

ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กรณีศึกษา อุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย

Efficacy of Human Resource Systems Influence on Quality of Working Life: Case Study of Game Industry in Thailand

พนสนธิ์ ปาวังวาลวงษ์*

คณะพัฒนาศาสตร์ทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

*e-mail: panason183@gmail.com

Panason Pawakungwanwong

School of Human Resource Development,
National Institute of Development Administration

Received: May 8, 2019

Revised: July 1, 2019

Accepted: July 9, 2019

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย (2) ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร (3) องค์ประกอบของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ (4) การดำเนินกิจกรรมงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามจำนวน 319 ฉบับ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวกและความสมัครใจที่จะให้ข้อมูล การสัมภาษณ์เชิงลึก การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ซึ่งประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า (1) บุคลากรในอุตสาหกรรมเกมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ย 3.67 ซึ่งอยู่ในระดับมาก (2) ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 9 ลักษณะงานล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์อันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (3) ประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนาสายอาชีพ พนักงานสัมพันธ์ การสรรหาและคัดเลือกรวมทั้งการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สามารถร่วมกันทำนายการผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมได้ร้อยละ 76.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (4) การดำเนินกิจกรรมงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ 4.1) การคัดเลือกคนควรพิจารณาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ ประสบการณ์และทัศนคติในการทำงาน 4.2) การให้เงินเดือน ค่าตอบแทนรายโครงการ โบนัสปลายปี ส่วนแบ่งจากรายได้ของบริษัท ค่ารักษาพยาบาล กองทุนเลี้ยงชีพ และค่าเดินทาง 4.3) การให้โอกาสสำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ลักษณะของงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การมีพื้นที่ในการทำกิจกรรม 4.4) การให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายขึ้น การเรียนรู้งานและการให้คำแนะนำจากหัวหน้า การมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษา และ 4.5) การให้เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน การแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาค การดำรงอยู่กันแบบพี่น้องและครอบครัว และการให้ความสำคัญต่อสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมาย

คำสำคัญ: ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน อุตสาหกรรมเกม

Abstract

This research aimed to investigate: game industry employees' quality of working life in Thailand; a relationship between the efficacy of human resource systems and the quality of working life; components of human resource systems which might predict their quality of working life; and human resource activities that contribute to their quality of working life. This is a mixed-method research. A sample of 319 persons who worked in the game industry in Thailand were selected through convenience and voluntary sampling methods. In-depth interviews were also conducted. Quantitative data were analysed using descriptive statistics including percentage, mean and standard deviation. Inferential statistical analysis includes Pearson correlation coefficient and stepwise multiple regression. Qualitative data were analysed by means of content analysis. Results showed that in general, the employees in the game industry have quality of working life at a high levels with the average of 3.67. The efficiency of human resource system in nine aspects as a whole high positively correlated with their quality of working life at .01 statistical significance. The efficiency of social responsibility, career development, employee relations, recruitment and selection, and compensation and benefit together jointly predict the overall quality of their working life at .05 statistical significance ($R^2=76.9$). Five human resources activities that contribute to improving their quality of working life. First, taking knowledge, skills, work experience and attitude into consideration when selecting new staff. Second, salary, project remuneration, bonus, profit-sharing, medical fee, provident fund and travel expenses should be provided. Third, staff are given opportunities to freely express their ideas, work collaboratively, and organize activities. Fourth, staff are given challenging job opportunities, learning about the job, and advice from supervisor, being assigned as student mentors. Fifth, staff are allowed to have freedom of expressions, equality, loving and caring, emphasis on employment conditions that in line with the laws.

Keywords: Human Resource Systems, Quality of Working Life, Game Industry

บทนำ

แนวคิดในการพัฒนาองค์การที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานในปัจจุบันประการหนึ่ง ทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนา และการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน คือ แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) เพราะการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นการสร้างแรงจูงใจและแรงผลักดันให้บุคลากรในองค์กรนั้นทำงานได้อย่างมีความสุข (Tiyao, & Jintasakul, 2011) นอกจากนี้ แนวคิดดังกล่าวถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของความเชื่อมโยงระหว่างการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) (Yeo, & Li, 2011) ดังนั้น ผู้บริหารขององค์การควรตระหนักและให้ความสนใจกับประเด็นดังกล่าว เนื่องจากการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับกลุ่มพนักงานจะเปรียบเสมือนการมีวิสัยทัศน์ประจำในทุก ๆ องค์การ ทั้งนี้การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบททางธุรกิจนั้น ถือได้ว่าเป็นกลยุทธ์

ของผู้บริหารในการผลักดัน ส่งเสริมให้พนักงานสร้างผลงานเชิงรูปธรรมให้เป็นไปในทิศทางที่องค์การต้องการ ตลอดจนเป็นกลยุทธ์ที่ช่วยให้พนักงานได้แสดงศักยภาพที่แท้จริงของตนเอง (Thepwan, 2007)

ประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในต่างประเทศนั้น สมาคมนักพัฒนาเกมระหว่างประเทศ หรือ International Game Developers Association ได้สำรวจความพึงพอใจในการทำงานของนักออกแบบและพัฒนาเกม จำนวน 2,198 คน พบว่า อุตสาหกรรมเกมมีความบกพร่องต่อประเด็นการบริหารเวลาในการทำงาน รวมถึงบ่อยครั้งที่บุคลากรจะต้องทำงานในระยะเวลาที่ยาวนานกว่าปกติ นอกจากนี้ยังคงพบถึงประเด็นปัญหาที่ควรได้รับการแก้ไข อาทิ การจัดการสายอาชีพและการพัฒนาศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของนักพัฒนาเกม (Weststar, & Legault, 2014) ในขณะที่ประเทศไทยยังไม่ได้มีการสำรวจหรือศึกษาในประเด็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมดังกล่าว ซึ่งประเด็นต่าง ๆ ล้วนสอดคล้องกับ

ลักษณะงานด้านการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่า การศึกษาวิจัยในประเด็นดังกล่าวจะเป็นคุณประโยชน์ต่อการธุรกิจเกมในประเทศไทย ในแง่การค้นหาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อเป็นข้อมูลให้องค์การนำไปพัฒนาการบริหารคน การรับฟังความเห็นจากพนักงานและผู้บริหารอื่นนำไปสู่การสร้างแนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อสร้างกรอบแนวคิดด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งจะมีส่วนช่วยให้ผู้บริหารขององค์การและนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การในอุตสาหกรรมเกม มีความเข้าใจในรูปแบบการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และสามารถนำไปพัฒนาต่อยอดการประยุกต์ใช้ในระบบงานทรัพยากรมนุษย์ขององค์การ เพื่อนำไปสู่การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีความสุขในการใช้ชีวิตและการทำงานไปอย่างควบคู่ด้วยกัน มีความกระตือรือร้นที่จะพัฒนางานให้มีคุณภาพและเพิ่มผลผลิตโดยรวมของอุตสาหกรรมเกมไปอย่างพร้อมเพรียงซึ่งกันและกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย
3. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่อาจมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย
4. เพื่อศึกษาการดำเนินกิจกรรมงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย

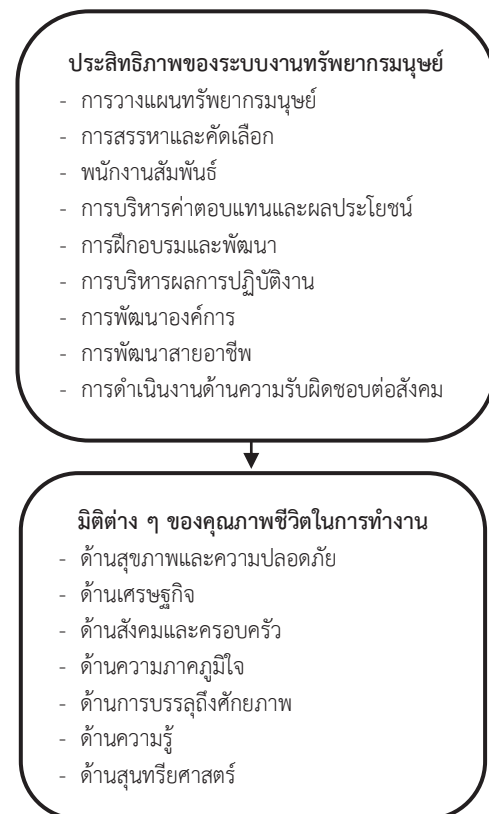
กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระบบงานทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การอย่างเป็นระบบ เพื่อที่จะสามารถพัฒนาศักยภาพของคนและองค์การให้แข่งขันในธุรกิจได้ โดยจำแนกออกเป็น 9 ด้าน ได้แก่ 1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) พนักงานสัมพันธ์ 4) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาองค์การ 8) การพัฒนาสายอาชีพ และ 9) การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม (McLagan, 1989)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ลักษณะการดำรงชีวิตและการทำงานที่มีมาตรฐานเหมาะสม สามารถสร้างความผาสุกให้เกิดขึ้นในที่ทำงาน สร้างความพึงพอใจให้บุคลากร มี

ขวัญกำลังใจ และมีแรงจูงใจในการสร้างสรรค์ผลงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างยั่งยืน โดยจะเป็นการตอบสนองความต้องการของบุคลากรทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคมและครอบครัว 4) ด้านความภาคภูมิใจ 5) ด้านการบรรลุถึงศักยภาพ 6) ด้านความรู้ และ 7) ด้านสุนทรียศาสตร์ (Yipyintum, 2014)

ดังนั้นผู้วิจัยกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยโดยแสดงความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกำหนดเป็นตัวแปรอิสระและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งกำหนดเป็นตัวแปรตาม (รูปที่ 1)



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีการวิจัย

การศึกษานี้ใช้รูปแบบการวิจัยแบบผสม (Mixed Methods Research) โดยใช้เทคนิควิเคราะห์แบบผสมผสานระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

1. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ

ประชากร คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกมประเทศไทย จำนวน 1,883 คน (National Software Industry Promotion Agency and the Thailand Development Research Institute Foundation, 2014)

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกม จำนวน 319 คน ซึ่งใช้วิธีการเลือกตัวอย่างตามความสะดวก (Convenience Sampling) และความสมัครใจที่จะให้ข้อมูลแก่ผู้วิจัย (Voluntary) โดยอาศัยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักการของ Krejcie และ Morgan ที่ระบุไว้ว่า หากประชากรมีจำนวนน้อยกว่า 1,900 ราย ให้ใช้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 319 คน (Krejcie, & Morgan, 1970) อีกทั้งการเลือกกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะเป็นกลุ่มเป็นพวกเดียวกัน (Homogeneous) ซึ่งเป็นการศึกษาบุคคลที่มีเป้าหมายและมีลักษณะการทำงานที่คล้ายคลึงกัน (Passmore, & Baker, 2005) ได้แก่ กลุ่มผู้บริหาร กลุ่มนักออกแบบและพัฒนาเกม และกลุ่มพนักงานฝ่ายสนับสนุน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล แบ่งออก 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร โดยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งงาน และลักษณะงานของบุคลากร ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นต่อประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ใน 9 ด้าน ประกอบด้วย 1) การวางแผนกำลังคน 2) การสรรหาและคัดเลือก 3) พนักงานสัมพันธ์ 4) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 5) การฝึกอบรมและพัฒนา 6) การบริหารผลการปฏิบัติงาน 7) การพัฒนาองค์การ 8) การพัฒนาสายอาชีพ และ 9) การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามของ Yipintum (2014) ที่ยึดตามแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Sirgy, Efraty, Siegel, & Lee (2001) มี 7 องค์ประกอบ ประกอบด้วย ความต้องการด้านต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านสุขภาพและความปลอดภัย 2) ด้านเศรษฐกิจ 3) ด้านสังคมและครอบครัว 4) ความภาคภูมิใจ 5) การบรรลุถึงศักยภาพ 6) ด้านความรู้ และ 7) ด้านสุนทรียศาสตร์

การทดสอบเครื่องมือ ได้แก่ 1) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence : IOC) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และ 2) การตรวจสอบความเชื่อมั่นเพื่อดำเนินการตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ซึ่งพบว่า ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient) อยู่ที่ .97

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา อาทิ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย

และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และ การวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยเลือกการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณแบบเป็นขั้น (Stepwise)

2. ระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ

กลุ่มเป้าหมายและผู้ให้ข้อมูล ประกอบด้วย บุคลากรที่ทำงานอยู่ในอุตสาหกรรมเกม จำนวน 5 คน โดยใช้วิธีการเลือกแบบสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) และการเลือกผู้ให้ข้อมูลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน (Palinkas, Horwitz, Green, Wisdom, Duan, & Hoagwood, 2015) กล่าวคือ ผู้ให้ข้อมูลจะต้องเป็นบุคลากรที่มีอิทธิพลต่อการทำงานขององค์กร ได้แก่ 1) ผู้บริหาร หรือ 2) หัวหน้าฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ เนื่องจากบุคลากรทั้ง 5 ท่าน มีหน้าที่ในด้านการบริหาร และมีประสบการณ์ทำงานที่เกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง จำนวน 12 ข้อ ซึ่งการสร้างข้อคำถามการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยได้คัดเลือกองค์ประกอบของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลทางสถิติในประเด็นที่น่าสนใจโดยพิจารณาคัดเลือกจากองค์ประกอบที่มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณในรูปของคะแนนมาตรฐาน (Standardized Coefficients, β) กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมประเทศไทย ซึ่งหมายความว่า องค์ประกอบของระบบงานทรัพยากรมนุษย์สามารถร่วมกันทำนายการผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมได้อย่างมีนัยสำคัญที่ .05 ได้แก่ 1) การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ($\beta = .360$) 2) การพัฒนาสายอาชีพ ($\beta = .280$) 3) พนักงานสัมพันธ์ ($\beta = .126$) 4) การสรรหาและคัดเลือก ($\beta = .099$) และ 5) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ ($\beta = .097$) ทั้งนี้ ข้อคำถามได้รับการพิจารณาตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อคำถามให้เหมาะสมและรัดกุมมากยิ่งขึ้น

การวิเคราะห์ข้อมูล จะดำเนินการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ผ่านการจำแนกออกเป็นประเด็นตามตัวแปรที่ได้กำหนดไว้ โดยให้รหัส (Coding) ซึ่งผู้วิจัยจะดำเนินการแตกข้อมูลจากการสัมภาษณ์และการสนทนาแต่ละเรื่องออกเป็นส่วนย่อย ๆ ที่มีความหมายเฉพาะในตัวและมีรายละเอียดครอบคลุมทุกแง่มุม จากนั้นเชื่อมโยงข้อมูลเข้า

ด้วยกันให้เป็นกลุ่มใหญ่ (Themes) และกลุ่มย่อย (Sub-theme) ที่สะท้อนออกมาว่ามีประเด็นอะไรบ้าง จากนั้นจึงสรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพเป็นลายลักษณ์อักษรอย่างละเอียดและชัดเจน พร้อมทั้งยกตัวอย่างคำพูดมาประกอบการสรุปเพื่อแสดงความชัดเจนของผลลัพธ์ ทั้งนี้ผู้วิจัยจะนำผลลัพธ์จากการสัมภาษณ์ซึ่งเป็นข้อมูลเชิงคุณภาพมาเป็นข้อมูลเชิงลึกเพื่อสนับสนุนผลการวิจัยเชิงปริมาณในประเด็นที่กำหนด อันนำไปสู่การค้นพบผลการศึกษที่แสดงให้เห็นถึงแง่มุมที่ลึกซึ้งมากยิ่งขึ้น

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจำแนกเป็นเพศชาย จำนวน 237 คน และเป็นเพศหญิงจำนวน 82 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 21-30 ปี จำนวน 224 คน สถานภาพโสด จำนวน 283 คน การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี จำนวน 269 คน และมีประสบการณ์การทำงานระหว่าง 1-3 ปี จำนวน 121 คน กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานด้านออกแบบและพัฒนาเกม จำนวน 187 รองลงมา คือ การทำงานด้านสนับสนุน จำนวน 107 คน และการทำงานด้านบริหาร จำนวน 25 คน

ผลการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมประเทศไทย พบว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67 หมายถึง บุคลากรรับรู้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากนั่นเอง ทั้งนี้เมื่อพิจารณาตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน

อุตสาหกรรมเกมประเทศไทยนั้น พบว่า ค่าเฉลี่ยความต้องการเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ เท่ากับ 3.88 ความต้องการด้านความรู้ เท่ากับ 3.79 ความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย เท่ากับ 3.69 ความต้องการบรรลุถึงศักยภาพ เท่ากับ 3.66 ความต้องการด้านสังคมและครอบครัว เท่ากับ 3.62 ความต้องการความภาคภูมิใจ เท่ากับ 3.60 นอกจากนี้ผลการศึกษายังพบว่า บุคลากรในอุตสาหกรรมเกมมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความต้องการด้านเศรษฐกิจในระดับน้อยที่สุด เมื่อเปรียบเทียบกับองค์ประกอบด้านอื่น ๆ ทั้ง 7 ด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.43

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างระบบงานทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 9 ลักษณะงาน ได้แก่ 1) ประสิทธิภาพของการสรรหาและคัดเลือก 2) ประสิทธิภาพของพนักงานสัมพันธ์ 3) ประสิทธิภาพของการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ 4) ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมและพัฒนา 5) ประสิทธิภาพของการบริหารผลการปฏิบัติงาน 6) ประสิทธิภาพของการพัฒนาองค์กร 7) ประสิทธิภาพของการพัฒนาสายอาชีพ และ 8) ประสิทธิภาพของการดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ล้วนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับสูง ยกเว้น 9) ประสิทธิภาพของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เท่านั้นที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง แต่ทั้งนี้ ประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ทั้ง 9 ลักษณะงาน ล้วนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นลักษณะความสัมพันธ์อันเป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ลักษณะงานทรัพยากรมนุษย์	คุณภาพชีวิตในการทำงาน (r)	p-value	การแปลผลระดับประสิทธิภาพ
การวางแผนทรัพยากรมนุษย์	0.582**	.000	ปานกลาง
การสรรหาและคัดเลือก	0.736**	.000	สูง
พนักงานสัมพันธ์	0.767**	.000	สูง
การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์	0.740**	.000	สูง
การฝึกอบรมและพัฒนา	0.701**	.000	สูง
การบริหารผลการปฏิบัติงาน	0.734**	.000	สูง
การพัฒนาองค์กร	0.766**	.000	สูง
การพัฒนาสายอาชีพ	0.806**	.000	สูง
การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	0.839**	.000	สูง

ผลการศึกษาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างประสิทธิภาพของระบบงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร พบว่าประสิทธิภาพของการดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ประสิทธิภาพของการพัฒนาสายอาชีพ ประสิทธิภาพของพนักงานสัมพันธ์ ประสิทธิภาพของการสรรหาและคัดเลือก และ ประสิทธิภาพของการบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ สามารถร่วมกันทำนายการผันแปรของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของบุคลากรในอุตสาหกรรม

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของตัวแบบสมการ

ลักษณะงานทรัพยากรมนุษย์	B	Std. Error	β	t	Sig.
ค่าคงที่	.811	.093		8.719	.000
การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	.313	.051	.360	6.133	.000
การพัฒนาสายอาชีพ	.219	.039	.280	5.588	.000
พนักงานสัมพันธ์	.098	.038	.126	2.556	.011
การสรรหาและคัดเลือก	.085	.040	.099	2.144	.033
การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์	.077	.037	.097	2.075	.039

R=.877 R²=.769, F=208.895, P-value<.000

ผลการศึกษาการดำเนินกิจกรรมงานทรัพยากรมนุษย์ที่มีส่วนช่วยในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทยสามารถสรุปผลการสัมภาษณ์ 5 ประเด็น 1) การสรรหาและคัดเลือกพบว่า ปัจจัยที่สำคัญต่อการคัดเลือกคนเข้ามาทำงานก็คือความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานตามสายงานดังกล่าว และ เรื่องทัศนคติในการทำงานของผู้สมัครงาน 2) การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์ พบว่า รูปแบบการให้ค่าตอบแทนที่บริษัทมอบให้กับพนักงานเป็นในลักษณะการให้เงินเดือนแต่ละเดือน การให้ค่าตอบแทนรายโครงการ การให้โบนัสปลายปี การปรับขึ้นเงินเดือน การปรับเงินเดือนในกรณีที่พนักงานมีการเปลี่ยนแปลงในชีวิต และการให้ส่วนแบ่งจากรายได้ของบริษัท ส่วนผลประโยชน์ที่บริษัทมอบให้กับพนักงานเป็นในลักษณะสวัสดิการของบริษัท ได้แก่ ประกันสังคม กิจกรรมส่งเสริมวันหยุดชดเชย การทำประกันสุขภาพแก่พนักงาน การเบิกค่ารักษาพยาบาล การจัดตั้งกองทุนเลี้ยงชีพ สวัสดิการซื้ออสังหาริมทรัพย์ และสวัสดิการค่าเดินทางหรือค่าน้ำมันรถ 3) พนักงานสัมพันธ์ พบว่า บริษัทเกมมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีที่เกิดขึ้นกับพนักงาน ได้แก่ การสร้างห้องทำงานแบบ

เกมได้ร้อยละ 76.9 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ตารางที่ 2) ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐานได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม = $0.811 + 0.360$ (การดำเนินงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม) $+ 0.280$ (การพัฒนาสายอาชีพ) $+ 0.126$ (พนักงานสัมพันธ์) $+ 0.099$ (การสรรหาและคัดเลือก) $+ 0.097$ (การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์)

นั่งร่วมกัน การเปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ลักษณะของงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การวางตัวของผู้บริหาร การมีพื้นที่ในการทำกิจกรรม การนัดประชุมแบบไม่เป็นทางการ (Informal Meeting) 4) การพัฒนาสายอาชีพ พบว่า บริษัทมีวิธีการพัฒนาสายอาชีพให้แก่พนักงานในบริษัท ได้แก่ การให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายขึ้น การให้ศึกษาเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากผู้จัดการโครงการ (Project Manager) การให้คำแนะนำจากหัวหน้า การมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษา และการส่งไปอบรมเพิ่มเติม และ 5) ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า บริษัทมีหลักการปฏิบัติต่อพนักงาน ได้แก่ การให้เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน การแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคซึ่งกันและกัน การดำรงอยู่กันแบบพี่น้องและครอบครัว และการให้ความสำคัญต่อสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมถูกต้อง และสอดคล้องกับกฎหมาย สำหรับข้อเสนอแนะในการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารในอุตสาหกรรมเกมโดยส่วนใหญ่มีความเห็นต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ช่วยให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ การเปิดโอกาสให้ลองเทคโนโลยีใหม่ ๆ การให้โอกาสในสิ่งที่พนักงานอยาก

ทำให้กับบริษัท การเปิดโอกาสในการพัฒนาบุคลากร และการเรียนรู้ทำความเข้าใจกับสมาชิกในทีมแต่ละคนเพื่อช่วยให้พวกเขาสามารถทำงานในสิ่งที่เขาถนัดและแสดงศักยภาพได้อย่างแท้จริง

อภิปรายผลการวิจัย

1. การสรรหาและคัดเลือกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารในอุตสาหกรรมเกมโดยส่วนใหญ่มีความเห็นว่าปัจจัย 2 ประการที่สำคัญต่อการคัดเลือกคนเข้ามาทำงาน ก็คือ 1.1 ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานตามสายงานดังกล่าว และ 2.2 เรื่องทัศนคติในการทำงานซึ่งมีความสอดคล้องกับ Eimvimungsa, & Wetdapun (2015) พบว่า การสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่จะเข้ามาทำงานใหม่ด้วยความยุติธรรมและการบรรจุบุคลากรเข้าทำงานตรงตามความสามารถ ล้วนมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยมหิดล และ Koivunen, Ylöstalo, & Lehtoranta (2015) ที่พบว่า เพศชาติพันธุ์ และการเลือกที่รักมักที่ชังโดยถืออายุเป็นเกณฑ์ เป็นองค์ประกอบของการเลือกปฏิบัติในประเด็นการสรรหาและคัดเลือกที่เกิดขึ้นในการรับสมัครงานที่จะส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในฟินแลนด์

2. การบริหารค่าตอบแทนและผลประโยชน์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารมีการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมแก่พนักงานทุกระดับรวมถึงการให้ผลประโยชน์จะต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบยุติธรรมซึ่งมีความสอดคล้องกับ Saraji, & Dargahi (2006) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลที่สังกัดมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์การแพทย์รัฐเตหะราน และ Hosseini, Jorjafki, & Ashrafi (2010) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานประกันสังคมของจังหวัดมาฮาน-ดาร์อัน ประเทศอิหร่าน พบว่า การจ่ายค่าตอบแทนโดยให้ความสำคัญกับการจ่ายอย่างยุติธรรมนั้นเป็นปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรในองค์กรรับรู้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

3. พนักงานสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้บริหารให้ความสำคัญกับการสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างพนักงานทุกระดับและมีทัศนคติที่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม ซึ่งมีความสอดคล้องกับ Meechao, & Deoisres (2014) การให้ความสำคัญต่อ

การจัดการพนักงานสัมพันธ์ที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนการมีส่วนร่วมของพนักงานในสถานประกอบการมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับ Sundaray, Sahoo, & Tripathy (2010) พบว่า ความสำเร็จของการดำเนินงานด้านพนักงานสัมพันธ์ที่จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สำเร็จได้นั้น ขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่นและทัศนคติของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ ฝ่ายการจัดการและพนักงาน

4. การพัฒนาสายอาชีพกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บริษัทให้ความสำคัญกับการพัฒนาสายอาชีพแก่พนักงานโดยมีการให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายขึ้นการให้คำแนะนำแก่พนักงานในประเด็นการพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับ Yeo, & Li (2011) พบว่า การสนับสนุนการพัฒนาอาชีพที่มีความสำคัญกับการวางแผนการพัฒนาอาชีพและการมอบหมายงานที่มีความท้าทาย รวมถึงการพัฒนาทักษะที่หลากหลายจะส่งผลกระทบต่อเชิงบวกต่อการรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา

5. การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า บริษัทให้เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน การแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญต่อสภาพการจ้างงานที่เหมาะสมและสอดคล้องกับกฎหมายซึ่งสอดคล้องกับ Phumtaranon, Srivarawilai, & Juanramanee (2011) การจ้างงานที่ถูกต้องสอดคล้องกับกฎหมาย การปฏิบัติอย่างเท่าเทียม การเสวนาทางสังคมอย่างสันติ และอาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรทั้งนี้กล่าวได้ว่า การดำเนินการด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในประเด็นการปฏิบัติด้านแรงงานที่สูงหรือมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรนั้นก็ย่อมมากขึ้นเช่นกัน

สรุป

องค์กรในอุตสาหกรรมเกมประเทศไทยมีการดำเนินงานด้านทรัพยากรมนุษย์ทั้งในลักษณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งอยู่ในระดับดี โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.54 ซึ่งเป็นการดำเนินงานทรัพยากรมนุษย์แบบไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารขององค์กรจะเป็นคนที่บริหารจัดการด้วยตนเอง ในขณะที่เดียวกันบุคลากรที่ทำงานในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทยมี

คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.67

แนวทางการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมกับบุคลากรในอุตสาหกรรมเกมในประเทศไทย ประกอบด้วย 5 ประเด็น 1) การสรรหาและคัดเลือกโดยพิจารณาจากองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานตามสายงานดังกล่าว รวมถึงทัศนคติในการทำงานของผู้สมัครงาน 2) การให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานจะต้องมีความเหมาะสมแก่พนักงานทุกระดับ เพียงพอต่อการดำรงชีวิตได้ปกติ รวมถึงการให้ผลประโยชน์ต่าง ๆ จะต้องอยู่บนพื้นฐานของระบบยุติธรรม 3) องค์กรมีการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นกับพนักงาน อาทิ การสร้างห้องทำงานแบบนั่งร่วมกัน การเปิดกว้างสำหรับการแสดงความคิดเห็นอย่างมีอิสระ ลักษณะของงานที่เน้นการทำงานเป็นทีม การวางตัวของผู้บริหาร การมีพื้นที่ในการทำกิจกรรม เพื่อสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีให้เกิดขึ้นในระหว่างพนักงานทุกระดับ 4) องค์กรมีวิธีการพัฒนาสายอาชีพให้แก่พนักงานในบริษัท อาทิ การให้โอกาสในการทำงานที่ท้าทายขึ้น การให้ศึกษาเรียนรู้งานเพิ่มเติมจากผู้จัดการโครงการ การให้คำแนะนำจากหัวหน้า การมอบหมายให้เป็นพี่เลี้ยงนักศึกษา และการส่งไปอบรมเพิ่มเติม และ 5) องค์กรมีหลักการปฏิบัติที่ดีต่อพนักงาน การให้เสรีภาพในการแสดงออกของพนักงาน การแสดงออกถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคซึ่งกันและกัน และการให้ความสำคัญต่อสภาพการทำงานที่เหมาะสมถูกต้องและสอดคล้องกับกฎหมาย

ข้อเสนอแนะ

1. การพิจารณาองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ในการทำงานที่สอดคล้องการทำงานด้านการออกแบบและพัฒนาเกม ตลอดจนการพิจารณาทัศนคติในการทำงานอย่างรอบด้าน เนื่องจากองค์ประกอบดังกล่าวมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการทำงานที่จะต้องใช้ความคิดเชิงสร้างสรรค์ในการสร้างเกมและการทำงานเป็นทีม
2. การให้ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ก็เกื้อกูลอื่น ๆ ควรอยู่บนพื้นฐานความเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ของพนักงานตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกค่าตอบแทนที่ได้รับมีความเหมาะสมและเป็นธรรม
3. การสร้างทัศนคติและความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างพนักงานทุกระดับ โดยอาศัยการประพฤติปฏิบัติซึ่งกันและกันด้วยความรักใคร่กลมเกลียว ทั้งนี้เพื่อให้ทั้งบุคลากร

และองค์กรสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ตลอดจนการลดทัศนคติเชิงลบต่อองค์กรและรักษาพนักงานให้คงอยู่กับองค์กรไว้นานที่สุด

4. การให้ความสำคัญกับการสร้างความมั่นคงให้กับอาชีพของพนักงานซึ่งก่อให้เกิดความก้าวหน้าทั้งในส่วนของผลงานและประสบการณ์ของพนักงานทุกคน การสนับสนุนให้พนักงานได้มีการเติบโตก้าวหน้าทางอาชีพไปพร้อมกับการดำเนินธุรกิจ

5. องค์กรควรเน้นย้ำถึงความสำคัญในการปฏิบัติอันดีต่อพนักงาน การจ้างงานอย่างถูกต้องตามกฎหมายและเหมาะสมกับความเป็นอยู่ของพนักงาน การแสดงออกและการตัดสินใจที่สะท้อนถึงการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคซึ่งกันและกัน

References

- Eimvimungsa, T., & Wetdapun, K. (2015). Human resource management affecting the quality of working life of staff in Mahidol University. *EAU Heritage Journal*, 5(1), 275-282.
- Hosseini, S. M., Jorjafki, G. M., & Ashrafi, A. M. (2010). Quality of Work Life (QWL) and Its Relationship with Performance. *Paper presented at the International Conference Advanced Management Science (ICAMS), 2010 IEEE International Conference.*
- Koivunen, T., Ylöstalo, H., & Lehtoranta, K. O. (2015). Informal practices of inequality in recruitment in Finland. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 5(3), 3-18.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- McLagan, P. A. (1989). Model of HRD Practice: The models. *Training and Development Journal*, 41(9), 49-59.
- Meechao, C., & Deoisres, W. (2014). *A Comparative Study of Perceptions toward Management, Labor Relation and Quality of Work Life of Employees in the Establishment of an Industrial Estate* (Master's Thesis). Burapha University, Thailand. [in Thai]

- National Software Industry Promotion Agency & the Thailand Development Research Institute Foundation. (2014). *Annual Digital Content Industry 2013* (Research Report). Bangkok: Author. [in Thai]
- Palinkas, L., Horwitz, S., Green, C., Wisdom, J., Duan, N., & Hoagwood, K. (2015). Purposeful sampling for qualitative data collection and analysis in mixed method implementation research. *Administration & Policy in Mental Health & Mental Health Services Research*, 42(5), 533-544.
- Passmore, D. L., & Baker, R. M. (2005). *Research in Organizations: Foundations and Methods of Inquiry*. San Francisco: Berrett-Koehler Inc.
- Phumtaranon, P., Srivarawilai, N., & Juanramanee, W. (2011). Corporation social responsibility and quality of work life. *Suthiparithat Journal*, 25(76), 187-204. [in Thai]
- Saraji, G. & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal of Public Health*, 35(4), 8-14.
- Sirgy, M.J., Efraty, D., Siegel, P., & Lee, D.J. (2001). A new measure of quality of work life (QWL) based on need satisfaction and spillover theories. *Social Indicators Research*, 55(3), 241-302.
- Sundaray, B. K., Sahoo, C. K., & Tripathy, S. K. (2010). Employee Relations Initiatives and Quality of Work Life: A Study in Power Sector Units. *Paper Presented at the 52nd Annual Conference of the Indian Society of Labour Economics*, Karnataka University, Dharwad.
- Thepwan, P. (2007). Quality of work life: strategies for creating people value to work. *Strategy and Marketing Journal*, 6, 118-119. [in Thai]
- Tiyao, S., & Jintasakul, S. (2011). *Management* (5th ed.). Bangkok: Thaiwatanapanich. [in Thai]
- Weststar, J., & Legault, M. (2014). *Developer Satisfaction Survey 2014: Employment Report*, Commissioned by the International Game Developers Association (IGDA).
- Yeo, R. K., & Li, J. (2011). Working out the quality of work life: a career development perspective with insights for human resource management. *Human Resource Management International Digest*, 19(3), 39-45.
- Yipyintum, S. (2014). *The Adoption of the Philosophy of Sufficiency Economy and It's Impacts on the Employees' Perspective and the Organization's Productivity: An Action Research on the River Group* (Doctoral Dissertation). National Institute of Development Administration, Bangkok. [in Thai]