

**ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานและการคุ้มครอง
ทางสังคมของแรงงานนอกระบบ กรณีศึกษา: พนักงานร้านอาหาร
ในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**

Factors Related to the Quality of Work Life and Social

Protection of Informal Workers:

A Case Study of the Restaurant Employees in Warinchamrab

Municipality, Ubon Ratchathani Province

ศรัณย์ วิสเพ็ญ¹ ปวีณา คำพุทะ² และศุภกัญญา จันทรุกขา²

¹สาขาวิชาเศรษฐกิจพอเพียง คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

²สาขาวิชาการจัดการ คณะบริหารศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานร้านอาหารจำนวน 250 ราย รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และสถิติเชิงอนุมาน

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 20 – 30 ปี ระดับการศึกษาอยู่ระหว่าง ม.1 – ม.6 เป็นแรงงานประเภทรายวัน ได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุ และสถานภาพ มีความสัมพันธ์ กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน การคุ้มครองทางสังคม แรงงานนอกระบบ

Abstract

The objectives of this research were to study the quality of work life and social protection of informal workers in Warinchamrab Municipality, Ubon Ratchathani. Data was collected through interviews of a sample group of 250 restaurant employees and data analysis was validated by means of descriptive and deductive statistics. Results revealed that most restaurant employees were females aged 20 to 30. Their education was at primary and high school levels. Most of them were paid daily, received less than 160 baht per day, and had no work experience. Most of the workers used the government health scheme. Their quality of work life was at the medium level. The study revealed that age was conversely related to the quality of work life and those of single status had a higher quality of work life than those who were married.

Keywords: Quality of work life, social protection, informal worker

1. บทนำ

สถานการณ์ทางเศรษฐกิจของประเทศไทยในปัจจุบันยังต้องเผชิญกับปัจจัยเสี่ยงหลายด้านด้วยกัน ดังนั้นจึงมีผู้ประกอบการจำนวนหนึ่งจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงานใหม่เพื่อรักษาฐานความสามารถในการแข่งขันด้วยการลดจำนวนแรงงานลง ซึ่งแรงงานไทยส่วนใหญ่ยังคงเป็นแรงงานนอกระบบ

สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2548) ได้ให้ความหมาย แรงงานนอกระบบว่า หมายถึง ผู้ที่มีงานทำที่อยู่ในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน ซึ่งจากการสำรวจของสำนักงานสถิติแห่งชาติในปี 2552 พบว่า ในจำนวนผู้มีงานทำทั้งสิ้น 38.4 ล้านคน มีผู้ทำงานที่ไม่ได้รับความคุ้มครอง และไม่มีหลักประกันทางสังคมจากการทำงาน หรือเรียกว่าแรงงานนอกระบบ 24.3 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 63.4 และที่เหลือเป็นผู้ที่ทำงานในระบบ หรือแรงงานในระบบ จำนวน 14.1 ล้านคน หรือคิดเป็นร้อยละ 36.6 เมื่อเปรียบเทียบข้อมูลตั้งแต่ปี 2548 จนถึงปี 2552 พบว่า ผู้ทำงานที่เป็นแรงงานนอกระบบมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยในปี 2548 มีแรงงานนอกระบบ 22.5 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 62.1 และปี 2552 เพิ่มขึ้นเป็น 24.3 ล้านคน คิดเป็นร้อยละ 63.4 จะเห็นได้ว่าในช่วงเวลา 5 ปีที่ผ่านมา มีจำนวนแรงงานนอกระบบเพิ่มขึ้น 1.8 ล้านคน หรือเพิ่มขึ้นร้อยละ 1.3 โดยส่วนใหญ่แรงงานนอกระบบจะทำงานอยู่ในภาค

ตะวันออกเฉียงเหนือมากที่สุด รองลงมาเป็นภาคเหนือ ภาคกลาง ภาคใต้ ตามลำดับ จากตัวเลขปัจจุบันสามารถกล่าวได้ว่าแรงงานนอกระบบเป็นแรงงานที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ

แรงงานนอกระบบ สามารถแบ่งตามลักษณะของการทำงานได้เป็น 3 ประเภท คือ

1. แรงงานนอกระบบภาคเกษตร เช่น แรงงานรับจ้างในเกษตรกรรมที่รวมถึงการทำนา ทำไร่ ทำสวน ประมง และเลี้ยงสัตว์ รวมทั้งเกษตรกรพันธะสัญญา เป็นต้น

2. แรงงานนอกระบบภาคการผลิต เช่น ผู้รับงานมาทำที่บ้าน ผู้ประกอบอุตสาหกรรมในครัวเรือน หรือ ธุรกิจการผลิตขนาดเล็ก กลุ่มผู้ผลิต สินค้าหนึ่งตำบลหนึ่งผลิตภัณฑ์ (OTOP) เป็นต้น

3. แรงงานนอกระบบภาคการบริการ เช่น แรงงานที่ทำงานในร้านขายอาหารขนาดเล็ก เช่น พนักงานเสิร์ฟ คนล้างจาน และคนปรุงอาหาร เป็นต้น

เทศบาลเมืองวารินชำราบ อำเภอวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี มีชุมชนที่ต้องดูแลทั้งหมด 28 ชุมชน การสำรวจข้อมูลทางด้านประชากรและบ้านจากทะเบียนบ้าน พบว่าจำนวนประชากรแฝงและจำนวนบ้านเพิ่มขึ้น นอกจากนี้เทศบาลเมืองวารินชำราบได้ขึ้นทะเบียนผู้ประกอบการร้านอาหารในปี 2553 เพิ่มขึ้นรวมทั้งหมด 236 ร้าน

เนื่องจากผู้วิจัยได้ทำงานในฐานะหัวหน้าคณะทำงานวิเคราะห์ภาวะเศรษฐกิจจังหวัดอุบลราชธานี ต้องนำเสนอข้อมูลต่อคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด ผู้วิจัยจึงมีเห็นว่าควรที่จะศึกษาปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และการคุ้มครองทางสังคมของแรงงานนอกระบบดังกล่าว เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนวทางการแก้ปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในคณะกรรมการพิจารณาอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัด เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปวางแผนหรือกำหนดนโยบายที่จะเป็นประโยชน์ต่อแรงงานนอกระบบต่อไป

การศึกษาครั้งนี้จึงศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับอายุ และประสบการณ์ และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการศึกษาและสถานภาพสมรสของแรงงานนอกระบบในร้านอาหารของเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี จากการศึกษาครั้งนี้จะได้ข้อมูลที่ในปัจจุบันเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานที่รับผิดชอบทางด้านแรงงาน อันจะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจในการทำงานของแรงงานนอกระบบ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton ถูกนำมาประยุกต์ใช้เพื่อให้เหมาะสมกับกลุ่มตัวอย่างซึ่งได้องค์ประกอบของคุณภาพ

ชีวิตการทำงานทั้งหมด 4 องค์ประกอบ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงาน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และการพัฒนาความสามารถของบุคคล และแนวคิดของฮาร์เปอร์ ที่ได้กล่าวถึงปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์การทำงาน กนกพรพรณ จันทรวงษ์ (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถาบันบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุ 20 ไม่เกิน 30 ปี วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือน 4,001 ไม่เกิน 5,000 บาท มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ทั้งอายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และประสบการณ์ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ก้องภวนองเนื่อง (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุ 41 ปีขึ้นไป วุฒิการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. มีรายได้ต่อเดือน 10,000 ไม่เกิน 15,000 บาท มีระยะเวลาทำงานมากกว่า 16 ปี เป็นลูกจ้างรายวัน ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง พบว่า อายุ การศึกษา รายได้ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. วิธีการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี โดยเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนอกระบบในร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี

2.1 ประชากรที่ศึกษาและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ พนักงานร้านอาหารในเขตเทศบาลเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ซึ่งในกรณีไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอน จึงคำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ทราบค่าประชากรโดยกำหนดค่าเปอร์เซ็นต์ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง (e) เท่ากับ 0.05 และค่าสัดส่วนของแรงงานนอกระบบจากการสำรวจล่วงหน้า (P)

เท่ากับ 0.8 ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 246 ราย เพื่อให้นักวิจัยมีคุณภาพยิ่งขึ้นผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างทั้งหมด 250 ราย และใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบบใช้วิจารณญาณ (Judgment Sampling)

2.2 สมมติฐานการวิจัย

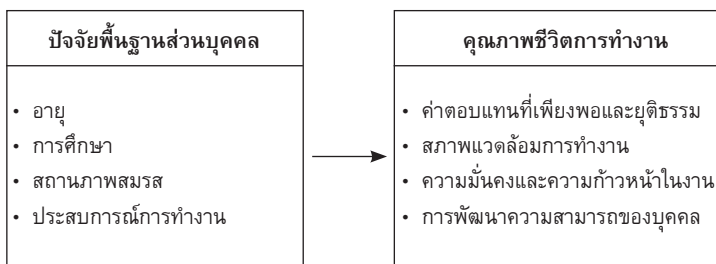
- 2.2.1 อายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2.2 ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2.3 การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
- 2.2.4 สถานภาพต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.3 ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระ และตัวแปรตาม สามารถอธิบายได้ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



2.4 นิยามศัพท์เฉพาะ

2.4.1 การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2.4.2 สภาพแวดล้อมการทำงาน (working condition) ผู้ปฏิบัติงานควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

2.4.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) หมายถึง การให้ความสนใจในการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานมากกว่าที่让他ทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

2.4.4 การพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) หมายถึง โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

2.4.5 การคุ้มครองทางสังคม หมายถึง การแทรกแซงของรัฐที่มุ่งเน้นเพื่อช่วยเหลือกลุ่มคนและชุมชนที่ยากจนที่สุด ดำรงชีวิตอยู่อย่างล่อแหลมที่สุด ให้จัดการกับความเสี่ยงต่างๆ ได้ดีขึ้น และช่วยเหลือผู้ยากจน ผู้ด้อยโอกาสที่ขาดความสามารถในการทำงานหารายได้

2.4.6 แรงงานนอกระบบ หมายถึง พนักงานที่ทำงานในร้านอาหารโดยทำหน้าที่พนักงานเสิร์ฟมากที่สุด และเป็นผู้ที่ไม่ได้เข้าระบบประกันสังคมจากการทำงาน

2.5 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ส่วน โดยส่วนที่ 1 2 และ 4 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) สำหรับส่วนที่ 3 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) และส่วนที่ 5 ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) สำหรับส่วนที่ 3 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างไปทดลอง (Try-Out) กับกลุ่มประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ต้องการศึกษา ได้แก่ พนักงานร้านอาหารที่ตั้งอยู่นามมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี เขตเทศบาลตำบลศรีโค (ซึ่งใช้แทนพนักงานร้านอาหารในเทศบาลเมืองวารินชำราบ) จำนวน 30 ชุด ทดสอบคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยวิธีวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ปรากฏผลได้ค่า 0.897

2.6 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้มาแล้วบันทึกลงในโปรแกรมเพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยแบบสอบถามส่วนที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List) ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปออกมาเป็นร้อยละ (Percentage) ส่วนที่มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean:) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation :S.D.) การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับอายุและประสบการณ์ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Coefficient) และการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับการศึกษาและสถานภาพสมรส โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างของตัวแปรเป็นรายกลุ่มสำหรับการศึกษา และสถานภาพสมรส กรณีพบค่าแตกต่างเป็นรายกลุ่มจะวิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างรายกลุ่มเป็นรายคู่อีกครั้งโดยใช้ Scheffe Analysis และการคำนวณหาข้อมูลเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ที่มีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open-Ended) ใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วสรุปออกมาเป็นค่าความถี่ (Frequency) โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย

3. ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาลักษณะข้อมูลทั่วไป พบว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี ระดับการศึกษา ม.1- ม.6 เป็นแรงงานประเภทรายวัน โดยได้รับน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน มีค่าทิป ได้รับน้อยกว่า 51 บาทต่อวัน ไม่มีค่าเบี้ยขยัน ระยะเวลาในการทำงานที่ร้านน้อยกว่า 12 เดือน ไม่มีประสบการณ์การทำงานมาก่อน ระยะเวลาทำงานปกติน้อยกว่า 9 ชั่วโมงต่อวัน มีเวลาพักระหว่างทำงานเฉลี่ย 1-2 ชั่วโมงต่อวัน และเป็นสมาชิกการคุ้มครองทางสังคม โดยเลือกการประกันสุขภาพถ้วนหน้า ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1 เพศ		
ชาย	63	25.2
หญิง	187	74.8
2 อายุ		
ต่ำกว่า 20 ปี	68	27.2
20 – 30 ปี	135	54.0
มากกว่า 30 ปี	47	18.8
3 การศึกษา		
ต่ำกว่า ป.6	40	16.0
ม.1 – ม.6	191	76.4
ปริญญาตรี	19	7.6
4 ประเภทแรงงาน		
รายวัน	181	72.4
รายเดือน	10	4.0
รายสัปดาห์	59	23.6
5 รายได้รายวัน		
น้อยกว่า 160 บาท	116	64.1
161 – 200 บาท	55	30.4
มากกว่า 200 บาท	10	5.5
6 ทิปต่อวัน		
น้อยกว่า 51 บาท	68	44.44
51 – 100 บาท	54	35.30
มากกว่า 100 บาท	31	20.26
7 ประสบการณ์ก่อนมาทำงาน		
ไม่มี	131	52.4
1 – 12 เดือน	117	46.8
มากกว่า 12 เดือน	2	0.8

ตารางที่ 1 (ต่อ) ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะข้อมูลทั่วไป	จำนวน (คน)	ร้อยละ
8 การประกันสุขภาพถ้วนหน้า		
ไม่เลือก	58	23.2
เลือก	185	74.0
ไม่ตอบ	7	2.8

ผลการวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาคูณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต่อต้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องนภา นองเนื่อง (2552) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรีอยู่ในระดับปานกลาง ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1. ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.90	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.20	0.55	ปานกลาง
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.68	ปานกลาง
4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.02	0.78	ปานกลาง
รวม	3.15	0.46	ปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ปรากฏว่า การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมกับอายุ มีค่าเท่ากับ -0.212 ซึ่งเป็นค่าลบ และมีค่าเข้าใกล้ 0 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมกับอายุ มีความ

สัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน และอายุมีส่วนในการอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานได้ร้อยละ 5 ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550) ที่พบว่า อายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เนื่องจากงานบริการเป็นงานที่หนักโดยเฉพาะการทำหน้าที่เสิร์ฟอาหารซึ่งจะต้องมีความอดทนในการทำงานเป็นพิเศษ ดังนั้นพนักงานที่มีอายุน้อยมีแนวโน้มที่จะทนต่องานที่ลำบากมากกว่าพนักงานที่อายุมาก ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวม

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่างคุณภาพชีวิตภาพรวมกับอายุ	250	-0.212	0.00*	ต่ำ

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ผลปรากฏว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุ มีค่าเท่ากับ -0.282 ซึ่งเป็นค่าลบ และมีค่าเข้าใกล้ 0 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุ มีความสัมพันธ์กันต่ำ ซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน และอายุมีส่วนในการอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมได้ร้อยละ 7 ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550) ที่พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุมีความแตกต่างกัน ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่างด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมกับอายุ	250	-0.282	0.00*	ต่ำ

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ปรากฏว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน กับอายุ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.
ระหว่างด้านสภาพแวดล้อมการทำงานกับอายุ	250	-0.017	0.779

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ผลปรากฏว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กับอายุ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.
ระหว่างด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานกับอายุ	250	-0.017	0.779

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านอายุ ปรากฏว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับอายุ มีค่าเท่ากับ -0.183 ซึ่งเป็นค่าลบ และมีค่าเข้าใกล้ 0 สามารถแปลผลได้ว่า ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กับอายุ มีความสัมพันธ์กันต่ำมาก ซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน และอายุมีส่วนในการอธิบายตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ได้ร้อยละ 3 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.	ระดับความสัมพันธ์
ระหว่างด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลกับอายุ	250	-0.183	0.003*	ต่ำมาก

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านประสิทธิภาพการทำงาน ปรากฏว่า ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน ซึ่งได้ขัดแย้งกับงานวิจัยของ กนกพรณ จันทรวงษ์ (2550) และก้องนภา นองเนื่อง (2552) ที่พบว่า ประสิทธิภาพที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจจะเนื่องมาจากพนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่ที่ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลทำงานในร้านอาหารขนาดเล็กที่มีคนงานเพียงไม่กี่คนจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพในการทำงาน ดังนั้น ประสิทธิภาพในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กัน ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงค่าสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน

ความสัมพันธ์	n	r	Sig.
ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน	250	0.064	0.311

* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านการศึกษา ปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวม ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ก้องนภา นองเนื่อง (2552)

ที่พบว่า การศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจาก ส่วนใหญ่พนักงานร้านอาหารและลูกจ้างประจำจะมีการศึกษาระดับมัธยม หรือต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และในความเป็นจริงคนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีก็ยังไม่มาสมัครทำงานเสิร์ฟในร้านอาหารขนาดเล็กเหล่านี้ ดังนั้น การศึกษาที่แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานก็ไม่แตกต่างกัน ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	N	F	P
1.ค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.90	250	1.66	0.19
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.22	0.55	250	0.00	0.99
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.68	250	0.09	0.92
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.02	0.78	250	0.28	0.76
ภาพรวม	3.15	0.46	250	0.50	0.61

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบระหว่างตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน กับปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลด้านสถานภาพ ผลปรากฏว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้งในด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล และภาพรวม แตกต่างกัน ส่วนด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ไม่แตกต่างกัน ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งได้สอดคล้องกับ กนกพรพรณ จันทรวงษ์ (2550) ที่พบว่า สถานภาพแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อเปรียบเทียบเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรมก็มีความแตกต่างกันเมื่อเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานบริการที่มีสถานภาพโสดย่อมมีปัญหาในชีวิตน้อยกว่าคนที่มีความครอบครัว ดังนั้น สถานภาพที่แตกต่างกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานก็แตกต่างกัน ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงค่าสถิติเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานกับสถานภาพ

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	Mean	S.D.	N	F	P
1.คำตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	2.97	0.90	250	2.96	0.03*
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	3.22	0.55	250	0.03	0.99
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.40	0.68	250	1.11	0.35
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.02	0.78	250	4.38	0.01*
ภาพรวม	3.15	0.46	250		0.02*

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

เมื่อทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่จากการทดสอบ Post Hoc โดยใช้ Scheffe Analysis ผลปรากฏว่ากลุ่มสถานภาพสมรสต่างกันที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีจำนวน 1 คู่ ได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล กลุ่มสถานภาพโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสถานภาพสมรสเป็นรายคู่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพสมรส	$\bar{X}$	กลุ่มสถานภาพสมรส			
			1	2	3	4
1.คำตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม	1.โสด	3.07	-	0.32	0.17	0.82
	2.สมรส	2.75		-	0.15	0.50
	3.หม้าย	2.90			-	0.65
	4.หย่า/แยก	2.25				-
2.สภาพแวดล้อมการทำงาน	1.โสด	3.22	-	0.00	0.03	0.07
	2.สมรส	3.22		-	0.03	0.07
	3.หม้าย	3.25			-	0.10
	4.หย่า/แยก	3.15				-

ตารางที่ 11 (ต่อ) แสดงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
สถานภาพสมรสเป็นรายคู่

องค์ประกอบคุณภาพชีวิต การทำงาน	สถานภาพ สมรส	$\bar{X}$	กลุ่มสถานภาพสมรส			
			1	2	3	4
3.ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.โสด	3.38	-	0.11	0.02	0.48
	2.สมรส	3.48		-	0.08	0.58
	3.หม้าย	3.40			-	0.50
	4.หย่า/แยก	2.90				-
4.การพัฒนาความสามารถของบุคคล	1.โสด	3.11	-	0.32*	0.17	0.91
	2.สมรส	2.79		-	0.16	0.59
	3.หม้าย	2.95			-	0.75
	4.หย่า/แยก	2.20				-

* นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. สรุปและข้อเสนอแนะ

4.1 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีและไม่มีประสบการณ์ทำงานมาก่อนหรือถ้ามีก็ไม่เกิน 1 ปี ซึ่งได้มีคุณสมบัติที่ตรงกับความต้องการของแรงงานไร้ฝีมือที่กระทรวงแรงงานกำหนด โดยที่แรงงานไร้ฝีมือ หมายถึง แรงงานที่มีวุฒิการศึกษาไม่เกินชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 6 ทั้งที่เพิ่งจบการศึกษาหรือจบมาหลายปีแล้วแต่ไม่เคยทำงานหรือเคยทำงานมาแล้ว แต่รวมระยะเวลาการทำงานกับที่ทำอยู่ในปัจจุบันไม่เกิน 1 ปี และเป็นประเภทแรงงานรายวัน โดยได้รับค่าจ้างน้อยกว่า 160 บาทต่อวัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำของจังหวัดอุบลราชธานีที่ปัจจุบันได้รับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ 171 บาทต่อวัน ตามที่คณะกรรมการมีมติเห็นชอบประกาศคณะกรรมการค่าจ้าง เรื่องอัตราค่าจ้างขั้นต่ำ (ฉบับที่ 5) เมื่อวันที่ 9 ธันวาคม พ.ศ. 2553 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2554 ที่คณะกรรมการค่าจ้างกำหนดตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 3) โดยคณะกรรมการค่าจ้างมีแนวคิดเกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำว่า “เป็นอัตราค่าจ้างที่เพียงพอสำหรับแรงงานไร้ฝีมือ 1 คน ให้สามารถดำรงชีพอยู่ได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจและสังคมในท้องถิ่น” แต่จากการสอบถามผู้ที่เกี่ยวข้องถึงสาเหตุ

ที่นายจ้างให้ค่าจ้างต่ำกว่าที่กฎหมายกำหนดเนื่องจากนายจ้างมีความคิดว่า พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่จะได้รับค่าทิปจากการบริการในแต่ละวันอยู่แล้วซึ่งเมื่อรวมกับค่าจ้างที่หักกันจะมากกว่าอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด

ผู้วิจัยได้สอบถามประเด็นนี้ต่อหัวหน้าสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจังหวัดอุบลราชธานีที่เป็นผู้ที่รับผิดชอบเรื่องนี้โดยตรง พบว่า เป็นเรื่องที่น่าใจหายเพราะค่าทิปจะคล้ายกับค่าตอบแทนพิเศษที่ได้รับจากลูกค้าที่พอใจในการบริการ ซึ่งไม่เกี่ยวกับอัตราค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายแรงงานกำหนดจึงไม่สามารถนำมารวมกันเพื่อรวมเป็นอัตราค่าจ้างได้ ดังนั้น ผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรเร่งประชาสัมพันธ์ให้นายจ้างเข้าใจความหมายของค่าจ้างขั้นต่ำตามที่กฎหมายกำหนด และควรสุ่มตรวจสอบผู้ประกอบการร้านอาหารเพื่อตัดเตือนและลงโทษในกรณีที่ไม่ปฏิบัติตามกฎหมายแรงงาน

4.2 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีระบบการคุ้มครองทางสังคม เช่น โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า (30 บาทรักษาทุกโรค) และรัฐบาลปัจจุบันได้เปลี่ยนจากบัตร 30 บาทรักษาทุกโรคมาใช้เป็นบัตรประชาชนแทน จึงทำให้แรงงานนอกระบบเหล่านี้มีระบบการคุ้มครองทางสังคมกันทุกคน ดังนั้นถ้าหากเกิดอุบัติเหตุที่ต้องมีค่าใช้จ่ายสูง รัฐบาลจะเป็นผู้ดูแลภาระค่าใช้จ่ายเหล่านี้แทน เสมือนกับผู้มีรายได้ที่เสียภาษีทั้งประเทศช่วยกันแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายในการรักษาให้แก่แรงงานนอกระบบเหล่านี้ ที่ส่วนใหญ่เป็นคนที่มีรายได้น้อยและไม่ค่อยได้รับโอกาสในสังคม

4.3 พนักงานร้านอาหารส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง และอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน กล่าวคือ ยิ่งมีอายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานยิ่งต่ำลง และอายุก็มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนเพียงพอและยุติธรรม และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยไปในทิศทางตรงกันข้ามกัน นั้นหมายความว่า พนักงานร้านอาหารเมื่อมีอายุมากขึ้นจะไม่ได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม และไม่ได้รับโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานจะต้องเข้าไปช่วยเหลือแรงงานที่อายุน้อยเหล่านี้ ให้ได้รับการอบรมเพื่อพัฒนาฝีมือเพื่อที่จะมีโอกาสได้รับค่าจ้างที่เพียงพอและยุติธรรม

4.4 กลุ่มพนักงานร้านอาหารที่มีสถานภาพโสดจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่ากลุ่มสถานภาพสมรส ดังนั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น สถาบันพัฒนาฝีมือแรงงาน และสำนักงานสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานจะต้องให้ความช่วยเหลือต่อแรงงานกลุ่มที่สมรสแล้วเป็นพิเศษเพื่อที่จะทำให้แรงงานกลุ่มนี้ได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ได้ให้การสนับสนุนทุนวิจัย งบประมาณประจำปี 2553 และผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการให้ข้อมูล ตลอดจนนักศึกษาที่ช่วยปฏิบัติงานในการเก็บรวบรวมข้อมูลจนครบถ้วนสมบูรณ์

เอกสารอ้างอิง

- กนกพรรณ จันทรวงษ์. 2550. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานบริการน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.
- ก้องนา นองเนื่อง. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างประจำส่วนภูมิภาคในจังหวัดนนทบุรี**. สารนิพนธ์คณะรัฐศาสตร์ : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ธานีทร์ ศิลปจารุ. 2551. **การวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS**. พิมพ์ครั้งที่ 9 กรุงเทพมหานคร: เอส. อาร์. พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- มัทธนา เพชรมณี. 2552. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างรับเหมาช่วงภายหลังประกาศใช้พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551**. วิทยานิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ศักดิ์ชัย กุสวีสต์. 2548. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในสถานประกอบการขนาดเล็กในอำเภอถิ่น จังหวัดลำปาง**. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุภาวดี อินทพันธ์. 2551. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นกรณีศึกษา:อุตสาหกรรมยานยนต์ในจังหวัดชลบุรี**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- อรรถัย วงศ์ภักดี. 2549. **คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตะวันออก ในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- John K.Layer. 2008. **"The effect of cognitive demands and perceived quality of work life on human performance in manufacturing environments."** International journal of industrial ergonomics.
- Korawan Printarakul. 2008. **Quality of work life of laboratory personnel in Siriraj Hospital**. Thesis Master of Science Mahidol University.