

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

นางมะลิ อินกล้า

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง” มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความคิดเห็น และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ บุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง จำนวน 49 คน คัดเลือกโดยใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง เครื่องมือในการเก็บข้อมูล คือ แบบสอบถาม ประกอบด้วย คุณลักษณะบุคคลของบุคลากร คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร และแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทั้งหมด 8 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน และความภูมิใจในองค์กร วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบทางสถิติ t-test F-test ANOVA และ ทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.443 เมื่อพิจารณา

เป็นรายด้านแล้ว พบว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมากที่สุด มีเพียงด้านเดียว คือ การพัฒนาศักยภาพ ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ความมั่นคงความก้าวหน้าในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร ภาวะอิสระจากงาน และผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือนและตำแหน่งงานต่างกัน ในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น บุคลากรที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน ในภาพรวมมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และความภูมิใจในองค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สำหรับข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพบว่า 1) หน่วยงานควรรักษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรไว้ไม่ให้ลดน้อยลงไป โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 2) หน่วยงานควรมีระบบและกลไกในการคัดสรรบุคคลเข้าปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน 3) ให้รางวัลค่าตอบแทนแก่บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากร 4) ควรมีสวัสดิการรักษายาบาลที่มีคุณภาพและเข้าถึงได้ง่าย 5) ควรมีการพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศให้แก่บุคลากรทั้งสายสนับสนุนและสายวิชาการ และ 6) ควรมีกิจกรรมสัมพันธ์ในหน่วยงานให้มากขึ้น

ABSTRACT

“A Study of Quality of Work Life of Personnel at College of Hospitality and Tourism, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang campus” aimed to investigate opinions toward quality of work life of the personnel, factors affecting opinions, and suggestions on problems and guideline to promote quality of work life. This study employed survey research using questionnaire. The samples were 49 personnel at College of Hospitality and Tourism, Rajamangala University of Technology Srivijaya, Trang campus. They were selected using purposive sampling technique. The instrument was questionnaire survey consisting of personal characteristic, quality of work life, and guideline for developing quality of work life of the personnel. The quality of work life was divided into eight aspects: adequate and fair compensation, safe and healthy working conditions, development of human capacities, opportunity to growth and security, social integration in the work organization, constitution in the work organization, work and total life span, and, organizational pride. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test, ANOVA, and Scheffe’s method of multiple comparisons.

The finding revealed that all eight aspects of the quality of work life of the personnel was high (mean = 3.85, S.D. =0.443). The satisfaction towards quality of work life was very high in the development of human capacities aspect. The opportunity to growth and security, the social integration in the work organization, the constitution in the work organization, the safe and healthy working conditions, the organizational pride, the

work and total life span, and adequate and fair compensation, were, respectively reported a high level of satisfaction.

In addition, there was no significant difference in quality of work life of the personnel based on gender, age, level of education, salary, and position ($p < 0.05$). For the adequate and fair compensation, and, the organizational pride, there was significant difference between different periods of working time of the personnel ($p < 0.05$). Also, multiple comparisons showed no significant differences between the adequate fair compensation, and, the organizational pride.

The results on suggestions on problems and guideline to promote quality of work life indicated that 1) the college should remain the development of human capacities by promoting any training activities in order to continuously develop personnel capacities; 2) there should be a standard recruitment system; 3) there should be rewards for best practice personnel; 4) high quality and approachable welfare should be provided; 5) there should be a development on English proficiency for both lecturer and staff; and, 6) there should be more team building activities provided.

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยยังคงเผชิญกับการเปลี่ยนแปลง จึงต้องมีการเตรียมความพร้อมของคนและระบบให้สามารถปรับตัวพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต นักวิชาการต่างๆ พบว่ามนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรหนึ่งๆ ประสบความสำเร็จได้ จึงถือว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กร เพราะถ้าองค์กรได้คนดีมาทำงานในองค์กรก็จะเจริญก้าวหน้า และการที่องค์กรจะทำให้คนที่มีความสามารถอยู่กับองค์กรได้นานนั้น

ต้องทำให้บุคลากรทุกคนมีขวัญกำลังใจ มีความก้าวหน้า มีสวัสดิการ และมีความมั่นคงในการทำงาน เป็นต้น จึงจะทำให้บุคลากรที่มีความรู้และความสามารถเหล่านั้นอยู่ในองค์กรต่อไป (พงศ์ หรดาล, 2547, 242)

จากสภาพสังคมไทยที่มีการเปลี่ยนแปลงทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม จึงเป็นเหตุให้วิถีชีวิตเปลี่ยนแปลงไป ซึ่งส่งผลกระทบต่อบทบาทหน้าที่และคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น การศึกษา และพัฒนาคุณภาพชีวิตจึงมีผลต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือว่าบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ดังนั้นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะจะทำให้ทราบถึงสภาพความรู้สึกรังเกียจหรือความรู้สึกทางบวกของบุคลากร

จากการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยบริหารงานบุคคลมาอย่างต่อเนื่องพบว่าบุคลากรจำเป็นต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อันจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กร ผู้วิจัยจึงเกิดแนวคิดที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำมากำหนดนโยบายส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคุณลักษณะ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ค่าใช้จ่ายที่ต่างกัน
- 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะเกี่ยวกับปัญหาและแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

สมมุติฐานของการวิจัย

- 1) บุคลากรที่เพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 2) บุคลากรที่อายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 3) บุคลากรที่ระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 4) บุคลากรที่ระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 5) บุคลากรที่เงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
- 6) บุคลากรที่ตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม และเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง กลุ่มประชากร ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ จำนวน 49 คน

ตัวแปรอิสระ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากร ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพ
- ระดับการศึกษา
- ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
- เงินเดือน
- ตำแหน่งงาน
- ค่าใช้จ่าย

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน ประกอบด้วย

- ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ความปลอดภัยในการทำงาน
- การพัฒนาศักยภาพ
- ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

- สังคมสัมพันธ์
- ลักษณะการบริหารงาน
- ภาวะอิสระจากงาน
- ความภูมิใจในองค์กร

วิธีการดำเนินการวิจัย

1) ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ รวมจำนวนทั้งสิ้น 49 คน โดยใช้วิธีการแบบเจาะจงประชากร

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือและคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือโดยมีขั้นตอนดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัย

2) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือ

3) นำข้อมูลจากการศึกษามาสร้างแบบสอบถามเสนอผู้ทรงคุณวุฒิประเมินแบบสอบถามตามความเหมาะสม

4) ปรับปรุงเครื่องมือตามคำแนะนำ

5) จัดทำเครื่องมือฉบับสมบูรณ์เพื่อเก็บข้อมูลแบบเจาะจงประชากร จำนวน 49 คน ประกอบด้วย ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ

ลักษณะของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยใช้วิธีการแบบเจาะจงประชากร จำนวน 49 คน โดยค้นคว้าจากเอกสาร ตำรา และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไข ให้สอดคล้องกับหัวข้อการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน เงินเดือน ตำแหน่งงาน ค่าใช้จ่าย

ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง โดยใช้แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนการประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ โดยมีระดับ 1-5 ประกอบด้วย ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความปลอดภัยในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหารงาน ภาวะอิสระจากงาน ความภูมิใจในองค์กร

ตอนที่ 3 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรรายบุคคล โดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นอิสระ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละข้อ โดยใช้คำถามปลายเปิด

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเจาะกลุ่มเป้าหมายด้วยตัวเอง ซึ่งได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถาม
2. ดำเนินการตอบแบบสอบถาม
3. รวบรวมแบบสอบถามให้ครบ 49 ชุด
4. ตรวจสอบความถูกต้อง และความครบถ้วนของแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลมาประมวลผลและวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ใช้บรรยายข้อมูลเชิงคุณภาพด้วยค่าความถี่ร้อยละ ข้อมูลเชิงปริมาณบรรยายด้วยค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจ แปลความหมายโดยใช้การแปรผลระดับความพึงพอใจ แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

- 5 หมายถึง ความพึงพอใจมากที่สุด
 4 หมายถึง ความพึงพอใจมาก
 3 หมายถึง ความพึงพอใจปานกลาง
 2 หมายถึง ความพึงพอใจน้อย
 1 หมายถึง ความพึงพอใจน้อยที่สุด
- มีการแปลผลดังนี้
- 1.00 - 1.80 แปลผลเป็น น้อยที่สุด
 1.81 - 2.60 แปลผลเป็น น้อย
 2.61 - 3.40 แปลผลเป็น ปานกลาง
 3.41 - 4.20 แปลผลเป็น มาก
 4.21 - 5.00 แปลผลเป็น มากที่สุด

2. สถิติเชิงอนุमान ใช้เพื่อศึกษาปัจจัยด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One Way ANOVA) เปรียบเทียบมากกว่า 2 กลุ่ม และเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยด้วยวิธีการของ Scheffe (เซฟเฟ)

สรุปผลการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในภาพรวมบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านแล้ว พบว่า ระดับความเป็นจริงอยู่ในระดับ มากที่สุด มีเพียงด้านเดียว คือ การพัฒนาศักยภาพของบุคลากร รองลงมาคือ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความภูมิใจในองค์กร และภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เป็นอันดับสุดท้าย

ผลการทดสอบสมมุติฐาน

สมมุติฐานที่ 1 บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้บุคลากรที่มีเพศต่างกัน ลักษณะงานไม่มีการแบ่งแยก

หน้าที่ ระหว่างเพศชายหรือเพศหญิง ซึ่งผู้บริหารให้ความสำคัญเท่าเทียมกัน ทุกคนต้องปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้บรรลุผลสำเร็จตามที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และปัจจุบันมีการยอมรับในความสามารถของบุคคลมากกว่ามองว่าเป็นเพศชาย หรือเพศหญิง จึงทำให้บุคลากรทำงานเต็มความสามารถของตน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ สมิตา อันวงษ์ (2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่า ความแตกต่างของเพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมุติฐานที่ 2 บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้เป็นเพราะบุคลากรที่มีอายุมาก หรือมีอายุน้อย แต่มีการปฏิบัติงานตามภาระหน้าที่ ที่คล้ายคลึงกัน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ทำงานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแปไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้าน อายุ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 3 บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี และปริญญาโทขึ้นไป มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานที่ไม่แตกต่างกัน มีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการ

ทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ อภิชาติ ศรีเมือง (2539) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าความแตกต่างในด้าน ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาล มีความแตกต่างกัน

สมมุติฐานที่ 4 บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากหรือน้อย แต่มีการปฏิบัติงานในหน่วยงานเหมือนกัน และมีองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานคล้ายคลึงกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความภูมิใจในองค์กร เมื่อทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง อาจเป็นเพราะบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มีบุคลากรส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ที่เพิ่งเริ่มทำงานแต่มีอัตราค่าตอบแทนที่สูงกว่าข้าราชการ ส่วนด้านอื่นๆ ไม่พบความแตกต่าง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมิตา อันวงษ์ (2542) ซึ่งได้ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พบว่าความแตกต่างของ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

สมมุติฐานที่ 5 บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทาง

สถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากรได้รับเงินเดือนเหมาะสมกับงานที่รับผิดชอบ ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรที่มีเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ตรีชญา อุ่นเรือน (2545) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาเกษตรในส่วนกลาง พบว่าในปัจจุบันจ่ายเงินเดือนไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร

สมมุติฐานที่ 6 บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

บุคลากรที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมที่ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบุคลากร ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน เช่น ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย/พนักงานราชการ ลูกจ้างชั่วคราว และเจ้าเหมาบริการรายบุคคล สามารถยอมรับในคุณภาพชีวิตการทำงานของตนเอง ซึ่งมีความเหมาะสมในงานที่รับผิดชอบ กับค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ได้รับ จึงมีผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพรัตน์ รุ่งนกันต์ (2547) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยที่ปัจจัยทางด้าน ปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประสบการณ์การทำงาน เงินเดือน สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน ในขณะที่ เพศ วุฒิการศึกษา ระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันไม่มีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความแตกต่างกัน

จากการวิจัยเรื่อง ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ ของ นางกัลยารัตน์

มีลาภ (2553) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บมจ.ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า พบว่าองค์ประกอบ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านการพัฒนาตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น โดยรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ในแต่ละด้านเป็นดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานกำหนดค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่บุคลากรรับผิดชอบ ทำให้บุคลากรสามารถดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุข และได้รับสวัสดิการตามสิทธิที่ได้รับตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยจัดให้ทุกประการ ซึ่งบุคลากรมีความพึงพอใจมาก ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ในระดับที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย และสอดคล้องกับสารนิพนธ์ ของ รัชพล บุญอนุวัฒน์ (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับดี

2. ด้านความปลอดภัยในการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า หน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมด้านความปลอดภัยในการทำงาน เช่น จัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน จัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย บุคลากรมีความมั่นใจและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) ในระดับที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) และสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มาริน จันทรวงค์ (2556)

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการมากอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร รองลงมา คือ ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร ส่วนคุณภาพชีวิตที่บุคลากรมีความต้องการอยู่ในระดับพอใช้ มี 3 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตามลำดับ

3. ด้านการพัฒนาศักยภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลให้บุคลากรเข้ารับการอบรมด้านวิชาชีพเฉพาะที่สอดคล้องกับรายวิชาที่สอน และสอดคล้องกับงานที่ทำ อย่างน้อย ปีละ 1 เรื่อง และได้มีการจัดส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาการทำงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ออกาสบุคลากร นำความคิดใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ในระดับที่ 4 ความต้องการการยอมรับ และยกย่อง

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาตัวเอง เช่น ให้ออกงาน อบรม สัมมนา ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ผู้บริหารให้การสนับสนุนให้บุคลากรเจริญเติบโตในหน่วยงาน มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ซึ่งทำให้บุคลากรมีความมั่นคงในงานที่ทำ และสอดคล้องกับทฤษฎีมาสโลว์ (Maslow) ในระดับที่ 5 ความต้องการความสำเร็จและการประจักษ์ในตน ซึ่งสอดคล้องกับปัญหาพิเศษของ วรวุฒิ แก้วทองใหญ่ (2550) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่ พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านตำแหน่งที่จะให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ได้รับ

มอบหมายงานที่ทำให้ต้องใช้ความรู้ความสามารถที่สูงขึ้นเสมอ มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานมีภาระงานอยู่เสมอ บุคลากรคิดว่าประสบความสำเร็จในชีวิตหน้าที่การทำงานพอสมควร และหน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนที่มีความรู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ดี ผู้บังคับบัญชามีความเป็นกันเอง และปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเมื่อต้องทำงานเป็นทีม และส่วนใหญ่บุคลากรมีความสามัคคีในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มาริณ จันทรวงศ์ (2556) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็น วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ได้มีการแบ่งหน้าที่ตามโครงสร้างของหน่วยงานที่ชัดเจน มีการกำหนดแผนงาน หรือกิจกรรมของหน่วยงานที่ชัดเจน บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญต่อบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบรวมถึงการเสียสละเวลาและมีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ปฏิบัติงานพร้อมรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และดำเนินการแก้ไขปรับปรุง และห่วงใยในสวัสดิภาพของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มาริณ จันทรวงศ์ (2556) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็น พบว่าทุกประเด็นอยู่ในระดับดีเช่นเดียวกัน

7. ด้านภาวะอิสระจากงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสามารถจัดสรรเวลาการทำงานและภาระหน้าที่ในครอบครัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาสำหรับการทำกิจกรรมต่างๆ การสังสรรค์กับเพื่อนฝูง มีเวลาว่างสำหรับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และสามารถบริหารเวลาในการทำงานและพักผ่อนได้อย่างลงตัวและมีความสุข ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย ของ รัชพล บุญเนกวัฒนา (2551) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยพบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นด้านสมดุระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับดี

8. ด้านความภูมิใจในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าบุคลากรในหน่วยงานมีความภูมิใจ ที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรต่อการดำเนินงานต่างๆ ของหน่วยงาน เช่น ช่วยเหลือสังคมในรูปแบบต่างๆ ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศ ซึ่งบุคลากรส่วนมากไม่พอใจหากมีเพื่อนร่วมงานมีมุมมองต่อหน่วยงานในแง่ลบ ซึ่งสอดคล้องกับวิทยานิพนธ์ของ มาริณ จันทรวงศ์ (2556) เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นด้านความภูมิใจในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรแต่ละสังกัดในวิทยาเขตตรัง และใช้ข้อมูลของบุคลากรทั้งมหาวิทยาลัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนและเปรียบเทียบได้

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลืออย่างดีจากหลายๆ ฝ่าย โดยเฉพาะ

นายสุชาติ อินกล้า ผู้อำนวยการวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ที่ปรึกษางานวิจัย ที่ให้ข้อเสนอแนะด้วยดีเสมอมา พร้อมทั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย นิตริฐสุวรรณ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ปัทมกรณ์ อารีย์กุล ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณ ดร.ศิววงศ์ เพชรจุล รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการและวิจัย และอาจารย์ศุภิกา ธนะเสวตร หัวหน้าหน่วยวิจัยและพัฒนา วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว ที่ให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ รวมทั้งตรวจสอบ แก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เพื่อให้การทำวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น และขอบคุณบุคลากรของวิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง ทุกท่านที่ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการวิจัยในครั้งนี้ รวมถึงผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กล่าวนามที่ได้ให้ความช่วยเหลือ จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

คุณค่าแห่งวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบเพื่อบูชาพระคุณบิดา มารดา ครู อาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ให้ความเมตตาเกื้อหนุน

บรรณานุกรม

1. กัลยา ดิษเจริญ. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมกลางเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์. 2538
2. ตริชญา อุ่นเรือน. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาเกษตรในส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์มหาวิทยลัยเกษตรศาสตร์. 2545.
3. นพรัตน์ รุจณกานต์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการผู้โดยสารในฝ่ายการโดยสารของบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด. วิทยานิพนธ์มหาวิทยลัยเกษตรศาสตร์. 2547.
4. พงศ์ ทรดาล. จิตวิทยาอุตสาหกรรม (พิมพ์ครั้งที่ 7) กรุงเทพฯ. มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.2547.

5. ภูวนัย น้อยวงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแปไทย จำกัด. วิทยาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตร. 2541.
6. มาริน จันทรวงศ์. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม. 2556.
7. รัชพล บุญอเนกวัฒนา. คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. 2551.
8. วรุष्ณี แก้วทองใหญ่. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) สำนักงานใหญ่. ปัญหาพิเศษ มหาวิทยาลัยบูรพา. 2550.
9. สมิตา อ้นวงษ์. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช กรุงเทพมหานคร. 2542.
10. อภิชัย ศรีเมือง. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช. 2539.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ มะลิ อินกล้า

ประวัติการศึกษา

2548 ปริญญาตรี หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาการจัดการการท่องเที่ยวมหาวิทยลัยสุโขทัยธรรมาธิราช จังหวัดนนทบุรี

2540 ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง สาขาการท่องเที่ยว สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตวังไกลกังวล อำเภอหัวหิน จังหวัดประจวบคีรีขันธ์

ประวัติการทำงาน

ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ระดับปฏิบัติการ
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง

ปี 2552 - 2558 ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วย
บริหารงานบุคคล

ปี 2558 - ปัจจุบันปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วย
บริหารงานบุคคล และหัวหน้างานบริหารและวางแผน

ผลงานทางวิชาการที่ยอมรับ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
วิทยาลัยการโรงแรมและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
เทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย วิทยาเขตตรัง