

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด

อังกา ทับทิมเดิม¹

บทคัดย่อ

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอ ปลายพระยา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 193 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือนำมาแจกแจง ความถี่ คำนวณค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Anova) หากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯแต่ละขนาดมีความแปรปรวนเท่ากัน ได้ทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯแต่ละขนาด โดยใช้ F-test เมื่อพบว่าค่า F- statistics มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน , พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด

¹นักศึกษาระดับปริญญาโท คณะบริหารธุรกิจ สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญกับการบริหารงานทรัพยากรขององค์กรเป็นอย่างมาก เพราะจากการสำรวจข้อมูลเบื้องต้นของพนักงานในบริษัทแล้ว มีจำนวนของพนักงานทั้งหมดกว่า 400 คน มีพนักงานคนไทยและพนักงานต่างด้าว ดังนั้นจำนวนประชากรหรือแรงงานที่เพิ่มขึ้นตามกำลังการผลิตจากปีแรก ๆ มีทั้งกำลังการผลิตและจำนวนพนักงานที่เพิ่มขึ้น จากไม่ถึง 200 คน จนขณะนี้เพิ่มในอัตราขึ้นมาถึง 400 คน จึงทำให้บริษัทต้องประสบกับปัญหาในด้านต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาเรื่องการจัดการระบบการบริหารงานที่ดี จากที่เมื่อก่อนระบบการบริหารจัดการที่เป็นแบบครอบครัวเล็กมีจำนวนผู้บริหารรวมหุ้นส่วนแค่ 9 ราย ก็ค่อยๆ ขยับขยายเป็นระบบของบริษัทขนาดโตขึ้นจนเรียกได้ว่าเป็นโรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปอาหารขนาดกลาง ปัญหาหลัก ๆ ที่ยังไม่สามารถแก้ไขให้หมดไปได้คือ (1) ปัญหาด้านการบริหารเงินเดือน ค่าตอบแทน ของพนักงานคนไทยและต่างด้าว ตามอัตราส่วนความเหมาะสม จนทำให้เกิดผลตอบแทนที่ยุติธรรมกับทุกฝ่ายทั้งของนายจ้างและลูกจ้าง (2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ความปลอดภัย การอำนวยความสะดวกในเรื่องที่พักคนงานไม่เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน การแบ่งชนชั้นของพนักงานไทย พนักงานต่างด้าว จึงทำให้เกิดการเปรียบเทียบกันระหว่างพนักงานคนไทยกับพนักงานต่างด้าว (3) สภาพแวดล้อมของบริษัทสิ่งอำนวยความสะดวกและความปลอดภัย ตอนนี้ทางบริษัทมีรถรับส่งพนักงานจำนวน 2 คัน ส่วนใหญ่แล้วพนักงานที่มาโดยรถรับส่งเป็นพนักงานที่อยู่ในพื้นที่อำเภอปลายพระยา ส่วนพนักงานที่อยู่ในอำเภอเดียวกันกับบริษัทจะนำรถส่วนตัวมาเอง และอุปกรณ์ในการทำงานที่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เช่น อุปกรณ์ทำความสะอาดทั้งหมดเช่น น้ำยาทำความสะอาด คลอรีน ผลชั๊กล้าง อุปกรณ์ขัดถู พื้นที่จัดเก็บอุปกรณ์ก็ไม่เพียงพอคือทางบริษัทฯ ไม่มีตู้หรือชั้นวางสำหรับจัดเก็บอุปกรณ์ เช่น มิด หยุน ต้องให้พนักงานนำกลับบ้านและนำกลับมาใหม่ในเช้าวันถัดไป (4) การไม่มีการพัฒนาศักยภาพของพนักงานและพนักงานไม่ได้แสดงความสามารถได้มากเท่าที่ควร เช่น ส่วนนี้ทางบริษัทฯขาดตัวชี้วัดไม่มีแบบฟอร์ม ไม่มีการประเมินระดับความสามารถ ที่เป็นรายสัปดาห์ และรายเดือน ในระดับหัวหน้างานเมื่อต้องพิจารณาการเพิ่มสวัสดิการและค่าตอบแทนหรือการปรับลดตำแหน่งให้สูงขึ้น และพนักงานเองก็ไม่มีผลงานโดดเด่น ขาดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตัวเองเหมือนไม่มีใจที่จะทำงาน (5) การมีส่วนร่วมในการทำงานบริษัทฯขาดการส่งเสริมกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มความเป็นกันเองให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายและไม่เครียด เช่น กีฬาสี กีฬากลุ่มต่างบริษัทมีแค่บางกิจกรรมที่ต้องร่วมกับอำเภอแต่น้อยมากและจัดให้พนักงานได้ไปร่วมแค่บางส่วน

เท่านั้น ขาดสันทนการที่ก่อให้เกิดความสนุกสนาน ที่จะสามารถทำให้พนักงานรักใคร่แทนที่จะมาเจอกันแค่ตอนทำงานและแยกย้ายกันกลับตอนเลิกงาน (6) ความสมดุลชีวิตการทำงาน การจัดสรร เวลา และการวางตำแหน่งงาน ที่ไม่สอดคล้องกับความสามารถหรือความถนัดของพนักงาน จนทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า เวลาพักผ่อนน้อย ผลที่ได้คือ เกิดปัญหาครอบครัว เพราะการใช้เวลาในชีวิตส่วนตัวไม่ตรงกัน กลับบ้านดึก สมาชิกที่อยู่ที่บ้านเข้านอนหมดแล้วไม่ได้พบปะพูดคุย แทนที่จะกลับบ้านมาแล้วมีกิจกรรมทำร่วมกัน อยู่อย่างพร้อมหน้าพร้อมตา เช่น พนักงานระดับหัวหน้างาน ที่มีความสามารถเฉพาะด้านช่างซ่อมบำรุงภายใน แต่มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ดูแลแผนกช่างซ่อมบำรุงทั้งหมด รวมไปถึงงานด้านไฟฟ้า ด้านประปา มอบหมายให้มีหน้าที่รับผิดชอบแค่ 1 คน ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างมากที่จะจัดการและปรับปรุงปัญหาเหล่านี้ให้หมดไป บริษัทฯและคณะผู้บริหารจึงเห็นสมควรเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ชัดเจน และใส่ใจในรายละเอียดงานพนักงาน เน้นกำลังหลักสำคัญในด้านแรงงาน (คน) ให้มากขึ้น เพื่อแก้ไขปัญหาในทุกด้านที่ยังเป็นตัวถ่วงให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมร่วมกัน และบรรลุวัตถุประสงค์ไปได้ ลดปัญหาการขาดแคลนแรงงาน การขาดงาน ลาออกจากงาน ลดอุบัติเหตุในการทำงาน ลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัยให้พนักงาน สร้างความมั่นใจ เห็นศักยภาพเห็นคุณค่าในตัวเอง ว่าเป็นหัวใจหลักสำคัญ ที่ทำให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ แล้วยังทำให้เกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ซึ่งปัญหาต่าง ๆ ข้างต้น เหล่านี้ล้วนเป็นสาเหตุที่ทำให้การพัฒนาองค์กรนั้นต้องล่าช้าและสะดุดไปด้วย กำลังแรงงานจึงเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรดำเนินกิจกรรมจนบรรลุวัตถุประสงค์ตามวิสัยทัศน์และพันธกิจที่วางไว้ไปด้วยดีและทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีประสิทธิภาพและเพิ่มประสิทธิผลได้อย่างสมบูรณ์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอ ปลายพระยา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

สมมติฐานของการวิจัย

พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ ประเภทการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเห็น ต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ มีขอบเขตคือ ในด้านเนื้อหาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ปลายพระยา จังหวัดกระบี่

สำหรับตัวแปรที่ใช้ ในการวิจัยประกอบด้วย

- ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ประเภทพนักงาน ระดับการศึกษา รายได้รายวัน รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

- ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคมการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กร

ขอบเขตด้านประชากร คือพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด จำนวน 372 คน

ขอบเขตด้านเวลา ในการวิจัยนี้ วิจัยและเก็บข้อมูล เริ่มตั้งแต่ เดือน ธันวาคม 2563 และสิ้นสุดเดือน มกราคม 2563

วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารต้องสร้างให้เกิดขึ้นในองค์กร เพราะถ้าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน เกิดพัฒนาคุณภาพงานในองค์กร เกิดความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และอุทิศตนในการทำงานเพื่อใ้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ลอดัตรา โอดชัย ขาดงานและสุดท้ายลาออกจากงาน (ดุสิตา เครือคำปิว, 2551, หน้า 13)

วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงใน มาสินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

โคสเซน (Kossen, 1991, p. 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพหมายถึง การทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพผลตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ผดาดพร เหมบุตร (2553, หน้า 66) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในการทำงานนั้น

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสถานะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม (2552) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานมีส่วนประกอบดังนี้คือการควบคุม การยอมรับ ความก้าวหน้าและการพัฒนา และการได้รับรางวัลตอบแทนการทำงาน

ดังนั้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง ลักษณะชีวิตที่ดีในการทำงานมีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงานในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องกันระหว่างงานกับชีวิต ส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และประกอบไปด้วยมุมมองคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร

วิธีการดำเนินงานการวิจัย

การศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ” มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอ ปลายพระยา จังหวัดกระบี่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 193 คน สถิติที่ใช้ในการวิจัย 1. วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) คือนำมาแจกแจง ความถี่ จำนวนค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลความคิดเห็นและข้อเสนอแนะและทดสอบความแตกต่าง โดยใช้ค่าสถิติ t-Test และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One- Way Anova) หากการทดสอบพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแต่ละขนาดมีความแปรปรวนเท่ากันได้ทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนความคิดเห็นของพนักงานบริษัทแต่ละขนาด โดยใช้ F-test เมื่อพบว่าค่า F- statistics มีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้ทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความคิดเห็นเป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significance Difference (LSD)

ผลการวิจัย

การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

การวิเคราะห์นี้เป็นเรื่องเกี่ยวกับอายุ เพศ ประเภทการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง เป็นการเสนอจำนวนและร้อยละ จำนวน 193 คน

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่เพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ประเภทการทำงานรายวัน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และมีรายได้ต่อเดือน 8,001- 15,000 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์

พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับส่วนใหญ่ปานกลาง ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.32$, (SD = 0.69) เรียงจากระดับที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อยตามลำดับได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากที่สุด ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.55$, (SD = .79) ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.45$, (SD = .83) ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.37$, (SD = .84) ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้างาน ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.37$, (SD = .81) ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.32$, (SD = .81) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.27$, (SD = .92) ด้านศักยภาพการทำงานและความสามารถ ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 3.32$, (SD = .75) และลำดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ค่าเฉลี่ยอยู่ $\bar{X} = 2.98$, (SD = .89)

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

สมมติฐาน พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด อำเภอปลายพระยา จังหวัดกระบี่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้รายวัน รายได้รายเดือน และระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกันจะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 8 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยการทดสอบ t – Test ของกลุ่มตัวอย่าง ที่เป็นอิสระต่อกันจำแนกตามเพศ

ค่าสถิติเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้สถิติ t – test พบว่าพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด มีเพศแตกต่างกันจะมีความเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดยมีค่า sig อ่านค่าจากลำดับที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุดจนไปถึงคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดตามลำดับได้แก่ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากที่สุด ค่า Sig = .861 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว Sig = .827 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่า Sig = .824 ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้างานค่า Sig = .390 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ค่า Sig = .276 ด้านศักยภาพการทำงานและความสามารถค่า Sig = .122 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่า Sig = .015 ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ค่า Sig = .007 ซึ่งมีน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ค่าสถิติเปรียบเทียบระหว่างความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด จำแนกตามประเภทการทำงาน โดยใช้สถิติ t – test พบว่าพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด มีประเภทการทำงานแตกต่างกันจะมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน โดยมีค่า sig แต่ละคู่ดังนี้อ่านค่าจากลำดับที่มีคุณภาพชีวิตมากที่สุดจนไปถึงคุณภาพชีวิตน้อยที่สุดตามลำดับได้แก่ ด้านการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้างาน ค่า Sig = .821 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ค่า Sig = .800 ด้านความภาคภูมิใจในองค์กรมากที่สุด ค่า Sig = .743 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ค่า Sig = .607 ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว Sig = .584 ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ค่า Sig = .267 ด้านศักยภาพการทำงานและความสามารถค่า Sig = .203 ด้านการมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม ค่า Sig = .012 ซึ่งมีน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่าพนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ มีอายุ ต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกันเป็นไปตามสมมติฐาน และหากพิจารณารายด้าน พบว่ามี 2 ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ของพนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัดมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดย จะต้องทำการทดสอบรายคู่ต่อไป

พบว่าด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด แยกต่างกัน เมื่อจำแนกตามอายุของกลุ่มตัวอย่างที่แยกต่างกัน จำนวน 2 คู่ โดยพนักงานที่มีอายุ 20 -30 ปี จะ รับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถในระดับที่สูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 31 - 40 ปี ถึง 0.461 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพนักงานที่มีอายุ 31 – 40 ปี จะรับรู้คุณภาพชีวิตการ ทำงานในด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถต่ำกว่าพนักงานที่มีอายุ 41 -50 ปี ถึง 0.352 อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ

การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ทดสอบสมมติฐาน	ผลการทดสอบ
1.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	เป็น ไปตามสมมติฐาน
2.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	เป็น ไปตามสมมติฐาน
3.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีประเภทการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	เป็น ไปตามสมมติฐาน
4.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	เป็น ไปตามสมมติฐาน
5.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	เป็น ไปตามสมมติฐาน
6.พนักงานบริษัท สยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานไม่แตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน	ไม่เป็น ไปตามสมมติฐาน

สรุปผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย จำแนกตามเพศโดยใช้สถิติ t- test ทดสอบพบว่า พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัด ที่มีเพศ ประเภทการทำงาน ระดับการศึกษา แยกต่างหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานแยกต่างหากที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และจากการทดสอบด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว one – way ANOVA พบว่าพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัด ที่มีอายุ รายได้ต่อเดือนแยกต่างหากมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แยกต่างหาก อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนระยะเวลาการทำงานไม่แยกต่างหากมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแยกต่างหากอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

อภิปราย

ปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่เพศ พบว่าพนักงานส่วนใหญเป็นเพศหญิง จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 64.4 มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 ประเภทการทำงานรายวัน จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 96.4 ระดับการศึกษาประถมศึกษา จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 64.8 และมีรายได้ต่อเดือน 8,001- 15,000 จำนวน 150 คน คิดเป็นร้อยละ 77.7

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัด โดยทดสอบสมมติฐานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ประเภทการทำงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน พบว่า

สมมติฐานการวิจัยข้อ 1 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัดที่มีเพศแยกต่างหากมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกต่างหากที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 2 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัดที่มีอายุแยกต่างหากมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตแยกต่างหากการทำงานกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 3 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัดที่มีประเภทการทำงานแยกต่างหากมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกต่างหากที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 4 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรคัทท์ จำกัดที่มีระดับการศึกษาแยกต่างหากมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกต่างหากที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 5 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัดที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานการวิจัยข้อ 6 พนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัดที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ตามแนวคิดของ วอลตัน (Walton,1973) ได้ให้มุมมองคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพและความสามารถ การส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในงาน การมีส่วนร่วมและเป็นที่ยอมรับทางสังคม การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ความสมดุลในชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ความภาคภูมิใจในองค์กรและเมื่อพิจารณาเรียงลำดับตามคะแนนค่าเฉลี่ยมาก พบว่า

1.ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ผู้ศึกษาพิจารณาว่า การได้ปฏิบัติในองค์กรที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับจากสังคมที่มีความรับผิดชอบต่อสังคมและทำคุณประโยชน์ให้แก่สังคม ทำให้บุคคลนั้นเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร เป็นการตอบสนองความต้องการทางด้านที่รู้สึกว่าคุณค่า ซึ่งเป็นรางวัลทางจิตใจที่สำคัญ ส่งผลให้บุคคลมีความผูกพันต่อองค์กร พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่อไปนอกจากนี้ ผู้ศึกษายังได้พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ระดับน้อยเมื่อแยกตามค่าเฉลี่ยรายด้าน พบว่า

1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ผู้ศึกษาพิจารณาว่าเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดโดยบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ มีความเห็นว่าได้รับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับที่ต่ำ คำนึงถึงความปลอดภัยเช่นการดำเนินจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกาย เพื่อเสริมสร้างสุขภาพที่ดี การจัดการรายการตรวจสุขภาพพร้อมกับการตรวจประจำปีที่สอดคล้องกับเพศและวัย รวมถึงการจัดการรณรงค์สถานที่ทำงานปลอดสารพิษต่างๆ โดยการออกกฎระเบียบให้ งดบุหรี่ในสถานที่ทำงาน อย่างจริงจัง และควรพิจารณาโดยอย่างยิ่งถึงการปรับปรุงและจัดสรรสถานที่จอดรถให้มีความปลอดภัยมากกว่านี้เพื่อไม่ให้เกิดความเสียหายต่อตัวรถจากแสงแดดหรือฝนและการโจรกรรมอุปกรณ์ต่างๆ

2.ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถ ของผู้ปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด โดยพนักงานบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัดมีความเห็นว่า ได้รับการส่งเสริมให้มีการอบรม สัมมนา คุงานในเรื่องการที่เกี่ยวกับทำงานทำงานน้อยอยู่ระดับต่ำ และพนักงานไม่ได้รับการสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาในขณะที่พนักงานมีความรู้สึกลึกซึ้งกับเทคนิคการเรียนรู้ใหม่ๆ ซึ่งเกิดการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติต้องได้รับการส่งเสริมเพื่อให้สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton,1973) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลหมายถึง โอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการ

ทำงานให้มีคุณภาพ โดยการให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ที่สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเองได้ สามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถในการะบวนการทำงานและสามารถวางแผนการทำงานและได้มีส่วนช่วยเหลือในการทำงานทุกๆขั้นตอน

3.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยรองลงมาจากด้านการพัฒนา ศักยภาพและความสามารถของผู้ปฏิบัติงานเมื่อบุคคลได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน ย่อมปรารถนา ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากรายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตหากองค์กรตระหนัก และพิจารณาถึงความต้องการและความสำคัญของค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมว่าคุ้มค่ากับแรงใจ แรงกายที่ทุ่มเทไป พนักงานก็จะเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานและมีความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้ที่มีอายุน้อยหรือระดับเงินเดือนน้อย โดยการเพิ่มเงินเดือนและจัดสรรเงินรางวัล ประจำปี ควรพิจารณาให้กลุ่มนี้เป็นเป้าหมายหลัก ดังนั้นจะเห็นได้ว่ารายได้หรือค่าตอบแทนก็มีอิทธิพลต่อ ความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse&Cumming,1985,pp.198-199)

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

ผลจากการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด ทำให้ทราบ ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานและความต้องการของพนักงาน ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัด โดยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงทั่วไป

1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย องค์กรควรมี ลานจอดรถที่มีหลังคากันแดดกันฝนที่ได้ ตามมาตรฐานทั่วไป จำนวนห้องน้ำควรเพิ่มอีกเป็นห้องน้ำชาย 3 ห้อง และห้องน้ำหญิง 3 ห้อง จากเดิม 10 เป็น 15 ห้อง และสิ่งอำนวยความสะดวกอื่นที่เพียงพอต่อความต้องการและจำเป็นแก่พนักงานอย่างชัดเจน และทั่วถึง

2.ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับ ปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบตลอดจนมอบทุนการศึกษาเพื่อสนับสนุนต่อไป

3.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ องค์กรควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยมีการกำหนด แนวทางในการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่างๆให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

1.ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ผู้ศึกษามีความเห็นว่าการจัดสถานที่ที่อำนวยความสะดวกให้แก่พนักงานเพิ่ม ควรจัดสรรงบประมาณเพื่อมาลงทุนในการปรับทัศนียภาพโดยรวมทั้งหมดของ

องค์กร เช่น ลานจอดรถ การเพิ่มห้องน้ำ พัดลม จุควางสัมภาระและที่สำคัญอุปกรณ์เพิ่มความปลอดภัยให้กับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับความปลอดภัยในการทำงานและเพื่ออำนวยความสะดวกแก่ทรัพย์สินอื่นๆด้วย

2.ด้านพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ผู้ศึกษามีความเห็น ว่า องค์กรควรจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่ให้ก้าวไปสู่งานตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่นจากพนักงานรายวันทั่วไป เป็นผู้ช่วยหัวหน้าแผนกหรือเพิ่มเงินค่าตำแหน่งหรือเงินบวกพิเศษ ตลอดจนมอบทุนเพื่อศึกษาต่อเพื่อให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเททำงานให้กับองค์กร

3.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอเนื่องจากพบว่าบริษัทสยามซิกเค้น โปรดักท์ จำกัดมีการปรับเงินเดือนและสวัสดิการค่อนข้างอาจจะทำได้ยาก ผู้ศึกษาจึงมีความเห็นว่า ผู้บริหารควรมีการจัดสรรงบประมาณส่วนหนึ่งเพื่อนำมาเป็นเงินสำรองในการให้เป็นเงินพิเศษประจำปีหรือเงินสวัสดิการสำหรับพนักงาน

เอกสารอ้างอิง

วอลตัน (Walton 1973, อ้างถึงใน มาสินี ธรรมบุตร, 2550, หน้า 15) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำงานประสบความสำเร็จ

โคสเซน (Kossen ,1991, p .4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพหมายถึง การทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานมีประสิทธิภาพผลตอบสนองความต้องการและเพิ่มคุณค่าให้กับพนักงานในองค์กร

ผดาดร เหมบุตร (2553 , หน้า 66) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนแรกเป็นรูปธรรม กล่าวคือประเภทของงานที่ทำ รวมถึงค่าตอบแทนที่ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องจิตใจ ความรู้สึกสุขหรือทุกข์ในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในการทำงานนั้น

ปวันรัตน์ ตนานนท์.(2550).คุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ เชียงใหม่:มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ธีระพงษ์ สมประเสริฐ.(2550).คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่าง โทศัพท์ด้านสายตอนนอก บริษัททีไอที จำกัด (มหาชน).กรุงเทพฯ:มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง “ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

สุรัชย์ แก้วพิกุล.(2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ.กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.(2552).การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ.นครปฐม:สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์.(2547). โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในสถานประกอบการ (Quality of Work Life : QWL).เข้าถึงได้จาก <http://www.hcbi.org/project/detail.asp?id=6>

คุณิตา เครือคำปิว.(2551).ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงาน ลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพวัฒนธรรมองค์กรกับการลาออกของพยาบาล โรงพยาบาลรามาชิดดี โรงพยาบาลวิชัยยุทธและสถาบันมะเร็งแห่งชาติ. กรุงเทพฯมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เจตพินิจ สุจิระกุล, ชีระ รุญเจริญ, ไพศาล หวังพานิช, ศรดา ชัยสุวรรณ (2558) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภัทรพร วรกาญจนานนท์ (2557) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน เรื่ององค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานยุคเทคโนโลยี : กรณีศึกษาธุรกิจเอกชนในประเทศไทย

ศิริวรรณ จันรจนา Siriwan Junrodjana กฤษดา เชียรวัฒนสุข Krisada Chienwattanasook (2563) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน