

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร

Quality of Work Life of Toll Collectors on Chalerm Mahanakorn Expressway

ณัฐณี ใจเบิกบาน

Natthinee Jaibergbarn

นักศึกษา โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต เพื่อความเป็นเลิศ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Student, MBA for Excellent Program, Faculty of Business, Ramkhamhaeng University

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้ เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร 2.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3.) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เป็นพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร จำนวน 210 คน โดยผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย สถิติที่ใช้เป็นค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบ t-test และ F-test สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้งภาพรวม (4.00) และตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ เรียงตามลำดับ

2. เพศของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

3. อายุของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

4. สถานภาพการสมรสของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

5. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

6. รายได้ต่อเดือนของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

7. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

8. ลักษณะงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

This research study on the quality of work life of toll collectors on Chalem Mahanakorn Expressway. It is a quantitative research. Intended to 1) to investigate the quality of work life of toll collectors on Chalem Mahanakorn Expressway, 2) to study the quality of work life of toll collectors on Chalem Mahanakorn Expressway, classified by personal factors , and 3) to study the quality of work life of toll collectors on Chalem Mahanakorn Expressway, classified by job descriptions. The sample of this research was 210 toll collectors on Chalem Mahanakorn Expressway. A questionnaire was used as a research tool. Data were analyzed using statistics, including percentage, mean, standard deviation, t-test, and F-test. The research results were summarized as follows:

1. Overall quality of work life of the sample was at a high level (4.00). When individual aspects were considered, an aspect with the highest level was Constitutionalism, Social Relevance, Growth and Security, Social Integration, Safe and Healthy Working Condition, and Total Life Space, respectively.

2. The sample with different gender had different quality of work life with a statistical significance level of 0.05.

3. The sample with different age had indifferent quality of work life.

4. The sample with different marital status had indifferent quality of work life.

5. The sample with different highest educational level had indifferent quality of work life.

6. The sample with different monthly income had indifferent quality of work life.

7. The sample with different years of working experience had different quality of work life with a statistical significance level of 0.05.

8. The sample with different work nature had indifferent quality of work life.

Keywords: Quality of Work Life

บทนำ

เนื่องจากสังคมไทยในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม ส่งผลทำให้วิถีทางในการดำเนินชีวิตของคนในสังคมต้องเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ทำให้ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาวะการดำเนินชีวิตของบุคคลเข้ามามีอิทธิพลในการกำหนดบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลมากขึ้น การทำกิจกรรมใดๆ ก็ตามให้ประสบความสำเร็จนั้น ขึ้นอยู่กับการทำงานของบุคคล ทรัพยากร

บุคคลจึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหารงาน ถ้าบุคคลในหน่วยงานมีความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลทำให้องค์กรหรือหน่วยงานนั้นย่อมมีประสิทธิภาพในการทำงาน การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือว่าเป็นสิ่งที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร

จากสภาวะสังคมไทยในปัจจุบันประชาชนส่วนใหญ่ใช้การสัญจรบนท้องถนนเป็นทางหลัก จึงทำให้เกิดปัญหาสภาพการจราจรที่ติดขัดมากในเขตเมืองและเขตชานเมือง ทางด่วน หรือทางพิเศษจึงเป็นทางเลือกอีกทางเลือกหนึ่งที่ดีที่สุด เพื่ออำนวยความสะดวกให้กับประชาชน การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (Expressway Authority of Thailand) ชื่อย่อ กทพ. (EXAT) เป็นรัฐวิสาหกิจ ในสังกัดกระทรวงคมนาคม ก่อตั้งขึ้นตามประกาศคณะปฏิวัติฉบับที่ 290 ลงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2515 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะสร้าง หรือจัดให้มีทางพิเศษด้วยวิธีการใดๆ ตลอดจนบำรุงรักษาทางพิเศษและดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวกับทางพิเศษ โดยเฉพาะในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล ภายใต้วิสัยทัศน์คือ “มุ่งมั่นพัฒนาทางพิเศษ เพื่อให้บริการที่ดี มีความคุ้มค่า สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย อย่างยั่งยืน” (<http://www.exat.co.th>)

การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนต้องการ และเป็นจุดเริ่มต้นของการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพ ถ้าหากบุคคลใดได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพึงพอใจหรือต้องการ ก็จะส่งผลทำให้ชีวิตมีความสุขและมีคุณค่ามากยิ่งขึ้น และยังจะช่วยส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นด้วย ด้วยเหตุผลเหล่านี้ จึงทำให้นักวิชาการมากมายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ได้พยายามทำการศึกษานวัตกรรมเกี่ยวกับองค์ประกอบและมีคุณภาพชีวิตในหลากหลายมุมมอง แต่ที่เป็นที่รู้จักกันอย่างกว้างขวางก็คือ Richard E. Walton (1973 หน้า 12-16) ซึ่งได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยใช้หลักในการพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ เป็นการศึกษาสภาพแวดล้อมส่วนบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับจะตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน ซึ่งเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

การทางพิเศษแห่งประเทศไทย (กทพ.) มีพนักงานและลูกจ้างรวมทั้งสิ้น 5,417 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่อยู่ในส่วนของงานจัดเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ซึ่งมีจำนวนถึง 2,391 คน (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย, แผนกข้อมูลระบบงานบุคคล, วันที่ 31 มีนาคม 2563) และผู้บริหารระดับสูงจะให้ความสำคัญกับพนักงานในส่วนงานนี้เป็นพิเศษ เนื่องจากพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรมุ่งสู่องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ตามระบบประเมินคุณภาพรัฐวิสาหกิจ (State Enterprise Performance Appraisal : SEPA) ซึ่งระบบดังกล่าวได้มีการกำหนดเกณฑ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เพื่อตรวจประเมินความสามารถขององค์กร ในการประเมินความต้องการขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคคล และความสามารถในการสร้างสภาพแวดล้อมของบุคลากรที่ส่งเสริมให้เกิดการดำเนินการที่ดี รวมทั้งตรวจประเมินการสร้าง ความผูกพัน การจัดการ และการพัฒนาบุคลากร เพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับภารกิจ ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการโดยรวมขององค์กร (การทางพิเศษแห่งประเทศไทย, แผนกพัฒนาระบบงานบุคคล, แผนกกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 - 2564) อย่างไรก็ตามหากพนักงานไม่พึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลทำให้การทำงานไม่มีประสิทธิภาพ แต่ถ้าหากพนักงานมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงานก็ย่อมส่งผลให้

การทำงานออกมามีประสิทธิภาพเช่นกัน งานจะมีคุณภาพได้นั้น ต้องเกิดจากการสร้างสรรค์ของ
คนทำงานที่มี

เนื่องจากการปฏิบัติงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษมีความสำคัญอย่างมากต่อ
ความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้ความสามารถและ
สามารถพัฒนาตนเองได้อยู่ตลอดเวลา ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรให้บรรลุผลตามภารกิจที่วางไว้ ดังนั้น ผู้วิจัย
จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษ
เฉลิมมหานคร ซึ่งผลการศึกษจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษานี้ไป
ปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทาง
พิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมี
ประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับการทางพิเศษแห่งประเทศไทยต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษ
เฉลิมมหานคร
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษ
เฉลิมมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษ
เฉลิมมหานคร จำแนกตามลักษณะงาน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษานี้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทาง
พิเศษเฉลิมมหานคร ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษาไว้ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีของ Richard E. Walton (1973) โดย
แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน
ที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคง
และความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย
ในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษ
เฉลิมมหานคร จำนวน 460 คน และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณหา
กลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
จำนวน 210 คน

3. ขอบเขตด้านตัวแปร

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพการสมรส 4) ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด 5) รายได้ต่อเดือน 6) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ลักษณะงานของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) หัวหน้าพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ 2) พนักงานควบคุมเก็บค่าผ่านทางพิเศษ 3) พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ

ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 1) ด้านค่าตอบแทนที่พอเพียงและยุติธรรม 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

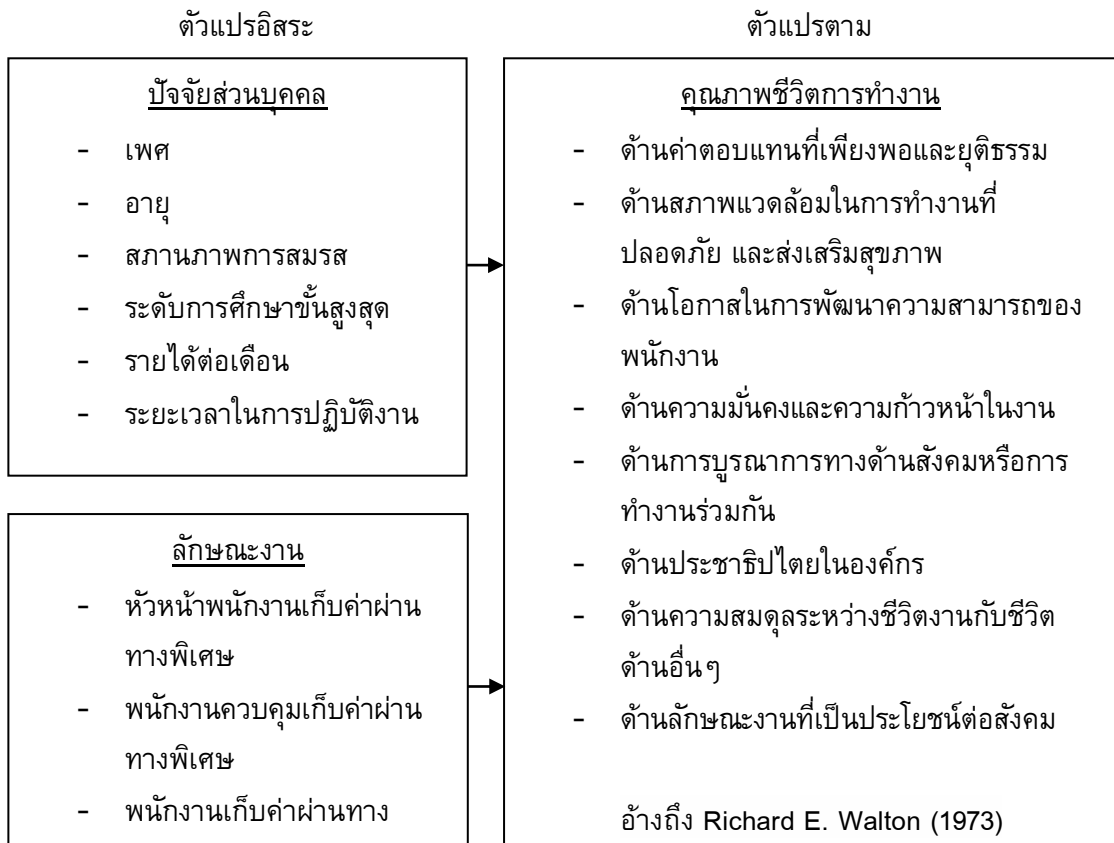
4. ขอบเขตด้านพื้นที่

พื้นที่ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ สายทางพิเศษเฉลิมมหานคร

5. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสำรวจเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ในช่วงเดือนเมษายน 2563 ถึงเดือนสิงหาคม 2563

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

สมมติฐานที่ 1 พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ ดังนี้

1. เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร

2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงจุดด้อย และเพิ่มจุดเด่นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผลกับองค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973 หน้า 11-21) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณลักษณะงานที่จะส่งผลทำให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Richard E. Walton (1973 หน้า 12-16) ได้กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่างๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสิน ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพในสังคมนั้นๆ แต่ในส่วนของค่าตอบแทนที่ยุติธรรม คือ การเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเทียมกัน

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Condition) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีหรือไม่ปลอดภัย ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อม และการควบคุมเกี่ยวกับเสียง รวมถึงการรบกวนทางด้านสายตา เพื่อให้พนักงานได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัยและเหมาะสมต่อร่างกายและจิตใจ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามความรู้และทักษะที่มี และมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานที่ทำในปัจจุบัน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ และรวมถึงการเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for Continued Growth And Security) หมายถึง องค์กรควรให้ความสนใจการให้พนักงานเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำเพื่อให้พนักงานทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานได้เพิ่มความรู้และทักษะในการทำงานให้มากขึ้น จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาในองค์กร ในสายงาน ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมการเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในสายงานที่ทำอยู่

5. ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration in The Work Organization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับ และการร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ปราศจากการมีอคติ นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนเองประสบความสำเร็จและมีคุณค่า

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutional in the Work Organization) หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน รวมทั้งการวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมต่อพนักงาน นอกจากนี้ควรมีการส่งเสริมให้เกิดความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และควรให้ความเสมอภาคและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ (Work and the Total Life Space) หมายถึง การที่พนักงานสามารถจัดเวลาในการทำงานของตนเองได้อย่างเหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่นๆ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (The Social Relevance of the Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มมูลค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร ได้แก่ พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ลักษณะงานประกอบด้วย หัวหน้าพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ พนักงานควบคุมเก็บค่าผ่านทางพิเศษ และพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ จำนวน 460 คน

กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ลักษณะงานประกอบด้วย หัวหน้าพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ พนักงานควบคุมเก็บค่าผ่านทางพิเศษ และพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ โดยใช้สูตรในการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan) จะได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน 210 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ตามกรอบแนวคิดทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล และลักษณะงาน

2. ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร

3. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร และเปรียบเทียบลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร โดยการทดสอบ T-Test และการทดสอบ F-test

สรุปผลการศึกษาวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 63.3 อยู่ระหว่างอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 52.9 สถานภาพโสดและสมรส คิดเป็นร้อยละ 47.6 ระดับการศึกษาขั้นสูงสุดปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 65.7 รายได้ต่อเดือน 15,001-30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.6 และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.9

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษคิดเป็นร้อยละ 61.4 รองลงมาคือ พนักงานควบคุมเก็บค่าผ่านทางพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 21.0 และลำดับสุดท้ายคือ หัวหน้าพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ คิดเป็นร้อยละ 17.6

พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานครมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.00 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .531 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.11 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .599 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานแยกเป็นรายด้าน ($n = 210$)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย (\bar{X})	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (SD)	ระดับ ความ คิดเห็น
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.93	.686	มาก
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.97	.611	มาก
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.94	.556	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	4.03	.714	มาก
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	.510	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.11	.599	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	3.93	.547	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.09	.632	มาก
รวม	4.00	.531	มาก

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1

พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1. ปัจจัยด้านเพศ พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

2. ปัจจัยด้านอายุ พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

3. ปัจจัยด้านสถานภาพการสมรส พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่แตกต่างกัน

4. ปัจจัยด้านระดับการศึกษาชั้นสูงสุด พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีระดับการศึกษาชั้นสูงสุดแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

5. ปัจจัยด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

6. ปัจจัยด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2

พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ปัจจัยด้านลักษณะงาน พบว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีลักษณะงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผลการศึกษาวิจัย

พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร มีความรู้สึกพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในทุกด้าน ที่ทางหน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทยมอบให้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ วิภา หวันแหงละ (2558) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาของ ทศนีย์ ซาดีไทย (2559) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต โดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของ ณิชภัทร ม่วงคำ (2559) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิ มิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี โดยรวมอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษาของ พิศโสภา ทีฆาวงค์ (2560) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งผลการศึกษาวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาพบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ทศนีย์ ซาดีไทย (2559) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด และรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุตารัตน์ สีสั่ง (2560) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ส่วนพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีเพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชภัทร ม่วงคำ (2559) ที่ได้

ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี ผลการศึกษาพบว่า เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย ที่มีเพศ ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผล การศึกษาของ วาริณี โพธิราช (2558) ที่ได้ทำการศึกษารื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างใน มหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมกุฏราชวิทยาลัย ที่มี ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทาง พิเศษเฉลิมมหานคร จากการศึกษาวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควร พิจารณาค่าตอบแทนของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร โดยนำ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมาพิจารณาปรับค่าตอบแทน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพใน ปัจจุบัน

2. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรจัดสรรเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร ให้มีความสมดุล เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาให้กับครอบครัวและได้มีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของ หน่วยงาน โดยไม่กระทบต่อตารางการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน หน่วยงานการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ควรมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่สามารถให้พนักงานเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกขึ้น เพื่อให้พนักงานได้เรียนรู้ และ นำมาปรับใช้ในการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ หน่วยงานการทางพิเศษ แห่งประเทศไทย ควรสำรวจอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้มีความเพียงพอและอยู่ในสภาพ ที่พร้อมใช้งาน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมในการทำงานมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. การวิจัยในครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตของการศึกษาให้กว้างขึ้น โดยทำการศึกษาทุกสาย ทางของการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

2. การวิจัยในครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรในการศึกษาและเพิ่มกระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลใน การทำวิจัย เพื่อจะได้เห็นมุมมองในแต่ละด้านได้ชัดเจนมากขึ้น

3. การศึกษางานวิจัยในครั้งต่อไปควรศึกษาความสัมพันธ์กันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน กับตัวแปรอื่นๆของพนักงานเก็บค่าผ่านทางพิเศษ ในสายทางพิเศษเฉลิมมหานคร

รายการอ้างอิง

Richard E. Walton (1973). Quality of Working Life: What is it?

สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563 จาก

https://scholar.google.co.th/scholar?q=walton+1973&hl=th&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholar

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.). (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข.

สืบค้นเมื่อ 27 เมษายน 2563 จาก

<https://www.happy8workplace.com/project/attach/book/EBOOKqwh.pdf>

ดาร์ตัน ครุฑสิทธิ์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กร

และการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนใน

เขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

<http://dspace.bu.ac.th/bitstream/123456789/1555/1/Sudarat.kroo.pdf>

ณิศภัทร ม่วงคำ. (2559). คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร: กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย

มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี.

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก.

สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

http://mis.krirk.ac.th/librarytext/MPA/2559/F_Nisaphat_%20Muangkam.pdf

สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน (สสปท.). (2562).

คุณภาพชีวิตในการทำงาน. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

<https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>

วิทยา อินทร์สอน. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.

สาขาวิชาช่างเชื่อมโลหะ วิทยาลัยเทคนิคสุรินทร์. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view2.php?id=773§ion=30&issues=74>

ภัทรพร วรกาญจนานนท์. (2558). องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานยุค

เทคโนโลยี : กรณีศึกษาธุรกิจเอกชนในประเทศไทย. คณะพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ

สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

http://www.hrd.nida.ac.th/hromd2015/UploadFile/datachange/datachange23_2015-09-10.pdf

Rethinam and Maimunah. 2008. International Journal for Quality Research.

สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก

<http://www.ijqr.net/journal/v7-n3/12.pdf>

- วาริณี โปธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นเมื่อ 28 เมษายน 2563 จาก http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5705034154_4946_3709.pdf
- อนันต์ แม่กอง. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอมายอ จังหวัดปัตตานี. สารนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2558/mpa/anant.pdf>
- วิภา หวันแหงะ. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโรงพยาบาลหาดใหญ่ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา. สารนิพนธ์เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและเอกชน มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <http://graduate.hu.ac.th/thesis/2558/mpa/Wipha.pdf>
- ทัศนีย์ ชาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ รายงานการวิจัยนี้ได้รับทุนอุดหนุนจากมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <http://libdoc.dpu.ac.th/research/159565.pdf>
- กนกวรรณ ทองคำ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ : ศึกษากรณี เรือนจำพิเศษกรุงเทพมหานคร และทัณฑสถานหญิงกลาง. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <https://cuir.car.chula.ac.th/xmlui/bitstream/handle/123456789/60673/5780602024.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- สุดารัตน์ สีสั่ง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการสาธารณะ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/57710266.pdf

- มาริสา จันท์ขุนทด. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง. งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <http://www2.gspa.buu.ac.th/library/is/mpa58/58930115.pdf>
- พิศโสภา ทีฆาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 http://www.graduate.cmru.ac.th/core/km_file/374.pdf
- มุฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี. วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและการจัดการการศึกษาอิสลาม. สืบค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2563 จาก <http://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/11813/1/TC1473.pdf>