

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งใน
จังหวัดฉะเชิงเทรา

Quality of work life of employees at an industrial factory in
Chachoengsao province

นางสาว ดุษณี วิญญาคุณ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss. Dussanee Winyakun

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตาม

เพศ อายุ รายได้และประสบการณ์การทำงาน ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ด้านการยอมรับ ด้านการก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคคล และด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน

2. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนมากเป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 25,001 -35,000 บาท และมีอายุการทำงานในองค์กรระหว่าง 6-10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อจำแนกตามอายุมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกันและรายด้านไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และเมื่อจำแนกตามรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในทุกด้านแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และจำแนกตามอายุในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมและด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงานแตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ .05 และอายุในการปฏิบัติงานที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคมและด้านการก้าวหน้าและการพัฒนาไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน,คุณภาพชีวิต

ABSTRACT

This research on the quality of working life of employees at an industrial factory in Chachoengsao Province
Objectives: (1) to study the quality of working life of employees of an industrial factory in Chachoengsao Province; (2) to compare the quality of working life of employees of an industrial factory in Chachoengsao Province by gender, age, income and work experience. work of employees of an industrial factory in Chachoengsao Province. Findings were as follows:

1. Quality of working life of employees at an industrial factory in Chachoengsao Province Overall and each aspect is at a high level in every item. In order, namely, control or freedom of action. Social participation acceptance Person's progress and development and in terms of receiving rewards for work.

2. Employees of an industrial factory in Chachoengsao Province Most are female Age between 31 -40 years old, bachelor's degree Having average monthly income between 25,001 -35,000 baht and working in the organization between 6-10 years, the quality of working life is not significantly different at the .05 level.

Employees at an industrial factory in Chachoengsao province with different sexes. There was no significant difference in quality of working life in general and in each aspect at .05 level, and when classified by age, there was no difference in quality of working life overall and in each aspect was not different at Level of significance .05 and when classified by income The quality of working life in all aspects differed at the significance level of .05 and classified by different working age. The quality of working life as a whole and the aspect of receiving rewards from work differed at the significance level of .05 and different working age. Quality of life in working in the control or freedom of work acceptance There were no significant differences in social participation and progress and development at the .05 level.

Keywords: quality of work life, quality of life

บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่าน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยิ่งเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย (ผจญ เฉลิมสาร.2547)

เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมีแรงจูงใจ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547 : 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ.2542 : 18)

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งทุกองค์กร เนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่าง ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละองค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน

ประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้การปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอีกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล(ผจญ เฉลิมสาร, 2540:12)

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีนั้น ส่งผลต่อทั้งพนักงานและองค์กร ดังทัศนะของ Huse and Cummings (1985) กล่าวถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า 1) ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร 2) ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของ ผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในการทำงาน 3) ช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ส่วน Dessler (2000) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะทำให้บุคคลมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อวัฒนธรรมองค์กรต่อสภาพแวดล้อม และนอกจากนี้เป็นการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรในองค์กร สำหรับ Greenberg and Baron (2008) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ อันได้แก่ 1) ผลโดยตรง ในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงาน 2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์กร โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพเกี่ยวกับพนักงาน ในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงาน อย่างเต็มที่

ฐานะที่ผู้วิจัยเป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ดังนั้นผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม ตามแนวคิดที่ได้กล่าวไปข้างต้น เห็นว่าผู้ปฏิบัติงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาในการช่วยให้องค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า โดยเฉพาะในช่วงที่ทุกองค์กรทั่วโลกกำลังเผชิญปัญหาด้านเศรษฐกิจ บุคลากรจะเป็นกำลังสำคัญหลักที่จะร่วมมือกับองค์กร เพื่อที่จะฝ่าฟันกับอุปสรรคนี้ไปด้วยกัน คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงานที่ราบรื่นและความสำเร็จของพนักงาน ต้องรักษาสมดุลชีวิตการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้แน่ใจว่าพนักงานทุกคนทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ ดังนั้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา เพื่อหาคำตอบว่า สถานประกอบการมีการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานอยู่ในระดับใดและแตกต่างกันหรือไม่ตามตัวแปรต่างๆ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำข้อค้นพบไปเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการทำงานและผลิตผลของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้และประสบการณ์การทำงาน

สมมุติฐานงานวิจัย

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราที่มีเพศ อายุ รายได้และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยกำหนดขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตตัวแปรต้นเนื้อหาการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีดังต่อไปนี้

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ รายได้และประสบการณ์ทำงาน

1.2 ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตในการทำงานขอพนักงาน ได้แก่ ด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน ด้านการยอมรับ ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม ด้านการก้าวหน้าและการพัฒนา ด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน

2. ขอบเขตด้านประชากรการวิจัย ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา รวมทั้งสิ้น 726 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ณ เดือนเมษายน 2564)กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้ คือ เป็นพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา กำหนดขนาดของตัวอย่างด้วยการใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane,1973:125, อ้างถึงในธานินทร์ ศิลป์จารุ,2549 หน้า 47) โดยกำหนดค่าความคาดเคลื่อนที่ 0.05 จากจำนวนประชากร 726 คน ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 258 คน

3. ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย พื้นที่ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ คือโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา

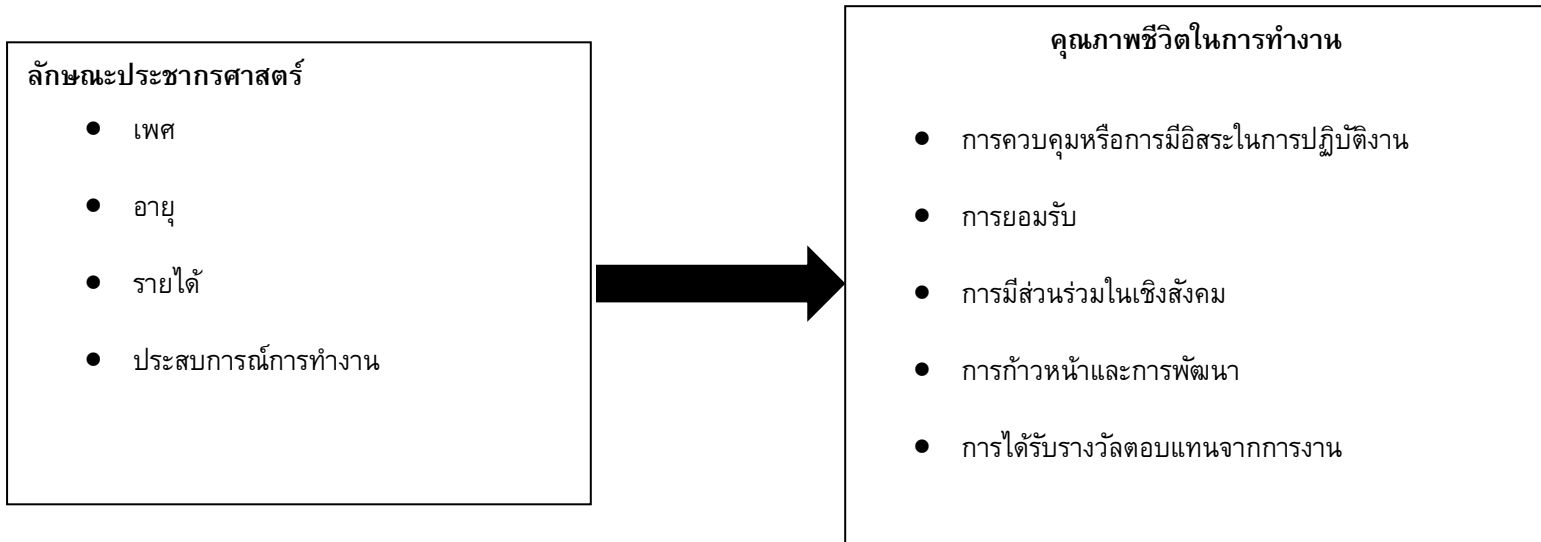
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย ขอบเขตด้านระยะเวลาที่ใช้ในการวิจัยคั้งนี้ตั้งแต่เดือน เมษายน -กรกฎาคม 2564 โดยมีระยะเวลา รวม ประมาณ 4 เดือน

ประโยชน์ที่จะได้รับจากวิจัย

1. เพื่อให้ทราบเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโรงงานอุตสาหกรรม
2. สามารถนำข้อค้นพบที่ได้ไปเป็นแนวทางในการจัดการทำแผนคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรม
3. เพื่อนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนการบริหารงานภายในองค์กรได้
4. เพื่อใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานให้ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพการทำงานและผลิตผลของหน่วยงานต่อไปในอนาคต

กรอบแนวความคิดในการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา สามารถแสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย ซึ่งมีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ (ตัวแปรต้น) และตัวแปรตาม ดังนี้



การทบทวนวรรณกรรม

ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง จากตำรา เอกสารและเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรการจัดให้ดีขึ้นเพื่อสนับสนุนให้พนักงานทำงานมีความสุขและมีสุขภาพจิตที่ดีโดยที่ พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงาน จะมีความรู้สึกพึงพอใจการตอบแทนทั้งในรูปแบบค่าจ้าง สิทธิสวัสดิการ หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่ดีจาก การทำงานที่ สามารถตอบสนองตามความคาดหวังและความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ (ตุลิตา เครือคำปิว, 2551, น. 23-25)

ดังนั้นผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน สร้างความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและเกิดความผูกพันต่อองค์กร สามารถนำทีมให้ประสบความสำเร็จโดยการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคลากรที่มีคุณภาพ มีความรู้ความสามารถพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และสามารถแสดงศักยภาพอย่างเต็มที่ รวมทั้งสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมนุษย์ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี ก่อให้เกิดความรัก ความเข้าใจและความสามัคคี จนกระทั่งมีเป้าหมายเดียวกันคือเพื่่มงสู่การสร้างประโยชน์สูงสุดในด้านการเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร

ข้อมูลโรงงานอุตสาหกรรม

โรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง สถานประกอบการที่มีกำลังเครื่องจักร 7,536.88 แรงม้า จำนวนคนงาน 726 คน โดยประกอบการผลิตเครื่องมือแพทย์ชนิดหนึ่งที่ใช้วัสดุที่เป็นที่ฝังเข็มกำเหนิด ทั้งที่มีต้นกำเนิดภายในประเทศและนำเข้ามาจากต่างประเทศ อัตราส่วนของมูลค่าวัตถุดิบและวัสดุกำเหนิดที่มีต้นกำเนิดในประเทศ คิดเป็นร้อยละ 30 และนำเข้ามาจากต่างประเทศ คิดเป็นร้อยละ 70 เนื้อที่โรงงานประมาณ 12 ไร่ ตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา บริษัท เวลโกรว์ อินดัสทรีส์ จำกัด ประกอบธุรกิจเกี่ยวกับการพัฒนาอสังหาริมทรัพย์ เป็นผู้พัฒนา นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ และบริหารงานด้านระบบสาธารณูปโภค ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ.2532โดยดำเนินการธุรกิจมานานมากกว่า 25 ปี ปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมจำนวน 153 โรงที่เป็นสมาชิกและตั้งอยู่ในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ โดยตั้งอยู่เลขที่ 78 หมู่ที่ 1 ถนนบางนา-ตราด กม. 36 นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ ตำบลหอมศีล อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24130

วิธีการดำเนินการวิจัย

วิธีการเก็บข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลดังนี้

1. ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยได้จัดทำแบบสอบถามขึ้นมา แบ่งเป็น 2 ตอน
2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน (เพื่อพิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของภาษา และความครอบคลุมประเด็นที่ศึกษา และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของ Cronbach โดยผลการวิเคราะห์ได้ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ 0.96 ถือว่าอยู่ในระดับที่มีความน่าเชื่อถือ
3. นำแบบสอบถามซึ่งมีความสมบูรณ์ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมจากพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ในช่วงเวลาวันที่ 6-31 พฤษภาคม 2564 จำนวน 285 ชุด

วิธีวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic)
 - 1.1) วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยการแจกแจงค่าความถี่ (Frequency)และหาค่าร้อยละ (Percentage)
 - 1.2) วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่ง จังหวัดฉะเชิงเทราตามองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน ด้วยการคำนวณหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
 - 1.3) การวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติอ้างอิง ค่า t-test ค่า F-test และสถิติการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงจะทำการทดสอบรายคู่ โดยวิธีการของ Scheffe'และ LSD

ผลการวิจัย

1. พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 56.20 มีอายุระหว่าง อายุ 31-40 ปีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 50.00 พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 25,001 -35,000 จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 33.70 ระดับการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีส่วนใหญ่ คิดเป็นร้อยละ 50.40 และมีประสบการณ์การทำงานที่ปัจจุบันส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 6 ปี - 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 32.60 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

1.1 ด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ บุคลากรในหน่วยงานของท่านเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน และมี 3 ข้อที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ได้แก่ ข้อผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน และท่านสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับ และลำดับสุดท้ายข้อผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบของท่าน

1.2 ด้านการยอมรับ

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือและผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานในองค์กร งานของท่านมีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัทเป็นประจำและท่านมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน

1.4 ด้านการก้าวหน้าและการพัฒนาของบุคคล

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ผู้บริหารมีหลักการพิจารณาผลงานของท่านอย่างเป็นกลาง หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งและท่านมีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับบริการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน

พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อโดยเรียงจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยดังนี้ ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับ

เหมาะสมและเป็นธรรมชาติเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ท่านได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงานและท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆที่ได้รับ

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ตามสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นก็ไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน และจากนั้นทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe พบว่า ระหว่างกลุ่มรายได้ 55,000 บาทขึ้นไป แตกต่างกับกับกลุ่มรายได้ 15,000 - 25,000 บาท กลุ่มรายได้ 25,001 - 35,000 บาท และ กลุ่มรายได้ 35,001 - 45,000 บาทอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านนั้นมีการได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงานที่แตกต่างกัน จากนั้นทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า กลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่างกลุ่มมากกว่า 25 ปี แตกต่างกับกลุ่มน้อยกว่า 1 ปี กลุ่ม 1 ปี - 5 ปี และ กลุ่ม 6 ปี - 10 ปี และระหว่างกลุ่ม 6 ปี - 10 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 11 ปี - 15 ปี และกลุ่ม 16 ปี - 20 ปี และพบว่าเมื่อประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยรวมจะแตกต่างกันระหว่างกลุ่มที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่างกลุ่ม 6 ปี - 10 ปี แตกต่างกับกลุ่ม 1 ปี - 5 ปี และ กลุ่ม 11 ปี - 15 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การอภิปรายผลการวิจัย

ผู้วิจัยอภิปรายผลจากการค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ ดังต่อไปนี้

1. ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษามาก่อนหน้านี้ของ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลามีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โภธิราช(2558)ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ผลการศึกษาของพิริญา นิลพันธ์ (2561)ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคูคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า

1.1 ด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าบุคลากรสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับ มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจอย่างเต็มที่ในการตัดสินใจในงานที่อยู่ในความรับผิดชอบและ ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard

E.Walton (1973) ที่ได้กล่าวไว้ว่า ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระ สามารถควบคุมงานได้ด้วยตนเองเป็นปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิตโสภา ทีฆาวงค์(2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตกาทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสทำงานด้วยตนเองอย่างอิสระอยู่ในระดับมาก และบุคลากรในหน่วยงาน เคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงานซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559)ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และสอดคล้องกับงานวิจัยของพิชญญา นิลพันธ์ (2561)ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชพบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก

1.2 ด้านการยอมรับ

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าบุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนลงมือปฏิบัติและประเมินผล มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกัน มีส่วนร่วมในกิจกรรมของบริษัท มีส่วนช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายและมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาการทำงานในองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของบลูสโตน (Bluestone, 1977)ที่ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตใน การทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจใน การทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องกับผลงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559)ที่เรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของณัฐนิชา ปิยปัญญา(2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน กรุงเทพมหานครและผลการศึกษาของพิชญญา นิลพันธ์ (2561)ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงาน ได้รับความช่วยเหลือจากหัวหน้างานในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ(Huse & Cumings, 1980,pp. 198 -199) ที่ได้กล่าวไว้ว่าการที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ถือเป็นลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงานและยังสอดคล้องกับงานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559)ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์และงานวิจัยของณัฐนิชา ปิยปัญญา(2560) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและความสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านการก้าวหน้าและการพัฒนา

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น มีโอกาสไปศึกษาดูงานหรือเข้ารับบริการอบรมหลักสูตรต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง หน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง หน่วยงานมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ผู้บริหารมีหลักการพิจารณาผลงานอย่างเป็นกลาง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ที่ได้กล่าวไว้ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) คือ งานที่ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของว่าที่ร้อยตรีหญิง วาริณี โพธิราช(2558) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย งานวิจัยของรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี งานวิจัยของรองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย (2559) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตและสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริชญานิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับมาก

1.5 ด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน

พบว่า พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่าบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานและความรับผิดชอบในปัจจุบัน เพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน ได้รับค่าตอบแทนเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน พอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่นๆที่ได้รับและได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งเหมาะสมกับผลงานซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ(Huse & Cumings, 1980, pp. 198 -199) ที่ได้กล่าวไว้ว่ารายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึงการได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากการอื่น ๆ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของพิริชญานิลพันธ์ (2561) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับมาก

2. ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการเปรียบเทียบเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน สรุปดังนี้

2.1 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่จำแนกตามเพศ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่จำแนกตามอายุ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่จำแนกตามรายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

2.4 พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

ข้อเสนอแนะ

การศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในจังหวัดฉะเชิงเทราโดยจำแนกตามเพศ อายุ รายได้และประสบการณ์ทำงาน ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังนี้

1. ควรนำคุณภาพชีวิตในการทำงานที่อยู่ในระดับมากมาใช้ประโยชน์ในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานนำไปสู่การเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในอุตสาหกรรมเดียวกัน

1.1 ด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การส่งเสริมให้พนักงานกล้าแสดงความคิดเห็นในการทำงานและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนแสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมให้บุคลากรกล้าตัดสินใจ ทำให้เกิดแนวทางในการทำงานใหม่ๆ และยังสามารถเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี

1.2 ด้านการยอมรับ พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการยอมรับอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า การที่พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรทุกฝ่ายในหน่วยงานและได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในบรรยากาศการทำงานที่ดี ทำให้เกิดความสุขและแรงจูงใจในการทำงาน

1.3 ด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการมีส่วนร่วมในเชิงสังคม อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่ามีการรับรู้ว่าเป็นส่วนสำคัญขององค์กร มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมาย เป็นฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าและประสบความสำเร็จ

1.4 ด้านการก้าวหน้าและการพัฒนา พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการก้าวหน้าและการพัฒนา อยู่ในระดับมาก การที่องค์กรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการอบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะความชำนาญเฉพาะด้านอย่างต่อเนื่อง จะทำให้เกิด Human capital ที่มีคุณภาพและได้นำความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อผลักดันบุคลากรสามารถพัฒนาและก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

1.5 ด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตด้านการได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน อยู่ในระดับมากแสดงให้เห็นว่าการให้สิ่งตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ซึ่งเป็นปัจจัยความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นสำหรับการมีชีวิตรอด ดังนั้นหากพนักงานได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ตามมาตรฐาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จูงใจพนักงานให้มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร เกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ก่อให้เกิดผลิตผลที่เพิ่มมากขึ้นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อผลิตผลขององค์กร
2. ควรศึกษาแนวทางในการจัดการทำแผนคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่น ๆ ต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยมีการเก็บข้อมูลแบบสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากกลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ในการวางแผนการบริหารงานภายในองค์กรได้

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน.(2547).คุณภาพชีวิตการทำงาน(Quality of work life). อนุสารแรงงาน.11(4):18-19.
- มนัสวี ธาตสีห์.(2539). การเพิ่มผลผลิตกับคุณภาพชีวิตการทำงาน วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต 1 (กันยายน-ตุลาคม) : 28.
- กัลยา ดิษเจริญ.(2538).” คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร”. วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม คณะพัฒนาสังคม กรุงเทพมหานคร สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จีระ หงส์ลดารมย์.(2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจไทย.วารสารคน. 1(4) : 27-28.
- บุญแสง ชีระภากร.(2533). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จุลสารพัฒนข้าราชการพลเรือน(มกราคม - มีนาคม) :6-12.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการพัฒนาผลผลิต, 2(7), 23.
- ผดาดพร เหมบุตร.(2543). คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารนักบริหาร.(ตุลาคม-ธันวาคม) :66.
- ขวัญกมล สาระบุตร.(2543). คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ. วารสารนักบริหาร,20(4), 37-41.
- บุญแสง ชีระภากร. (มกราคม-มีนาคม 2553). การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 1, 5-12.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2555). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. กรุงเทพฯ: ธรรมดาเพรส จำกัด.
- พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อองค์กร: ความหมาย ทฤษฎี วิธีการวิจัย การวัด และงานวิจัย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมอธรรม.
- วรเทพ เวียงแก. (2558). คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอีสาน. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คลังนันทธรรมของแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร การพิมพ์.
- ศิริฮามสุโพธิ์. 2543. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต.กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- ดารณี พานทอง พาลุสุข และสุรเสกข์ พงษ์หาญยุทธ. (2545). ทฤษฎีการจูงใจ. (พิมพ์ครั้งที่ 6). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ดำรงควัฒนา. (2545). วิชาทฤษฎีองค์การ. กรุงเทพฯ: คณะรัฐศาสตรภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร การพิมพ์.
นิพนธ์ เทพวัลย์. (2523). ประชากรศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
โรงงานอุตสาหกรรมไทย. (2555). นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ สืบค้นจาก
<https://old.ieat.go.th/ieat-industry-port-factory/industrial-list/g226-นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์>

- Hofstede, G. (1984). "The culture relativity of the quality of life concept" *Academy of Management Review*.9(3) : 389-398
- Krejcie, Robert V. and Morgan, Daryle W.(1970).Determining Sample size for Research Activities, Educational and Psychological Measurement. V 30,604-610.
- Walton, R.E. (1973). Quality of life: What is it? *Sloan Management Review* 15th (September)" 11-12.
- Delamotte, Y. & Takezawa, S. (1984).Quality of Working Life in International Perspective. Geneva: International Labour Office.
- Gordon, J.R. (1991). A Diagnostic Approach to Organizational Behavior(3rded.). Massachusetts: Allyn and Baco.
- Hackman, and Suttle.(1977).Improving lifedt work: Behavioral Science approach to organization change. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishinh.
- Keating, E.K., and Frumkin, P., (2003), Reengi neering Nonprofit Financial Accountability: Toward a More Reliable Foundation for Regulation, *Public Administration Review*, Vol. 63 No. 1, pp. 3-15
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior* (5th ed.). New Jersey: prentice Hall.
- Schuler, R.S., & Vandra, H.L. (1989). *Personal and Human Resource Management*. New York: West Publishing.
- Skrovan, D.J. (1983). *Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector*. Massachusetts : Addison–Wesley.
- UNESCO. (1980). Evaluation the Quality of life in Belgium. *Social Indicators Research*, 8,21(2), 312.
- Walton, Richard E. (1973). *Quality of Working Life: What is it?*.*Sloan Management Review*, 4(7), 49-55.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. *Harvard Business Review*, 15(5),pp. 12-16.
- Walton. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. In Loues E.Davis and Albert B.Cherns (eds.). *The Quality of Working Life* . New York: Free Press.
- WHO. (1995). *The Development of the World Health Organization Quality of Life Assessment Instrument* .Geneva: WHO.
- WHOQOL Group. (1995). *WHO QOL – BREF Introduction, Administration, Scoring and*

Generic Version of the Assessment. Geneva: WHO.

Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. New York: Harper & Row.