



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด



ภกมน สิทธิโชค

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด



ภคมน ลีทธิโชค

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES JONGKOL PRODUCTS COMPANY LIMITED



PHAKKHAMON SITTICHOK

AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR MASTER DEGREE OF PUBLIC ADMINISTRATION

FACULTY OF POLITICAL SCIENCE AND LAWS

BURAPHA UNIVERSITY

2024

COPYRIGHT OF BURAPHA UNIVERSITY

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางาน
นิพนธ์ของ ภคมน สิทธิโชค ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์เสฐียร เหลืองอลงกต)

..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.โอฬาร ถิ่นบางเตียว)

..... กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์)

..... คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วิเชียร ตันศิริกงกล)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา อนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
(รองศาสตราจารย์ ดร.วิทวัส แจ่มเยี่ยม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

64920454: สาขาวิชา: -; รป.ม. (-)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต, การทำงาน, พนักงาน

ทอมอน สิทธิโชค : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด.

(QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES JONGKOL PRODUCTS COMPANY

LIMITED) คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์: ธีระ กุลสวัสดิ์ ปี พ.ศ. 2567.

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นผลจากการวิเคราะห์จากพนักงานของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบไปด้วยตำแหน่งและฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่าย 3. พนักงานในสำนักงาน 4. ฝ่ายการช่าง และ 5. ฝ่ายทีมที่ปรึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ในภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านแล้วอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความปลอดภัยตามลำดับ และการทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

64920454: MAJOR: -; M.P.A. (-)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE, EMPLOYEES

PHAKKHAMON SITTICHOK : QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES
JONGKOL PRODUCTS COMPANY LIMITED. ADVISORY COMMITTEE: TEERA
KULSAWAT, 2024.

The objectives of the research on quality of work life of employees in Jongkol Products Company Limited are to study levels of quality of work life of employees in Jongkol Products Company Limited and to compare their quality of work life, classified by personal factors. The sample consisted of 90 employees from the following positions and departments:

1. production department
2. heads of departments
3. office workers
4. technical department
5. consulting teams.

Data was collected by using questionnaire and the collected data was analyzed using a statistical program package.

The results showed that the overall quality of work life of employees in Jongkol Products Company Limited was at a medium level. When considering each dimension of the quality of work life, it was found that all dimensions were at a medium level. When ranking them from highest to lowest, the result was found in the following order: work-life balance, employee benefits, career growth and job security, social integration in the work organization, self-development opportunities, compensation, social relevance, safety. The result of hypothesis testing the correlation between personal factors and the quality of work life of employees in Jongkol Products Company Limited found that employees with different sexes, ages, incomes, educational levels and working years had no differences in the quality of work life at Jongkol Products Company Limited.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด สำเร็จลงเรียบร้อยด้วยการสนับสนุนจากหลายท่าน โดยเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระ กุลสวัสดิ์ อาจารย์ที่ปรึกษา ได้ให้คำแนะนำและตรวจงานนิพนธ์ฉบับนี้จนประสบผลสำเร็จ

การศึกษานี้จะสำเร็จไม่ได้หากขาดความร่วมมือจากพนักงาน บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่ตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นข้อมูลในการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด เพื่อเป็นแนวทางในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด

ภคมน สิทธิโชค



สารบัญ

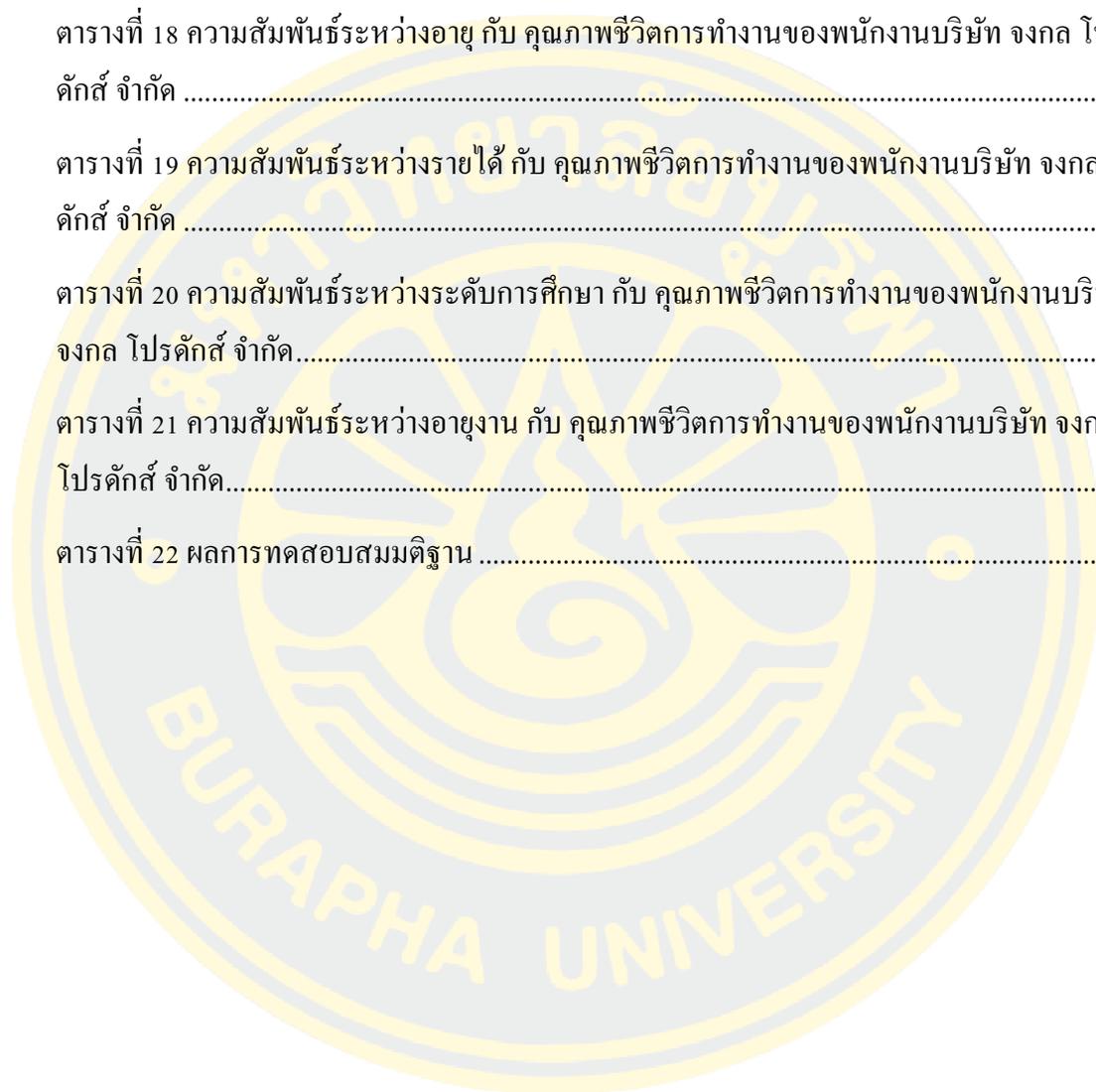
	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ.....	ฉ
สารบัญ.....	ช
สารบัญตาราง	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	7
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	8
ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต.....	8
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	14
ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	24
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด	26
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	35
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล	36
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	40
ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	40
ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด	42
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	55
บทที่ 5 สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	58
สรุป 58	
อภิปรายผล	59
ข้อเสนอแนะ	65
บรรณานุกรม	68
ประวัติย่อของผู้วิจัย	72

สารบัญตาราง

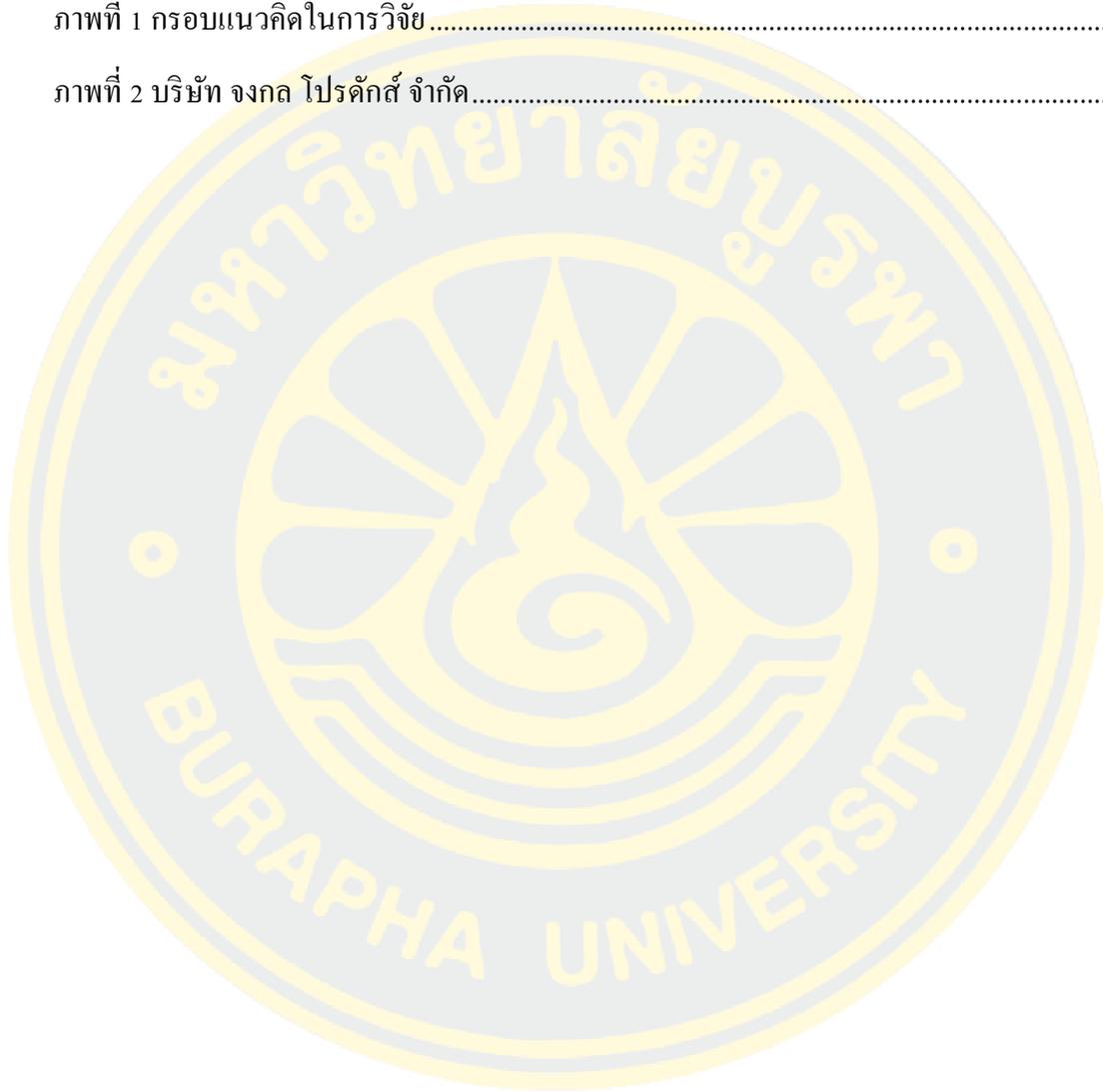
	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	34
ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ.....	40
ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ.....	41
ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้	41
ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	42
ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน	42
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความปลอดภัย	43
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	44
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	45
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	46
ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง.....	48
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน.....	49
ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสิทธิของพนักงาน	50
ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	52

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง.....	54
ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปร ดักส์ จำกัด	55
ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปร ดักส์ จำกัด	55
ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปร ดักส์ จำกัด	55
ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด.....	56
ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด.....	56
ตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน	57



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ภาพที่ 2 บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด.....	27



บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในการบริหารองค์กร มนุษย์นับเป็นทรัพยากรสำคัญที่จำเป็นและต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์จำนวนมากในหลากหลายหน้าที่ เพราะทรัพยากรมนุษย์จะเป็นผู้สร้างสรรค์งานบริการและเป็นผู้ให้บริการด้านสุขภาพ ที่เน้นคุณภาพ มาตรฐาน ความปลอดภัย และคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การพัฒนาและการรักษาทรัพยากรมนุษย์ให้ทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนการออกจากองค์กรไปด้วยดีนั้น ล้วนต้องอาศัยการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่ดี

ในปัจจุบันความเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันเกิดขึ้นตลอดเวลา เป็นยุคที่การแข่งขันเปิดกว้างอย่างอิสระ องค์กรต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชนย่อมต้องมีการแข่งขันและปรับเปลี่ยน องค์กรเพื่อให้ทันต่อยุคสมัยที่กำลังเกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ดังนั้นองค์กรจะต้องดำเนินการตามแผนที่วางไว้เพื่อให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมาย ต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด ทั้งด้านการเงิน วัสดุุดิบ การจัดการ และปัจจัยที่ขาดไม่ได้คือทรัพยากรบุคคล ที่ซึ่งถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ขององค์กร หน่วยงานใดที่อยากประสบความสำเร็จจำเป็นต้องใช้ทรัพยากรบุคคล (คน) ที่มีอยู่ให้ถูกวิธี และให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด (ธวัชชัย สหายา, 2562)

บุคคลที่ใช้ชีวิตเพื่อการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพึงพอใจ จะทำให้บุคคลนั้นมีสภาพจิตใจ และภาวะทางอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้การทำงานดีไปด้วย เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรจึงต้องมีการศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้การบริหารองค์กรบรรลุเป้าหมายสูงสุดที่ตั้งไว้ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญเป็นอย่างมากเพราะส่งผลต่อการทำงาน และนำไปสู่ประสิทธิภาพของงานที่ดีอีกด้วย ซึ่งก็คือการบรรลุเป้าหมายขององค์กร หากองค์กรทุกองค์กรคำนึงถึงการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมจะส่งผลดีต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย ผู้คนส่วนใหญ่ใช้เวลาเกือบทั้งหมดไปกับการทำงาน ฉะนั้นการทำงานถือเป็นสิ่งที่สำคัญในชีวิต การทำงานอย่างมีความสุขถือ

เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยทำให้งานประสบความสำเร็จและนารายได้มาสู่ตัวเรา การที่จะทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตัวเรานั้นจะต้องเริ่มจากการบริหารเวลาในชีวิตอย่างสมดุล ซึ่งก็คือเราต้องรู้จักแบ่งเวลา ไม่เอาเวลาไปทำบางสิ่งบางอย่างมากเกินไป ควรมีทั้งเวลาทำงาน พักผ่อน การมีมีชีวิตร่วมกับผู้อื่นและการดูแลตนเอง ถ้าหากเราสามารถจัดสรรเวลาในชีวิตได้อย่างสมดุลแล้ว เราก็จะมีความสุขและมีคุณภาพชีวิตที่ดีตามไปด้วย (วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง, 2552, หน้า4)

สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (คสช.) (2565) ได้เผยแพร่ข้อมูล "ภาวะสังคมไทย" ไตรมาส 1 ของปี 2565 โดยระบุว่าเศรษฐกิจของไทยกำลังฟื้นตัวจากสถานการณ์โรคระบาดโควิด-19 ซึ่งมีประเด็นที่น่าสนใจทั้งอัตราการว่างงานลดลง, หนี้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น, อัตราการเจ็บป่วยลดลง รวมถึงการปรับตัวต่อสภาวะเงินเฟ้อที่คนไทยกำลังเผชิญอยู่ในขณะนี้ ทำให้ทุกภาคส่วนต้องหันกลับมาให้ความสนใจถึงคุณภาพชีวิตพนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรต่างๆ โดยเฉพาะในภาคธุรกิจ ซึ่งจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเกี่ยวกับงานบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบัน

คุณภาพชีวิตในการทำงานปัจจุบันจึงถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่ส่งเสริมการทำงานของพนักงานให้มีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตของบุคคลรวมไปถึงสภาพแวดล้อม แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ (ผจญ เฉลิมसार, 2540)

บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด เป็นสถานประกอบการขนมเยลลี่ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ก่อตั้งขึ้นในปี 2554 จากเดิมเป็นธุรกิจแบบซื้อมาขายไป แต่ด้วยศักยภาพของผู้บริหารได้จึงได้ส่งออกไปยังต่างประเทศ อาทิ อินเดีย เวียดนาม เมียนมา อินโดนีเซีย โดยเฉพาะเวียดนามซึ่งเป็นตลาดหลัก ปัจจุบันสามารถผลิตสินค้า มีมูลค่าส่งออกทั้งหมดราว 100 ล้านบาท (บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด, 2565) โดยบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด นี้ จัดว่าเป็นบริษัทที่มีการเติบโตด้านธุรกิจอย่างรวดเร็ว อีกทั้งผู้บริหารบริษัทยังได้ให้ความสำคัญกับประเด็นเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ซึ่งถือว่าเป็นบุคคลที่มีบทบาทและหน้าที่หลักในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ แต่ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา บริษัทฯ ได้พบกับปัญหาการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในบริษัท ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการลาออก พนักงานขาดความผูกพันต่อบริษัท รวมไปถึงปัญหาส่วนตัวของพนักงาน ทำให้การปฏิบัติงานในบริษัทฯ โดยเฉพาะในส่วนของสายงานการผลิตอาจมีความไม่

ต่อเนื่อง ซึ่งในอนาคตอาจจะส่งผลกระทบต่อบริษัทฯ ได้ ซึ่งทำให้ผู้บริหารได้ตระหนักถึงปัญหานี้ จึงเป็นเหตุผลที่สำคัญที่ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้ดีขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด
 2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด
- จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน
3. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน
5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด โดยผู้ศึกษาใช้แนวคิดและทฤษฎีต่างๆ มาเป็นกรอบ ซึ่งพิจารณาจากประเด็นในการศึกษามีดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ข้อมูลส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) รายได้
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) อายุงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บริษัท โรบินสัน จำกัด (มหาชน) สาขาศรีราชา

- 1) ด้านความปลอดภัย
- 2) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ
- 3) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
- 4) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 5) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 6) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
- 7) ด้านสิทธิของพนักงาน
- 8) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด ได้นำความรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มากำหนดเป็นขอบเขตเนื้อหาในการศึกษา (กัญญณัช พวงมาลัย, 2565) มาปรับใช้ในงานวิจัยฉบับนี้

สำหรับตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ประกอบด้วย

ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1. เพศ
2. อายุ
3. รายได้
4. ระดับการศึกษา
5. อายุงาน

ตัวแปรตาม ได้แก่

1. ด้านความปลอดภัย
2. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ
3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม
4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
5. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
6. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
7. ด้านสิทธิของพนักงาน
8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

2. ขอบเขตด้านพื้นที่และประชากร

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด มีพื้นที่ในการศึกษากำหนดไว้เฉพาะบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด โดยประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบไปด้วยตำแหน่งและฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่าย 3. พนักงานในสำนักงาน 4. ฝ่ายการช่าง และ 5. ฝ่ายทีมที่ปรึกษา โดยมีจำนวนทั้งหมด 115 คน (บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด, 2565)

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาค้นคว้าตั้งแต่เดือนสิงหาคม พ.ศ. 2565 และการเก็บรวบรวมข้อมูลเริ่มตั้งแต่ มกราคม พ.ศ. 2566

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นเชิงประเมินค่าและความรู้สึกของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่มีต่อการทำงาน โดยครอบคลุมทั้ง 8 ด้าน คือ 1. ด้านความปลอดภัย 2. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ 3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 6. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 7. ด้านสิทธิของพนักงาน และ 8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด

บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด หมายถึง บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด สถานประกอบการ ตั้งอยู่ที่ 168 หมู่ 6 ตำบล วังเย็น อำเภอแปลงยาว จังหวัดฉะเชิงเทรา ก่อตั้งขึ้นในปี 2554

ด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ ช่วยให้รู้สึกสะดวกสบาย สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานพนักงาน มีความรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง พนักงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเท่าเทียมกันบนฐานของระบบคุณธรรม การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร ปราศจากการมีอคติและทำลายชื่อเสียงซึ่งกันและกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะ ความรู้ที่ด้านความปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ ช่วยให้รู้สึกสะดวกสบาย สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ หมายถึง การที่พนักงาน ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานพนักงาน มีความรู้สึกถึงความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่น ๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเท่าเทียมกันบนฐานของระบบคุณธรรม การที่พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร ปราศจากการถือคติและทำลายชื่อเสียงซึ่งกันและกัน

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะ ความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า รู้สึกทำทนายในการทำงาน และรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน

ด้านสิทธิของพนักงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่พนักงานมีสิทธิส่วนตัวไม่ถูกแทรกแซงเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวเมื่ออยู่นอกเวลางาน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคในการรับรางวัลต่างๆเท่าเทียมกัน ความยุติธรรมในองค์กร

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมและมีความสมดุลไม่ได้รับแรงกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด
2. สามารถนำความรู้หรือผลการวิจัยที่ได้รับมาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด และองค์กรที่เกี่ยวข้องได้

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ค้นคว้าเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องแบ่งเนื้อหา ดังนี้

1. ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต
2. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
4. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ความหมายและความสำคัญของคุณภาพชีวิต

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of life) เป็นแนวคิดที่เกิดขึ้นในราวปี ค.ศ. 1970 ในประเทศตะวันตก สำหรับประเทศไทยแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตปรากฏเป็นแผนครั้งแรกในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 3 (2515-2519) ซึ่งเป็นช่วงที่การเมืองไทยผันผวนเป็นอย่างมาก แนวคิดนี้เกิดจากการพิจารณาว่าประเทศไทยได้มีการเจริญทางเศรษฐกิจและรายได้ประชาชาติมากขึ้น แต่การกระจายรายได้กลับไม่เป็นธรรม คนส่วนใหญ่ของประเทศกลับยากจน ดังนั้น ประเทศควรได้รับการพัฒนาในแง่ของการสร้างคุณภาพชีวิตให้แก่คนในสังคม โดยเฉพาะคนด้อยโอกาส เช่น เกษตรกร ผู้ใช้แรงงาน ผู้สูงอายุ ผู้พิการ เป็นต้น (ฉวีวรรณ เรืองทัย, 2541)

1. ความหมายของคุณภาพชีวิต

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525 (ราชบัณฑิตยสถาน, 2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตว่า ประกอบด้วย คำ 2 คำ คือ “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความดีประจำตัวของบุคคลหรือสิ่งของ และ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ ดังนั้น คุณภาพชีวิต จึงหมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคล

Orem (1985, p. 179) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตมีความหมายเช่นเดียวกับความผาสุก ซึ่งเป็นการรับรู้ของบุคคลต่อการมีชีวิตอยู่ตามประสบการณ์ของความพึงพอใจ ความรู้สึก เป็นความสุขภายในจิตใจ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (2528, หน้า 4 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิต คือ ชีวิตดีมีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุข และชีวิตที่มีคุณภาพนั้นจะรู้ได้โดยการที่คนหรือใน ชุมชนนั้นได้บรรลุเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน หรือความต้องการพื้นฐานที่คนหรือชุมชนจะมีหรือ จำเป็น เพื่อให้ชีวิตอยู่ได้อย่างปกติพอสมควรในช่วงเวลาหนึ่ง

บติ ชนะมัน (2530, หน้า 821 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ในทางที่ดีทั้งในแง่ของส่วนบุคคล ครอบครัว และชุมชน

ลัดดาวลัย สิงห์คำฟู (2532, หน้า38 อ้างถึงใน สมชาย ศรีวิรัตน์, 2556) ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ และมีความสุขในชีวิตของแต่ละบุคคลตามสถานที่ที่ ตนดำรงอยู่ เป็นการรับรู้และตัดสินใจโดยบุคคลนั้น

สมชาย ศรีวิรัตน์ (2556) กล่าวว่าคุณภาพชีวิต หมายถึง การมีชีวิตที่สุขสบายหรือมีความสุข และการที่ชีวิตจะมีความสุขหรือมีความสุขได้นั้น จะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งเชิงวัตถุ วิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานส สำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม และความพึงพอใจในชีวิต

เทเวศร์ พิริยะพจนท์ (2553) กล่าวว่า คุณภาพชีวิต (Quality Of Life: QOL) หมายถึง การ ดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสม ตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ ในช่วงเวลาหนึ่ง ประชาชนมีหน้าที่พัฒนาตนเองและครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต เพื่อพัฒนาให้ตนเองมีสุขภาพกายและจิตดี มีครอบครัวที่อบอุ่น มีที่อยู่อาศัย มีรายได้พอสมควร ประหยัด สร้างตนเองและครอบครัว

สรุป คุณภาพชีวิต หมายถึง ลักษณะความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลการมีชีวิตที่มีความสุข ชีวิตดีมีคุณภาพ สามารถดำรงอยู่ได้ในสังคมอย่างปกติสุขจะต้องประกอบด้วยองค์ประกอบทั้งเชิง วัตถุวิสัย (Objective) ได้แก่ ปัจจัยพื้นฐานสำหรับการดำรงชีวิต ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง สิ่งแวดล้อม และเชิงจิตวิสัย (Subjective) ได้แก่ ความรู้สึกนึกคิด ค่านิยม ความพึงพอใจในชีวิต

2. ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้แพร่หลายในประเทศ อุตสาหกรรม จากการศึกษางานวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้แตกต่างกัน ดังนี้

Walton (1973 อ้างถึงใน เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์, 2554) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความไม่พอใจในชีวิตการทำงานเป็นปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อตัวพนักงานเอง และยังส่งผลกระทบต่อเพื่อนร่วมงาน ความไม่พอใจ ความเหนื่อยหน่าย และความโกรธเคืองที่มีต่องาน ล้วนส่งผลกระทบต่อต้นทุนชีวิตส่วนตัวและต้นทุนขององค์กร ดังนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้น โดยพิจารณาคุณลักษณะบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน พรพิมล พงษ์โหมด, 2560) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ผลรวมของคุณค่าที่พนักงานได้รับจากองค์กรทั้งในรูปของวัตถุ และมีใช้วัตถุซึ่งสิ่งที่ได้รับเหล่านี้จะมีผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน และแรงจูงใจในการทำงาน โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง ๆ หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบที่สุด คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน และการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) หรือใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ณัฐธิดา สุพรรณภพ, 2559) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่คาดหวังกับความมีประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ประสิทธิภาพขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (well-being) ที่พนักงาน

ได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จากการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญ กำลังใจที่ดี ต้องการปรับปรุงศักยภาพของตนเพื่อให้ทำงานได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

Sirgy, Efraty, Siegel, and Lee (2001 อ้างถึงใน เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์, 2554) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า ความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อความต้องการหลากหลาย ซึ่งได้รับการตอบสนองผ่านทรัพยากร กิจกรรม และผลลัพธ์ต่างๆ จากการเข้าไปมีส่วนร่วมในการทำงานในองค์กร ดังนั้นการตอบสนองความต้องการที่เป็นผลมาจากประสบการณ์จากที่ทำงานนั้นมีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานและในชีวิตด้านอื่น ซึ่งหากมีความพึงพอใจในชีวิตการทำงาน ชีวิตครอบครัว ชีวิตส่วนตัวแล้ว จะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในชีวิตโดยรวม

รัญญาณี บุญมา (2548, หน้า 10) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพจิตใจ หรือความรู้สึกนึกคิด ทำที่หรือพฤติกรรมที่มีต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางร่างกายและจิตใจอันส่งผลให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดผลดีต่อตนเองและทำงานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ลัดดาวิทย์ สกฤษ (2550, หน้า 14) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน อันได้แก่ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทนที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงาน และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

มงคล ลาวรรณา (2551) อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ค่าตอบแทน ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่เป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน หรือสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกัน อย่างการลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ

Jackson (n.d. อ้างถึงใน เพชรา ทุ่งศรีแก้ว, 2552) กล่าวถึงการพัฒนาศักยภาพมนุษย์เพื่อให้ได้ คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี อันประกอบด้วย

1. ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะในการทำงาน

2. ด้านลักษณะงานที่ทำทําความรู้ความสามารถ
3. ด้านอิสระในการตัดสินใจในเรื่องงาน
4. ด้านระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรม
5. ด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน
6. ด้านการทำงานเป็นทีม

ผู้วิจัยจึงสรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่เกิดจากการสนับสนุนขององค์กรในด้านการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้พนักงานได้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้แก่องค์กร รวมถึงคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน

3. ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ถือว่าเป็นสิ่งที่มีค่าอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่า และมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้นสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อบุคคล ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร รวมถึงเป็นการช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพ ของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน สสพท., 2562)

2. ประโยชน์ต่อองค์กร บุคลากรมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถ แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมได้ คือ ผลงานมีคุณภาพมากขึ้น องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดีขึ้น ลดอัตราการลา ขาดมาสายของบุคลากร และลดอัตราการลาออกของบุคลากร รวมทั้งจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ ลดลง ความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น บุคลากรมีความภักดีต่อองค์กรมากขึ้น

นอกจากนี้ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2551) ได้เพิ่มประโยชน์ของการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประโยชน์ต่อ

ประเทศชาติเพิ่มอีกหนึ่งด้าน เนื่องจากองค์กรที่มีบุคลากรที่มีคุณภาพ จะช่วยให้องค์กรเติบโต เกิด การสร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษาโรคเรื้อรังและ โรคที่ป้องกันได้ ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

คนทำงานทุกระดับในองค์กรถือเป็นทรัพยากรหลักและสำคัญในกระบวนการ ขับเคลื่อน ฉะนั้นคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพของงานย่อมขึ้นอยู่กับชีวิตที่มี“คุณภาพ” ของ “คนทำงาน” ที่ต้องได้รับการเอาใจใส่ดูแลจากผู้บริหาร ประโยชน์ของการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2551) ได้แก่

1. ประโยชน์ต่อพนักงาน พนักงานเป็นผู้ที่ได้รับประโยชน์โดยตรงในด้านของการมี คุณภาพชีวิตที่ดีคือการได้รับการดูแลครอบคลุมสุขภาพทั้ง 4 มิติ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ซึ่งแสดงผลลัพธ์ออกมาให้เห็น คือ มีความสุขกาย สบายใจ อารมณ์ดี ผลการ ปฏิบัติงานมีความมั่นคงในอาชีพ ได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดีมีความสัมพันธ์กับหัวหน้า และได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน มีความรู้ในการสร้างเสริมสุขภาพที่ได้จากที่ทำงานสามารถ นำไปเผยแพร่ต่อบุคคลในครอบครัว ตลอดจนชุมชนให้เกิดประโยชน์ได้

2. ประโยชน์ต่อองค์กร เมื่อพนักงานมีความสุขในการทำงานก็จะส่งผลให้เกิดศักยภาพ ในการทำงาน ซึ่งก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานตามมา โดยสามารถแสดง ให้เห็นเป็นรูปธรรมได้คือ ผลผลิตสูงขึ้น คุณภาพสินค้าและบริการดีขึ้น ภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงาน และลดอัตราการลาออกของพนักงานลง รวมทั้งจำนวนค่า รักษาพยาบาลที่ลดลงความสัมพันธ์ของคนในองค์กรดีขึ้น พนักงานมีความภักดีต่อองค์กรมาก

3. ประโยชน์ต่อประเทศชาติสังคมไทย โดยรวมจะเป็นสังคมแห่งสุขภาพถือเป็นสังคมที่ มีสุขภาวะ ซึ่งประเทศชาติจะได้รับประโยชน์คือ ใ้้องค์กรที่มีคุณภาพและเป็นแบบอย่างได้ องค์กรเติบโตสร้างงาน สร้างรายได้ให้รัฐ ลดภาระของภาครัฐในการจัดสวัสดิการการรักษา โรคเรื้อรังและโรคที่ป้องกันได้ประเทศชาติมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจ

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2552, หน้า 9) ได้กล่าวถึง ประโยชน์จากการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานในหนังสือการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ ไว้ดังนี้

1. ลดความขัดแย้งระหว่างผู้ประกอบการและพนักงาน และช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ อันดีซึ่งกันและกัน เนื่องจากการดำเนินการใด ๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเกิดจากการมีส่วนร่วม ของทุกฝ่ายในการร่วมกันคิดร่วมกันทำร่วมกันตัดสินใจตลอดจนการร่วมวางแผน นโยบายเพื่อยกระดับ

คุณภาพชีวิต ทำให้ผู้ประกอบการทราบและป้องกันความขัดแย้งซึ่งจะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างกัน

2. ลดปัญหาการลางาน ขาดงาน และการเปลี่ยนงานบ่อยของพนักงาน เนื่องจากการดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะมีส่วนกระตุ้นให้พนักงานเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน ตลอดจนมีความมั่นคงในชีวิต และยังมีในส่วนของสวัสดิการที่จะเป็นแรงดึงดูดใจพนักงานให้อยากอยู่ในสถานประกอบการไปนาน ๆ อีกทั้งยังไม่อยากขาดงาน หรือลางานอีกด้วย

3. เป็นการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานจากการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งความสุขกายสบายใจ ซึ่งจะทำให้ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของพนักงานหรือการทำงานด้วยความทุ่มเท ผลผลิตที่เกิดขึ้นนั้นจึงมีคุณภาพเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ขยายออกไปกว้างขึ้น โดยนักจิตวิทยาในสมัยนั้นได้เพิ่มเรื่อง ความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างขวัญในการทำงานกับผลผลิต ซึ่งส่งเสริมให้มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานเป็นอีกสิ่งหนึ่งที่แสดงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต่อมาในปี ค.ศ. 1960-1970 ได้มีการเพิ่มเติมในเรื่องโอกาสในการทำงานที่เสมอภาค และแบบแผนในการทำงานที่เป็นที่พอใจของผู้ปฏิบัติงาน และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 เป็นต้นมา มีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้อย่างจริงจังมากขึ้น โดยมุ่งไปที่ประสิทธิผลขององค์กร และการเพิ่มประสิทธิภาพโดยธรรมชาติของบุคคล ทั้งร่างกายและจิตใจ (เพ็ญนิ ภูมิธรานนท์, 2554)

1. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 Walton (1973 อ้างถึงใน สุดารัตน์ ครุฑสถีก, 2550; เพ็ญนิ ภูมิธรานนท์, 2554; สรวาลี แสงแสวง, 2559) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาถึงคุณลักษณะของความเป็นบุคคล (Humanistic) และสภาพแวดล้อมตัวบุคคลหรือสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จและตอบสนองความปรารถนาของบุคคลในการทำงาน โดยมีข้อกำหนดไว้ อย่างชัดเจนว่า บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถประเมินได้จากตัวชี้วัด 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานพนักงาน มี

ความรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนและตำแหน่งอื่นๆ ที่มีลักษณะงานที่ใกล้เคียงกัน

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy environment working condition) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งทางด้านกายภาพและจิตใจ ช่วยให้รู้สึกสะดวกสบาย สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน (Future Opportunity for growth and security) หมายถึง การส่งเสริมและเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน มีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (Immediate opportunity to use and develop human capacities) หมายถึง เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะ ความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่า รู้สึกทำทนายในการทำงาน และรู้สึกมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. ลักษณะงานที่ส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration in the work organization) หมายถึง พนักงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ จากการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีความเท่าเทียมกันบนฐานของระบบคุณธรรม การที่พนักงานรู้สึกว่ามีความค่า ได้รับการยอมรับ และการให้ความร่วมมือกันทำงานจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร ปราศจากการมีอคติและทำลายชื่อเสียงซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะงานที่เป็นประชาธิปไตย (Constitutionalism in the work organization) หมายถึง การที่พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติร่วมกันและต้องเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน รวมถึงการที่พนักงานมีสิทธิส่วนตัวไม่ถูกแทรกแซงเรื่องพฤติกรรมส่วนตัวเมื่ออยู่นอกเวลางาน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นขัดแย้ง โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความเสมอภาคในการรับรางวัลต่างๆ เท่าเทียมกัน ความยุติธรรมในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) หมายถึง พนักงานควรได้รับการจัดเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัวให้เหมาะสมและมีความสุขไม่ได้ รับแรงกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม

1.2 Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน เพ็ญณี ภูมิธรรานนท์, 2554; กรรณิการ์ วงศ์วารใจ, 2557) เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 องค์ประกอบ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ผลตอบแทนที่เป็นธรรมและเหมาะสมเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอสอดคล้องกับมาตรฐานทางสังคม และเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมในการทำงาน (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงาน ได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่เสี่ยงอันตราย และไม่เป็นผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่พนักงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย งานที่ได้รับมอบหมายมีความท้าทาย พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเอง ในการปฏิบัติงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ได้รับทราบผลปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความเจริญเติบโตในงาน (Growth) หมายถึง โอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งงานอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกพนักงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ประชาธิปไตย (Constitutionalism) หมายถึง การบริหารงานที่มีลักษณะแบบประชาธิปไตย มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะความสมดุลของชีวิต (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานมีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

1.3 Sirgy, Efraty, Siegel, and Lee (2001) ได้นำคุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ของ Porter (1961) (Porter's Need Satisfaction Questionnaire – NSQ) มาทำการพัฒนาปรับปรุงแบบสอบถามการตอบสนองความต้องการ โดยได้กำหนดความต้องการออกเป็น 7 ประเภท และจัดเป็นกลุ่ม อยู่ในมิติความต้องการ 3 มิติ ได้แก่ 1. ความต้องการเพื่อการอยู่รอด ประกอบด้วยความต้องการด้านความมั่นคงและรายได้ 2. ความต้องการทางสังคม ประกอบด้วย ความต้องการมีปฏิสัมพันธ์และมิตรภาพ และความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม 3. ความต้องการด้านอัตตา ประกอบด้วย การมีศักดิ์ศรี การมีอิสระในการทำงาน และการบรรลุศักยภาพของตน ซึ่งประกอบด้วยตัวแปรหรือตัวชี้วัดคุณภาพในการทำงาน 7 ประเภท (กัลยาณี ฐณมี และบุษยา วีรกุล, 2550; เพ็ญณี ภูมิขรรณนท์, 2554) ดังนี้

1. การตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพและความปลอดภัย (Satisfaction of health and safety needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติ คือ 1. การได้รับการปกป้องจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บที่เกิดจากการทำงาน 2. การได้รับการปกป้องจากการเจ็บป่วยและการบาดเจ็บที่เกิดนอกเหนือจากการทำงาน และการเสริมสร้างสุขอนามัย

2. การตอบสนองความต้องการด้านเศรษฐกิจและครอบครัว (Satisfaction of economic and family needs) ประกอบด้วยความต้องการ 3 มิติ คือ 1. เงินเดือนที่เพียงพอ 2. ความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน และ 3. ความต้องการอื่นๆของครอบครัว เช่น มีเวลาเพียงพอเพื่ออยู่กับครอบครัว

3. การตอบสนองความต้องการด้านสังคม (Satisfaction of social needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติ คือ 1. ความเท่าเทียมในที่ทำงาน และ 2. เวลาในการพักผ่อนและเวลาส่วนตัว

4. การตอบสนองความต้องการการนับถือ (Satisfaction of esteem needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติคือ 1. การเป็นที่ยอมรับและชื่นชมในผลงานที่ทำจากภายในองค์กร และ 2. การเป็นที่ยอมรับและชื่นชมในผลงานที่ทำจากภายนอกองค์กร

5. การตอบสนองความต้องการด้านบรรลุถึงศักยภาพ (Satisfaction of actualization needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติคือ 1. การถูกตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนในองค์กร และ 2. การถูกตระหนักรู้ถึงศักยภาพของตนในฐานะมืออาชีพ

6. การตอบสนองความต้องการด้านความรู้ (Satisfaction of knowledge needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติคือ 1. การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความสามารถในการทำงาน และ 2. การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ในอาชีพ

7. ความต้องการเกี่ยวกับสุนทรียศาสตร์ (Satisfaction of aesthetic needs) ประกอบด้วยความต้องการ 2 มิติคือ 1. การสร้างสรรค์งาน โดยการได้รับโอกาสในการคิดอย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขปัญหาในการทำงาน และ 2. ความสร้างสรรค์ส่วนบุคคลและสุนทรียศาสตร์ทั่วไป คือการได้รับโอกาสจากการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองในเรื่องสุนทรียศาสตร์ และการแสดงความคิดอย่างสร้างสรรค์

1.4 Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณี โชติ, 2554) ได้ให้พรรณนาเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
3. การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง ซึ่งหมายถึง โอกาสในการพัฒนาความรู้ทักษะและความสามารถรวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
5. การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึง การมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
6. การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
7. การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
8. การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง

1.5 Delamotte and Takezawa (1984, p. 11 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณี โชติ, 2554) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ประการ คือ

1. เป้าหมายที่เป็นแนวปฏิบัติ (Traditional goals) เป็นเป้าหมายที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นด้วยวิธีการใหม่ เช่น เรื่องที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมการทำงาน เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ตลอดจนผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม

2. การปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) หมายถึงความต้องการของบุคลากรที่ต้องการให้องค์การปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเป็นธรรม โดยเสมอภาคกันไม่ว่าจะเป็นแรงงานเพศหญิงหรือเพศชาย

3. อำนาจในการตัดสินใจ (Influence of decision) การส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความสามัคคีและลดความแตกแยก

4. ความท้าทายของงาน (Challenge of work content) งานที่ท้าทายให้คนงานเกิดความรู้สึกต้องการทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ได้ เมื่อทำสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนจากความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การทำงานที่เป็นการพัฒนาชีวิตการทำงานของบุคคลตลอดจนช่วงอายุ โดยมีความสัมพันธ์กับชีวิตครอบครัวและสังคม กล่าวคือ ชีวิตการทำงานครอบครัวและสังคมจะต้องมีความสมดุลกัน

1.6 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน บุญเจือ วงษ์เกษม (2531, หน้า 29-33) เสนอว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ชีวิตหรือระดับที่คนพึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมี ส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. การยอมรับ คือ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมการรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือองค์การนั้น ๆ

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นผลอันได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะ ขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้จากการทำงาน เช่น เงินเดือนค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง สวัสดิการต่าง ๆ ส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดียิ่งขึ้น

นพรัตน์ รุ่งอุทัย (2533, หน้า 201-206) เสนอว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 9 ประการ ดังนี้

1. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
2. จิตวิทยาและมนุษย์สัมพันธ์ในงาน
3. ความพร้อมในการเปลี่ยนแปลง
4. ปัญหาส่วนตัว
5. การจัดองค์การและการบริหาร
6. ปัญหาสุขภาพ
7. ระบบงานในสำนักงาน
8. ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ
9. การสื่อสารและการประสาน

จากแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตข้างต้น พอสรุปได้ว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต ได้แก่ค่าตอบแทน แทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สภาพแวดล้อมมีผลทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริม นอกจากนี้ การที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม และควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่

2. การวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้ยกตัวอย่างข้อคิดของนักวิชาการ ได้ดังนี้ Lewin (1981 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์ฉนิโชติ, 2554) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ
2. เงื่อนไขของการทำงาน

3. เสถียรภาพของการทำงาน
4. การควบคุมการทำงาน
5. การปกครองตนเอง
6. การยอมรับฟัง
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
8. วิธีพิจารณาเรื่องร้อง
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
10. ความอาวุโส

Desslers (1991 อ้างถึงใน สาวิตรี ดวงรัตน์มณี โชติ, 2554) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิต

ในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. คุณค่าของงานที่ทำ
2. สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย
3. ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
6. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
7. ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
8. โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
9. มีความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร
10. การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Wyatt and Wah (2001, p. 121) กำหนดดัชนีชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานของชาว

สิงคโปร์เป็น 4 มิติ คือ

1. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี (Favorable work environment)
 2. ความเจริญก้าวหน้าของบุคคลและความเป็นอิสระ (Personal growth and autonomy)
 3. ลักษณะงาน (Nature of job)
 4. โอกาสที่น่าสนใจ และความร่วมมือในการทำงาน (Stimulating opportunity and coworker)
3. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการดำเนินงานนั้น จะมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน

ชาลชัช จันทร์แจ่ม (2542, หน้า15) ได้เสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน และประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และกลุ่มสร้างคุณภาพ มีรายละเอียด ดังนี้

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของคนถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่มีความสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กรย่อมทำให้พนักงานไม่มีความพอใจในการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานจะประกอบด้วย

- 1.1 โครงสร้างของการทำงาน เป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงานหรือไม่
 - 1.2 ระบบรางวัลตอบแทน ระบบที่มีอยู่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานครองชีพหรือไม่
 - 1.3 ความเป็นอิสระ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระและได้รับอนุญาตจากองค์กรที่ให้อำนาจแสดงออกซึ่งความคิดเห็น โดยไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตการทำงาน
 - 1.4 ความอบอุ่นและการสนับสนุน หมายถึง ผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กร
 - 1.5 การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง หมายถึง องค์กรทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกถึงความคิดเห็นแตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับได้
 - 1.6 ความรักในหมู่คณะ หมายถึง ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า สมาชิกในองค์กรมีความรักกันฉันท์เพื่อนในการทำงาน
 - 1.7 การออกแบบใหม่หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตของการทำงานและผลิตผลขององค์กร
2. ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสียดายในขณะปฏิบัติงาน
3. การติดต่อสื่อสาร (Communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกในการดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร
4. สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่าง ๆ (Benefits) ได้แก่ การบริหารการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่าง ๆ

องค์กรควรจะต้องสนองต่อความต้องการของบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานก็เป็นสิ่งที่บ่งบอกได้ถึง การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของบุคลากรใน หน่วยงานได้ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเพียงพอ จัดให้มีสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย และมีสภาพแวดล้อมที่ดี ซึ่งมีองค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมได้ ได้แก่ (กริช อัม โภชน์, 2545)

1. องค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมได้ ได้แก่
 - 1.1 ต้องมีความรู้ความเข้าใจ มีความชำนาญในการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย
 - 1.2 ต้องมีความรู้ความสามารถในการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น
 - 1.3 การรู้จักใช้ความคิดอย่างมีเหตุผล
 - 1.4 ความสามารถในการดำรงชีวิตส่วนตัว และของครอบครัวได้อย่างเหมาะสม
2. องค์ประกอบของความสำเร็จในชีวิตการทำงานที่ควบคุมไม่ได้ ได้แก่
 - 2.1 ผู้ร่วมงาน ประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานระดับเดียวกันและ ผู้ใต้บังคับบัญชาจะชอบพอใจหรือไม่ชอบไม่พอใจบุคคลอื่นใด ย่อมไม่อาจจะเข้าไปแก้ไขปรับปรุง โดยง่าย
 - 2.2 องค์กร คือ การจัดแบ่งหน่วยงานออกเป็นระดับ หรือเป็นกรม กอง แผนก จำเป็น ที่จะต้องทราบถึงความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรต่าง ๆ
 - 2.3 ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ผู้ปฏิบัติงานพึงปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด
 - 2.4 วิธีปฏิบัติงาน ผู้ปฏิบัติงานจะต้องปฏิบัติตามวิธีการปฏิบัติงานที่กำหนดไว้อย่าง ชัดแจ้ง
 - 2.5 เทคโนโลยี ผู้ปฏิบัติงานมีหน้าที่ต้องศึกษาหาความรู้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงาน ตามระบบใหม่ๆ ได้อย่างเหมาะสม
 - 2.6 ภาวะเศรษฐกิจ สังคม และการเมือง ย่อมส่งผลกระทบต่อการทำงาน
3. ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การเลื่อนตำแหน่งที่เกิดขึ้นในองค์กรหรือหน่วยงาน ราชการต่าง ๆ (วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน, 2548, หน้า 397) ย่อมส่งผลต่อขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ในองค์กรหรือข้าราชการในหน่วยงานนั้น ๆ มีความสำคัญ ดังนี้
 - 3.1 เป็นการเสริมสร้างแรงจูงใจและขวัญในการทำงานให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
 - 3.2 เป็นการสร้างหลักประกันความมั่นคงในอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน

3.3 ตำแหน่งเป็นการเพิ่มพูนประโยชน์แก่ผู้ปฏิบัติงาน

4. การบังคับบัญชา คือ ความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ปฏิบัติงาน (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 301-302) เริ่มต้นจากตัวผู้บริหารสูงสุดในชั้นยอดขององค์การและจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้นเรื่อย ๆ ในระดับที่ต่างลงไปขององค์การ ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถแยกลักษณะออกได้เป็นลักษณะของอำนาจหน้าที่ (Authority aspect) ลักษณะของความรับผิดชอบ (Responsibility aspect) และลักษณะของการติดต่อสื่อสาร (Communication)

5. นโยบายและการบริหาร (ธงชัย สันติวงษ์, 2533, หน้า 174) เป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงานหรือการกระทำ ซึ่งจะช่วยกำกับหรือนำกิจกรรมขององค์การให้มุ่งไปสู่เป้าหมายที่ระบุไว้โดยอาศัยคนอื่นเป็นผู้ทำ

6. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ประกอบด้วย (ชะลอ ธรรมศิริ, 2548, หน้า 513-516)

6.1 ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา กล่าวคือ หน้าที่ของผู้บังคับบัญชาจะต้องปฏิบัติให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับผู้บังคับบัญชาหรือข้อปฏิบัติที่ทำให้เป็นที่พอใจรักใคร่ของผู้บังคับบัญชา

6.2 ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ทุกคนร่วมมือกันทำงานเพื่อประโยชน์ขององค์การและตนเอง ผู้บังคับบัญชาจะต้องรู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง เช่น ความโกรธ ความโมโห ฉุนเฉียว รู้วิธีส่งเสริมกำลังใจ เช่น รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา

6.3 ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำเป็นต้องมีการปรึกษาหารือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน หรือประสานงานกันให้เกิดผลสำเร็จของงานตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

สรุปว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายปัจจัย ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Sirgy, Efraty, Siegel, and Lee (2001 อ้างถึงใน เพ็ญณี ภูมิธรานนท์, 2554) ได้เสนอทฤษฎีหลัก 2 ทฤษฎี ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน ส่วนที่หนึ่งเป็นกลุ่มของทฤษฎีความต้องการ (Need Satisfaction) 4 ทฤษฎี มาสร้างตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย

1. กลุ่มทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Hierarchy of Needs) ที่จะอธิบายถึงลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ เพื่อจะหาปัจจัยที่จะตอบสนองความต้องการได้อย่างถูกต้องและสร้างแรงจูงใจ ขึ้นมาได้ แบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-order needs) เป็นความต้องการที่ต้องได้รับการตอบสนองก่อน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจภายนอก และ ความต้องการขั้นสูง (Higher-order needs) เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองทีหลัง นอกจากการสร้างพึงพอใจ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบไปด้วย 5 ชั้น ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิต และหน้าที่การงาน

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) หรือความภาคภูมิใจในตนเองเป็นความต้องการการได้รับการยกย่องนับถือและสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

1.2 ทฤษฎีสองปัจจัย (Two-factor theory) ของ Fredrick Herzberg มาเป็นเครื่องช่วยในการสร้างแรงจูงใจในการวางแผนสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivator factors) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง และปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้

1.3 ทฤษฎีแรงจูงใจไฟสแมทท์ (Three needs theory) ของ McClelland สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงานสำหรับคนที่ไม่ได้มุ่งหวังตัวเงินนั้นสามารถแบ่งได้ออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ ความต้องการความสำเร็จ, ความต้องการความสัมพันธ์ และความต้องการในอำนาจ

1.4 ทฤษฎีการกระตุ้นการจูงใจ (Existence, Relatedness, Growth – ERG Theory) ของ Alderfer เป็นการนำทฤษฎีความต้องการของ Maslow มาพัฒนาเป็นทฤษฎีใหม่ โดยต่างจากทฤษฎีเดิมที่มีความยืดหยุ่นมากกว่า คือ ความต้องการขั้นต่ำ (Lower-order needs) และความต้องการขั้นสูง (Higher-order needs) นั้น สามารถข้ามขั้นไปมาได้ตลอด หรืออาจเกิดขึ้นพร้อมกันไม่จำเป็นว่าจะอะไรต้องมาก่อนมาหลัง

2. กลุ่มของทฤษฎีความต้องการ

2.1 ทฤษฎีการล้นข้าม (Spillover theory) เป็นการเสนอว่าความพึงพอใจในด้านหนึ่งของชีวิตอาจส่งไปถึงความพอใจอีกด้านหนึ่งด้วย ซึ่งหมายความว่าความพึงพอใจในการทำงานอาจส่งผลกระทบต่อด้านอื่นๆของชีวิต เช่น ครอบครัว การใช้เวลาว่าง สังคม สุขภาพ การเงิน เป็นต้น

ข้อมูลทั่วไปของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด

บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด สถานประกอบการตั้งอยู่ที่ 168 หมู่ 6 ตำบล วังเย็น อำเภอบางบาล จังหวัด ฉะเชิงเทรา ก่อตั้งขึ้นในปี 2554 ซึ่งมี คุณเกียรติ มะริต เป็นกรรมการผู้จัดการบริษัท จากธุรกิจซื้อมาขายไปที่รับขนมเมล็ดลีมาจากโรงงานผู้ผลิตแล้วนำมาแบ่งบรรจุใหม่โดยส่งออกไปยังอินเดียเป็นประเทศแรก จากนั้นเมื่อมีโอกาสไปออกบูทที่งานแสดงสินค้าอาหาร THAIFEX จึงได้ขยายตลาดไปยังประเทศอื่น เช่น เวียดนาม เมียนมา อินโดนีเซีย โดยเฉพาะเวียดนามซึ่งเป็นตลาดหลัก ถูกคำมีทั้งกลุ่มโมเดิร์นเทรดและผู้นำขนมรายย่อย ต่อมาได้รับออเดอร์เพิ่มขึ้นจน Suppliers ผลิตสินค้าไม่เพียงพอ บริษัทจึงเริ่มมีการผลิตเองบางส่วนเมื่อประมาณ 5 ปีก่อน โดยลงทุนสร้างโรงงานใหม่ มีการออกแบบโรงงานใหม่ให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและชุมชนใกล้เคียง ใช้ไฟฟ้าจากโซลาร์เซลล์ มีระบบกรองน้ำบาดาลที่ขุดใช้ และสร้างระบบควบคุมดูแลจัดการของเสีย รวมถึงจัดสรรให้มีพื้นที่สีเขียวบริเวณโรงงาน พร้อมทั้งพัฒนาองค์ความรู้และคิดค้นสูตรของตนเองในการทำเมล็ดลีกลูกน้ำตาล จนปัจจุบันสามารถผลิตสินค้าเองได้เกือบ 100% มีมูลค่าส่งออกทั้งหมดราว 100 ล้านบาท



ภาพที่ 2 บริษัท จงกล โปรคักส์ จำกัด

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ธัชกร ส่วนพราย (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เพลซ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เพลซ จำกัด 2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เพลซ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 66 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติและได้ผลการศึกษา สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เพลซ จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีมีความปลอดภัย และด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่น ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง และผลการทดสอบสมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ รายได้ สถานภาพ ระดับการศึกษาและอายุ การ

ทำงาน ของพนักงานบริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน

มารีสา จันทร์ขุนทด (2560) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบัง จำนวน 200 คน โดยใช้การเลือกแบบตามความสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบสมมติฐาน ด้วย Independent sample t-Test, One-way ANOVA และกรณีที่ความแปรปรวนไม่เป็นไปตามเงื่อนไขใช้ค่า Welch และ Brown-Forsythe โดยใช้การทดสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธี Scheffe's และ Dunnett C ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ทำเรือแหลมฉบังอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมสูงสุด คือ มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยถูกสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านโอกาสพัฒนา จิตความสามารถของตนเอง และด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี และเมื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัย พบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีอายุ ระดับการศึกษา รายได้ ขนาดของบริษัท ประเภทสินค้าที่ขนส่ง และสวัสดิการที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีสถานภาพสมรส ประสบการณ์ขับรถ ช่วงเวลาปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ธงชัย ฐู่ข้าว (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา 2. ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยผู้บังคับบัญชา ปัจจัยลักษณะของงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงาน 3. สร้างสมการพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงาน และ 4. ศึกษาปรากฏการณ์เชิงตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 200 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยโปรแกรม G*Power และวิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และแบบสัมภาษณ์อย่างไม่เป็นทางการ สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณและปรากฏการณ์เชิงตัวแปรที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษา พบว่า 1. คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ตามลำดับ 2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปน้อย ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ ความพร้อมของเทคโนโลยี วัสดุอุปกรณ์ การบริหารจัดการองค์กร การมีอิสระในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาวะผู้นำ และประสิทธิภาพการทำงาน ตามลำดับ 3. ตัวแปรที่สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้แก่ ความพร้อมของเทคโนโลยีวัสดุอุปกรณ์ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โอกาสในการรับรู้ผลการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบริหารจัดการองค์กร การเผชิญอุปสรรคต่าง ๆ และ ประสิทธิภาพการทำงาน สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ได้ร้อยละ 60.60 มีสมการถดถอยพหุคูณในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $ZY = .205Z_{(X_4)} + .243Z_{(X_8)} + .254Z_{(X_9)} + .211Z_{(X_6)} + .254Z_{(X_1)} - .172Z_{(X_2)} + .095Z_{(X_3)}$ 4. จากการศึกษาทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรมีผลการวิจัยที่สอดคล้องกัน

รัชชัย สหยา (2562) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในพื้นที่อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี จำนวน 228 คน เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถาม ศึกษาคุณภาพชีวิตทั้งหมด 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านสภาพแวดล้อมภายในองค์กร ด้าน

ความก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านผู้บริหาร ด้านสังคมสัมพันธ์และด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทำการทดสอบด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตามกับตัวแปรอิสระหลายตัว และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise regression analysis) เพื่อหาตัวแปรอิสระที่สามารถอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ดีที่สุด และตัวแปรอิสระที่สามารถเพิ่มอำนาจการอธิบายการผันแปรของตัวแปรตามได้ในลำดับถัดไป ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอปานทอง จังหวัดชลบุรีในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ยอันดับ 1 คือ สภาพแวดล้อมภายในองค์กร ($X = 3.70, SD = 0.62$) รองลงมา คือ ผู้บริหาร ($X = 3.69, SD = 0.74$) และด้านที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($X = 3.50, SD = 0.62$)

พรหมพร ภูคุ้ม (2562) วิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะหมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน รวมถึงศึกษาอิทธิพลของภาวะหมดไฟในการทำงานที่ทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความตั้งใจในการลาออกและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ในเขตกรุงเทพมหานครที่มีอายุงานรวมตั้งแต่สำเร็จการศึกษาระดับมหาวิทยาลัยไม่เกิน 2 ปี จำนวน 292 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทำการทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบค่าที และวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างสำหรับอิทธิพลส่งผ่าน ผลการวิจัยสรุปได้ว่า พนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาวะหมดไฟในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกอยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่มีพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอยู่ในระดับต่ำ โดยพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกัน จะมีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ไม่พบความแตกต่างของระดับภาวะหมดไฟในการทำงานเมื่อจำแนกปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ เช่น เพศ อายุ ระดับรายได้ และสายการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางตรงเชิงลบต่อภาวะหมดไฟใน

การทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และส่งผลทางอ้อมต่อพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงานผ่านภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -0.177 ดังนั้นภาวะหมดไฟในการทำงานจึงทำหน้าที่เป็นตัวแปรส่งผ่านแบบบางส่วนในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน ในขณะที่คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลทางตรงเชิงลบต่อความตั้งใจในการลาออกอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ส่งผลทางอ้อมต่อความตั้งใจในการลาออกผ่านภาวะหมดไฟในการทำงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์อิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ -0.426 ภาวะหมดไฟในการทำงานจึงเป็นตัวแปรส่งผ่านแบบสมบูรณ์ในความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความตั้งใจในการลาออก

วารสาร ณ หนอง (2562) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด จำนวน 152 คน ใช้สูตรของ Yamane (1973) ใช้สถิติ t-Test และ One-way ANOVA ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด โดยภาพรวม พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับดีมาก โดยเมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก เป็นอันดับแรก รองลงมาด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดีมาก ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี และด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นอยู่ในระดับดี ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุ รายได้ต่อเดือน วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในเชิงนโยบายกำหนดนโยบายกับฝ่ายงานบุคคลเพื่อกำหนดตารางงานของพนักงาน

ให้มีความเหมาะสม และเป็นไปตามเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนด เพื่อให้พนักงานมีความสมดุลกับชีวิตของตนเอง ครอบครัว พนักงานจะได้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

ธีรพันธ์ ยั่งยืน (2563) วิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของธุรกิจอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1. ศึกษา ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน และ 4. แนวทางการสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม รูปแบบการวิจัยครั้งนี้ใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสมผสาน ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ในส่วนการวิจัยเชิงปริมาณกำหนดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม จำนวน 350 คน จากสูตรหาขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie & Morgan ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มแบบโควต้า เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ได้แก่ แบบสอบถามที่สร้างขึ้นโดยผู้วิจัย โดยค่าความตรงด้านเนื้อหาระหว่าง 0.67-1.00 ความเที่ยงปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน 0.93 ปัจจัยประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน 0.76 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ในส่วนการวิจัยเชิงคุณภาพ กำหนดผู้ให้ข้อมูลหลัก จำนวน 4 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง ใช้แบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยใช้การวิเคราะห์เนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามลำดับแรกประกอบด้วย ด้านผลิตภัณฑ์ ด้านสุขภาพและ ความปลอดภัยในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านบทบาทระหว่าง การทำงานกับสุขภาพที่ความสมดุล ระดับประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตขนม ขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยสามลำดับแรกประกอบด้วย ด้านวิธีการ ด้านการทันเวลา และด้านปริมาณ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของของพนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม ที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ .05 ได้แก่ อายุ และสถานภาพ ส่วนเพศ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือน ไม่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิต ขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม ประกอบด้วย ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (X5) ด้าน

สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (X2) ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (X8) โดยร่วมกันทำนายได้ร้อยละ 17 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สมการถดถอยพหุคูณ คือ $\hat{Y}_{tot} = 2.05 + 0.14*(X5) + 0.16*(X2) + 0.11*(X8)$ 4. แนวทางในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทผลิตขนมขบเคี้ยวในจังหวัดนครปฐม คือ องค์กรจะต้องมีประชาธิปไตยในหน่วยงาน ผู้บริหารองค์กร เจ้าของกิจการจะต้องรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทุกภาคส่วน ไม่ว่าจะพนักงานระดับล่างไปจนถึงผู้บริหาร มีการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้มีการพัฒนาความรู้ความสามารถอยู่ตลอดเวลา เพื่อเกิดผลงานที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น มีการใช้ต้นทุนอย่างคุ้มค่าเพื่อให้เกิดความอยู่รอดขององค์กรและสถานประกอบการต่อไป

กัญญณ์ช พวงมาลัย (2565) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ เวียร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทพานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 351 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถามซึ่งประกอบด้วย 2 ส่วน ส่วนที่เป็นปัจจัยส่วนบุคคล และส่วนที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ได้แก่ การทดสอบค่าที (t - Test) ค่าเอฟ (F - test) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ เวียร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านแล้วพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ในด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับสูง ลำดับต่อมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความปลอดภัย ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ และอายุการทำงานกับบริษัทฯของพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

ตารางที่ 1 สรุปตัวแปรอิสระจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	เพศ	อายุ	รายได้	ระดับการศึกษา	อายุงาน
รัชกร ส่วนพราย (2560)	√	√	√	√	√
มาริสา จันทร์ขุนทด (2560)		√	√	√	√
ธงชัย รุ่งข้าว (2561)	√	√	√	√	√
ธวัชชัย สหายา (2562)	√	√	√	√	√
พรหมพร ภูคุ้ม (2562)	√	√	√	√	√
วราภรณ์ หนูคง (2562)	√	√	√	√	√
ธีรพันธ์ ชัยยืน (2563)	√	√	√	√	√
กัญญณัช พวงมาลัย (2565)	√	√	√	√	√
รวม	7	8	8	8	8

ตารางที่ 2 สรุปตัวแปรตามจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัย	1	2	3	4	5	6	7	8
รัชกร ส่วนพราย (2560)	√	√	√	√	√	√	√	√
มาริสา จันทร์ขุนทด (2560)	√	√	√	√	√	√	√	√
ธงชัย รุ่งข้าว (2561)	√	√		√		√		√
ธวัชชัย สหายา (2562)	√	√		√		√		
พรหมพร ภูคุ้ม (2562)	√	√		√	√			
วราภรณ์ หนูคง (2562)	√	√	√	√	√	√	√	√
ธีรพันธ์ ชัยยืน (2563)	√	√	√	√	√	√	√	√
กัญญณัช พวงมาลัย (2565)	√	√	√	√	√	√	√	√
รวม	8	8	5	8	6	7	5	6

หมายเหตุ

- | | |
|--|--|
| 1 คือ ด้านความปลอดภัย | 2 คือ ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ |
| 3 คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | 4 คือ ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน |
| 5 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง | 6 คือ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน |
| 7 คือ ด้านสิทธิของพนักงาน | 8 คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น |

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยมีรายละเอียดในการได้ดำเนินการศึกษา ดังต่อไปนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาได้แก่ พนักงานของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบไปด้วย ตำแหน่งและฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่าย 3. พนักงานในสำนักงาน 4. ฝ่ายการช่าง และ 5. ฝ่ายทีมที่ปรึกษา มีจำนวนทั้งหมด 115 คน (บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด, 2565) มีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 90 คน มีขั้นตอนในการสุ่มตัวอย่างดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้เพื่อการเก็บข้อมูลใน ส่วนของการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบทราบจำนวนประชากร ของ Yamane (อ้างถึงใน ธีรวุฒิ เอกะกุล, 2543) เมื่อคำนวณแล้วได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างสำหรับการศึกษา เป็นจำนวน 90 คน ดังนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

$$n = 89.32$$

$$n \approx 90$$

เมื่อ n คือ จำนวนตัวอย่าง หรือขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

Z คือ ค่า Z ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% หรือระดับนัยสำคัญ 0.05

มีค่า $Z = 1.96$

e คือ ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง (sampling error)

ที่ยอมรับให้เกิดขึ้นได้ในที่นี้จะกำหนดเท่ากับ ± 0.05

ภายใต้ความเชื่อมั่น 95%

ดังนั้นจึงควรใช้จำนวนตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ประมาณ 90 คน จึงจะยอมรับได้

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้สุ่มเลือกกลุ่มตัวอย่างพนักงานของ บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัดด้วยวิธีแบบบังเอิญ (Accidental sampling) กระจายไปตามตำแหน่งและฝ่ายต่าง ๆ จนครบ 90 ชุด

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่าง ๆ ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ 1. เพศ 2. อายุ 3. รายได้ 4. ระดับการศึกษา และ 5. อายุงาน

ตอนที่ 2 สอบถามระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความปลอดภัย 2. ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ 3. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม 4. ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง 6. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 7. ด้านสิทธิของพนักงาน และ 8. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

มีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนน ดังนี้

มากที่สุด ได้ 5 คะแนน

มาก ได้ 4 คะแนน

ปานกลาง ได้ 3 คะแนน

น้อย ได้ 2 คะแนน

น้อยที่สุด ได้ 1 คะแนน

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามขึ้นตามกรอบข้อมูลที่ต้องการศึกษา โดยใช้จำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการตามตัวแปรที่กำหนดไว้เป็นหลักในการสร้างคำถามต่างๆ ให้ครอบคลุมตัวแปรที่ศึกษาทั้งหมดเพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด (validity)
3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น พร้อมทั้งจำกัดความหรือนิยามปฏิบัติการของตัวแปรเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อพิจารณาตรวจสอบว่านิยามและแบบสอบถามที่สร้างขึ้นนี้มีความชัดเจนถูกต้องหรือไม่ รวมทั้งพิจารณาสำนวนภาษาที่ใช้ในข้อความว่าสอดคล้องกับลักษณะที่ต้องการจะวัดหรือไม่ เพื่อให้เครื่องมือมีความตรงในเนื้อหา (Content validity) โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิคืออาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา จำนวน 3 ท่าน เป็นผู้ตรวจความสอดคล้องของแบบสอบถาม มีรายชื่อดังนี้
 1. ผศ.ดร. สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
 2. ผศ.ดร. อุษณากร ทาวะรัมย์ อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
 3. ดร. พรเทพ นามกร อาจารย์ประจำคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
 โดยเมื่อกำหนดแล้วได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.50-1.00
4. ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้นก่อนนำไปทดลองใช้ (try - out)
5. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดสอบความเชื่อมั่น (reliability) ในภาคสนาม กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรของการศึกษาที่มีใช้กลุ่มตัวอย่างจริงของการวิจัยครั้งนี้จำนวน 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบัค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าภาพรวมเท่ากับ 0.81
6. แก้ไขแบบสอบถาม โดยการปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิอีกครั้ง จากนั้นจึงดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริง

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จนครบ 90 ชุด โดยแสดงหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บแบบสอบถามจากบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด
2. ตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูลในแบบสอบถาม
3. นำแบบสอบถามมาแปลข้อมูลที่ได้เป็นรหัสพร้อมบันทึกข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์

4. การเก็บรวบรวมข้อมูลได้กระทำในช่วงระยะเวลาตั้งแต่เดือนมกราคม 2566
5. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนของแบบสอบถามก่อนที่จะนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การประมวลผลข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอน ดังนี้
 - 1.1 ตรวจสอบความสมบูรณ์และความถูกต้องของแบบสอบถามหลังจากดำเนินการสัมภาษณ์เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่ได้รับคำตอบที่สมบูรณ์ครบถ้วนตามจำนวนที่ระบุไว้
 - 1.2 บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูลและเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
 - 1.3 ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
 - 1.4 ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย
2. การวิเคราะห์ข้อมูล
 - 2.1 วิเคราะห์ลักษณะกลุ่มตัวอย่างที่ทำการสำรวจ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ซึ่งประกอบด้วย อัตราส่วนร้อยละ และค่าเฉลี่ย
 - 2.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จากแบบสอบถามที่มีการวัด 5 ระดับ นำมาแปลงเป็นคะแนน (Interval Scale) ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2540)

คำตอบ	ค่าคะแนน (Interval Scale)
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ใช้การคำนวณค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำมาจัดระดับโดยใช้เกณฑ์การแบ่งช่วงเท่า ๆ กัน ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2540)

ค่าเฉลี่ย	ระดับ
4.21-5.00	มากที่สุด
3.41-4.20	มาก
2.61-3.40	ปานกลาง
1.81-2.60	น้อย
1.00-1.80	น้อยที่สุด

3. ใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ในการวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด กับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ t-Test สำหรับตัวแปรที่แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่ม และ One-way ANOVA สำหรับตัวแปรที่แบ่งประชากรออกเป็น 2 กลุ่มขึ้นไป ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หรือความเชื่อมั่นร้อยละ 95

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นผลจากการวิเคราะห์จากพนักงานของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบไปด้วยตำแหน่งและฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่าย 3. พนักงานในสำนักงาน 4. ฝ่ายการช่าง และ 5. ฝ่ายทีมที่ปรึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 90 คน นำเสนอผลการวิจัยออกเป็นส่วนต่างๆ ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	16	17.78
หญิง	74	82.22
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.22 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 17.78

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 21 ปี	3	3.33
21 -30 ปี	24	26.67
31-40 ปี	23	25.56
41-50 ปี	33	36.67
ตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป	7	7.78
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 21 -30 ปี คิดเป็นร้อยละ 26.67 อายุระหว่าง 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.56 อายุตั้งแต่ 51 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 7.78 และอายุต่ำกว่า 21 ปี คิดเป็นร้อยละ 3.33 ตามลำดับ

ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่า 15,001 บาท	73	81.11
15,001 - 20,000 บาท	12	13.33
20,001 - 30,000 บาท	5	5.56
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.11 รองลงมาคือ ระหว่าง 15,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 13.33 และระหว่าง 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 5.56 ตามลำดับ

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
ต่ำกว่าปริญญาตรี	80	88.89
ปริญญาตรี	8	8.89
ปริญญาตรีขึ้นไป	2	2.22
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.89 รองลงมาคือ ปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 8.89 และปริญญาตรีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 2.22 ตามลำดับ

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	ร้อยละ
น้อยกว่า 1 ปี	45	50.00
1 - 5 ปี	39	43.33
มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	6	6.67
รวม	90	100.0

จากตารางที่ 7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00 รองลงมาคือ มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.33 และมีอายุงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 6.67 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความปลอดภัย

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัทจัดทำ ประกันอุบัติเหตุ หรับพนักงานทุก คนอย่างเหมาะสม	-	20 (22.22)	64 (71.12)	5 (5.56)	1 (1.15)	3.14	0.55	ปาน กลาง	5
2. สถานที่ ปฏิบัติงานมีความ ปลอดภัยและ สะดวกต่อการ ทำงาน	2 (2.22)	67 (74.42)	21 (23.32)	-	-	3.79	0.46	มาก	4
3. สถานที่ทำงานมี ความเหมาะสมกับ การทำงานและ จำนวนพนักงาน	3 (3.33)	69 (76.67)	18 (20.00)	-	-	3.83	0.46	มาก	1
4. เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีความสะดวก มีใช้ อย่างเพียงพอและ ทันสมัย	5 (5.56)	62 (68.89)	23 (25.56)	-	-	3.80	0.52	มาก	3
5. บริษัทมีการ อบรมให้ความรู้ ด้านความ ปลอดภัยและการ ป้องกันอุบัติเหตุ	4 (4.44)	66 (73.33)	20 (22.22)	-	-	3.82	0.49	มาก	2
รวม	-	-	-	-	-	3.68	0.50	มาก	-

จากตารางที่ 8 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด จำแนกตามด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.68, SD = 0.50)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 3) สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับการทำงานและจำนวนพนักงาน (\bar{X} = 3.83, SD = 0.46) ประเด็นที่ 5) บริษัทมีการอบรมให้ความรู้ด้านความปลอดภัยและการป้องกันอุบัติเหตุ (\bar{X} = 3.82, SD = 0.49) ประเด็นที่ 4) เครื่องมือ อุปกรณ์สำนักงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก มีใช้อย่างเพียงพอและทันสมัย (\bar{X} = 3.80, SD = 0.52) ประเด็นที่ 2) สถานที่ปฏิบัติงานมีความปลอดภัยและสะดวกต่อการทำงาน (\bar{X} = 3.79, SD = 0.46) และประเด็นที่ 1) บริษัทจัดทำประกันอุบัติเหตุสำหรับพนักงานทุกคนอย่างเหมาะสม (\bar{X} = 3.14, SD = 0.55) ตามลำดับ

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. ค่าตอบแทนที่ ได้รับค่าตอบแทนที่มี ความเพียงพอกับ ค่าใช้จ่ายใน ชีวิตประจำวัน	10 (11.11)	56 (62.22)	24 (26.67)	-	-	3.84	0.60	มาก	4
2. บริษัทมีการจ่าย ค่าตอบแทนที่มีความ เหมาะสมกับตำแหน่ง งานภาระหน้าที่ และ ความรับผิดชอบของ	13 (14.44)	56 (62.22)	21 (23.33)	-	-	3.91	0.61	มาก	2

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
ท่าน									
3. ค่าตอบแทนที่ท่าน									
ได้รับมีความ	13	55	22	-	-	3.90	0.62	มาก	3
เหมาะสมกับความรู้	(14.44)	(61.11)	(24.44)						
ความสามารถ									
4. ความรู้สึกพึงพอใจ									
กับค่าตอบแทนที่	21	46	23	-	-	3.98	0.70	มาก	1
ได้รับในปัจจุบัน	(23.33)	(51.11)	(25.56)						
รวม	-	-	-	-	-	3.91	0.63	มาก	-

จากตารางที่ 9 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรคัสส์ จำกัด จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.63$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 4) ความรู้สึกพึงพอใจกับค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.98$, $SD=0.70$) ประเด็นที่ 2) บริษัทมีการจ่ายค่าตอบแทนที่มีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบของท่าน ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.61$) ประเด็นที่ 3) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=3.90$, $SD=0.62$) และประเด็นที่ 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับค่าตอบแทนที่มีความเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน ($\bar{X}=3.84$, $SD=0.60$) ตามลำดับ

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. บริษัทที่มีความ พร้อมและมีส่วน ช่วยในการทำ กิจกรรมต่างๆ ที่ เป็นประโยชน์ต่อ สังคม	4 (4.44)	74 (82.22)	11 (12.22)	1 (1.11)	-	3.90	0.45	มาก	1
2. ท่านมีความ เสียสละและยินดีที่ จะมีส่วนร่วมใน การทำประโยชน์ ให้กับสังคม	4 (4.44)	73 (81.11)	12 (13.33)	1 (1.11)	-	3.89	0.46	มาก	2
รวม	-	-	-	-	-	3.90	0.46	มาก	-

จากตารางที่ 10 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.90$, $SD = 0.46$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 1) บริษัทที่มีความพร้อมและมีส่วนช่วยในการทำกิจกรรมต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}= 3.90$, $SD = 0.45$) และประเด็นที่ 2) ท่านมีความเสียสละและยินดีที่จะมีส่วนร่วมในการทำประโยชน์ให้กับสังคม ($\bar{X}= 3.89$, $SD = 0.46$) ตามลำดับ

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน
บูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
1. สมาชิกใน องค์กรมีการ ช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน	12 (13.33)	67 (74.44)	11 (12.22)	-	-	4.01	0.51	มาก	1
2. การ ประสานงาน ส่วนใหญ่จะ คำนึงถึง ผลประโยชน์	12 (13.33)	67 (74.44)	11 (12.22)	-	-	4.01	0.51	มาก	2
ส่วนรวม มากกว่า ผลประโยชน์ ส่วนตน									
3. ท่านให้ ความสำคัญกับ การทำงาน ร่วมกัน	13 (14.44)	65 (72.22)	12 (13.33)	-	-	4.01	0.53	มาก	3
4. ท่านมีส่วน ร่วมเสนอความ คิดเห็นในการ ทำงานอย่าง เต็มที่	9 (10.00)	69 (76.67)	12 (13.33)	-	-	3.97	0.49	มาก	4
รวม	-	-	-	-	-	4.00	0.51	มาก	-

จากตารางที่ 11 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.00$, $SD =0.51$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 1) สมาชิกในองค์กรมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน (\bar{X} = 4.01, SD = 0.51) ประเด็นที่ 2) การประสานงานส่วนใหญ่จะคำนึงถึงผลประโยชน์ส่วนรวม มากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว (\bar{X} = 4.01, SD = 0.51) ประเด็นที่ 3) ท่านให้ความสำคัญกับการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 4.01, SD = 0.53) และ ประเด็นที่ 4) ท่านมีส่วนร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานอย่างเต็มที่ (\bar{X} = 3.97, SD = 0.49) ตามลำดับ

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บริษัทให้โอกาสสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ท่านนำกระบวนการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในงาน	17 (18.89)	53 (58.89)	20 (22.22)	-	-	3.97	0.64	มาก	1
2. มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น อบรมสัมมนา	12 (13.33)	64 (71.11)	14 (15.56)	-	-	3.97	0.53	มาก	2
3. ท่านมีความสนใจและรู้จักพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ	11 (12.22)	65 (72.22)	14 (15.56)	-	-	3.97	0.53	มาก	3
รวม	-	-	-	-	-	3.97	0.57	มาก	-

จากตารางที่ 12 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 3.97, SD =0.57$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 1) บริษัทให้โอกาสสนับสนุนและเปิดโอกาสให้ท่านนำกระบวนการทำงานใหม่ๆ มาใช้ในงาน ($\bar{X}= 3.97, SD = 0.64$) ประเด็นที่ 2) มีการเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ทำงาน เช่น อบรม สัมมนา ($\bar{X}= 3.97, SD = 0.53$) และประเด็นที่ 3) ท่านมีความสนใจและรู้จักพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X}= 3.97, SD = 0.53$) ตามลำดับ

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปลความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. งานที่ท่านรับผิดชอบ หรือได้รับมอบหมาย ทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ	19 (21.11)	56 (62.22)	15 (16.67)	-	-	4.04	0.62	มาก	2
2. ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความมั่นคงต่อตัวท่าน	13 (14.44)	60 (66.67)	17 (18.89)	-	-	3.96	0.58	มาก	3

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อัน ดับ
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
3. การได้รับ									
โอกาสในการใช้									
ความรู้	9	66	15	-	-	3.93	0.52	มาก	4
ความสามารถ	(10.00)	(73.33)	(16.67)						
อย่างเต็มที่									
4. ท่านรู้สึกมี									
ความมั่นคงเมื่อ	37	37	16	-	-	4.23	0.74	มากที่สุด	1
ได้ทำงานใน	(41.1)	(41.1)	(17.8)						
บริษัทนี้									
รวม	-	-	-	-	-	4.04	0.61	มาก	-

จากตารางที่ 13 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.61$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 4) ท่านรู้สึกมีความมั่นคงเมื่อได้ทำงานในบริษัทนี้ ($\bar{X}=4.23$, $SD=0.74$) ประเด็นที่ 1) งานที่ท่านรับผิดชอบ หรือ ได้รับมอบหมายทำให้ได้รับความรู้ใหม่ๆ ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.62$) ประเด็นที่ 2) ท่านมีความรู้สึกเชื่อมั่นในองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่ว่ามีความมั่นคงต่อตัวท่าน ($\bar{X}=3.96$, $SD=0.58$) และ ประเด็นที่ 3) การได้รับโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.52$) ตามลำดับ

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านสิทธิของพนักงาน

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. บริษัทมีการจัดสวัสดิการตามที่	36	50	4	-	-	4.36	0.57	มากที่สุด	1
กฎหมายกำหนด ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	(40.00)	(55.56)	(4.44)						
2. เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นแย้งได้	34	44	12	-	-	4.24	0.68	มากที่สุด	3
อย่างเปิดเผย โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการทำงาน	(37.78)	(48.89)	(13.33)						
3. ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	33	45	12	-	-	4.23	0.67	มากที่สุด	4
	(36.67)	(50.00)	(13.33)						
4. บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม	35	44	11	-	-	4.27	0.67	มากที่สุด	2
	(38.89)	(48.89)	(12.22)						
รวม	-	-	-	-	-	4.28	0.65	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 14 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.65$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 1) บริษัทมีการจัดสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=4.36$, $SD=$

0.57) ประเด็นที่ 4) บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนร้องทุกข์เมื่อไม่ได้รับความเป็นธรรม (\bar{X} = 4.27, SD= 0.67) ประเด็นที่ 2) เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย โดยไม่มีผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน (\bar{X} = 4.24, SD= 0.68) และประเด็นที่ 3) ท่านมีอำนาจในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ (\bar{X} = 4.23, SD= 0.67) ตามลำดับ

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อันดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
1. ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	47 (52.22)	26 (28.89)	17 (18.89)	-	-	4.33	0.78	มากที่สุด	2
2. ท่านรู้สึกพอใจกับช่วงเวลาทำงานกับช่วงเวลาที่พักผ่อนในแต่ละวัน	50 (55.56)	20 (22.22)	20 (22.22)	-	-	4.33	0.82	มากที่สุด	3
3. ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน	50 (55.56)	20 (22.22)	20 (22.22)	-	-	4.33	0.82	มากที่สุด	4
4. ปริมาณงานที่ท่านต้อง	49 (54.44)	22 (24.44)	19 (21.11)	-	-	4.33	0.81	มากที่สุด	5

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)					\bar{X}	SD	แปล ความ	อัน ดัด
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
รับผิดชอบอยู่มี ความเหมาะสม กับเวลาทำงาน ตามเวลาที่บริษัท กำหนด									
5. เวลารับผิดชอบ พักผ่อน	54	14	22	-	-	4.36	0.85	มากที่สุด	1
เหมาะสม	(60.00)	(15.56)	(24.44)						
รวม	-	-	-	-	-	4.34	0.82	มากที่สุด	-

จากตารางที่ 15 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}= 4.34$, $SD=0.82$)

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ประเด็นที่ 5) เวลารับผิดชอบพักผ่อนเหมาะสม ($\bar{X}= 4.36$, $SD= 0.85$) ประเด็นที่ 1) ท่านสามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X}= 4.33$, $SD= 0.78$) ประเด็นที่ 2) ท่านรู้สึกพอใจกับช่วงเวลาทำงาน กับช่วงเวลาพักผ่อนในแต่ละวัน ($\bar{X}= 4.33$, $SD= 0.82$) ประเด็นที่ 3) ท่านมีความสุขกับชีวิตการทำงานในปัจจุบัน ($\bar{X}= 4.33$, $SD= 0.82$) และประเด็นที่ 4) ปริมาณงานที่ท่านต้องรับผิดชอบอยู่มีความเหมาะสมกับเวลาทำงานตามเวลาที่บริษัทกำหนด ($\bar{X}= 4.33$, $SD= 0.81$) ตามลำดับ

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง

รายการ	\bar{X}	SD	แปลความหมายระดับ	อันดับที่
ด้านความปลอดภัย	3.68	0.50	มาก	8
ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.91	0.63	มาก	6
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.90	0.46	มาก	7
ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	4.00	0.51	มาก	4
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	3.97	0.57	มาก	5
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.04	0.61	มาก	3
ด้านสิทธิของพนักงาน	4.28	0.65	มากที่สุด	2
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น	4.34	0.82	มากที่สุด	1
รวม	4.02	0.59	มาก	-

จากตารางที่ 16 ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ในภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.21, SD=0.59)

เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น (\bar{X} = 4.34, SD= 0.82) ด้านสิทธิของพนักงาน (\bar{X} = 4.28, SD= 0.65) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (\bar{X} = 4.04, SD= 0.61) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (\bar{X} = 4.00, SD= 0.51) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (\bar{X} = 3.97, SD= 0.57) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ (\bar{X} = 3.91, SD= 0.63) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (\bar{X} = 3.90, SD= 0.46) และด้านความปลอดภัย (\bar{X} = 3.68, SD= 0.50) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 17 ความสัมพันธ์ระหว่างเพศ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด

เพศ	จำนวน	\bar{X}	df	t	Sig.
ระดับความคิดเห็น	ชาย	16	4.07	88	.531
	หญิง	74	4.01		

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 18 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.39	4	.34	1.87
	ภายในกลุ่ม	15.75	85	.18	
รวม	17.14	89			

จากตารางที่ 18 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 19 ความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	.13	2	.06	.35
	ภายในกลุ่ม	17.00	87	.19	
รวม	17.14	89			

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท
จกท โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษา กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
จกท โปรดักส์ จำกัด

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	.14	2	.07	.36	.69
	ภายในกลุ่ม	17.00	87	.19		
รวม		17.14	89			

จากตารางที่ 20 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานใน
บริษัท จกท โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 21 ความสัมพันธ์ระหว่างอายุงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จกท
โปรดักส์ จำกัด

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ระดับความคิดเห็น	ระหว่างกลุ่ม	1.04	2	.52	2.83	.06
	ภายในกลุ่ม	16.09	87	.18		
รวม		17.14	89			

จากตารางที่ 21 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท
จกท โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

สำหรับผลการทดสอบสมมติฐานสามารถสรุปได้ดังตาราง 2

ตารางที่ 22 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบ สมมติฐาน
1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2. พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
4. พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5. พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ที่แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 22 พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา และอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยเป็นผลจากการวิเคราะห์จากพนักงานของบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ประกอบไปด้วยตำแหน่งและฝ่าย ดังนี้ 1. ฝ่ายการผลิต 2. หัวหน้าฝ่าย 3. พนักงานในสำนักงาน 4. ฝ่ายการช่าง และ 5. ฝ่ายที่มิที่ปรึกษา โดยมีกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 90 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้คอมพิวเตอร์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

สรุป

1. การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 82.22 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 36.67 มีรายได้ต่ำกว่า 15,001 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 81.11 ส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 88.89 และมีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 50.00

2. ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ในภาพรวม พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.21$, $SD=0.59$) เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ($\bar{X}=4.34$, $SD=0.82$) ด้านสิทธิของพนักงาน ($\bar{X}=4.28$, $SD=0.65$) ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}=4.04$, $SD=0.61$) ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=4.00$, $SD=0.51$) ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($\bar{X}=3.97$, $SD=0.57$) ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.63$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.90$, $SD=0.46$) และด้านความปลอดภัย ($\bar{X}=3.68$, $SD=0.50$) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐานเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ รายได้ ระดับ

การศึกษา และอายุงาน ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด สามารถอภิปรายผลการศึกษาได้ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ในภาพรวมพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านความปลอดภัยตามลำดับ

1.1 ด้านความปลอดภัย ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความปลอดภัย พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านความปลอดภัยอยู่ในระดับมาก ชงชัย รุ่งข่าว (2561) วิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ธวัชชัย สหายา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีความคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถรถเลเซอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง และกัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อีเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.2 ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านค่าตอบแทนที่ได้รับ พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพ

ชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา จันทรขุณฑ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษา พบว่า อยู่ในระดับดี ธวัชชัย สหยา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน องค์กรบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และวรา- ภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ในระดับปานกลาง ธงชัย ฐูข้าว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผล การศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่าง คุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของ พนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่ามีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง วรา- ภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด และกัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.3 ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผล การศึกษา พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง มาริสา จันทรขุณฑ (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลม ฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง วราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด และ กัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.4 ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านบูรณาการทางสังคมหรือการ

ทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชงชัย ฐ์ขาว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัด สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก ชวัชชัย สหายา (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก และกัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษา พบว่าอยู่ในระดับสูง แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับคนอื่นอยู่ในระดับปานกลาง มาริสา จันทร์จันท (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และวราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด

1.5 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของชัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง มาริสา จันทร์จันท (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง วราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด และกัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับปานกลาง

1.6 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธงชัย ฐู่ขาว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดีมหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับมาก และธวัชชัย สหายา (2562) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาอยู่ในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง วราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด และกัญญณ์ช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.7 ด้านสิทธิของพนักงาน ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านสิทธิของพนักงานอยู่ในระดับมาก มาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถแท็กซี่ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง วราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมาก และกัญญณ์ช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

1.8 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ผลการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด จำแนกตามด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวราภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น

พัทธา จำกัด ผลการศึกษาอยู่ในระดับดีมากที่สุด แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง มาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ชงชัย ฐูบัว (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา ผลการศึกษาพบว่าอยู่ในระดับมาก และกัญญณัช พวงมาลัย (2565) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง

2. จากสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรตักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน พรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และวารภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทธา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทธา จำกัด ไม่แตกต่างกัน

3. จากสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรตักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอายุแตกต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถ

เลอร์ที่มีอายุแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และวารภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด แตกต่างกัน

4. จากสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า รายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และพรหมพร ภูคุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถเรลเลอร์ที่มีรายได้แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และวารภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด แตกต่างกัน

5. จากสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดัคส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของมาริสา จันทร์ขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถเรลเลอร์ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และวารภรณ์ หนูคง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด แตกต่างกัน

6. จากสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรัชกร ส่วนพราย (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน และมาริสา จันทรขุนทด (2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือแหลมฉบัง ผลการศึกษาพบว่า พนักงานขับรถเทอร์ลเลอร์ที่มีประสบการณ์ขับรถเทอร์ลเลอร์แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรหมพร ภู-คุ้ม (2562) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน ผลการศึกษาพบว่าบุคคลที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีระดับภาวะหมดไฟในการทำงานที่แตกต่างกัน และวราภรณ์ หนูอง (2562) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สนับสนุนและส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตการงานและชีวิตด้านอื่น สร้างโปรแกรมและนโยบายที่สนับสนุนพนักงานในการแสวงหาความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว เช่น ส่งเสริมการใช้นานวันหยุดพักผ่อนเพื่อส่งเสริมการฟื้นฟูและผ่อนคลาย
2. พัฒนาสิทธิและสวัสดิการของพนักงาน พัฒนานโยบายสิทธิและสวัสดิการที่เหมาะสมสำหรับพนักงาน เช่น การให้สิทธิการลาพักผ่อนเพิ่มเติม, สวัสดิการด้านการเรียนรู้และพัฒนาสังคม และการจัดทำประกันให้กับพนักงาน
3. สนับสนุนความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สร้างโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญในงาน เพื่อสร้างความมั่นคงให้กับพนักงาน
4. สร้างบรรยากาศการทำงานที่เชื่อมต่อและเป็นกันเอง ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างความเป็นกันเองในองค์กร ผ่านการจัดกิจกรรมที่สนับสนุนความร่วมมือและความเข้าใจกัน

5. ส่งเสริมโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ สร้างโปรแกรมการพัฒนาทักษะและศักยภาพ สำหรับพนักงาน เพื่อเพิ่มโอกาสในการเติบโตและเจริญทางอาชีพ

6. ปรับระบบค่าตอบแทนและส่วนแบ่งผลประโยชน์ ปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและ ส่วนแบ่งผลประโยชน์ให้เหมาะสมตามความสมัครใจของพนักงาน เพื่อส่งเสริมความพึงพอใจและ ความผูกพันต่อองค์กร

7. สนับสนุนความเป็นประโยชน์ต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม สร้างนโยบายและกิจกรรมที่ ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การเข้าร่วมกิจกรรมสังคมและโครงการ สร้างสรรค์สิ่งที่เป็นประโยชน์

8. สร้างบรรยากาศที่ปลอดภัยและเต็มไปด้วยความเล็งค่า ให้ความสำคัญกับความ ปลอดภัยในสถานที่ทำงาน โดยให้การฝึกอบรมและแจ้งเตือนเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน เป็นประจำ

ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณลักษณะของกลุ่มพนักงาน ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับกลุ่ม พนักงานที่มีคุณลักษณะที่แตกต่างกัน เช่น ผู้สูงอายุ, ผู้ที่มีรายได้ต่ำ, หรือผู้ที่มีระดับการศึกษา ต่างกัน เพื่อทราบว่าคุณลักษณะเหล่านี้จะมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การวิเคราะห์และการติดตามข้อมูลระยะยาว ติดตามและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในระยะยาว เพื่อปรับปรุงและปรับโปรแกรมนโยบายตาม ความเปลี่ยนแปลงในองค์กรและสังคม

3. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอื่นๆ กับ คุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลที่เชื่อถือได้เพื่อปรับปรุงนโยบายและแนวทางการ ดำเนินงานในอนาคต

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาเชิงลึกเกี่ยวกับความพึงพอใจของพนักงาน ศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับความพึง พอใจของพนักงานในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึง พอใจและความสุขในการทำงาน

2. การสำรวจความเสี่ยงและภัยคุกคามในสถานที่ทำงาน สำรวจและวิเคราะห์ความเสี่ยง และภัยคุกคามที่อาจมีผลต่อความปลอดภัยและความเชื่อถือของพนักงาน และสร้างแนวทางการ จัดการเพื่อลดความเสี่ยงและเพิ่มความปลอดภัย

3. การศึกษาเกี่ยวกับผลกระทบของเทคโนโลยีในการทำงาน ศึกษาผลกระทบของเทคโนโลยีในการทำงานต่อคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจของพนักงาน ในกรณีที่มีการใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ เช่น การทำงานระยะไกลหรือการใช้งานอุปกรณ์อัตโนมัติ



บรรณานุกรม

- กรีซ อัมโภชน์. (2545). การสร้างหลักสูตรและโครงการฝึกอบรม. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กัญญณ์ช พวงมาลัย. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิค อิเล็กทริก เวิร์คส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ฉวีวรรณ เรืองทัย. (2541). คุณภาพชีวิตของแรงงานอพยพในจังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ.
- ชะลอ ธรรมศิริ. (2521). การจัดการกับความขัดแย้ง. วารสารประชาชน. 2547 (ฉ.1), 1-9
- ชาญชัย จันทร์แจ่ม. (2542). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัยกรมเจ้าท่าทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ณัฐธิดา สุพรรณภพ. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน การรับรู้คุณค่าของงานและความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ของบุคลากรสายวิชาการ ภาควิชาศึกษามหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ธงชัย ฐีปา. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2531). การบริหารงานบุคคล. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธวัชชัย สหายา. (2562). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในอำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัชกร ส่วนพราย. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ปาล์ม สปริงส์ เฟลซ จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ธีรพันธ์ ยั่งยืน. (2563). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลกับประสิทธิภาพในการ

ปฏิบัติงานของธุรกิจอาหารประเภทขนมขบเคี้ยว, วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.

นพรัตน์ รุ่งอุทัย. (2533). มิติใหม่แผนพัฒนาบุคคล. *จุฬาลงกรณ์วารสาร*, 2-3 (8-9), 15.

บริษัท จงกล โปรดักส์ จำกัด. (2565). *ข้อมูลทั่วไปของบริษัท*. ม.ป.ท.

บุญชม ศรีสะอาด. (2540). *การวิจัยเบื้องต้น*. สุวีริยาสาส์น.

บุญเจือ วงษ์เกษม. (2531). คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต. *วารสารเพิ่มผลผลิต*, 26
(20 -30).

ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี*.

โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวท โกร จังหวัดฉะเชิงเทรา. สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์.

พรหมพร ภูคุ้ม. (2562). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน พฤติกรรมต่อต้านการ*

*ปฏิบัติงาน และความตั้งใจในการลาออกของพนักงานบริษัทเอกชนวัยเริ่มทำงาน โดยมีภาวะ
หมดไฟในการทำงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน*. การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พรพิมล พงษ์โหมด. (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในงานและความตั้งใจ*

ลาออกของพยาบาลแผนกวิกฤต โรงพยาบาลรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

เพชร ทุงศรีแก้ว. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โรงเรียนมหิดล*

วิทยานุสรณ์ (องค์การมหาชน). การค้นคว้าอิสระปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เพ็ญณี ภูมิธรานนท์. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างความรับผิดชอบต่อสังคมและคุณภาพชีวิต*

ในการทำงานของบุคลากรขององค์การธุรกิจในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตมหาบัณฑิต.

มงคล ตารรรณา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ*.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร, มหาวิทยาลัยมหิดล.

มาริสา จันทร์ขุนทด. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถเรลเลอร์ในเขตพื้นที่ท่าเรือ*

แหลมฉบัง. งานนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

รัญญาณี บุญมา. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม

ไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

ราชบัณฑิตยสถาน. (2538). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถานพ.ศ. 2538. อักษรเจริญทัศน์.

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน.

กรุงเทพ บริษัทท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.

วชรกานต์ นุ่นเกลี้ยง. (2552). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการในจังหวัดปัตตานี

ภายใต้สถานการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.

วราภรณ์ หนูคง. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพีเอ็น พัทยา จำกัด.

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

วิวัฒน์ เอี่ยมไพรวัน. (2548). วัฒนธรรมทางการเมืองกับพฤติกรรมทางการเมืองไทย. ในเอกสารการ
สอนชุดวิชาการเมืองการปกครองไทย (หน้า 1 - 36). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. (2552). การสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงาน

ในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ. สถาบันวิจัยประชากร

และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาวภคมน สิทธีโชค
วัน เดือน ปี เกิด	7 ธันวาคม พ.ศ. 2535
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	143/22 ม.7 ต.สุรศักดิ์ อ.ศรีราชา จ.ชลบุรี
ตำแหน่งและประวัติการทำงาน	เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท อัลบาทรอส ลอจิสติกส์ จำกัด
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2560 รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การปกครองท้องถิ่น) มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2567 รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา