห็นได้ชัดเจน

Schmitt and Klimoski (1991 อ้างถึงในอรพรรณ ปิ่นแก้ว, 2553, หน้า 11) กล่าวถึงการกำหนดเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินแล้วโดยที่องค์กรอาจใช้เกณฑ์อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างดังต่อไปนี้

1. ผลงาน หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดจากการทำงานของบุคลากร โดยประเมินทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพของผลงาน ข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริงของบุคลากร (Objective data) เป็นสิ่งที่สามารถนับหรือวัดได้อย่างค่อนข้างแน่นอนและถูกต้อง โดยสามารถแบ่งได้เป็นสองลักษณะ คือ

1.1 ปริมาณของผลงาน (Quantity of work) คือ ข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงาน สามารถทำงานได้ตามปริมาณหรือเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่โดยอาจใช้หน่วยวัดตาม ลักษณะของงานตัวอย่าง เช่น งานด้านการผลิต หน่วยวัดอาจเป็นจำนวนหน่วยของสินค้า ที่ผลิตได้จำนวนสินค้าที่ได้มาตรฐานความเร็วในการผลิต ปริมาณเวลาที่เครื่องจักรเสียหายทำงานไม่ได้

1.2 คุณภาพของผลงาน (Quality of work) คือ ข้อมูลบ่งชี้ว่าผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้ดีเพียงไรโดยอาจพิจารณาจากความถูกต้อง ความเรียบร้อย ความสมบูรณ์ หรือ ความสวยงามประณีตของผลงาน

2. ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยครั้งนี้หมายถึง

2.1 ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับงานในหน้าที่และงานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีและขั้นตอนในการปฏิบัติงานจะสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ

2.2 ความชำนาญในการใช้วัสดุอุปกรณ์หรือเครื่องมือที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตลอดจนรู้จักระมัดระวังและคำนึงถึงความปลอดภัยในการใช้งาน

2.3 ความสามารถและความปรารถนาที่จะเรียนรู้ และเข้าใจงานหรือวิธีการใหม่ๆ

2.4 ความละเอียดรอบคอบในการปฏิบัติงานผลงานเป็นที่เชื่อถือได้โดยผู้บังคับบัญชาไม่ต้องคอยควบคุมดูแลอย่างใกล้ชิด

2.5 ความสามารถในการติดต่อถ่ายทอดความคิดข่าวสารให้ผู้อื่นรับทราบ และสามารถชี้แจงหรืออภิปรายเรื่องต่าง ๆ ให้บุคคลทั่วไปเกิดความเข้าใจได้ง่ายและตรงกัน

2.6 ความสามารถในการคิดริเริ่มปรับปรุงงานให้สำเร็จได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ยิ่งขึ้นกว่าที่เป็นอยู่เดิม ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่าง ๆ สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน

3. พฤติกรรมการทำงาน เกณฑ์การประเมินข้อนี้พิจารณาจากวิธีการทำงานการ ปฏิบัติตนและบุคลิกภาพที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตัวอย่าง เช่น

3.1 การปฏิบัติตามระเบียบวิธีการทำงาน

3.2 การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ

3.3 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

3.4 การให้ความร่วมมือกับกลุ่ม

3.5 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

3.6 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

3.7 การปฏิบัติต่อลูกค้า

3.8 ความตรงต่อเวลาในการทำงาน

3.9 ความรับผิดชอบ

3.10 การแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า

2. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน Quality (of work life) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต Quality (of Life) ดังนั้นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการ หนึ่งในการพัฒนาองค์กรซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานในองค์การที่ผู้บริหารให้ความสนใจและเอาใจใส่บุคคลากรในองค์การถือว่าเป็นทรัพยากรบุคคลสำคัญยิ่งที่องค์การมีอยู่การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงจะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันจะส่งผลให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้การศึกษาความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้ทำการศึกษาความหมายคุณภาพชีวิตทำงานไว้หลายที่ดังนี้

Huse and Cumming, 1985 (อ้างถึงในจุฑาพร กบิลพัฒน์, 2554) ให้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานและการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์การ ซึ่งจะประกอบไปด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการ คือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพที่เป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์การ
2. เป็นเรื่องการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ ๆ

Cascio, (อ้างถึงใน ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์, 2555) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ

1. เป็นเรื่องของการทำงานและวัตถุประสงค์ขององค์การกำหนดนโยบายร่วมกันการจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของผู้ปฏิบัติงาน และสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
2. การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานเกี่ยวกับเรื่องความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงานและฝ่ายจัดการและมีโอกาสเจริญก้าวหน้าและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่

การเกิด อนันต์วันวิสูตร 2552, (หน้า15) สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงานโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาตอบแทนที่ได้รับถึงความรู้สึกภาคภูมิใจที่ได้ทำและงานที่ได้นั้นต้องเป็นที่ยอมรับต่อสังคม ซึ่งหากผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณภาพความรู้สึกว่าชีวิตการทำงานเหมาะสมแล้วกันจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานมี แรงจูงใจที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในองค์การต่อไปแต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำจะส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน และเกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน และอาจส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานนั้นลาออกได้

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการหลายท่านได้นิยามไว้ข้างต้นจะเห็นได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การแต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ องค์การจะต้องตอบสนองต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงาน

ที่ทำงานซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ประโยชน์ที่จะได้จากการสร้างคุณภาพชีวิต การทำงานที่ดีคือมผลผลิตการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานในองค์กรมุ่งเน้นในการทำงาน เพิ่มลดการขาดงาน มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร และทำให้พนักงานมีความจงรักภักดีต่อ องค์กร

3. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทน (Compensation)

ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมในเรื่อง วัตถุประสงค์ค่าตอบแทนนโยบายการการจ่ายค่าตอบแทน องค์กรประกอบค่าตอบแทน และการกำหนดค่าตอบแทน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

ค่าตอบแทน หมายถึงการให้ผลประโยชน์ทางเศรษฐกิจในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ค่าจ้างเงินเดือนเงิน ชดเชยหรือผลประโยชน์อย่างอื่นที่องค์กรได้ให้กับบุคลากรเพื่อเป็นการตอบแทนการทำงาน

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าใช้จ่ายต่างๆที่องค์กรจ่ายให้แก่ผู้ปฏิบัติงานค่าใช้จ่ายนั้นอาจจะอยู่ในรูปแบบ ของตัวเงินหรือไม่ใช่ตัวเงินก็ได้ เพื่อเป็นค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบและเป็นการ จูงใจให้พนักงานมีการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งเป็นการส่งเสริมขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน และเป็น การสร้างฐานะความเป็นอยู่ของครอบครัวผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การให้ค่าตอบแทน

1. ดึงดูดบุคลากรการจ่ายค่าตอบแทนมีวัตถุประสงค์เพื่อจูงใจให้บุคลากรเข้าร่วมงานกับองค์กรซึ่งจะ เห็นได้ว่าอัตราค่าตอบแทนจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดึงดูด บุคลากรเข้าทำงานองค์กรธุรกิจที่จ่ายค่าตอบแทน สูงจะมีผู้สนใจสมัครเข้าร่วมงานเป็นจำนวนมาก ส่งผลให้องค์กรธุรกิจนั้นมีโอกาสคัดเลือกผู้สมัครที่มีความรู้ และความสามารถเหมาะสมเข้าร่วมงาน ดังนั้นจึงเป็นหน้าที่ของผู้นำกำหนดค่าตอบแทนที่จะต้องทำการศึกษ และพิจารณาปัจจัยแวดล้อมเช่นสภาพสังคม สภาพเศรษฐกิจ ตลาดแรงงาน การเติบโตของอุตสาหกรรม เป็นต้น เพื่อทำการกำหนดค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและจูงใจต่อผู้ร่วมงาน

2. บริหารต้นทุนถ้าพิจารณาตามทัศนะขององค์กรค่าตอบแทนถือเป็นต้นทุนในการดำเนินธุรกิจที่มี ความสำคัญหลายองค์การมีค่าใช้จ่ายกว่าครั้งที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายด้านทรัพยากรมนุษย์ดังนั้นการกำหนด ค่าตอบแทนที่มีประสิทธิภาพจะสามารถนำมาใช้เพื่อควบคุมและตรวจสอบค่าใช้จ่ายขององค์กรได้เนื่องจาก องค์กรจะมีการกำหนดหลักเกณฑ์และรูปแบบที่แน่นอนในการจ่ายค่าตอบแทนแก่พนักงานทำให้้องค์การ สามารถคาดการณ์ค่าใช้จ่ายที่จะเกิดขึ้นในแต่ละช่วงเวลาได้ ทำให้องค์การสามารถบริหารต้นทุนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

3. จูงใจในการปฏิบัติงานตามทฤษฎีความเท่าเทียมกัน (Equity Theory) บุคคลจะพิจารณา เปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างแรงพยายามในการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ที่ได้ของตนเองกับบุคคลอื่นว่ามีความ เท่าเทียมกันหรือไม่ ถ้าบุคคลอื่นได้อัตราส่วน ผลตอบแทนที่สูงกว่าก็อาจที่จะก่อให้เกิดความไม่สบายใจขึ้นแก่ บุคลากร และอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานขึ้นได้ดังนั้นการกำหนดค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมจะสร้าง ความพอใจให้แก่บุคลากรและป้องกันปัญหาที่จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานขององค์กร เช่น ขวัญกำลังใจความขัดแย้งการหมุนเวียนของบุคลากร เป็นต้น

นโยบายการจ่ายค่าตอบแทนแบ่งออกเป็น 3 ลักษณะ คือ

1. การกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าอัตราทั่วไปองค์กรการจ้างการกำหนดค่าตอบแทนให้ต่ำกว่าองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจหรืออุตสาหกรรมเดียวกันเนื่องจากองค์กรต้องการควบคุมค่าใช้จ่าย โดยมากวิธีการนี้จะใช้กับงานที่มีอุปทานของแรงงานสูงและลักษณะของงานไม่มีความสลับซับซ้อนไม่ต้องการแรงงานที่มีฝีมือหรือได้รับการศึกษาและฝึกอบรมมาเป็นพิเศษ

2. การกำหนดค่าตอบแทนในระดับเดียวกับอัตราทั่วไปองค์กรจะทำการกำหนดค่าตอบแทนในระดับที่เทียบเท่ากับองค์กรอื่นที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน เนื่องจากไม่ต้องการให้มีการแย่งชิงแรงงานเกิดขึ้นโดยมากวิธีการนี้ใช้กับตลาดแรงงานที่มีความสมดุลไม่มีการเปลี่ยนแปลงระหว่างอุปสงค์และอุปทานมากนัก

3. การกำหนดค่าตอบแทนให้สูงกว่าอัตราทั่วไป องค์กรจะกำหนดค่าตอบแทน ให้สูงกว่าองค์กรอื่น ๆ ที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน เพื่อต้องการดึงดูดบุคลากรที่มีความสามารถเข้าร่วมงาน หรือเกิดความต้องการบุคลากรบางประเภทแต่วิธีการนี้อาจก่อให้เกิดความไม่สมดุลขึ้นในตลาดแรงงาน ก่อให้เกิดการแย่งชิงแรงงานขึ้นส่งผลให้องค์กรต้องจ่ายค่าตอบแทนสูงกว่าความเป็นจริง

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับความเครียด

สิริอร วิชาวุธ (2553, น. 107) กล่าวว่า ความเครียดเป็นอารมณ์ที่เกิดขึ้นกับบุคคล เป็นสาเหตุให้มีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระและความสามารถลดประสิทธิภาพที่บุคคลเก็บสะสมให้หมดได้

พงศ์ หรดาล 255(9, หน้า 272) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปฏิกริยาที่เกิดจากการสะสมความกดดันต่าง ๆ ไว้ในร่างกายและจิตใจเป็นปริมาณมากทำให้เกิดอาการตึงเครียด ซึ่งแตกต่างกันออกไปในแต่ละบุคคล

สุพานี สฤษฎ์วานิช 2552 (หน้า 384) กล่าวว่า ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาวะที่เกิดความกดดัน อันเนื่องมาจากเกิดภาวะที่จะเกิดปัญหามีความกังวลไม่สบายใจไม่มีความพึงพอใจ หรือมีความต้องการแต่มีข้อจำกัดที่แตกต่างกันไป

แนวคิดความเครียดของลาซาลัสและโพล์คแมน มีอิทธิพลต่อการศึกษา ความเครียดในเวลาต่อมาเป็นอย่างมาก ยกตัวอย่าง เช่น แบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์ (Robbins and Judge, 2013: 597-600) แบบจำลองดังกล่าวได้รับความนิยม และถูกนำมาใช้กันอย่างแพร่หลาย โดยเฉพาะการศึกษาความเครียดในประเทศไทย (อังคินันท์ อินทรกาแหง, 2551) แนวคิดความเครียดของโรบบินส์จัดแบบจำลองความเครียดแบบจำลองดังกล่าวเป็นการนำเอาปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors) ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors) และปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors) เข้ามาผนวกเข้าไว้ด้วยกันอย่างไรก็ตาม โรบบินส์กลับชี้ว่าปัจจัยทั้งสามดังกล่าวอาจยังไม่เพียงพอที่สามารถระบุได้ว่าเป็นสาเหตุสำคัญของการเกิดความเครียดด้วยการให้เหตุผลว่าบุคคลจะมีความเครียดหรือไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยสำคัญอีกอย่างคือความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences) ซึ่งแบบจำลองความเครียดตามแนวคิดของโรบบินส์ประกอบด้วย

1. ปัจจัยเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environmental Factors)
2. ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กร (Organizational Factors)
3. ปัจจัยส่วนบุคคล (Personal Factors)

4. ความแตกต่างระหว่างบุคคล (Individual Differences)

ชนิดของความเครียด

สุพานี สฤกษ์วานิช (2552, หน้า385) ได้แบ่งชนิดของความเครียดออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. Eustress หรือ Constructive Stress หมายถึงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเครียดอยู่ในระดับน้อยหรือไม่มากจนเกินไปซึ่งส่งผลทางบวกทำให้บุคคลมีความขยันกระตือรือร้นและทำงานกระฉับกระเฉงขึ้นเพื่อที่จะทำงานออกมาให้ดีที่สุด

2. Distress หรือ Destructive Stress หมายถึงเกิดขึ้นเมื่อบุคคลมีความเครียดอยู่ในระดับมากจนเกินไปซึ่งส่งผลทางลบทำให้บุคคลนั้นรู้สึกปวดศีรษะมาก จนความดันขึ้นสูง รวมถึงปัญหาในทางพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น คือ

1. Acute Stress หมายถึง ร่างกายคนเราจะหลั่งฮอร์โมนความเครียดออกมาและเมื่อความเครียดนั้นหายไปก็จะกลับสู่ภาวะปกติ เช่น สถานการณ์ที่เร่งด่วน เป็นต้น

2. Chronic Stress หมายถึง ความเครียดที่เกิดจากการสะสมมาเป็นเวลานานโดยร่างกายไม่สามารถจัดการต่อความเครียดนั้นได้ เช่น ความขัดแย้งระหว่างบุคคลในที่ทำงานที่ยังแก้ไขไม่ได้ เป็นต้น

ผลกระทบของความเครียดในการทำงาน

Cooper and et.al. (1998) ได้กล่าวว่าความเครียดในการทำงานเป็นที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ในชีวิตการทำงานเป็นวัดความเครียดในการทำงานวัดได้จาก อัตราการขาด งานการเจ็บป่วย อุบัติเหตุเกิดและการลาออกของบุคลากร ทำให้เกิดผลกระทบต่องาน และเสียค่าใช้จ่ายเพิ่มขึ้นด้วย หากมองในแง่ผลลบของความเครียดในด้านพฤติกรรมก็จะพบปรากฏการณ์ดังต่อไปนี้

1. การมาทำงานไม่ทันตามกำหนดและผิดนัด
2. การมาทำงานสายมากขึ้น
3. การทำงานที่เลินเล่อจนผิดพลาดบ่อย ๆ
4. ลังเลและไม่กล้าตัดสินใจ
5. มีปัญหาในการเข้ากับบุคคลอื่น

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2541) อธิบายลักษณะของอาการออกเป็น 3 อย่างได้แก่

1. อาการทางกาย (Physiological Symptoms) หมายถึง ความเครียดของบุคคลที่จะแสดงอาการทางร่างกายก่อน เช่น ปวดหัวมาก ความดันขึ้นหัวใจเต้นเร็วขึ้นจนอาจถึงขั้นหัวใจวายได้ และถ้าบุคคลนั้นยังคงทำงานต่อไปก็อาจทำให้เกิดอันตรายต่อตนเอง และเพื่อนร่วมงานได้

2. อาการทางจิตใจ (Psychological Symptoms) หมายถึงความเครียดอาจทำให้เกิดอารมณ์หงุดหงิด โมโหง่ายขาดการยั้งคิดหรือไม่สามารถควบคุมตนเองได้ และทำให้กระบวนการในการตัดสินใจไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร รวมถึงความพึงพอใจในการทำงานจะลดลงและส่งผลเสียต่องานที่ทำ

3. อาการทางพฤติกรรม (Behavioral Symptoms) หมายถึงความเครียดจะทำให้ พฤติกรรมของตัวบุคคลเปลี่ยนแปลงได้เช่นมาทำงานสาย ขาดงาน หรือถึงขั้นลาออก ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานลดลง รู้สึกอยากสูบบุหรี่มากขึ้นได้อีกด้วย

ระเบียบวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชน ที่มีอายุตั้งแต่ 21-38 ปี ทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำงานในเขตกรุงเทพมหานคร โดยผู้วิจัยจะใช้การคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณ Taro Yamane ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95% เพื่อตอบแบบสอบถามกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนหรือประชากรมีจำนวนไม่แน่นอน (Infinite Population) ผู้วิจัยจึงใช้การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คนโดยใช้การสุ่มแบบง่าย (Convenience Sampling) ซึ่งเป็นวิธีที่ไม่ได้กำหนดโอกาสหรือความน่าจะเป็นที่กลุ่มตัวอย่างจะถูกเลือกจากประชากรทั้งหมด จึงไม่สามารถประมาณความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง อย่างไรก็ตาม การสุ่มตัวอย่างแบบนี้ก็ได้รับความสนใจและใช้กันอย่างแพร่หลายในการปฏิบัติงานจริง

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{Z^2(pq)}{e^2}$$

โดย

n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

e = ระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้เกิดขึ้น

z = ค่ามาตรฐานซึ่งขึ้นอยู่กับระดับความเชื่อมั่น

p = สัดส่วนประชากรหรือความน่าจะเป็นของประชากรที่สนใจศึกษา

q = สัดส่วนประชากรที่ไม่ได้สนใจศึกษา = 1 - p

ดังนั้นเพื่อความน่าเชื่อถือที่ร้อยละ 95 ผู้วิจัยจึงเลือกขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ที่ 400 คน โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัทเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือที่ใช้ ในการวิจัยโดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งส่วนหนึ่งได้สร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมรวมถึงได้ศึกษาค้นคว้า แนวคิดจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผู้วิจัยทางผู้วิจัยได้แบ่งข้อมูลแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนเพื่อให้ครอบคลุมข้อมูลที่ต้องการในการประมวล

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิดแบบให้เลือกตอบคำตอบเดียว (Check List)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปริมาณงานโดยมีจำนวน ข้อ 9 โดยเป็น แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความเครียดจากการทำงานโดยมีจำนวน 24 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับค่าตอบแทน โดยมีจำนวน 9 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 5 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีจำนวน 25 ข้อ โดยเป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ในการแจกแจงความถี่ของ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และอายุงานของกลุ่มตัวอย่างรวมถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใน การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ด้วย สถิติต่าง ๆ ดังนี้

2.1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยเพศกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยใช้การทดสอบ t-test ที่ ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2.2 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัจจัยอายุ ระดับการศึกษา และอายุงาน โดยใช้การ วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Anova) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

สรุปผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานคร จำนวน 400 คนนั้น สามารถสรุปผลและข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยอื่น ๆ ในอนาคตดังนี้

ปัจจัยด้านปริมาณงาน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้ออยู่พบว่าในระดับเห็นด้วยมาก 7 ข้อ ได้แก่ ระยะเวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงานมีความเหมาะสมกับงานที่ได้รับเฉลี่ยที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รองลงมา ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 รู้สึกว่าสามารถบริหารงานได้เป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ และปริมาณที่สามารถปฏิบัติได้สำเร็จเมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ผลงานการปฏิบัติงาน ครบถ้วนตามจำนวนที่ต้องการค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.03 ความสามารถในการทำกิจกรรมต่าง ๆ ในชีวิตได้ตามแผนที่กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 ระดับปานกลาง คือ ความสามารถในการแบ่งเวลาทำงานประจำ เวลาส่วนตัว ครอบครัวได้อย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และปริมาณงานที่ได้ทำให้มีความเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านความเครียดจากการทำงาน Work (stress) ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.17 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ในระดับเห็นด้วยน้อย ได้แก่ ในแต่ละวันสามารถทำงานได้ในปริมาณที่หน่วยงานได้กำหนดไว้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.32 รองลงมา ความสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงตามเวลา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.21 ความสามารถในการแบ่งเวลาทำงานประจำเวลา

ส่วนตัว ครอบครัว ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.12 ผลงานการปฏิบัติงานครบถ้วนตามจำนวนที่ต้อง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.10 และปริมาณงานที่ได้ทำมีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.09 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านนโยบายค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 เมื่อ พิจารณา เป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ข้าพเจ้าคิดว่าการจ่ายค่าจ้างหรือเงินเดือนโดยพิจารณาจาก ระดับมาตรฐานของอัตราจ้างใน ตลาดแรงงานถือเป็นปัจจัยสำคัญ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 รองลงมา ระดับเห็น ด้วยปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าเห็นว่านโยบายการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และข้าพเจ้าเห็นว่าการให้โบนัสหรือค่าตอบแทนทางอ้อมอื่น ๆ ต้องมีความเท่าเทียมกับอัตราของกิจการอื่น ๆ ในอุตสาหกรรมเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ตามลำดับ

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work life) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและ ยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่าอยู่ใน ระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ได้รับมีความเหมาะสมกับงานที่ข้าพเจ้ารับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมา อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลาง ได้แก่ ข้าพเจ้าพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ทางองค์กรจัดให้ตอบแทนที่ข้าพเจ้า ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับและพนักงานคนอื่นที่ทำงานลักษณะเดียวกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และ รายได้ที่ข้าพเจ้าได้รับเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายต่าง ๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันมี คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันในทุกด้าน

ปัจจัยด้านปริมาณงาน ด้านความเครียดในการทำงาน และด้านค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครทุกด้านที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ .05

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่อาจส่งผลต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวายในเขตกรุงเทพมหานครเพื่อนำผลการศึกษามาปรับปรุงคุณภาพชีวิตคนในองค์กรให้ดียิ่งขึ้น
2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เจนเนอเรชั่นวายในเขต กรุงเทพมหานครเท่านั้น ดังนั้นควรขยายขอบเขตด้านประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ความ แตกต่างทางด้านความคิดค่านิยมและได้ผลการวิจัยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาเชิงคุณภาพเพิ่มเติมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่มีความละเอียดและคุณภาพมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- การเกิด อนันต์นาวิณสรณ์. (2552). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานระดับปฏิบัติการในกลุ่มอุตสาหกรรมสุวินทวงศ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา**. วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ, บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีปทุมวิทยาเขตชลบุรี. กิตติศักดิ์ศิริ รัตโนทัย. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา บริษัท บริดจลโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จุฑาทพร กบิลพัฒน์. (2554). **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะ วิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีมหาวิทยาลัย. เทคโนโลยีราชมงคล ัญบุรี**
- จิรภัทร กาญจนโชติชนกุล. (2551). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานศูนย์ปฏิบัติการธุรกิจส่งออก และนำเข้าธนาคารกรุงเทพจำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**. การค้นคว้าอิสระหลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตสาขาการจัดการ, คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์
- เจตนิพิฐ สุจิระกุล. (2557). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหาร การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยวงษ์ชวลิตกุล.
- ชนิดาเล็บครุฑ. (2554). **ผลกระทบของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลความผูกพันต่อองค์กรของ บุคลากรสายสนับสนุนสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. คณะสถิติประยุกต์ สถาบันบัณฑิตพัฒน บริหารศาสตร์**.
- ฐาปนี ว่างานนท์. (2556). **ปัจจัยด้านการทำงานที่ต่อความเครียดของพนักงานมีอิทธิพล กรณีศึกษาบริษัท แอมพาส อินดัสทรีด.การค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจ มหาบัณฑิตวิชาเอกการจัดการทั่วไป คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี**.
- ณัฐภัทดา อภิโชติภพนิพิฐ. (2550). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการ ทำงาน และผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงาน ของบริษัทไทยตาบูซิอิล็ค ทริคจำกัด.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**.
- ต่อลาภ อริญวารี.ธัญรดาจิตสุรผล. (2553). **แรงจูงใจความเครียดและพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน บริษัทประกันวินาศภัยในกรุงเทพมหานคร.บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิตสาขาวิชาการจัดการ**.
- ปิยวรรณ พงกษะวัน และกาญจนาท เรืองวรารกร. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้เทรตติ้ง จำกัด**. วารสารการเงินการลงทุนการตลาด และการบริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่4 (ตุลาคม-ธันวาคม2556).
- ผองพรรณณ์ ปิ่นแก้ว. (2553). **การประเมินภาวะสุขภาพผู้ใหญ่และผู้สูงอายุสำหรับพยาบาล (พิมพ์ครั้งที่4)**.

ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.

วรวิฑูมิ แก้วทองใหญ่. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่**.ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.

ศุภชัย วงศ์วรกาญจน์. (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานโรงแรมในกลุ่มชาเทรียมไฮเต็ล แอนด์เรสซิเด้นซ์**.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.