

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม  
ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

THE FACTORS INFLUENCING WORK LIFE QUALITY OF INDUSTRIAL WORKERS  
IN PRAPRADANG DISTRICT SAMUTPRAKARN PROVINCE\*

ชนกันต์ เหมือนทัพ\*\*

ดร.จันทร์ชลิ มาพุทธ\*\*\*

บทคัดย่อ

วัตถุประสงค์ของการวิจัยเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 400 คน โดยการสุ่มอย่างง่าย และเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า ส่วนสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ คะแนนเฉลี่ย ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ไครส์แควร์ และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

\* วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\* นิสิตหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

\*\*\* ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

3. ปัจจัยบรรยากาศองค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

4. บรรยากาศองค์การทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ (X1) ความซับซ้อนของระบบ (X3) แบบความเป็นผู้นำ (X2) เป้าหมายขององค์การ (X4) การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ (X5) สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถพยากรณ์ได้เท่ากับ 49.60 เปอร์เซ็นต์ ดังสมการ

ABSTRACT

The research was designed to study 1) the level of work life quality 2) the factors influencing work life quality of industrial workers in Prapradang District, Samutprakarn Province. The sample were 400 workers selected by simple random sampling technique.

Research instrument was a rating scale. The data was analyzed by mean, standard diviation, chi-square and stepwise multiple regression analysis.

Major finding were as follows:

1. Scores of the work life quality of industrial workers as a whole were at moderate level.

2. There was a positive relationship with signifant at .05 level between work life quality and environment of the organization.

3. Factors that could predict the work life quality were size and structure, complication of system, style of leadership, goal of organization, and communication in organization at the level of 05. These predictors accounted for 49.60 percent of the variance. The equation derived from the analysis was as follows:

$$\hat{Y} = 3.669 + 1.698 (X_1) + 1.352 (X_3) + 1.190 (X_2) + 1.177 (X_4) + .757 (X_5)$$

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในโรงงานอุตสาหกรรมพนักงานนับเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดของการผลิตสินค้า เพราะพนักงานถือเป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นปัจจัยการผลิต การเพิ่มปริมาณและคุณภาพของผลิตภัณฑ์ แมวว่าจะใช้วัสดุอุปกรณ์ทันสมัยเพียงใดก็ตาม หากการบริหารจัดการบุคคลไม่ดีก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจ ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนางานและพัฒนาตนเองในการที่จะเพิ่มผลผลิตที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของผู้บริโภคได้ ดังนั้นผู้บริหารควรจะ

ต้องสำรวจและรีบแก้ไข เพื่อให้พนักงานมีความสามารถและความสุขในการทำงาน อันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของตัวพนักงานเอง

คุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จโดยเน้นแนวทางการเป็นมนุษย (Humanistic) รวมทั้งศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงาน

ประสบความสำเร็จผลที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงานยังมีโซ่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมีโซ่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย (Walton, 1973, pp. 12–16) คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจะมีผลต่อการทำงานมากมาย ได้แก่ การทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน และการทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้ามีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็น

ประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่ต้องควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุขสนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันมิให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมที่มุ่งการแข่งขันและความมีประสิทธิภาพอาจเป็นสาเหตุให้พนักงานมีความเครียดในการทำงาน ตลอดจนการขยายตัวของโรงงานอุตสาหกรรมทำให้มีการรับสมัครพนักงาน การจ้างงานเพิ่มขึ้นเมื่อพนักงานใหม่เข้ามาต้องมีการฝึกอบรมเพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการทำงาน พนักงานทุกคนจึงต้องมีความกระตือรือร้น ความรวดเร็ว ความถูกต้องแน่นอนในการทำงานทุก ๆ วัน นอกจากนี้ในเวลาในการทำงานของพนักงานจะมีสภาพผสมผสานกัน

แต่อดีตจนถึงปัจจุบันอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีประชากรขยายตัวในอัตราสูง ทั้งนี้เนื่องจากมีความได้เปรียบด้านภูมิศาสตร์ที่ตั้งอยู่ใกล้ศูนย์กลางของประเทศ และยังเป็นแหล่งวัตถุดิบที่นำเข้ามาจากต่างประเทศ เป็นคลังสินค้าที่สำคัญ นอกจากนี้ยังเป็นศูนย์กลางการขนส่งทางบก ทางน้ำและทางอากาศ ทำให้การขนส่งวัตถุดิบและสินค้าจากโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอต่าง ๆ มีความสะดวกและเสียค่าใช้จ่ายต่ำจึงมีส่วนสนับสนุนให้นักลงทุนเข้ามาลงทุนสูง เปลี่ยนแปลงนี้ทำให้ต้องรองรับประชากรเพิ่มมากขึ้นทุกปีสาเหตุเนื่องจากมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวนมาก จึงเป็นศูนย์กลางของกิจกรรมทุกประเภท โดยเฉพาะแหล่งงานการเพิ่มของประชากรจากการย้ายถิ่นของแรงงานเพื่อเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมจึงสูงขึ้นจากการศึกษาจำนวนประชากรในปี พ.ศ. 2549

มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 126,603 คน มีพื้นที่ 73.37 ตารางกิโลเมตร ความหนาแน่นประชากร 1,726 คนต่อตารางกิโลเมตร ผลการศึกษาสัดส่วนประชากรต่อลูกจ้างต่อปี พบว่า มีสัดส่วน 100: 57 จะเห็นว่าจำนวนลูกจ้างมีสัดส่วนเป็นครึ่งหนึ่งของประชากร ([www.samutprakan.go.th](http://www.samutprakan.go.th)) ลูกจ้างหรือพนักงานซึ่งส่วนใหญ่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ควรยกระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้นตามความเหมาะสม

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว และยังไม่ปรากฏว่ามีการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในเขตนี้ จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งปัจจัยที่กำหนดเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญ อันจะนำไปสู่การพัฒนาการปฏิบัติงานในการปรับปรุงแก้ไขและยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ และพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมเขตพื้นที่อื่น ๆ ต่อไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม

กรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

3. เพื่อสร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานจากตัวแปรบรรยากาศของกิจการ

### ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดขอบเขตของการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตของเนื้อหา มุ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัย ได้แก่ พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวนทั้งสิ้น 44,273 คน

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้มาจากการสุ่มประชากรในข้อ 2.1 ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 400 คน

3. ตัวแปรที่ศึกษา

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนประจำ

3.1.2 ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างขององค์การ แบบ-ความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

3.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

## วิธีดำเนินการวิจัย

### 1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือพนักงานจากโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พ.ศ. 2550 จำนวน 44,273 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดสมุทรปราการ, 2550)

### 2. กลุ่มตัวอย่าง

2.1 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณจากสูตรของยามเนน (Yamane, 1973, p. 727 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปริดาบริสุทธ์, 2549, หน้า 108)

หาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในปี พ.ศ. 2550 จำนวน 44,273 คน การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจึงกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

### 2.2 วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

2.2.1 สุ่มโรงงานอุตสาหกรรม ในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มา 10 โรง (รายนามตามภาคผนวก) ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

2.2.2 สุ่มกลุ่มตัวอย่างจากโรงงานอุตสาหกรรมตามขอ 1 มาแห่งละ 40 คน ได้กลุ่มตัวอย่างมา 400 คน ด้วยวิธีการสุ่มอย่างง่าย

## เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยด้านบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และเงินเดือนประจำเป็นประเภทแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายขององค์การ และการติดต่อสื่อสารภายในองค์การ ซึ่งเป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale)

ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และ น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เป็นแบบสอบถามประเภทมาตราประมาณค่า 5 ระดับ เช่นเดียวกับแบบสอบถามส่วนที่ 2

สำหรับเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนนได้กำหนดโดยอาศัยแนวคิดของบุญชม ศรีสะอาด และบุญส่ง นิลแก้ว (2535, หน้า 23-24) ดังนี้

1. เกณฑ์การให้คะแนนแต่ละข้อของแบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร โดยข้อคำถามที่ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนเครื่องหมาย / ลงตรงช่อง ดังนี้

มากที่สุด	ให้คะแนน	5
มาก	ให้คะแนน	4
ปานกลาง	ให้คะแนน	3
น้อย	ให้คะแนน	2
น้อยที่สุด	ให้คะแนน	1

ซึ่งคะแนนดังกล่าวข้างต้นเป็นการให้คะแนนข้อคำถามที่ความในเชิงนิมิต (เชิงบวก) แต่ถ้าวัดคำถามเป็นคำถามในเชิงนิเสธ (เชิงลบ) จะให้คะแนนในทางกลับกัน

2. การแปลความหมายคะแนน ผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์การแปลความหมายของข้อมูล

โดยใช้จุดตัดของคะแนนเฉลี่ยเป็นเกณฑ์ในการแบ่ง ดังนี้

4.51–5.00 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3.51–4.50 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

2.51–3.50 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.51–2.50 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

1.00–1.50 หมายถึง มีบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

### การสร้างเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาแนวทางการสร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมจากแนวคิด ทฤษฎีและเอกสารวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมเพื่อทำการตรวจสอบขั้นต้น หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน (รายนามตามภาคผนวก) ตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของคำถามในแต่ละข้อว่าตรงตามจุดมุ่งหมายของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงเพื่อดำเนินการในขั้นต่อไป

3. นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิแล้ว นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาหลักและอาจารย์ที่ปรึกษาร่วมอีกครั้งหนึ่งเพื่อตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์

4. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น ดังนี้

4.1 หาค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามที่ได้จากการหาความสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item–Total Correlation) โดยหาค่าสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation) ซึ่งข้อคำถามในส่วนของบรรยากาศองค์การมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .48 - .69 และคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ .43 - .81

4.2 หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นในส่วนของบรรยากาศองค์การเท่ากับ .95 และคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ .97

### วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลและการจัดกระทำกับข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา ถึงผู้ประกอบการหรือตัวแทนผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 โรงงาน เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลวิจัย

1.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดจำนวน 400 ฉบับ

### 2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบและคัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน จากจำนวนแบบสอบถาม 400 ฉบับ ผู้วิจัยเก็บได้ 400 ฉบับ และสมบูรณ์ทุกฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

2.2 นำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสใส่หุ้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistics Package for Social Science)

2.3 นำผลการคำนวณมาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานของการวิจัย ต่อไป

### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยใช้คะแนนเฉลี่ย (Mean) และความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. วิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ

โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อย่างง่ายและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

3. สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานจากตัวแปรบรรยากาศองค์การ โดยวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแต่ละขั้นตอน

### สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมและรายด้าน 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกเป็นปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์การ กลุ่มตัวอย่างประกอบด้วย พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 10 โรงงาน โรงงานละ 40 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง 400 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่าเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการนำเสนอข้อมูลประกอบด้วย คะแนนเฉลี่ย (M) ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S) ทดสอบค่าไครส์แคว

Chi-Square และ Multiple Regression

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านปรากฏผลโดยสรุปดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนพอเพียงและยุติธรรม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ ความพอใจสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ รองลงมา คือ ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ โรงงานมีการบำรุงรักษาหรือซ่อมแซมเครื่องใช้อาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพที่ดี และใช้ได้เสมอ รองลงมาคือ โรงงานมีแผนป้องกันความเสี่ยงต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน และอันดับสุดท้าย คือ โรงงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงานอย่างเพียงพอ

1.3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานได้อย่างเต็มที่ รองลงมา คือ มีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่จะต้องใช้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบ



มากขึ้น และอันดับสุดท้าย คือ โรงงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ การเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของโรงงานอยู่เสมอ รองลงมา คือ บุคลากรทุกระดับในโรงงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดี และอันดับสุดท้าย คือ โรงงานมีแหล่งความรู้ข้อมูลข่าวสารที่สามารถค้นหาได้อย่างสะดวก

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ หัวหน้างานให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อมีปัญหาหรือมีอุปสรรคในการทำงาน รองลงมา คือ ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้งทั้งขอร้องและอันดับสุดท้าย คือ โรงงานจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกันอยู่เสมอ

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือ หัวหน้างานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอันดับรองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และอันดับสุดท้าย คือ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีระดับคุณภาพ

ชีวิตอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ อันดับแรก คือ สามารถแบ่งเวลาในการทำงานสำหรับส่วนตัว ครอบครัวและสังคมอย่างเหมาะสม รองลงมา คือ ในแต่ละวันมีเวลาพักผ่อนหลังจากการทำงานอย่างเพียงพอ และอันดับสุดท้าย คือ การทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว

1.8 ด้านความเกี่ยวข้องและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อปรากฏว่ามีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก คือ มีความภูมิใจในอาชีพ นอกนั้นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งอันดับรองลงมาคือ โรงงานเป็นโรงงานที่มีชื่อเสียงด้านการรักษาสสิ่งแวดล้อม และโรงงานมีการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสังคม เช่น มอบทุนการศึกษาแก่เด็ก เป็นต้น

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพสมรส จำนวนบุตร ระดับการศึกษา และตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ )

2.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์กรเกี่ยวกับขนาดและโครงสร้างขององค์กร พบว่าแบบความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบเป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติ ( $p < .05$ )

2.3 ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ ( $X_1$ ) ความซับซ้อนของระบบ ( $X_3$ ) แบบความเป็นผู้นำ ( $X_2$ ) เป้าหมายขององค์การ ( $X_4$ ) และการติดต่อสื่อสาร

ภายในองค์การ ( $X_5$ ) เป็นตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้ดีที่สุด ตามลำดับ ดังสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$\hat{Y} = 3.669 + 1.698 (X_1) + 1.352 (X_3) + 1.190 (X_2) + 1.177 (X_4) + .757 (X_5)$$

โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .704 หรือสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 49.56

### อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในครั้งนี้ผู้วิจัยพบประเด็นในการอภิปรายผลต่อไปนี้

1. ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเฉลี่ยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้ประกอบการโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ได้จัดสภาพความเป็นอยู่ซึ่งได้คำนึงถึงความสามารถในการทำงานของพนักงานได้อย่างมีคุณภาพ ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ ได้แก่ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคลและความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน (ลินชัย ฉายรัศมี, 2544, หน้า 31) โดยสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ผู้ประกอบการ

จัดให้อยู่ในเกณฑ์ดีพอสมควร ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ที่ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์: ศึกษาเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นฤดล มีเพียร (2541) ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ อภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ผลการศึกษาพบว่า

2.1.1 เพศของพนักงานไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัด

สมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตรีชฎา อุณเรื่อน (2545) อนงค์ สระบัว (2546) และ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่พบว่า เพศไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงานไม่ว่าจะเป็นเพศชายและเพศหญิงต่างได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องเกี่ยวกับค่าตอบแทน สถานภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพส่วนบุคคล การทำงานร่วมกัน ความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร เป็นต้น

2.1.2 อายุของพนักงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิพัฒน์ จันทรา (2542) ที่พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ช่อแพรว วิทยาเวช (2547) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่หมุนเวียนไปปฏิบัติงาน ณ หอบังคับการบินส่วนภูมิภาค บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานส่วนใหญ่ของโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ มีอายุเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์ใกล้เคียงกัน กล่าวคือไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 57.50 อายุ 31-40 ปี ร้อยละ 28.3 และ 41 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.3 ประกอบกับผู้ประกอบการโดยรวมมีการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในลักษณะ

ที่เท่าเทียมกัน ดังนั้น อายุจึงไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2.1.3 สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ช่อแพรว วิทยาเวช (2547) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ไม่ว่าจะเป็นสถานภาพโสด สมรส หม้าย หย่า หรือแยกกันอยู่ ต่างรู้จักดำรงชีพอย่างพอเพียง จึงไม่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ประกอบการ โรงงานอุตสาหกรรมต่างได้ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานที่รัฐบาลได้กำหนดไว้

2.1.4 จำนวนบุตรไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องผลงานของ สุวัฒน์ มั่นดีนิรันดร์ และคณะ (2541) และฉัตรลดา กาญจนสุทธิแสง (2537) ที่พบว่าตัวแปรเกี่ยวกับจำนวนบุตรมีผลต่อคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ส่วนใหญ่ไม่มีบุตร คิดเป็นร้อยละ 48.75 รองลงมาคือ มีบุตร 1-2 คน คิดเป็นร้อยละ 43 และมีบุตรมากกว่า 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.25 ดังนั้น ตัวแปรนี้จึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2.1.5 ระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพ

การทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี คีผลผล (2545) ที่พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีถึงร้อยละ 66 ปริญญาตรี ร้อยละ 32.50 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 1.50 ซึ่งทั้ง 3 กลุ่มนี้มีสภาพการจ้างที่รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ค่อนข้างเป็นระบบและใกล้เคียงกัน จึงไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.16 ประสิทธิภาพการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เสาวนีย์ เจริญ (2545) วัฒนธรรม รัชชศิริ (2545) และ ภูวนัย นอขวงส์ (2541) ที่พบว่า ประสิทธิภาพการทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่ว่า บุคคลที่มีประสิทธิภาพทำงานมากกว่าย่อมมีความเข้าใจและสามารถปรับพฤติกรรมในการทำงานได้ดีกว่าบุคคลที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อยกว่าจึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.7 ตำแหน่งงานไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ กรุนไบม (Grunbaum,

1987) ที่พบว่า ตำแหน่งต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าตำแหน่งงานในโรงงานอุตสาหกรรมไม่ว่าจะเป็นพนักงานประจำโรงงานหรือเป็นพนักงานประจำสำนักงานต่างได้รับการปฏิบัติเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องค่าตอบแทน สภาพการทำงาน ความปลอดภัย ความมั่นคง ความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นต้น จึงทำให้ตัวแปรนี้ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1.8 เงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่พบว่า เงินเดือนที่ต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากตัวแปรเกี่ยวกับเงินเดือนประจำที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในลักษณะที่ว่าพนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่าย่อมมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าพนักงานที่มีเงินเดือนประจำน้อยกว่า ทั้งนี้เป็นผลมาจากสภาพเศรษฐกิจที่ชะลอตัว

2.2 ปัจจัยบรรยากาศองค์การผลการศึกษ พบว่า

2.2.1 ขนาดและโครงสร้างขององค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการ

ผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทย แอร์พอร์ตกราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่าขนาดและโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากขนาดและโครงสร้างขององค์การเป็นตัวแปรหนึ่งที่มีผลต่อความรู้สึกของพนักงานในแง่ที่ว่าองค์การมีขนาดใหญ่ขึ้น ระยะทางระหว่างผู้บริหารระดับสูงและพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้นซึ่งระยะทางดังกล่าวนี้จะก่อให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่ว่าหากพนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจ อาจจะไม่มีความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศของความเป็นทางการหรือไม่คำนึงถึงตัวบุคคลมาก (Litwin & Stinger, 1968, p. 95)

2.2.2 แบบความเป็นผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < 0.5$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เสาวนีย์ เจริญ (2545) พบว่า พนักงานที่หัวหน้างานระดับที่มีภาวะผู้นำแบบ GM มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีหัวหน้างานระดับต้นที่มีแบบภาวะผู้นำแบบอื่น ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแบบความเป็นผู้นำเป็นปัจจัยที่ผลโดยตรงต่อผู้ตามเพราะพฤติกรรมผู้นำจะเป็นแรงกดดันที่สำคัญต่อการสร้างบรรยากาศโดยจะมีอิทธิพลโดยตรงต่อการผลิตและการตอบสนองต่อความพึงพอใจของพนักงาน (อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย, 2534, หน้า 15) ดังนั้น แบบความเป็นผู้นำจึงมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน-

โรงงานดังกล่าว

2.2.3 ความซับซ้อนของระบบมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากความซับซ้อนของระบบเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแง่ที่ว่าองค์การหรือหน่วยงานที่มีความซับซ้อนของระบบไม่ว่าจะเป็นจำนวนหรือลักษณะของการเกี่ยวข้องระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบหากมีการจัดการที่ดีไม่ว่าจะเป็นขั้นตอนการทำงานที่สอดคล้องไหลลื่น รวมทั้งงานในแต่ละส่วนไม่ก้าวถ่างซึ่งกันและกัน เป็นต้น หากองค์การหรือโรงงานบกพร่องในเรื่องดังกล่าว จะทำให้ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น มีการก้าวถ่างหน้าที่การทำงานกันในแต่ละแผนก ก็จะทำให้พนักงานเกิดความไม่พึงพอใจกับระบบจะนำไปสู่ความขัดแย้งได้

2.2.4 เป้าหมายขององค์การมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ นพรัตน์ รุจณกานต์ (2547) ที่พบว่า บรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านเป้าหมายขององค์การเป็นตัวกำหนดความอยู่รอดขององค์การ โดยเฉพาะโรงงานอุตสาหกรรมที่

มีเป้าหมายเพื่อหาทำไร ดังนั้นจึงตั้งเป้าหมายเกี่ยวกับรายได้และความคุมรายจ่ายไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดผลทำไร หากเป้าหมายของโรงงานไม่ชัดเจนย่อมส่งผลให้เกิดภาวะการขาดทุนซึ่งมีผลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานอย่างแน่นอน จึงทำให้ปัจจัยนี้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน

2.2.5 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p < .05$ ) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ นพรัตน์ รุจนกานต์ (2547) ที่พบว่า การติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์ทางบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจัยบรรยากาศองค์กรด้านการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นปัจจัยตัวหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแง่ที่ว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรเป็นการทำให้พนักงานรู้ถึงข่าวสารต่าง ๆ ภายในองค์กรโดยอาศัยช่องทางการติดต่อสื่อสารต่าง ๆ อันเป็นผลทำให้ผู้ประกอบการ หัวหน้างาน และพนักงานในโรงงานมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลต่าง ๆ อันเป็นการติดต่อสื่อสารสองทาง อันจะทำให้การทำงานได้ผลดียิ่งขึ้น

3. ปัจจัยบรรยากาศแต่ละด้านสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการได้ สำหรับตัวแปรบรรยากาศด้านที่มีอำนาจพยากรณ์ดีที่สุด ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเรียงตามลำดับ คือ ขนาดและ

โครงสร้างขององค์กรแบบความเป็นผู้นำ ความซับซ้อนของระบบ เป้าหมายขององค์กรและการติดต่อสื่อสารภายในองค์กร ซึ่งผู้วิจัยมีประเด็นในการอภิปรายผล ดังนี้

3.1 ขนาดและโครงสร้างขององค์กรเป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยเป็นตัวพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่สุด เป็นอันดับแรก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าขนาดและโครงสร้างขององค์กรเป็นการกำหนดแบ่งแยกหน้าที่ความรับผิดชอบและตำแหน่งงาน การกระจายอำนาจในการตัดสินใจให้พนักงานในระดับต่าง ๆ การกำหนดระเบียบข้อบังคับ หรือกฎเกณฑ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่ง อัมรศน์ ชาวสวนกล้วย (2534, หน้า 51) ได้กล่าวถึงขนาดและโครงสร้างขององค์กรที่มีขนาดใหญ่ ระยะทางระหว่างผู้บริหารสูงและพนักงานจะห่างไกลกันมากขึ้น ซึ่งระยะทางดังกล่าวจะทำให้เกิดสิ่งกีดขวางด้านจิตวิทยาในลักษณะที่พนักงานที่อยู่ห่างไกลออกไปจากจุดตัดสินใจนั้น อาจจะไม่มีความเข้าใจในตัวเองว่ามีความสำคัญน้อย และระยะทางดังกล่าวย่อมก่อให้เกิดบรรยากาศอย่างเป็นทางการโดยไม่คำนึงถึงตัวบุคคล

3.2 ความซับซ้อนของระบบ เป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์กรอันดับที่สองที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการได้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าความซับซ้อนของระบบเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวของระหว่างส่วนต่าง ๆ ของระบบในการปฏิบัติงานในองค์กร

หากองค์กรใดมีความซับซ้อนของระบบไม่มาก ทำงานแทนกันได้เมื่อจำเป็นขั้นตอนการทำงานไม่ยุ่งยาก และแต่ละส่วนมีหน้าที่รับผิดชอบของตนเอง ไม่ก้าวก่ายกัน ก็จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี เกี่ยวกับเรื่องนี้ อัมเรศน์ ชาวสวนกลวย (2534, หน้า 51) ได้กล่าวถึงความซับซ้อนของระบบเป็นจำนวนและลักษณะของการเกี่ยวของระหว่างกันกับส่วนต่าง ๆ ของระบบ

3.3 แบบความเป็นผู้นำ เป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์กรอันดับที่สามที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าแบบความเป็นผู้นำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแง่ที่ว่าองค์กรใดหรือหน่วยงานใดมีผู้นำที่ดี ก็จะส่งผลให้ผู้ที่ตามคือพนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งเรื่องนี้ เลวิน (Lewin, 1981, p. 230) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กรประการหนึ่งก็คือ แบบของความเป็นผู้นำ

3.4 เป้าหมายขององค์กร เป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์กรอันดับที่สี่ที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากเป้าหมายขององค์กรเป็นวัตถุประสงค์ที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการทำงานให้ไปถึงจุดหมายนั้นหากเป้าหมายขององค์กรไม่ชัดเจน อาจส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลงได้ ซึ่ง เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2539, หน้า 48) ได้ชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของเป้าหมายว่ามีบทบาทที่มีคุณค่าต่อองค์กร คือ ช่วยใน-

การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่สมาชิกของหน่วยงาน สร้างความคาดหวังซึ่งกันและกันระหว่างหน่วยงาน และกับหน่วยงานอื่น และเป็นเกณฑ์มาตรฐานสำหรับตัดสินใจในการกระทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดในอนาคตขององค์กร

3.5 การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร เป็นตัวแปรย่อยของบรรยากาศองค์กรอันดับสุดท้ายที่มีความสัมพันธ์และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าการติดต่อสื่อสารมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะที่ว่า การติดต่อสื่อสารเป็นการสร้างความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กร โดยใช้การติดต่อสื่อสารทั้งแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ซึ่ง เรวัตร์ ชาตรีวิศิษฎ์ (2539, หน้า 23) กล่าวว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์กรจะมีลักษณะเป็นกระบวนการอย่างหนึ่ง ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้คือการผ่านข่าวสารข้อมูลและความเข้าใจ เพื่อที่จะให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชาหรือบุคคลอื่นเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอันนับได้ว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการบริหารขององค์กร และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับประสบการณ์การทำงาน และเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้สูงขึ้น ผู้ประกอบการควรพิจารณาค่าตอบแทนที่เหมาะสมโดยคำนึงถึงประสบการณ์การทำงาน

อันเป็นแรงจูงใจให้พนักงานที่มีประสบการณ์สร้างคุณภาพงานให้ดียิ่งขึ้น เพราะผู้ที่มีประสบการณ์มากกว่าย่อมจะเรียนรู้และปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์น้อย รวมทั้งพิจารณาโครงสร้างของเงินเดือนให้สอดคล้องกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นด้วย

1.2 ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยบรรยากาศองค์การด้านขนาดและโครงสร้างขององค์การ อยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้มีระดับสูงขึ้น ผู้ประกอบการควร กระจายอำนาจการตัดสินใจให้พนักงานระดับต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะเป็นการเพิ่มการปฏิบัติงานที่ดี อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและผลผลิตขององค์การในที่สุด

1.3 ผลการศึกษา พบว่า ความซับซ้อนของระบบอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้สูงขึ้น ผู้ประกอบการควรกำหนดขั้นตอนการทำงานภายในโรงงานให้มีขั้นตอนที่กระชับขึ้น โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง ปรับปรุงระบบการไหลของงานให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น ด้วยการประชุมระดมสมองเพื่อตัดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นซ้ำซ้อนออกไป อันจะส่งผลให้ระบบงานมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้นลดความสูญเปล่าและเป็นการประหยัดต้นทุน ทำให้มีผลกำไรมากขึ้น อันจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานดียิ่งขึ้น

1.4 ผลการศึกษา พบว่า แบบความเป็นผู้นำอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้มีระดับสูงขึ้น ผู้ประกอบการจึงควรพัฒนาตนเองและหัวหน้าให้มีความเป็นผู้นำมากยิ่งขึ้น โดยยึดแบบผู้นำตาม

สถานการณ์ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนภาวะความเป็นผู้นำให้สอดคล้องกับความเป็นผู้ตามของพนักงาน อันจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานให้มีระดับสูงตามไปด้วย

1.5 ผลการศึกษา พบว่า เป้าหมายขององค์การอยู่ในระดับมาก เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้สูงยิ่งขึ้น ผู้ประกอบการกำหนดเป้าหมายขององค์การให้พนักงานทราบโดยทั่วกัน โดยอาจใช้การประชุมสัมมนากำหนดแผนงานการทำงานร่วมกันเพื่อให้ถึงเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงงานให้ดีขึ้น

1.6 ผลการศึกษา พบว่า การติดต่อสื่อสารภายในองค์การอยู่ในระดับปานกลาง เพื่อพัฒนาบรรยากาศองค์การในด้านนี้ให้มีระดับสูงขึ้น ผู้ประกอบการและหัวหน้าควรจัดกิจกรรมให้พนักงานทุกคนมีความสัมพันธ์กันมากยิ่งขึ้น โดยอาจจัดกิจกรรมในลักษณะของ วอลต์ แรลตี้ หรือกิจกรรมอื่น ๆ ที่เน้นการสร้างความสัมพันธ์และความเข้าใจอันดีระหว่างกลุ่มพนักงานด้วยกัน อันจะทำให้บรรยากาศในด้านการติดต่อสื่อสารในองค์การดียิ่งขึ้น ซึ่งก็ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานสูงขึ้น

1.7 ผู้ประกอบการโรงงาน ควรกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้แก่พนักงานที่มีผลงานหรือเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อสร้างแรงจูงใจให้พนักงานที่ทุ่มเทเวลาให้กับการทำงานได้มีความก้าวหน้าในอนาคต รวมทั้งมีความภาคภูมิใจในองค์การของตน

1.8 ผู้ประกอบการโรงงานหรือผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ควรมีการกระจายข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานให้พนักงานในโรงงานได้รับรู้เพื่อ





- นฤตล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัทการบินไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530). “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต” *วารสารเพิ่มผลผลิต*. 26 (ธันวาคม-มกราคม), 20-30.
- พิชญ์สินี ดีผลผล. (2545). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ไพโรสรวง แดงสอาด. (2532). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคนประจำเรือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2533). *การจัดการทรัพยากรคน*. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทไดกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สรวงสรรค์ ตะปินดา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สินชัย ฉายรัมย์. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Lewin, D. (1981, Autumn). “Collective Bargaining and the Quality of Work Life” *Organizational Dynamics*, 11(4), 37-53.
- Litwin, E., & Stringer, J. R. (1968). *Defining and Measuring the Quality of Working Life*. The Quality of Working Life. New York: Macmillan Publishing.
- Walton, R. E. (1973, September). *Quality of Working Lift: What is it?*. Stone Management Review, 15(2), 12-16.