

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
ของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด

Quality of Work Life among Employees : A Case study of MuangThong Aluminium CO.,LTD

กัญญาณี เอ็มโคกสลด

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

KANYANEE AEMKOKSALUD

Email : kanyanee571@gmail.com

Industrial Management, Master of Business Administration Program

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทอง อุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด โดยรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลางที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.23 เมื่อแยกพิจารณาแต่ละด้านพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.71 อยู่ในระดับดี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการมีส่วนร่วมในสังคมที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.49 ระดับดี คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.28 ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.22 ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคลที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.17 ระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 3.07 ระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่ค่าเฉลี่ยเท่ากับ (\bar{X}) 2.70 ระดับปานกลาง

2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียม จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานะภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

Abstract

This research objective to study the quality of work life of employees of Muangthong Aluminium Industry Co.,Ltd. By studying the quality of work life of 270 employees. The statistics used in the analysis are as follows. Distribution of frequency, percentage, standard deviation, t-test and one-way ANOVA. The level of quality of work life of the company's employees Muangthong Aluminium Industry is overall limited at a moderate average of 3.23 By descending order of each side as follows, Relationship between organization and society the mean of 3.71 is in the very agree level. Social participation the mean is 3.49 in the very agree level. The environment of the environment for safe working the mean of 3.28 was in the moderate agree. Work-life balance the mean of 3.22 was in the medium agree. Privacy the mean of 3.17 was in the moderate agree. Security and career advancement opportunities the mean of 3.07 was in the moderate agree and fair sufficient compensation the mean of 2.70 was in the moderate agree. To find the relationship between demographic factors and quality of work life of employees of Muang Thong Aluminum Industry Company Limited. The results showed That relationship between demographic Gender, age range, status, equation, educational background, duration of service And different staff levels The quality of life in the workplace is not different.

บทนำ

เนื่องด้วยสถานการณ์ปัจจุบันในภาคอุตสาหกรรมมีการพัฒนาและเปลี่ยนแปลงตลอดเวลาอย่างรวดเร็วจึงทำให้องค์กรต้องปรับปรุงและพัฒนาในเรื่องของกระบวนการผลิตและทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถดำเนินธุรกิจได้ในภาวะที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียม จำกัด เห็นว่าทุกกระบวนการผลิตต้องใช้ทรัพยากรมนุษย์ ทรัพยากรมนุษย์จึงถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญและมีคุณค่าต่อองค์กรอย่างยิ่ง เนื่องจากเป็นส่วนในการผลักดันให้ผลผลิตเป็นไปตามที่กำหนดไว้

เมื่อมีการแข่งขันทางธุรกิจสูงทำให้พนักงานในปัจจุบันต้องทำงานมากขึ้นและต้องทำงานหลากหลายมากขึ้น ทำให้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในปัจจุบัน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง ศักยภาพระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด เพื่อให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาปรับปรุงกลยุทธ์ในการจัดการด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ตรงกับระดับคุณภาพของพนักงานที่ปรากฏอยู่ในองค์กร เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีเพิ่มขึ้นจากเดิม และรักษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้อยู่ในระดับที่ดีตลอดไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

1. เพศที่แตกต่างกันของ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
2. ช่วงอายุที่แตกต่างกันของ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
3. สถานะภาพการสมรสที่แตกต่างกันของพนักงานบริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
4. วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกันของ พนักงานบริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันของ พนักงานบริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน
6. ระดับพนักงานที่แตกต่างกันของ พนักงานบริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัด จะทำให้มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมจำกัดจำนวนทั้งสิ้น 800 คน ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลใน เดือนสิงหาคมพ.ศ 2563 กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรในการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (Taro Yamane, 1973 : 125, อ้างถึงใน ธานีรินทร์ ศิลป์จารุ, 2549, หน้า 47) ความเชื่อมั่น 95% และความคาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 270

ขอบเขตด้านพื้นที่ บริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียม จำกัด เลขที่ 66 หมู่ 11 ตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ 10540

ตัวแปรที่ศึกษา

1. ตัวแปรอิสระ Independent variable คือ ปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ เพศ ช่วงอายุ สถานะภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับพนักงาน

2. ตัวแปรตาม Dependent variable คือ คุณภาพชีวิตในการทำงาน 7 ด้านของวอลตัน ดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในสังคม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคม

ผลประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ผลการวิจัยทำให้รับทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียม จำกัด

2. ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมจำกัดให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีมากขึ้นกว่าเดิม

การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมจำกัด ได้ศึกษาวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp. 12-16) ได้ให้คำนิยามความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการปฏิบัติงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงาน โดยพิจารณาคูณลักษณะความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสภาพสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ ไม่ใช่แค่กำหนดแต่เวลาการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือไม่ใช่เพียงแค่องค์กรปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าต่อการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน แต่มีความหมายไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิต ของพนักงานในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973, pp.12-16) ได้กำหนดว่าบุคคลที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานจะพิจารณาจาก เครื่องชี้วัดต่าง ๆ ใน 8 ด้านดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง การจ่ายให้กับการปฏิบัติงานหรืออาจจะเรียกว่าค่าจ้างหรือเงินเดือนก็ได้ ตามที่กฎหมายของประเทศไทยกำหนดให้ การจ่ายค่าจ้างให้พนักงานอย่างเป็นธรรมคือการจ่ายค่าจ้างที่คุ้มค่าเหมาะสมต่อภาระหน้าที่ ที่พนักงานต้องปฏิบัติงาน และเป็นธรรมเมื่อเทียบกับลูกจ้างคนอื่น ๆ และสอดคล้องกับความจำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด ความเพียงพอต่อการดำรงชีพและยุติธรรม

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับการทำงาน เพื่ออำนวยความสะดวกและความปลอดภัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งรวมถึงการออกแบบติดตั้งเครื่องมือเครื่องใช้และการจัดเก็บวัสดุอุปกรณ์ วัตถุติด และอื่น ๆ ตลอดจนการติดต่อสื่อสารโดยต้องอาศัยเทคนิคต่าง ๆ ในการจัดสภาพการปฏิบัติงานเพื่อก่อให้เกิดสภาพการปฏิบัติงานที่ดีและปลอดภัย

3. ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง มนุษย์ทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตการพัฒนาเติบโตในความต้องการของบุคคลนั้นอาจมีความแตกต่างของระดับความต้องการเนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลย่อมไม่เหมือนกัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขของแต่ละบุคคลอย่างเช่น ระดับการศึกษา ฐานะทางเศรษฐกิจ ทักษะคิดคำนวณ เป็นต้น การทำงานมีสภาพการทำงานที่ดี มีความรู้ความเข้าใจได้รับการยอมรับโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และความมั่นคงในการทำงานนั้น เป็นส่วนสำคัญที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะที่ผู้ปฏิบัติงานมี เพื่อพัฒนาฝีมือในการปฏิบัติงาน เพื่อก้าวหน้าความมั่นคงในหน้าที่การงาน

4. การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง งานที่ทำได้เป็นงานที่เปิดโอกาสให้ใช้ทักษะอย่างกว้างขวาง มีอิสระในการทำงานและได้มีโอกาสรับข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน มีโอกาสรวมวางแผน หรือตัดสินใจงานด้วยการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ที่องค์กรจะต้องคำนึงถึงอยู่ตลอดเวลาซึ่งเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งที่ต้องมีการพัฒนาด้านความรู้อย่างต่อเนื่อง โดยเน้นไปที่ความรู้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานและส่งเสริมเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน

5. การมีส่วนร่วมในสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในเชิงสังคมแต่ละคนโดยการมีส่วนร่วมในสังคมองค์กรมีค่านิยม รับรู้ว่าเป็นตนเองส่วนหนึ่งของสังคมในองค์กรนั้น ๆ และรับรู้ว่าคุณค่าของแต่ละคนในองค์กรเป็นส่วนสำคัญขององค์กรมีส่วนร่วมในความสำเร็จขององค์กร ผู้ปฏิบัติเห็นว่าตนเองมีคุณค่าสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จและได้รับการยอมรับและความร่วมมือกันทำงานด้วยดี เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานปลอดภัยในการทำงานมีโอกาสในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นอย่างเปิดเผย และสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ทั้งในระดับพนักงานที่เท่ากันและผู้บริหาร

6. สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้เจ้าหน้าที่ได้มีสิทธิปฏิบัติงานตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิของตนเอง หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งพิจารณาจากสิทธิในการป้องกันข้อมูลเฉพาะตนการ มีอิสระในการพูดเกี่ยวกับเรื่องการทำงาน ความเสมอภาคในเรื่องของกฎระเบียบ ความเสมอภาคในเรื่องของค่าตอบแทนและความมั่นคงในงาน ความเคารพในสิทธิมนุษยชน มีลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกระบวนการยุติธรรม รวมไปถึงการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นอย่างเปิดเผยคือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการปกครอง ด้วยกฎระเบียบข้อบังคับที่ถูกต้องตามวัฒนธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work and the total life space) หมายถึง ควรจัดสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว หรือเวลาครอบครัว การทำงานถือเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์แต่สิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นอย่างมากคือการจัดสรรการแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาสำหรับครอบครัว ควรจัดแบ่งเวลาในการใช้ชีวิตให้เหมาะสมและคุ้มค่า การทำงานในองค์กรจึงไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาส่วนตัวเป็นของตนเองนอกเหนือจากเวลาทำงาน ทุกคนต้องการเวลาในการพักผ่อนโดยจะทำให้คลายเครียด หายเหนื่อยและรู้สึกสดชื่น ทำให้คนที่กำลังรู้สึกเบื่อหรือเครียดพ้นภาวะของความรู้สึกเบื่อหรือเครียดได้ชั่วคราว และสามารถกลับมาทำงานในองค์กรได้ตามปกติและส่งผลดีให้กับองค์กร

8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์และเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เปิดโอกาสให้พนักงานได้รับรู้และมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม ก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพ พนักงานรู้จักสละเวลาหรือสละความสุขส่วนตัวเพื่อประโยชน์ส่วนรวม จึงทำให้ชีวิตนั้นมีคุณค่าการนึกถึงประโยชน์และความต้องการของสังคม มนุษย์ก็มีความต้องการที่จะให้บริการหรือทำประโยชน์แก่สังคม ด้วยเพราะต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคมและรู้สึกว่าชีวิตของตนเองได้ทำเพื่อสังคมสิ่งแวดล้อมจึงทำให้ชีวิตของตัวเองมีคุณค่า

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. ผู้วิจัยจะทำหนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถามที่บริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมถึงเจ้าหน้าที่ฝ่ายบริหารเพื่อขอความร่วมมือจากพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอลูมิเนียมในการตอบแบบสอบถาม
2. ทำการแจกแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมให้กับพนักงานจำนวน 270 ท่าน
3. รับแบบสอบถามกลับคืนมาและทำการตรวจสอบคัดแยกเฉพาะแบบสอบถามที่สมบูรณ์เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่แสดงตารางแบบร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานและวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทำทดสอบ T-test การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว One-way ANOVA และ LSD โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการวิจัย

1. พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศชายร้อยละ 54.8 จำนวน 148 ท่าน ช่วงอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 30-40 ปี ร้อยละ 37 จำนวน 100 คน สถานะภาพสมรสส่วนใหญ่มีสถานะโสด ร้อยละ 46.7 จำนวน 126 คน วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ระดับมัธยมศึกษา (ม.1-ม.6) ร้อยละ 40.7 จำนวน 110 คน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานส่วนใหญ่ มากกว่า 9 ปี ร้อยละ 29.3 จำนวน 79 คน และผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับพนักงาน ร้อยละ 77 จำนวน 208 คน

2. ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียม จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลางที่ระดับค่าเฉลี่ย 3.23 โดยเรียงลำดับแต่ละด้านจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 อยู่ในระดับมาก ด้านการมีส่วนร่วมรวมในสังคมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.49 ระดับมาก ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ระดับปานกลาง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 ระดับปานกลาง ด้านสิทธิส่วนบุคคลค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 ระดับปานกลาง ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.07 ระดับปานกลาง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.70 ระดับปานกลาง

3. ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าความสัมพันธ์ระหว่างด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ สถานะภาพการสมรส วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และระดับพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน โดยพิจารณาแยกรายด้านพบว่า สถานะภาพการสมรสที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันรายด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่แตกต่างกันที่ค่า Sig = 0.035 และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่ค่า Sig = 0.047 ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันรายด้านดังนี้ ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่ค่า Sig = 0.003 ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงานที่ค่า Sig = 0.009 และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานที่ค่า Sig = 0.007 ระยะเวลาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันรายด้านดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอที่แตกต่างกันที่ค่า Sig = 0.049 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยที่ค่า Sig = 0.043 และสุดท้ายคือด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมที่ค่า Sig = 0.027

อภิปรายผล

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1.ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมจำกัด อยู่ในระดับเห็นด้วยปานกลางสอดคล้องกับงานวิจัยของ นฤตล มีเพียร (2554, หน้า 21) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานต้อนรับเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัดมหาชน ได้ผลการศึกษาว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2.ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยภาพรวมของด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับการทำงาน เนื่องจากมีการจ่ายเงินเดือนที่เท่าเทียมกับตลาดแรงงานภายใต้อุตสาหกรรมเดียวกัน อีกทั้งยังมีสวัสดิการมากมาย

3.ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยโดยภาพรวมของด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับปานกลางเนื่องจากบริษัทมีมาตรการในการป้องกันอุบัติเหตุในงานที่ครอบคลุมโดยมีการกำหนดพื้นที่ทางเดิน พื้นที่ในการวางสิ่งของการทำงาน และยังมีอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลที่สอดคล้องกับความเสี่ยงในการทำงานและเพียงพอ

4.ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจาก ทางบริษัทมีการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานอยู่เสมอ มีการอบรมทั้งภายในและภายนอกองค์กรอยู่เป็นประจำ อีกทั้งยังมีการส่งเสริมผู้มีความสามารถให้ได้มีการปรับเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานแก่พนักงานอยู่เสมอ

5.ด้านการมีส่วนร่วมในสังคมของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก มีการช่วยเหลือกันในหมู่คณะในเรื่องการทำงาน วัฒนธรรมองค์กรมีการให้พนักงานทุกคนช่วยเหลือแผนกอื่น ๆทำงานในเวลาทำงานของแผนกตนเองลดลง องค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสามัคคีและเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน

6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากพนักงานมีเวลาส่วนตัวในตลอดระยะเวลาที่ทำงานอยู่ในบริษัท เนื่องจากบริษัท มีกฎระเบียบเพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนหรือผ่อนคลายในสถานที่ที่บริษัทได้จัดให้ในช่วงเวลาพัก ทั้งด้านการเก็บรักษาข้อมูลส่วนบุคคลให้พนักงานเป็นอย่างดี

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงานของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากบริษัทมีการจัดสรรวันหยุดพักผ่อนให้พนักงานตามที่กฎหมายกำหนดและเพิ่มมีวันลางานเพิ่มเติม เช่นลาวันเกิด ลากิจได้รับค่าจ้างกรณีบิดามารดาบุตร เสียชีวิต เพื่อให้พนักงานได้พักผ่อนและมีเวลากลับไปครอบครัวในวันสำคัญต่าง ๆได้ มีการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ผ่อนคลาย

8.ด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรกับสังคมของพนักงานบริษัทเมืองทองอุตสาหกรรมอาลูมิเนียมอยู่ในระดับมากเนื่องจาก บริษัทมีการจัดทำกิจกรรมเพื่อสังคมอย่างเป็นประจำ ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมการผลิตโต๊ะเก้าอี้ที่ทำจากอาลูมิเนียมเพื่อบริจาคให้กับโรงเรียนและโรงพยาบาล

ข้อเสนอแนะ

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันเนื่องจากสภาพเศรษฐกิจปัจจุบันมีอัตราเงินเฟ้อที่สูงขึ้นทำให้พนักงานต้องมีค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ควรมีการปรับเงินเดือนที่มากขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ควรมีสวัสดิการที่สนับสนุนให้พนักงานออมเงินไว้ในยาวเกษียณ เนื่องจากพนักงานส่วนใหญ่อายุ 30-40 ปี ซึ่งอีกไม่กี่ปีก็จะเข้าสู่วัยเกษียณ เพื่อให้พนักงานมีเงินออมไว้ใช้หลังเกษียณ

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย บริษัทควรมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความตระหนักเรื่องอุบัติเหตุในงานเพื่อให้พนักงานได้รับความรู้ความเข้าใจที่มากขึ้น และปรับปรุงระบบเตือนภัยให้มีความพร้อมการใช้งานอยู่เสมอ มรการจัจัดซ่อมแผนฉุกเฉินประจำปี เพื่อให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการป้องกันอุบัติเหตุในการ จัดสถานที่ในการทำงานให้เหมาะสมและสะดวกสบายในการทำงาน

3. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรจัดประชุมสื่อสารสถานการณ์ปัจจุบันว่าบริษัทมีผลประกอบการเป็นอย่างไร เพื่อให้พนักงานเกิดความมั่นใจในการทำงานว่าพนักงานไม่เสี่ยงต่อการตกงานหรือถูกเลิกจ้างและควรมีการทำกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงานที่มากกว่าเดิมเพื่อให้พนักงานนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาในการทำงานที่ดีขึ้น

4. ด้านสิทธิส่วนบุคคล ฝ่ายบุคคลควรจัดทำระเบียบที่มีความยืดหยุ่นมากขึ้นเพื่อให้พนักงานได้มีการใช้ชีวิตโดยได้รับสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานมากขึ้น จัดให้มีพื้นที่ที่พนักงานสามารถทำธุระส่วนตัวในเวลาพักผ่อนระหว่างวัน

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บริษัทควรมีนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาไม่ติดต่อเรื่องงานในเวลาพักหรือวันหยุดพักผ่อนของพนักงานเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาในการทำกิจส่วนตัวและกับครอบครัว และไม่ควรถัดให้มีการทำงานนอกเวลาที่ยากเกินไปจนพนักงานไม่มีเวลาในการพักผ่อน ไม่ควรบังคับให้พนักงานทำงานนอกเวลางานโดยที่พนักงานไม่เต็มใจ และควรให้สิทธิพนักงานในการลาตามสิทธิของพนักงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ในการทำวิจัยในครั้งต่อไปควรมีการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานใน ตัวแปรอื่น เช่น แผนกที่สังกัด ลักษณะงานที่ทำ เพื่อให้ทราบถึงว่าในแต่ละแผนกที่พนักงานปฏิบัติงานอยู่นั้นมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร เพื่อนำไปจัดทำนโยบายที่ตรงกับความต้องการของพนักงานที่แท้จริง

2. ควรเลือกประชากรทั้งหมดจำนวน 800 คนในการทำวิจัยเพื่อให้ทราบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่แท้จริง

3. ควรพิจารณาระยะเวลาในการทำวิจัย เนื่องจากสถานการณ์มีผลทำให้ผลการวิจัยออกมาคลาดเคลื่อนจากความเป็นจริงได้

เอกสารอ้างอิง

กฤตชน วงศ์รัตน์.(2554) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตของจังหวัดเพชรบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

เขมณัฐ ทองยู (2546) วิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. สำนักวิทยบริการ.

ชวรัตน์ รุกขพันธ์ (2553) เรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่สำนักงานศาลปกครองระยอง.มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

นฤตล มีเพียร. (2541) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา. (2541) คุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย . มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์/กรุงเทพฯ.

ศิริวรรณ สุวรรณโชติ (2549) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานภายหลังการปฏิรูประบอบราชการของข้าราชการ สังกัดกรมการปกครอง จังหวัดชลบุรี.มหาวิทยาลัยบูรพา.

Cascio, W. F. (1998). Managing human resource: Productivity, quality of work life profits (5th ed.). Boston: McGraw-Hill.

Delamotte, Yves, & Takezawa, Shin-cha. (1984). Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office.

Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). Improving Life at Work; Behavioral Science Approach to Organization Change. Santa Monica. Calif: Goodyear Publishing

Herzberg, et al. (1959). The Motivation to Work. USA: John Wiley & Sons

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it? Sloan Management Review. Cambridge, 15(1), 11-21