

**บรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal
ของกลุ่มคนวัยทำงาน ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา**
**Organizational Climate influencing quality of work life in the New normal setting of
Working age group in Hat Yai District, Songkhla Province**

อภิชนา รัญธร¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา และเพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เป็นงานวิจัยเชิงปริมาณ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ประชากรกลุ่มวัยทำงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 400 คน ซึ่งเครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลโดยใช้ Independent T-test และ F-test (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปรจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่โดยใช้วิธี LSD นอกจากนี้ ใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ทำงานในระดับปฏิบัติงาน และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี
2. บรรยากาศองค์กรในภาพรวมมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน ตามลำดับ โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน
3. กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มี เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ไม่แตกต่างกัน และกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal แตกต่างกัน

¹ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยบริการเฉลิมพระเกียรติจังหวัดสงขลา มหาวิทยาลัยรามคำแหง

4. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 และมีค่าความสัมพันธ์ที่ระดับ 0.71

5. บรรยากาศองค์กร ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

คำสำคัญ : บรรยากาศองค์กร, คุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal, กลุ่มคนวัยทำงาน

ABSTRACT

This research aimed to compare the quality of life in the new normal work style classified by personal factors of the working people in Hat Yai district, Songkhla province. And to study organizational climate affecting the quality of life in the new normal work style of the working people in Hat Yai district, Songkhla province. This is quantitative research. The sample used in the study such as working people in Hat Yai district, Songkhla province 400 people. The tool used is a questionnaire. The statistics used in data analysis by SPSS for Windows Program are Frequency, Percentage, Mean, Standard Deviation. Moreover, Independent T-test and F-test (One-way ANOVA) were employed to compare the quality of life in the new normal work style of the working people in Hat Yai district, Songkhla province, categorized by personal factors. In case of it had statistically significant different testing a pair of variables by Least Square Difference methods (LSD). In addition, using Pearson's Correlation Coefficient and analyze by Stepwise Multiple Regression.

The finding was:

1. That most of the sample were female, aged 21 to 30 years old, single status, graduated with a bachelor's degree, monthly income between 10,001-20,000 baths, work in an operational position, and had 1-5 years of work experience.

2. The attitude on organizational climate factor for overall at the highest level. When considering each aspect, it was found that the highest level in aspects was recognition, organizational structure, work responsibility, support, and commitment, respectively. The aspect with a high level was the performance standard.

3. The working people in Hat Yai district, Songkhla province with gender, ages, status, monthly income, position level, and work periods different, affecting the quality of life in the new

normal work style was no different. And the working people in Hat Yai district, Songkhla province with education different, affecting the quality of life in the new normal work style was different.

4. The organizational climate had a high positive correlation with the quality of life in the new normal work style of the working people in Hat Yai district, Songkhla province with a statistical significance at 0.00 level and has a relationship of 0.71

5. The organizational climate factor, commitment and support affecting the quality of life in the new normal work style of the working people in Hat Yai district, Songkhla province.

Keywords : Organizational Climate, Quality of Life in the New Normal Work Style, Working People

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
2. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

สมมติฐานของการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal แตกต่างกัน
2. บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
3. ปัจจัยส่วนบุคคลและบรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประเภทการวิจัย
การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ซึ่งผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
2. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
ประชากร คือ ประชากรกลุ่มวัยทำงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 150,410 คน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรอย่างง่ายของยามาเน่ (สูตรรัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557, หน้า 51-52) ได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ผู้วิจัยใช้ระยะเวลาในการดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือนกรกฎาคม-กันยายน พ.ศ. 2564

4. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

4.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย 2 ตัวแปร ดังนี้ (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน (2) บรรยากาศองค์กร ของ Stringer (2002) อ้างถึงใน กรปวีณ์ ตากำ และ กฤษดา เขียววัฒนสุข (2559) ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

4.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร

Halpin and Croff (1996) อ้างถึงใน วชิระ สรรพศรี (2559) กล่าวว่า บรรยากาศองค์กร หมายถึง สภาพแวดล้อมขององค์กร ซึ่งรับรู้โดยบุคลากรในองค์กรทั้งทางตรงและทางอ้อม และมีอิทธิพลต่อการจูงใจ รวมถึงการปฏิบัติงานในองค์กร โดยการศึกษานี้ของ Stringer (2002) อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล (2558) ได้อธิบายถึงองค์ประกอบของบรรยากาศองค์กร 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโครงสร้าง ด้านมาตรฐาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านการสนับสนุน และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิกาน (2533) อ้างถึงใน สุตารัตน์ ครุฑสีก (2557) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ในองค์กรและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ ซึ่งเป็นการสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และทำให้น่าสนใจอย่างมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองของความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้ นอกจากนี้ Cascio (2003) อ้างถึงใน นาวิ อูตร และคณะ (2561) ได้กล่าวสรุปถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการได้รับการพัฒนาทักษะและการใช้ความสามารถ ด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการได้รับการปกป้องสิทธิส่วนบุคคล

แนวความคิดเกี่ยวกับความปกติใหม่ (New Normal)

Barnes, Stuart J. (2020) อ้างถึงใน พีรพัฒน์ ใจแก้วมา (2563) ได้ทำการศึกษาเรื่อง “Information management research and practice in the post-covid-19 world.” แสดงให้เห็นว่าการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ได้เปลี่ยนแปลงชีวิตมนุษย์และสังคมโลกอย่างสิ้นเชิงในหลาย ๆ ด้าน ซึ่งความพยายามของมนุษย์จะกระตุ้นให้เกิดการปรับตัวเข้ากับ “ความปกติใหม่” ผ่านความจำเป็นในด้านต่างๆ ทั้งการทำงาน การศึกษา การดูแลสุขภาพ ความบันเทิง และการพักผ่อน ซึ่งสภาพแวดล้อมใหม่ต่าง ๆ เหล่านี้จะช่วยสร้างโอกาสแบบที่ไม่เคยมีมาก่อน นอกจากนี้ ศูนย์วิจัยกสิกรไทย (2564) ได้ศึกษาเรื่อง Work From Home วิถีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล จากการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมองว่าการทำงานที่บ้านช่วยให้คุณภาพชีวิตดีขึ้น มีเวลาอยู่กับครอบครัว สามารถบริหารเวลาระหว่างชีวิตประจำวันกับการทำงาน (Work Life Balance) ได้ การทำงานมีประสิทธิภาพเนื่องจากไม่ต้องประชุมตลอดเวลา สุขภาพดีขึ้น และมีความยืดหยุ่นด้านเวลาทำงาน อย่างไรก็ดี ในอีกมุมหนึ่งของการทำงานที่บ้าน ก็อาจจะไม่ได้ตอบโจทย์การทำงานได้อย่างราบรื่น โดยอุปสรรคจากการทำงานที่บ้าน อาทิ ไม่มีความคล่องตัวเหมือนกับการทำงานที่ออฟฟิศ ทั้งปัญหาด้านอุปกรณ์การทำงานและระบบไอที ปัญหาการสื่อสารระหว่างลูกทีมและหัวหน้า การติดต่อสื่อสารนอกเวลางานที่มากขึ้น และปัญหาในเรื่องของความไวเนื้อเชื่อใจระหว่างพนักงานและหัวหน้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

กาญจนสุดา เฟิงภู (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า 1) บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ 3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก

อรรรวรา กล้าหาญ (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีเพศ อายุ สถานภาพ อายุงาน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน และพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ที่มีระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม และด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ (2563) ได้ศึกษาเรื่อง การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New Normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลท่าวังทองมีแรงจูงใจและความพึงพอใจหลังการจัดกิจกรรมเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานยุค New Normal ในระดับดีมาก และอยากให้มีการจัดกิจกรรมลักษณะแบบนี้ในปีต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ประชากรกลุ่มวัยทำงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา จำนวน 150,410 คน (กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ประชากรกลุ่มวัยทำงาน ช่วงอายุ 15-60 ปี ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งสุ่มมาเป็นตัวอย่าง โดยเป็นการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรอย่างง่าย (Simple Random Sampling) ของยามาเน่ (สุदारัตน์ ครุทสิก, 2557, หน้า 51-52) ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.95 และความคลาดเคลื่อนในการสุ่มตัวอย่างที่ระดับ 0.05 ซึ่งได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 400 คน จากนั้นใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ในการเก็บข้อมูลให้ครบถ้วนตามต้องการโดยไม่มีกฎเกณฑ์แน่นอน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ส่วนต่อมาเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 30 ข้อ และส่วนสุดท้ายเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 34 ข้อ ซึ่งแบบสอบถามในส่วนที่ 2 และ 3 มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ของลิเคิร์ต (Likert Scale) (นิรัญญา แซ่ตั้ง, 2559)

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติต่าง ๆ ดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ บรรยากาศองค์กร โดยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นตารางประกอบคำบรรยาย และการแปลผล 5 ระดับ (นริญา แซ่ตั้ง, 2559)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inference Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

2.1 ใช้สถิติ Independent T-test เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal

2.2 ใช้สถิติ F-test (One-way ANOVA) เพื่อทดสอบความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ทั้งนี้ หากพบความแตกต่างระหว่างตัวแปร จะนำไปสู่การเปรียบเทียบโดยใช้วิธี LSD

2.3 ใช้สถิติทดสอบความสัมพันธ์ของสองตัวแปร (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

2.4 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา โดยใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2555 อ้างถึงใน ศศิธร คงอุดมทรัพย์ และ พงศิษฐ์ ทวีซพงษ์, 2564, หน้า 81)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 71.3 ช่วงอายุระหว่าง 21-30 ปี คิดเป็นร้อยละ 55.8 สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.3 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 48.3 ระดับตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 69.5 และมีอายุการทำงาน 1-5 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.0

บรรยากาศองค์กร

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของบรรยากาศองค์กร พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด (Mean = 4.25, S.D. = 0.54) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมากที่สุด ได้แก่ ด้านการได้รับการยอมรับ (Mean = 4.31, S.D. = 0.61) ด้านโครงสร้างองค์กร (Mean = 4.27, S.D. =

0.63) ด้านความรับผิดชอบในงาน (Mean = 4.27, S.D. = 0.57) ด้านการสนับสนุน (Mean = 4.25, S.D. = 0.61) และด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (Mean = 4.24, S.D. = 0.62) ตามลำดับ โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับมาก ได้แก่ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน (Mean = 4.15, S.D. = 0.61)

ส่วนที่ 2 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal แตกต่างกันได้ สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

เพศ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .367 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีเพศต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

อายุ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .206 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

สถานภาพ ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .128 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีสถานภาพต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

ระดับการศึกษา ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .031 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แตกต่าง เมื่อเปรียบเทียบโดยใช้วิธี LSD พบว่า กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาโทมีคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal น้อยกว่า กลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี

รายได้ต่อเดือน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .527 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

ระดับตำแหน่ง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .111 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

อายุการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ค่า Sig. (2-tailed) มีค่าเท่ากับ .439 ซึ่งมากกว่าค่านัยสำคัญทางสถิติที่กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 ดังนั้น กลุ่มคนวัยทำงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน จึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานรูปแบบ New Normal ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ไม่แตกต่าง

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า บรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 1.00$) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานข้อ 3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เมื่อพิจารณาการเลือกตัวแปรอิสระเข้าสมการพยากรณ์ พบว่า ตัวแปรที่ถูกเลือกเป็นตัวแปรพยากรณ์ จำนวน 2 ตัวแปร คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X_6) และด้านการสนับสนุน (X_5) ตามลำดับ โดยตัวแปรที่ดีที่สุดที่ถูกเลือกเข้ามาก่อน คือ ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X_6) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.809 มีอำนาจในการพยากรณ์ 0.654 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรต่อมา คือ ด้านการสนับสนุน (X_5) ถูกเลือกเข้าสมการเป็นลำดับที่สอง มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ 0.849 มีอำนาจในการพยากรณ์ 0.721 มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเพิ่มขึ้นจากเดิม 0.04 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์เพิ่มขึ้นจากเดิม 0.067 และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการพยากรณ์ในแต่ละขั้นตอนที่ทดสอบ พบว่ามีค่าเพิ่มขึ้นทุกขั้นตอนซึ่งค่าการพยากรณ์เพิ่มขึ้นในแต่ละขั้นตอนจากเดิมอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงว่า ด้านความยืดหยุ่นผูกพัน (X_6) และ ด้านการสนับสนุน (X_5) มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้แก่ $Y = 0.809 + 0.604 X_6 + 0.0317 X_5$

อภิปรายผล

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal แตกต่างกัน

จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับรายได้ต่อเดือน ระดับตำแหน่ง และอายุการทำงาน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ไม่แตกต่างกัน จึงไม่เป็นไปตามหรือไม่สนับสนุนสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กาญจนสุดา เฟิงภู (2562) ที่ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ในทางตรงกันข้าม ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เนื่องจากระดับการศึกษาเป็นหนึ่งในคุณสมบัติของประชากร ซึ่ง ยุกบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) อ้างถึงใน ณิชฐิตา สกุลตันดิเมธา (2559) ได้กล่าวไว้ว่า พฤติกรรมของมนุษย์เกิดขึ้นมาจากแรงบังคับภายนอก และความเชื่อที่ว่าคุณสมบัติของ

ประชากรที่แตกต่างกัน ส่งผลให้พฤติกรรมแตกต่างกันไปด้วย ทั้งนี้ ผู้วิจัยจึงมีความเห็นว่าพฤติกรรมที่แตกต่างกันอันเนื่องมาจากความแตกต่างของระดับการศึกษาของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ อาจกล่าวได้ว่าผู้ที่มีการศึกษาสูงมีแนวโน้มที่จะนำองค์ความรู้มาปรับใช้ในการทำงานรูปแบบ New Normal ได้ดีกว่า ส่งผลต่อความรู้สึกพึงพอใจที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ที่มากกว่า ทั้งนี้ ผลลัพธ์ดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 บรรยากาศองค์กรมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.00 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง ($r = 0.71$, Sig. = 0.00) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า บรรยากาศองค์กรด้านที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สูงที่สุด คือ ด้านโครงสร้างองค์กร รองลงมา คือ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ทั้งนี้ ผู้วิจัยมีความเห็นว่าบรรยากาศองค์กรที่ดีจะส่งผลต่ออารมณ์และทัศนคติเชิงบวกของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งมีผลเชื่อมโยงต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานรูปแบบ New Normal ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นิรัญญา แซ่ตั้ง (2559) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กร การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์กรทั้ง 5 ด้าน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

สมมติฐานที่ 3 บรรยากาศองค์กรมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา

จากผลการวิจัย พบว่า บรรยากาศองค์กร ในด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการสนับสนุน มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ตามลำดับ โดยผู้วิจัยมีความเห็นว่าทุกสถานที่ล้วนมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลในแต่ละมิติ สำหรับมิติของคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal นั้น แน่นนอนว่าบรรยากาศในองค์กรย่อมส่งผลต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรภายในองค์กร รวมถึงผลลัพธ์ของงาน และความพึงพอใจของตัวพนักงานเองด้วย ดังนั้น องค์กรที่มีความยืดหยุ่นผูกพัน และมีการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ย่อมส่งผลถึงความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อันนำไปสู่คุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานรูปแบบ New Normal นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กุลธิดา ศรีสุวรรณ (2559) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์กรที่ส่งผลต่อ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยบริษัท ทีทีเอส ซูเปอร์ การ์ด จำกัด จังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ประสพ อินสุวรรณ (2557) ที่ศึกษาเรื่อง บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .796, p < .001$)

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยในครั้งนี้

1. จากการศึกษา พบว่า บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงานในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ซึ่งผลลัพธ์ดังกล่าวสามารถนำมาปรับใช้ในการปรับปรุงหรือพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของบุคลากรในองค์กร ทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชน ผ่านการสร้างบรรยากาศที่ดีในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศที่ดีในด้านโครงสร้างองค์การ ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน และด้านความรับผิดชอบในงาน ซึ่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ในระดับสูง

2. รายงานผลการวิจัยฉบับนี้สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานแบบปกติสู่การทำงานรูปแบบ New Normal ที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันและอาจเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต โดยการมุ่งความสำคัญไปสู่การสร้างบรรยากาศองค์การที่ดีอย่างสูงสุดในด้านที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ได้แก่ บรรยากาศองค์การในด้านความยืดหยุ่นผูกพัน และด้านการสนับสนุน ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กรในท้ายที่สุด

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยในอนาคต

1. การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษากับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา เพียงเท่านั้น สำหรับการวิจัยในอนาคต ผู้วิจัยที่มีความสนใจในประเด็นการวิจัยที่คล้ายคลึงกันกับหัวข้อวิจัยนี้ ควรมีการทำวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างในพื้นที่อื่น ๆ เพื่อให้ทราบถึงความคล้ายคลึงกัน หรือความแตกต่างของกลุ่มตัวอย่างเดียวกันในพื้นที่ที่แตกต่างกัน ซึ่งอาจนำไปสู่การค้นพบปัจจัยอื่นที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานรูปแบบ New Normal ของกลุ่มคนวัยทำงาน ซึ่งแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่

2. การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) สำหรับการวิจัยในอนาคต เพื่อให้ได้ผลการวิจัยในเชิงลึกมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยที่มีความสนใจในประเด็นการวิจัยที่คล้ายคลึงกันกับหัวข้อวิจัยนี้ อาจใช้แนวทางการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ร่วมด้วย เช่น การสนทนากลุ่ม (Focus Group) หรือการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) เป็นต้น

เอกสารอ้างอิง

- กัลยารัตน์ วีระชนชัยกุล. (2558). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรกลุ่ม เจเนอเรชั่นวายที่ปฏิบัติงานภาคธุรกิจพลังงานและสาธารณูปโภค ในประเทศไทย. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/handle/123456789/5295>
- ณรงค์ ใจเที่ยง และคณะ. (2563). การเพิ่มประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานยุค New normal ของเทศบาลตำบลท่าวังทอง อำเภอเมืองพะเยา จังหวัดพะเยา. วารสารจันทร์เกษมสาร, 26(2), 149-163. สืบค้นจาก <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/crujournal/article/view/246098/169825>
- นาวิ อุต และคณะ. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. วารสาร มหาวิทยาลัยราชภัฏร้อยเอ็ด, 12(1), 213-222. สืบค้นจาก <https://so03.tci-thaijo.org/index.php/reru/article/download/164926/119497/>
- นิรัญญา แซ่ตั้ง. (2559). บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง และคุณภาพชีวิตการทำงาน: กรณีศึกษาพนักงานขององค์การธุรกิจค้าปลีกแห่งหนึ่ง. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก http://digital.library.tu.ac.th/tu_dc/frontend/Info/item/dc:90237
- ประสพ อินสุวรรณ. (2557). บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลศรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครราชสีมา, 20(1), 55-66. สืบค้นจาก <http://journal.knc.ac.th/pdf/20-1-2557-5.pdf>
- พีรพัฒน์ ใจแก้วมา. (2563). การศึกษาพฤติกรรมการดำรงชีวิตแบบปรกติใหม่ของประชาชนชาวไทย ระหว่างวิกฤตโควิด-๑๙ ที่ปรากฏในสื่อออนไลน์. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์บัณฑิต, มหาวิทยาลัยนเรศวร. สืบค้นจาก <https://www.agi.nu.ac.th/nred/Document/is-PDF/2563/>
- รัตนภรณ์ บุญมี. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี. งานนิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/56910368.pdf
- วชิระ สรรพศรี. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษา บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม. สืบค้นจาก <http://dspace.spu.ac.th/bitstream/123456789/5547/8/8.บทที่%202.pdf>
- ศูนย์วิจัยกสิกรไทย. (2564). Work From Home วิธีการทำงานยุคนี้ ที่ยังต้องหาจุดสมดุล. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2564, จาก <https://kasikornresearch.com/th/analysis/k-social-media/Pages/WFH-FB-04-08-21.aspx>
- อรรธา กล้าหาญ. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. บทความวิจัย, มหาวิทยาลัยรามคำแหง. สืบค้นจาก <https://mmm.ru.ac.th/MMM/IS/vlt15-1/6114993715.pdf>