

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงาน
ของพนักงาน กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย
อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

The Influence of Quality of Work Life on Job Satisfaction
A Case Study: The Biomass Power Plants in
Khun Tat Wai Sub-district, Chana District, Songkhla Province

ลักษณะงาน ผู้ช่วยสอน

บทคัดย่อ

การวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัย เป็นพนักงานทั้งหมดของโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ในระดับความเชื่อมั่น 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 134 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสะดวก (Convenience Sampling) เพื่อเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) สถิติการหาค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และสถิติสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression)

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี (ร้อยละ 47.0) สถานภาพสมรส (ร้อยละ 69.0) ศึกษาในระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 51.0) ตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 80.5) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 25,000 บาท (ร้อยละ 47.5) และมีอายุการทำงาน 6 – 10 ปี (ร้อยละ 46.5) และผลจากการวิจัยอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจของพนักงาน สามารถพยากรณ์ได้ว่าคุณภาพชีวิตด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ($\beta = 0.584, p < .001$) มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจของพนักงานสูงสุดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และรองลงมาเป็นด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.175, p < .05$) ตามลำดับ

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในการทำงาน, โรงไฟฟ้าชีวมวล

Abstract

This research investigated the influence of quality of work life on employee job satisfaction, with two objectives: 1) to examine the levels of quality of work life and job satisfaction among employees, and 2) to analyze the influence of quality of work life on employee job satisfaction. The sample consisted of employees at a biomass power plant in Khun Tat Wai Sub-district, Chana District, Songkhla Province. Using Taro Yamane's formula at a 95% confidence level, a minimum sample size of 134 was determined from a total population of 200 employees. Data were collected through questionnaires using convenience sampling and analyzed using frequency distribution, percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings revealed that the majority of respondents were male (73.0%), aged between 31–40 years (47.0%), married (69.0%), holding a bachelor's degree (51.0%), working at the operational level (80.5%), earning a monthly income of 15,001–25,000 baht (47.5%), and having 6–10 years of work experience (46.5%). Regarding the influence of quality of work life on employee job satisfaction, the results indicated that the dimension of socially beneficial work had the highest statistically significant influence on employee job satisfaction ($\beta = 0.584$, $p < .001$), followed by positive relationships with coworkers ($\beta = 0.175$, $p < .05$), respectively.

Keywords: Quality of Work Life, Job Satisfaction, Biomass Power Plant

บทนำ

ในยุคปัจจุบันที่สภาพแวดล้อมทางธุรกิจมีการแข่งขันสูงและเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นตัวแปรสำคัญในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพ สร้างสรรค์นวัตกรรม และเป็นการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรสู่สาธารณะ องค์กรชั้นนำส่วนใหญ่จึงมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้องค์กรเติบโตและสำเร็จตามเป้าหมายอย่างยั่งยืน (ภูวดล ตันจันดี และ ธิดารัตน์ พงษ์วัชรินทร์, 2568) ซึ่งการทำงานเป็นกิจกรรมที่ใช้เวลามากกว่าหนึ่งในสามของชีวิตของมนุษย์ และมีแนวโน้มที่จะมีสัดส่วนเพิ่มมากขึ้นในอนาคต โดยเฉพาะอย่างยิ่งการทำงานในภาคของอุตสาหกรรม ที่มีสัดส่วนมากที่สุดในโครงสร้างประชากรของประเทศ ทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นปัจจัยหลักในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ ดังนั้นภาครัฐและเอกชนจึงไม่ได้ให้ความสำคัญเพียงแค่การเพิ่มทักษะฝีมือเท่านั้น แต่ยังมุ่งเน้นที่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life: QWL) เพื่อสร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจให้แก่บุคลากร (เพ็ญพิชญา รักคา และ ปิยภรณ์ ชูชีพ, 2568)

คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงถือเป็นรากฐานสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน โดยมีปัจจัยเกื้อหนุนตั้งแต่ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความปลอดภัย ผลตอบแทนที่เป็นธรรม ไปจนถึงบรรยากาศในสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน องค์กรประกอบเหล่านี้สะท้อนถึงสภาพแวดล้อมทางจิตวิทยาที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรโดยรวม (จาตุรนต์ พุ่มเพชร, อิศระพงศ์ เฟียงผาย และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์, 2568) แต่อย่างไรก็ตามเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของแต่ละบุคคลนั้น จะมีความแตกต่างกันไปตามบริบทของสังคมและพื้นที่ชุมชน (Kanten & Sadullah, 2012)

โรงไฟฟ้าชีวมวลในตำบลขุนตดหวาย ประกอบด้วย โรงไฟฟ้าสงขลาไบโอ แมส (SKB) และโรงไฟฟ้าสงขลาไบโอเพาเวอร์ (SBP) ซึ่งทั้งสองโรงเป็นโรงไฟฟ้าขนาดเล็กมาก (Very Small Power Producer - VSPP) (คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน, 2564) สำหรับในพื้นที่ตำบลขุนตดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา การจัดตั้งโรงไฟฟ้าชีวมวลถือเป็นอุตสาหกรรมรูปแบบใหม่ที่ชุมชนให้ความคาดหวังสูง ทั้งในด้านการกระตุ้นเศรษฐกิจท้องถิ่นและการสร้างงาน เพื่อให้บุตรหลานไม่ต้องย้ายถิ่นฐานไปทำงานในพื้นที่ห่างไกล โดยข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของโรงไฟฟ้าชีวมวลทั้งสองโรง พบว่า บริษัทมีอัตราการจ้างงานพนักงานที่มีภูมิลำเนาในพื้นที่ ถึงร้อยละ 60 ขณะที่อีกร้อยละ 40 จำเป็นต้องสรรหาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านจากภายนอกเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะทางเทคนิคของโรงไฟฟ้าและลักษณะงานที่มีความเฉพาะทาง จากความหลากหลายของแหล่งที่มาพนักงานนั้น อาจส่งผลต่อความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันออกไป

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวลทั้งสองแห่ง เนื่องจากที่ผ่านมายังไม่มีการศึกษาเชิงลึกถึงคุณภาพ

ชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรในกลุ่มนี้ ผลการศึกษาที่ได้จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการช่วยให้องค์กรทราบถึงประเด็นที่ควรปรับปรุง และสามารถวางแผนบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานได้อย่างตรงจุดและยั่งยืนได้

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ในตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวล ในตำบลขุนตัดหวาย อำเภอจะนะ จังหวัดสงขลา

ทบทวนวรรณกรรม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life: QWL)

เพ็ญพิชญา รักคา และ ปิยภรณ์ ชูชีพ (2568) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการอ้างอิงแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) เป็นองค์ประกอบพื้นฐาน 8 ประการ ดังนี้

1. **ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ** พนักงานได้รับค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรือกับพนักงานอื่นในระดับเดียวกันและเพียงพอกับการดำรงชีวิตตามสภาวะของเศรษฐกิจ
2. **ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** งานที่พนักงานได้รับมอบหมายช่วยส่งเสริมให้กับพนักงานมีความรู้ความสามารถเพิ่มพูนให้ได้รับความรู้และทักษะในการทำงานใหม่ๆ แล้ว ยังช่วยให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า มีความมั่นคงในอาชีพ และมีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น
3. **ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ** ตำแหน่งงานหรืองานที่พนักงานได้รับมอบหมายเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถอย่างแท้จริง
4. **ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย** พนักงานมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ปราศจากความเสี่ยงต่ออันตรายและไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ เช่น อุณหภูมิ เสียง แสงสว่าง อุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัยส่วนบุคคล และความสะอาดของพื้นที่ที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด

5. **ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน** การทำงานร่วมกันเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นว่าตนมีคุณค่า มีความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ ได้รับการยอมรับและได้รับความร่วมมือในการทำงานได้ดี และหน้าที่งานนั้นยังเสริมสร้างให้พนักงานมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

6. **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน** พนักงานสามารถใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตประจำวันส่วนตัวได้อย่างสมดุล สามารถใช้ชีวิตส่วนตัวหรือมีเวลาสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

7. **ด้านการงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม** พนักงานรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานขององค์กรหรืองานที่ตนรับผิดชอบอยู่นั้นมีคุณค่าและส่งเสริมการมีความรับผิดชอบต่อสังคม

8. **ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล** พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเท่าเทียมกัน และสามารถแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือพนักงานสามารถกำหนดแนวทาง ข้อการแสดงความคิดเห็นต่างๆในการทำงานร่วมกันได้

จากผลการวิจัยของ Akinwale et al. (2025) แสดงความเชื่อมโยงระหว่างเสียงหรือความคาดหวังของพนักงานและคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) โดยพบว่า เมื่อพนักงานรู้สึกว่าเสียงหรือความคาดหวังของตนได้รับการตอบสนองในทิศทางที่ดีจะส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขาจะดีขึ้น ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้นจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน และความพึงพอใจในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี จิรินัง และชาญ ธาระवास (2563) ที่ได้ศึกษา พบว่าหากพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตดีขึ้นจะแสดงออกถึงความทุ่มเท ตั้งใจ และมีผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น

จากงานวิจัยข้างต้นสามารถกล่าวได้ว่า แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) มีความสอดคล้องและเป็นทิศทางเดียวกันกับโรงไฟฟ้าชีวมวล ที่ให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมคุณภาพชีวิตในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นสภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงทางรายได้ ความปลอดภัย ตลอดจนความรับผิดชอบต่อชุมชนและการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ด้วยเหตุนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน ไม่เพียงแต่เป็นปัจจัยพื้นฐานสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานเท่านั้น แต่ยังเป็นปัจจัยหลักที่ส่งผลโดยตรงต่อทัศนคติและความพึงพอใจของพนักงาน ซึ่งจะช่วยให้การวิเคราะห์และพัฒนาองค์กรเป็นไปอย่างแม่นยำและยั่งยืน

ความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction)

แนวคิดความพึงพอใจในงาน (Job Satisfaction) ของ Smith et al. (1969) เป็นองค์ประกอบด้านทัศนคติและความรู้สึกที่ซับซ้อน ซึ่งถือเป็นปัจจัยสำคัญของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน Aziri (2011) อธิบายได้ว่า ความพึงพอใจในงานจะเกิดขึ้นเมื่อพนักงานเกิดการรับรู้ว่าลักษณะงานที่ทำนั้นสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตนได้อย่างเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับแนวคิดของ Singh and Jain (2013) ที่ได้กล่าวถึงความพึงพอใจว่าเป็นภาพรวมของความรู้สึกเชิงบวกที่มีต่องาน ซึ่งต้องอาศัยปัจจัยสนับสนุนทั้งจากสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยและการจัดสมดุลชีวิตการทำงาน (Work life Balance) เพื่อเป็นแรงขับเคลื่อนให้พนักงานแสดงศักยภาพสูงสุดออกมา และจากผลการศึกษาของ ณัฐพงษ์ ก้อนเพชร และเสาวนีย์ สมันตรีพร (2567) พบว่า ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรไม่สามารถตอบสนองต่อความพึงพอใจได้ จะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานทำให้คุณภาพของงานลดลง ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน หรือความร่วมมือในกิจกรรมด้านต่างๆ ต่อองค์กรลดลง ซึ่งการแสดงพฤติกรรมเหล่านี้เกิดจากความไม่พึงพอใจจากการทำงาน และอาจจะลุกลามสู่ปัญหาการขาดงานหรือการลาออกได้

ทั้งนี้ แนวความพึงพอใจในการทำงานจากผู้วิจัยข้างต้น เป็นการเน้นย้ำข้อเท็จจริงว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบัน ความพึงพอใจในงานไม่ได้จำกัดอยู่เพียงการตอบสนองความต้องการระดับบุคคลเท่านั้น แต่ยังเป็นการเชื่อมโยงระหว่างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงานเข้ากับประสิทธิผลขององค์กร เพื่อมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานที่ยั่งยืนในระยะยาว เมื่อองค์กรสามารถยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ของพนักงานให้สอดคล้องตามความต้องการพื้นฐานได้อย่างครอบคลุมแล้วนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีจึงเป็นปัจจัยที่ผลักดันให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้นได้

สมมติฐานการวิจัย

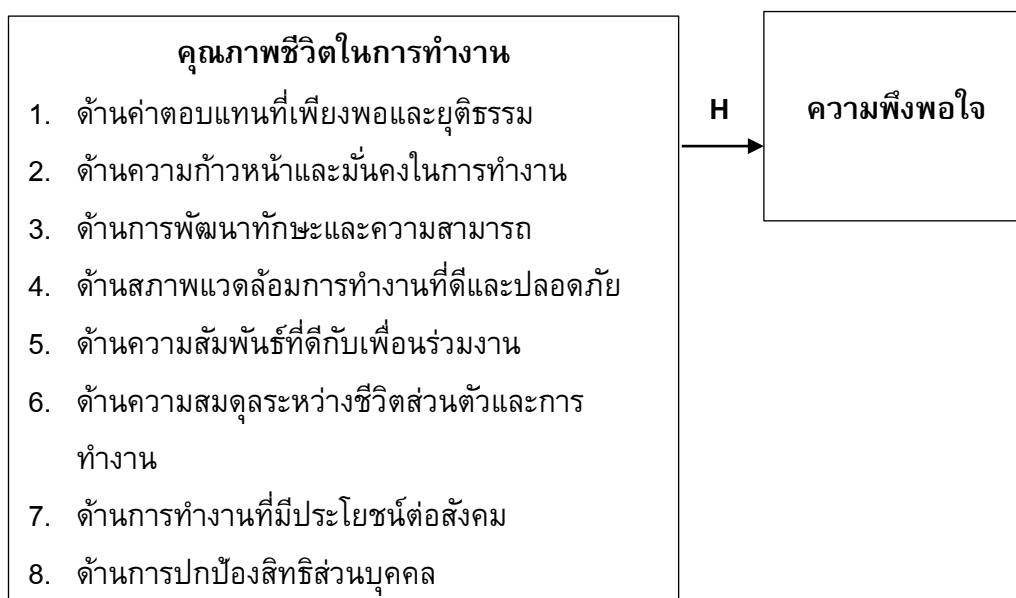
สมมติฐานแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ประกอบด้วยสมมติฐาน ดังต่อไปนี้

- H1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H3 ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H5 ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
- H6 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

H7 ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

H8 ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน

กรอบแนวคิด (Conceptual framework)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานทั้งหมดของโรงไฟฟ้าชีวมวล ตำบลขุนตืดห้วย อำเภोजะนะ จังหวัดสงขลา จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamané) ในระดับความเชื่อมั่น 95% (ณรงค์ เพ็ญจตุรัส และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2564) มีได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างขั้นต่ำ 134 คน ระยะเวลาเก็บข้อมูล 2 เดือน ตั้งแต่เดือนพฤศจิกายน - เดือนธันวาคม 2568

2. เครื่องมือวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ที่มีลักษณะเป็นแบบตัวเลือก (Checklist)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน จำนวน 26 ข้อ ประยุกต์คำถามมาจาก Swamy et al. (2015)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามแนวคิดความพึงพอใจในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ประยุกต์คำถามมาจาก Tan and Waheed (2011)

ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) ใช้เกณฑ์ 5 ระดับ ตามรูปแบบของลิเคิร์ต (Likert Scale) โดย 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง (Alkharusi, 2022) โดยกำหนดเกณฑ์การแปลความหมาย เพื่อจัดระดับคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจสามารถแบ่งช่วงระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้ (ณรงค์ เพ็ญจตุรัส และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค, 2564)

4.21 – 5.00	หมายถึง มากที่สุด	3.41 – 4.20	หมายถึง มาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ปานกลาง	1.81 – 2.60	หมายถึง น้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง น้อยที่สุด		

2.2 ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ ดังนี้

- Pre -Test ตรวจสอบความเข้าใจและความคิดเห็นจากแบบสอบถาม เพื่อนำมาปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องกับกลุ่มที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย จำนวน 4 คน
- Pilot Test นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพนักงานในธุรกิจโรงไฟฟ้าชีวมวล ที่ไม่ใช่กลุ่มเป้าหมาย 30 คน โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์ครอนบาคแอลฟา (Cronbach's Alpha) โดยมีค่าความน่าเชื่อถือและยอมรับได้ในงานวิจัย Cronbach's Alpha ควรมากกว่า 0.7 (Barbera et al., 2021) ซึ่งผลการทดสอบกับตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน เท่ากับ 0.701 – 0.827 โดยสามารถแยกแต่ละด้านได้ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (0.827) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (0.723) ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ (0.701) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย (0.804) ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (0.792) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (0.726) ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม (0.796) ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (0.775) จึงถือว่าเครื่องมือมีความเชื่อมั่นเพียงพอในการนำไปเก็บข้อมูลจริง

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลผ่านแบบสอบถามออนไลน์โดยใช้เครื่องมือ Google Forms มีขั้นตอนดังนี้ 1) สร้างลิงก์แบบสอบถามแยกตามหน่วยงานเพื่อความสะดวกในการติดตามและตรวจสอบอัตราการตอบกลับของแต่ละหน่วยงาน 2) กำหนดการตั้งค่าในระบบ Google Forms ให้จำกัดสิทธิ์การตอบเพียง 1 ครั้งต่อ 1 บัญชีผู้ใช้งาน เพื่อป้องกันการตอบข้อมูลซ้ำซ้อน และช่วยให้ข้อมูลที่ได้รับมีความเที่ยงตรง 3) ส่งลิงก์แบบสอบถามผ่านแอปพลิเคชันไลน์ ถึงพนักงานกลุ่มเป้าหมายทั้งในรูปแบบรายบุคคล และผ่านตัวแทนสายงานของแต่ละหน่วยงาน เพื่อเป็นการยืนยันตัวตนของพนักงานในสังกัด

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

4.1 การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงานของพนักงาน โดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ เพื่ออธิบายข้อมูลส่วนบุคคล สถิติการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้านและระดับความพึงพอใจ

4.2 การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) โดยใช้การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 73.0 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0 สถานภาพสมรส คิดเป็นร้อยละ 69.0 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 51.0 ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ 80.5 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15,001 -25,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.5 และมีอายุการทำงานเฉลี่ย 6 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 46.5

ตารางที่ 1

การวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
คุณภาพชีวิตในการทำงาน			
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.70	0.97	มาก
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	4.30	0.65	มากที่สุด
3. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ	3.93	0.85	มาก
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	4.01	0.85	มาก
5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.14	0.74	มาก
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	3.21	0.72	ปานกลาง
7. ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	4.10	0.84	มาก
8. ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	3.82	0.92	มาก
ความพึงพอใจในการทำงาน	4.08	0.83	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, S.D. = 0.65) รองลงมาในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 4.14$, S.D. = 0.74) ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 4.10$, S.D. = 0.84) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.01$, S.D. = 0.85) ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.85) ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X} = 3.82$, S.D. = 0.92) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.70$, S.D. = 0.97) และระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน ($\bar{X} = 3.21$, S.D. = 0.72) ตามลำดับ และพนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, S.D. = 0.83)

ตารางที่ 2

การวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคุณอธิธิพลคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ตัวพยากรณ์	B	Beta	t	Sig.
ค่าคงที่	0.179		0.866	.388
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	0.06	0.069	1.479	.141
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน	0.076	0.059	1.176	.241
3. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ	0.041	0.042	0.672	.503
4. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย	-0.06	-0.059	-1.281	.202
5. ด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	0.197	0.175	2.771	.006*
6. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน	-0.05	-0.047	-1.433	.154
7. ด้านการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม	0.581	0.584	10.327	.000**
8. ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล	0.104	0.115	1.944	.053

$R^2 = 0.902$, Adjusted $R^2 = 0.807$, $F = 104.739$

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} < 0.05$

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ $p\text{-value} < 0.001$

จากตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์พบว่า คุณภาพชีวิตด้านการการทำงานที่มีประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด ($\beta = 0.584$, $p < .001$) ตามด้วยคุณภาพชีวิตด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ($\beta = 0.175$, $p < 0.05$) ตามลำดับ โดยสามารถอธิบายค่าความแปรปรวนของตัวแปรได้เท่ากับร้อยละ 80.7 (Adjusted $R^2 = 0.807$) จึงยอมรับสมมุติฐานที่ H5 และ H7

ส่วนคุณภาพชีวิตด้านอื่นๆ ได้แก่ 1) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน 3) ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ 4) ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย 5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน และ 6) ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานโรงไฟฟ้าชีวมวลอย่างมีนัยสำคัญ จึงปฏิเสธสมมุติฐาน H1, H2, H3, H4, H6 และ H8

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยพบว่าแนวคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Walton (1973) มีความสอดคล้องกับสมมุติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางการวิจัย จำนวน 2 ด้าน จากทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม (H7)

ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานมากที่สุด ในทิศทางบวก สะท้อนให้เห็นว่าบริบทของโรงไฟฟ้าชีวมวลเป็นองค์กรที่มีภาพลักษณ์ที่ดีและมีกิจกรรม CSR ร่วมกับชุมชน ทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและได้รับยอมรับจากครอบครัวและชุมชน อาจส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในการทำงานที่มากกว่าเรื่องค่าตอบแทน สอดคล้องกับผลงานวิจัยของเพ็ญพิชญา รักคา และ ปิยภรณ์ ชูชีพ (2568) พบว่า หากพนักงานมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน จะช่วยสร้างความรู้สึผูกพันและพึงพอใจต่อการทำงานของพนักงาน

2. คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน (H5)

ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานลำดับรองลงมา พบว่า หากสถานที่ทำงานมีบรรยากาศที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานที่ดี มักมีผลต่อความพึงพอใจช่วยเพิ่มความพอใจในการทำงานให้กับพนักงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Akinwale et al. (2025) พบว่า หากหัวหน้างานมีทัศนคติที่ดีและเปิดกว้าง จะทำให้พนักงานรู้สึกมีตัวตนและมีคุณค่าซึ่งเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน

คุณภาพชีวิตด้านที่ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติสามารถอธิบายได้ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (H1) พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับทั้งที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงินมีความเหมาะสม เป็นมาตรฐานพื้นฐานที่พึงได้รับอยู่แล้วตามตำแหน่งงาน แต่สิ่งที่ทำให้พึงพอใจเพิ่มขึ้น อาจเป็นการได้ทำงานในองค์กรที่ทำให้ประโยชน์ต่อสังคมทำให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและได้รับยอมรับจากครอบครัวและสังคม แต่ในขณะที่อีกส่วนหนึ่งอาจมองว่ายังไม่สอดคล้องกับภาระงานหรือสภาวะเศรษฐกิจ

2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (H2) จากข้อมูลพบว่าพนักงานส่วนใหญ่มี อายุงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี และร้อยละ 80.50 ดำรงตำแหน่งในระดับปฏิบัติการ ที่แสดงถึงข้อจำกัดเส้นทางการเติบโตของสายอาชีพ (Career Path) ภายในองค์กร ซึ่งอาจมีสาเหตุมาจากอัตราการลาออกที่มีน้อย ส่งผลให้การขยับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปได้ยาก จึงไม่ส่งผลต่ออิทธิพลต่อความพึงพอใจ

3. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถ (H3) พนักงานอาจจะมองว่า เป็นเรื่องที่ถูกกำหนดไว้ใน Job Description ซึ่งพนักงานถือเป็นหน้าที่ปกติที่ต้องปฏิบัติ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามมาตรฐานขององค์กร จึงเกิดความรู้สึกเคยชินและเป็นกระบวนการทำงานปกติมากกว่าเป็นสิ่งสร้างความพึงพอใจ

4. ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย (H4) พนักงานอาจจะเกิดความเคยชิน หากองค์กรจัดสถานที่ได้ตามมาตรฐานความปลอดภัยอยู่แล้ว จึงไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานมากกว่าด้านอื่นๆ

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน (H6) จากข้อมูลพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ ร้อยละ 46.5 มีอายุงาน 6- 10 ปี อาจเป็นเพราะบริษัทมีการกำหนดรายละเอียดการทำงานของแต่ละกลุ่มงานไว้ชัดเจนแล้ว เช่น พนักงานฝ่ายผลิต จะต้องมีการทำงานเป็นกะ พนักงานซ่อมบำรุง จะต้องมีการ On call พนักงานจึงเข้าใจสภาพการทำงานเป็นอย่างดี จึงทำให้ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจ

6. ด้านการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล (H8) การเคารพสิทธิส่วนบุคคล เสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น การให้เกียรติ พนักงานพื้นฐานที่ได้รับสิทธิอยู่แล้ว จึงไม่ใช่แรงกระตุ้นพิเศษ อีกทั้ง พนักงานอาจจะยังรู้สึกว่าการเสนอความเห็นของตนเองนั้น อาจไม่ได้นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงที่แท้จริง หรือมีปัจจัยที่ส่งผลต่อความรู้สึกได้มากกว่า

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยต่อองค์กร

ด้านการงานที่มีประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นการสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับองค์กรที่มีต่อชุมชนอย่างต่อเนื่อง ควรเน้นการจัดกิจกรรมที่ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมกับคนในชุมชน (CSR) เพื่อให้พนักงานและชุมชนได้เห็นผลลัพธ์ว่าโรงไฟฟ้าชีวมวลได้ช่วยขับเคลื่อนเศรษฐกิจในชุมชน ทั้งด้านการจ้างงาน การสร้างรายได้จากการรับซื้อวัสดุเหลือใช้ทางการเกษตรเป็นเชื้อเพลิง เพื่อความสัมพันธ์อันดีต่อชุมชน ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจและตั้งใจให้รู้สึกว่าการดำเนินงานของตนเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือและพัฒนาชุมชน ซึ่งจะช่วยยกระดับความพึงพอใจในงานให้สูงขึ้นตามทัศนะของ Aziri (2011)

คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน การปรับเปลี่ยนรูปแบบจากกิจกรรม Team Building รูปแบบเดิมให้เป็นกิจกรรมที่เชื่อมโยงกับอัตลักษณ์และวัฒนธรรมท้องถิ่น เช่น การแข่งกีฬาพื้นบ้าน การร่วมทำบุญตามประเพณี หรือการทำกิจกรรมในชุมชนร่วมกันในนามบริษัท เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่ การจัดการที่สอดคล้องกับวัฒนธรรมจะทำให้พนักงานรู้สึกสบายใจ ภูมิใจและผูกพันกันในฐานะเพื่อนบ้านและเพื่อนร่วมงานไปพร้อมกัน ซึ่ง Glavas & Kelley (2014) ได้ยืนยันว่าการรับรู้ CSR ขององค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กรและความพึงพอใจในงาน โดยมีความหมายในงาน (work meaningfulness) เป็นกลไกสำคัญ

ข้อเสนอแนะสำหรับงานวิจัยครั้งถัดไป

1. การขยายขอบเขตการศึกษา ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับโรงไฟฟ้าประเภทอื่นในพื้นที่ใกล้เคียง เช่น โรงไฟฟ้าก๊าซธรรมชาติจะนะ เพื่อดูความแตกต่างของโครงสร้างคุณภาพชีวิตและการทำงานว่าเป็นอย่างไร
2. การเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลต่อความพึงพอใจมาศึกษาเพิ่มเติม เช่น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร วัฒนธรรมองค์กร หรือความผูกพันต่อองค์กร เพื่อให้สามารถอธิบายความแปรปรวนของความพึงพอใจได้ครอบคลุมมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- คณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน. (2564). ระเบียบคณะกรรมการกำกับกิจการพลังงาน ว่าด้วยการจัดหาไฟฟ้าจากผู้ผลิตไฟฟ้าขนาดเล็กมาก โครงการโรงไฟฟ้าชุมชนเพื่อเศรษฐกิจฐานราก (โครงการนำร่อง) พ.ศ. 2564. *ราชกิจจานุเบกษา*, เล่ม 138 ตอนที่ 12 ง. หน้า 25-45.
- จาดุรนต์ พุ่มเพชร, อิศระพงศ์ เฟื่องฉาย, และ ธรรมพงศ์ วงษ์สวัสดิ์. (2568). สวัสดิการแรงงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในอุตสาหกรรมการผลิต. *วารสารวิชาการเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรม*, 11(1), 25-39.
- ณรงค์ เพ็ญจตุรัส และ อัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2564). ผลกระทบระหว่างความผูกพันทุ่มเทของพนักงานที่มีต่องานคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อการตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่ง ในเขตนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง จังหวัดชลบุรี. *วารสารวิทยาลัยพาณิชยศาสตร์บูรพาปริทัศน์*, 16(1), 1-15.

- ณัฐพงษ์ ก้อนเพชร และ เสาวนีย์ สมันตรีพร. (2567). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานฝ่ายขายในธุรกิจอสังหาริมทรัพย์เขตพื้นที่
กรุงเทพมหานคร. *Journal of Buddhist Education and Research (JBER)*, 10(1),
143-156.
- เพ็ญพิชญา รักคา, และ ปิยภรณ์ ชูชีพ. (2568). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อ
ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษาเอกชน.
วารสารนวัตกรรมการจัดการศึกษาและการวิจัย, 7(2), 185–198.
- ภูวดล ตันจันดี, และ ธิดารัตน์ พงษ์วชิรินทร์. (2568). คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรม
องค์กรและความสุขในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน
ธนาคารอาคารสงเคราะห์ สำนักงานใหญ่. *วารสารวิชาการและวิจัย มหาวิทยาลัยภาค
ตะวันออกเฉียงเหนือ*, 15(3), 142–156.
- อรุณ ศรีระยับ, อรุณ รักธรรม, เพ็ญศรี ฉิรินทร์ และชาญ ธาระวาส. (2563). คุณภาพชีวิตในการ
ทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร. *วารสารเครือข่ายส่งเสริมการวิจัยทางมนุษยศาสตร์
และสังคมศาสตร์*, 3(3), 120-131.
- Akinwale, O. E., Asonye, B. O., Durojaiye, O. J., & Jogunomi, M. O. (2025). Employee
voice and quality of work-life (QWL) among the workforce of Amazon's United
Kingdom services limited. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*. Advance
online publication.
- Alkharusi, H. (2022). A descriptive analysis and interpretation of data from Likert scales
in educational and psychological research. *Indian Journal of Psychology and
Education*, 12(2), 13-16.
- Aziri, B. (2011). Job satisfaction: A literature review. *Management Research and
Practice*, 3(4), 77–86.
- Barbera, J., Naibert, N., Komperda, R., & Pentecost, T. C. (2021). Clarity on Cronbach's
alpha use. *Journal of Chemical Education*, 98(1), 257–258.
- Glavas, A., & Kelley, K. (2014). The effects of perceived corporate social responsibility
on employee attitudes. *Business Ethics Quarterly*, 24(2), 165–202.
- Kanten, S., & Sadullah, O. (2012). An empirical research on relationship quality of work
life and work engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 62, 360–
366.
- Singh, J. K., & Jain, M. (2013). A study of employees' job satisfaction and its impact on
their performance. *Journal of Indian Research*, 1(4), 105–111.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement: A strategy for the study of attitudes*. Rand McNally.
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of work life: Scale development and validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 297–300.
- Tan, T.-H., & Waheed, A. (2011). Herzberg's motivation-hygiene theory and job satisfaction in the Malaysian retail sector: The mediating effect of love of money. *Asian Academy of Management Journal*, 16(1), 73–94.
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 11–21.