

## ศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR

### A satisfaction study of the quality of work life of PQR Employees

พัทธมน การสมวรรณ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม โครงการบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Pattamon Kansomwan

E-mail : nb-coconut@hotmail.com

Department of Industrial Management, Master of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR และเพื่อวัดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วยเพศ อายุ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน ที่มีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR โดยทำการสำรวจผ่านแบบสอบถามรวมทั้ง 98 ชุด ผลการศึกษาข้อมูลพบว่าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 59.2 อายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วงน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 57.1 ตำแหน่งงานพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับพนักงาน(ในไลน์ผลิต/ในออฟฟิศ) คิดเป็นร้อยละ 78.6 และสุดท้ายสถานที่ทำงานพนักงานส่วนใหญ่ทำงานที่โรงงาน 1 คิดเป็นร้อยละ 51

ผู้วิจัยได้ทำการสำรวจระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับที่พึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.25 แบ่งออกเป็น 4 ด้านคือ 1.ด้านสุขภาวะทางกายมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 2.ด้านสุขภาวะทางอารมณ์มีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 3.ด้านสุขภาวะทางสังคมมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณมีระดับความพึงพอใจมากที่สุด ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลผลการทดสอบสมมุติฐานพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เฉพาะด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ส่วนด้านที่เหลือคือ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน และด้านสถานที่ทำงานพบว่าไม่มีความแตกต่าง(แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

**คำสำคัญ :** ความพึงพอใจ, คุณภาพชีวิตในการทำงาน, บริษัท PQR

## **Abstract**

The purpose of this independent study was to measure the quality of life satisfaction of PQR employees and to measure the quality of life satisfaction of PQR employees classified by individual factors. It includes gender, age, job title, and work location. Which correlate with the level of satisfaction in the quality of work life of PQR employees by surveying through a total of 98 questionnaires. Most of them were female, accounting for 59.2 percent, most of them were less than 30 years old, accounting for 57.1 percent. Most of the job positions were staff level employees (in the production line/in the office) accounting for 78.6 percent. At work, most employees work at Factory 1, representing 51 percent.

The researcher surveyed the level of satisfaction in the overall quality of work life of the employees and found that the level of satisfaction was the highest. The mean was 4.25, divided into 4 aspects: 1.The physical health aspect had a high level of satisfaction. The mean was 4.16 2.In terms of emotional well-being, there was a high level of satisfaction. The mean was 4.17 3.The social well-being had the highest level of satisfaction. The mean was 4.35 and 4.Spiritual well-being had the highest level of satisfaction. The mean was 4.30 when classified by personal factors. The results of the hypothesis test showed that the personal factors in terms of different sexes had a statistically significant difference in quality of work life satisfaction at the level of 0.05, only in the happiness aspect spiritual condition. The remaining aspects are age, job position and workplace were not statistically significant differences.

**Keywords :** Satisfaction, Quality of work life, PQR Factory

## **1. บทนำ**

ในยุคที่เศรษฐกิจของประเทศกำลังเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง และเป็น โลกแห่งธุรกิจการค้าไร้ขอบเขตไปทั่วโลกนั้น การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง โดยการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างมาก เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์กับบุคคลอื่น สถานที่ และมีเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาวน์ปัญญาความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต และถ้าหากเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและส่งผล

ต่อชีวิตโดยรวมรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันจะเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ต่อไปด้วย (ผจญ เถลิงสาร, 2540, น. 24 – 25)

กองสวัสดิการแรงงาน (2547) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงาน เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดีดังกล่าว ควรจะเป็นสิ่งที่ตนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้น คนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่อ อยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

คุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการทำงานกับองค์กรอันประกอบด้วย เพศ อายุ และตำแหน่งงาน เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยตอบสนองความต้องการของพนักงานที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานเกิดความผูกพันต่อองค์กรซึ่งส่งผลดีต่อการทำงานและส่งผลต่อการเป็นบุคลากรที่ดีขององค์กร หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีแล้ว พนักงานย่อมมีความสุขในการทำงานมีความพึงพอใจในงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (พนิดา อร่ามจรัส, 2552 อ้างถึงใน สุดา รัตน์ ครุฑสิทธิ์, 2557 : 9)

บริษัท PQR จำกัด (นามสมมุติ) มีความเชื่อมั่นว่าการจะดำเนินธุรกิจให้มีการเติบโตอย่างยั่งยืนได้นั้น ต้องเกิดจากรากฐานที่มั่นคงเสียก่อน ซึ่งรากฐานที่สำคัญของบริษัทนั้นก็คือ บุคลากร

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นจึงทำให้ผู้วิจัยเห็นความสำคัญ และมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท PQR จำกัด (นามสมมุติ) เพื่อจะเป็นแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และการบริหารจัดการบุคลากรภายในองค์กร เพื่อเป็นประโยชน์ในการนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

### วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR
2. เพื่อวัดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมุติฐานงานวิจัย

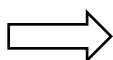
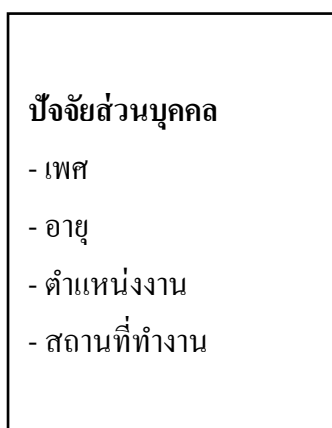
1. ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกันจะมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตการวิจัย

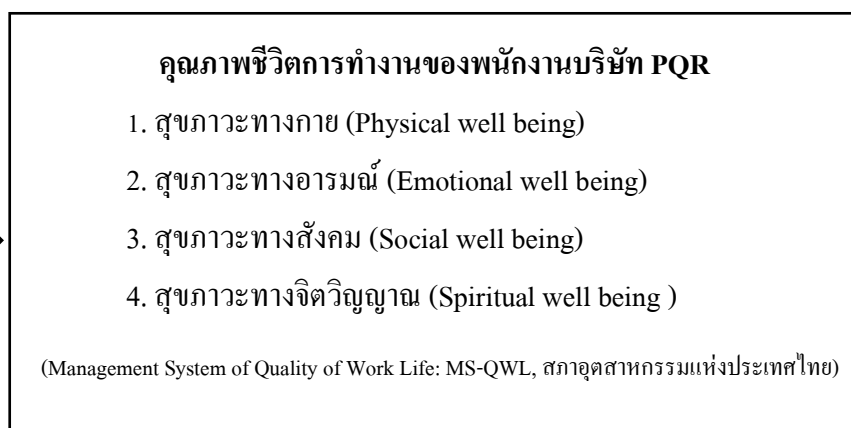
1. การวิจัยนี้เป็นการวัดระดับความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในบริษัท PQR
2. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท PQR
3. ทำการศึกษาเก็บข้อมูลพนักงานของบริษัท PQR จำนวน 120 คน
4. ระยะเวลาในการศึกษาเก็บข้อมูล เดือน พฤษภาคม 2566 ถึง เดือน มิถุนายน 2566

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### ตัวแปรต้น (Independent Variables)



#### ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



## 2.วรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### 2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานคือ การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร เพื่อให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่างๆ ได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษ สำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers'

Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ ซึ่งจากความหมายโดยรวมแล้วก็จะเน้นเป้าหมายสำคัญ คือ การอยู่ร่วมกันเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิต

## 2.2 แนวความคิดความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton, 1975, p. 94) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการสร้างความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งเกี่ยวข้องกับลักษณะการดำเนินชีวิตให้สอดคล้องกับระดับความต้องการพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์

มันดี และนอร์ (Mondy & Noe, 1996, p. 45) กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายรวมไปถึงกลยุทธ์ต่างๆ ในการบริหารงาน ได้แก่ การออกแบบงานใหม่ การจัดกลุ่มคุณภาพในการทำงาน การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยหลักการพื้นฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน จะช่วยเพิ่มระดับความพึงพอใจในการทำงานและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจในการทำงานแก่คนงาน ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มขึ้นของผลผลิต

## 2.3 ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory)

ในปี 1964 Victor Vroom ได้เสนอรูปแบบของความคาดหวังในการทำงานที่รู้จักในชื่อว่า ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory) วรูมเชื่อว่าบุคคลจะเกิดแรงจูงใจให้ใช้ความพยายามในระดับสูงเพื่อให้ได้รางวัลภายใต้เงื่อนไขสามประการดังนี้

1. เมื่อบุคคลเชื่อว่าความพยายามของพวกเขาจะนำไปสู่ผลงานที่ดี
2. เมื่อบุคคลเชื่อว่าผลงานที่ดีจะนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ต้องการ
3. เมื่อบุคคลให้คุณค่ากับรางวัลที่ได้จากผลลัพธ์ดังกล่าว

## 2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ (2564) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต กรณีศึกษา : บริษัทเทปสัน พรินซ์ชั่น (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษพบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต ประกอบด้วยความพึงพอใจด้านตัวงาน (Job) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และความพึงพอใจรายด้านอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน ได้แก่ ด้านงานที่สามารถทำได้สำเร็จ ด้านงานที่ได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบในงาน และด้านความก้าวหน้าในงาน ตามลำดับ ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พบว่า เพศ และอายุของพนักงานฝ่ายผลิตที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ ( ประเทศไทย ) จำกัด ผลการวิจัยพบว่าพนักงานบริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ ( ประเทศไทย ) จำกัด มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากอันดับแรก คือด้านความมั่นคงและความ เจริญก้าวหน้าในอาชีพ รองลงมาคือด้านนโยบายและการบริหาร ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 3. วิธีการดำเนินการศึกษางานวิจัย

#### 3.1 การกำหนดประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท PQR ในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากประชากรคนไทยทั้งหมด จำนวน 120 คน อ้างอิงจากข้อมูลจากฝ่ายบุคคลบริษัท PQR เดือน เมษายน ปี พุทธศักราช 2566

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัท PQR กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และยอมรับให้คลาดเคลื่อนได้ร้อยละ 5 การคำนวณการสุ่มตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 93 คน สำรองไว้อีก 5 คน รวมขนาดของกลุ่มตัวอย่างมีจำนวนทั้งหมด 98 คน เพื่อให้ได้ค่าสถิติที่ดีผู้วิจัยจึงทำการแจกแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 98 ชุด

3.1.3 การสุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก หรือเรียกว่า Convenience Sampling เพื่อความสะดวก รวดเร็วในการเก็บรวบรวมข้อมูลของแบบสอบถาม จึงใช้วิธีร่วมกับการสุ่มตัวอย่างแบบเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง หรือเรียกว่า Purposive Sampling โดยเลือกเฉพาะเจาะจงจากพนักงานภายในบริษัท PQR ผู้วิจัยจะมุ่งเน้นไปที่กลุ่มประชากรเป้าหมาย คือพนักงานที่เป็นพนักงานระดับหัวหน้างาน และพนักงานทั่วไป (ไม่ใช่พนักงาน Outsource และพนักงานรายวัน)

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามจำนวน 1 ชุด โดยแบ่งเนื้อหาคำถามออกเป็น 2 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีคำถามจำนวน 4 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR จำนวน 21 ข้อ โดยแบ่งเป็นด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย จำนวน 6 ข้อ
2. ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ จำนวน 5 ข้อ

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม จำนวน 5 ข้อ
4. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ จำนวน 5 ข้อ

โดยในแต่ละข้อคำถามจะมีคำตอบให้เลือกตามระดับความคิดเห็น 5 ระดับดังต่อไปนี้

- 5 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมากที่สุด
- 4 คะแนน หมายถึง พึงพอใจมาก
- 3 คะแนน หมายถึง พึงพอใจปานกลาง
- 2 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง พึงพอใจน้อยที่สุด

### 3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**ขั้นที่ 1** ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ

**ขั้นที่ 2** ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสารที่เกี่ยวข้องกับวิธีการศึกษาเรื่องความพึงพอใจ

ในการทำงานของพนักงานพนักงานบริษัท PQR

**ขั้นที่ 3** สร้างแบบสอบถาม และนำเสนอแบบสอบถาม ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง

**ขั้นที่ 4** วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยผู้วิจัยได้นำแบบประเมินให้ผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่านประเมิน

และสรุปรวบรวมคะแนน โดยหาค่า IOC (Index of item objective congruence) มีค่าดัชนีความสอดคล้อง เท่ากับ 0.9208

**ขั้นที่ 5** นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 10 คน เพื่อหาค่าคุณภาพของ เครื่องมือ หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) ด้วยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -coefficient) ตามวิธีของครอนบาค ซึ่งวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป SPSS ได้ค่า  $\alpha$  ออกมาเท่ากับ 0.71 แล้วทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถามจนสมบูรณ์ เพื่อนำไปใช้สำหรับเก็บข้อมูลจริง

**ขั้นที่ 6** นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 2 ส่วนมาใช้ โดยส่วนที่ 1 ซึ่งได้จากแบบสอบถามมา วิเคราะห์โดยใช้การคำนวณค่าร้อยละความถี่ (Mean :  $\bar{X}$ ) ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็น ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบบสอบถามที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้นนั้น สร้างขึ้นตามแบบมาตราส่วน มีการวัดระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับ (Rating Scale) และออกแบบสอบถามตามมาตรวัดของลิเคิร์ต (Likert Scale) จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาหาค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

**ขั้นที่ 7** นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามในส่วนที่ 2 โดยใช้การวัดแบบอันตรภาคชั้น (Interval Scale) ซึ่งเป็นสเกลที่แสดงถึงระดับความพึงพอใจ 5 ระดับดังต่อไปนี้

ระดับคะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึงระดับความพึงพอใจมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึงระดับความพึงพอใจมาก

ระดับคะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึงระดับความพึงพอใจปานกลาง

ระดับคะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึงระดับความพึงพอใจน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึงระดับความพึงพอใจน้อยที่สุด

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งการเก็บข้อมูล ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลประเภทปฐมภูมิ (Primary Data) ข้อมูลประเภทนี้จะเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามจากพนักงานบริษัท PQR ในลักษณะปลายปิดของประชากรกลุ่มตัวอย่างภายในบริษัท ทั้งหมด 98 ชุด โดยผู้วิจัยจะดำเนินการแจกแบบสอบถามแบบ on site ให้ประชากรกลุ่มตัวอย่าง

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลประเภทที่ผู้ทำวิจัยทำการศึกษารวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ วรรณกรรม เอกสารทางวิชาการ วารสารบทความ แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนการสืบค้นข้อมูลที่เผยแพร่ตามเว็บไซต์ต่างจากอินเทอร์เน็ต เพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ รวมไปถึงการสร้างแบบสอบถามเพื่อไปเก็บข้อมูลจากประชากรกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง จำนวน 98 ชุด โดยทำการเก็บข้อมูลพนักงานที่ทำงานในบริษัท PQR

3. เมื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม และตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลที่รวบรวมได้มาตรวจสอบ จากนั้น ทำการลงรหัสข้อมูล เพื่อนำมาประมวลผลตามวิธีการทางสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows (Statistical Package for Social Science)

### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ซึ่งใช้สถิติดังนี้

1. ค่าร้อยละ (Percentage) ใช้วิเคราะห์ขนาดของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน

2. ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) เพื่อวัดแนวโน้มสู่ส่วนกลาง และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) เพื่อวัดระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR

3. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายลักษณะของข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 และเพื่อใช้ในการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท PQR

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistic) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ดังต่อไปนี้

4. ค่าสถิติ t-test (independent sample t test) เพื่อวิเคราะห์โดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ใช้ทดสอบสมมุติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ด้านตำแหน่งงาน และด้านสถานที่ทำงานของพนักงาน บริษัท PQR



5. ค่าสถิติ F-test หรือ One-way ANOVA เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มขึ้นไป ใช้ทดสอบสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ของพนักงาน บริษัท PQR

#### 4. ผลการศึกษา และวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR จากจำนวนพนักงาน 98 คน ซึ่งสามารถเก็บ แบบสอบถามกลับมาได้ครบตามจำนวนที่แจกไป และนำมาประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ซึ่งได้ผลการศึกษาดังต่อไปนี้

**ส่วนที่ 1** การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม กลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท PQR ที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 98 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 59.2 และเป็นเพศชาย 40 คน คิดเป็นร้อยละ 40.8 ด้านอายุของผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่จะอยู่ในช่วงน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 57.1 ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 32.7 และอายุมากกว่า 40 ปี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 10.2 ด้านตำแหน่งงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับพนักงาน(ในไลน์ผลิต/ในออฟฟิศ) จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 78.6 และพนักงานระดับหัวหน้างานขึ้นไป จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และในด้านสถานที่ทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพนักงานของโรงงาน 1 จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 51 และพนักงานของโรงงาน 2 จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 49 ตามลำดับ

**ส่วนที่ 2** ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามสามารถสรุปเป็นค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท PQR ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ และแปลความหมายของค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อหาความสัมพันธ์ของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR ตามปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 4 ด้าน โดยได้ผลวิเคราะห์ ดังนี้ ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสุขภาวะทางสังคมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) รองลงมาคือด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) และด้านสุขภาวะทางกายความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) ตามลำดับ

**ส่วนที่ 3** ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท PQR โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า

3.1 ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 4 ด้านพบว่า ด้านเพศ เพศชายอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.23$ ) และเพศหญิงอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) ด้านอายุ ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปีอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) ช่วงอายุ 30-40 ปีอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.25$ ) และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.26$ ) ด้านตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน (ในไลน์/ออฟฟิศ) อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.24$ ) และระดับตั้งแต่หัวหน้างานขึ้นไปอยู่ในระดับ



ไม่แตกต่างกัน(แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า เพศที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานเฉพาะด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- สำหรับอายุ ตำแหน่งงาน และสถานที่ทำงาน ที่แตกต่างกันพบว่า มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน(แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) ทั้งในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน และแยกในแต่ละด้าน

ดังนั้นสามารถสรุปผลการทดสอบสมมุติฐานได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมุติฐานที่ตั้งไว้

## 5. สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถอภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 4.16$ ) จากคำถามข้อที่ 6 พบว่าการจัดบริการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น จุดน้ำดื่ม ห้องน้ำ อ่างล้างมือ โรงอาหาร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสำหรับด้านนี้ ( $\bar{X} = 3.66$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ควรมีการเพิ่มจุดน้ำดื่ม และอ่างล้างมือให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน เพราะเป็นการลงทุนที่มีค่าใช้จ่ายไม่มากนัก ซึ่งหลังจากการปรับปรุงจะทำให้ความพึงพอใจของพนักงานเพิ่มมากขึ้นได้ ส่วนการปรับปรุงห้องน้ำ และโรงอาหารอาจจะต้องใช้ค่าใช้จ่ายสูง แต่หากมีการหาพื้นที่ที่เหมาะสม ในบริเวณข้างเคียงของอาคารที่ว่างเปล่าอยู่ และจัดให้มีการต่อเติมปรับปรุง เพื่อเพิ่มจำนวนห้องน้ำ และพื้นที่โรงอาหารให้เพียงพอกับจำนวนของพนักงานในระยะยาวก็จะส่งผลดีต่อความพึงพอใจของพนักงาน และจากคำถามข้อที่ 9 พบว่าป้ายหนีไฟ และประตูหนีไฟที่เพียงพอต่อจำนวนพนักงานมีค่าเฉลี่ยน้อยลำดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.94$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ให้มีการ Update Layout โรงงาน เพื่อนำ Layout ที่เป็นปัจจุบันมาใช้ปรับปรุงเรื่องป้ายหนีไฟ และประตูหนีไฟให้เหมาะสมเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน รวมทั้งอ้างอิงตามข้อกำหนดว่าจำนวนพนักงานเท่าใด ควรมีป้ายหนีไฟ และประตูหนีไฟเท่าใด พร้อมทั้งแก้ไขให้ถูกต้อง

2. ด้านสุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well Being) ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ( $\bar{X} = 4.17$ ) จากคำถามข้อที่ 13 พบว่าการมอบหมายงานที่เหมาะสม ทำให้พนักงานไม่รู้สึกเครียด และมีเวลาพักผ่อนหลังเลิกงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดสำหรับด้านนี้ ( $\bar{X} = 3.81$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ บริษัทควรมีตารางแผนงานประจำวัน เพื่อให้พนักงานสามารถแบ่งเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม เมื่อมีการจัดสรรคําร่างงานที่พนักงานก็ไม่ต้องทำงานล่วงเวลามากเกินไป ทำให้มีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอหลังเลิกงาน และจากคำถามข้อที่ 12 พบว่าบริษัทจัดให้มีการอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ และความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้พนักงานมีความมั่นใจในประสิทธิภาพการทำงานของตนเอง มีค่าเฉลี่ยน้อยลำดับรองลงมา ( $\bar{X} = 3.89$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ก่อนเลิกงานในแต่ละวันควรมีการจัดอบรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงานให้พนักงานวัน

ละ 1 ชั่วโมง เพื่อเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน รวมทั้งการนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาอบรมให้พนักงานให้มีความรู้ ความเข้าใจมากยิ่งขึ้น หรือการสลับกันหน้าที่ในการสอน หากพนักงานคนใดนัดในด้านใดเป็นพิเศษ ก็ให้เป็นผู้นำฝึกสอนเพื่อนพนักงานคนอื่นๆ เพิ่มเติมผลัดเปลี่ยนกันไปในแต่ละวัน

3. ด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.35$ ) ในด้านนี้มีจุดแข็งคือ ข้อคำถามที่ 19 พบว่าผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน สามารถพูดคุย หรือ เรื่องงาน ได้อย่างเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดสำหรับด้านนี้ ( $\bar{X} = 4.56$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ บริษัทยังสามารถสนับสนุนให้พนักงาน เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมกันเพิ่มมากขึ้นโดยจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ประจำตามเทศกาลสำคัญ เช่น วันปีใหม่ หรือการจัดกิจกรรมอบรมนอกสถานที่ หรือสันทนาการที่ต่างจังหวัด เพื่อเพิ่มเวลาในการทำกิจกรรม และมีกิจกรรมให้ทำร่วมกันมากยิ่งขึ้น ก็เป็นการสร้างความสนิทสนม และความคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายในแผนก และต่างแผนกเพิ่มขึ้นได้อีกด้วย

4. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well Being) ภาพรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด ( $\bar{X} = 4.30$ ) จากคำถามข้อที่ 21 พบว่าพนักงานรู้สึกภูมิใจที่บริษัทผลิตสินค้าที่ได้รับมาตรฐานออย. และคำถามข้อที่ 25 บริษัทมีการจัดการของเสีย ก่อนปล่อยสู่สิ่งแวดล้อมและแหล่งชุมชน ทั้ง 2 ข้อคำถามนี้มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ซึ่งเป็นค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุดสำหรับด้านนี้ ( $\bar{X} = 4.21$ ) ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะคือ ผลลัพธ์แม้ว่าจะมีส่งออกขายทั้งตลาดระดับบน และตลาดระดับล่าง การที่บริษัทพัฒนาสินค้าให้ได้รับมาตรฐานออย.แล้วนั้น บริษัทก็ควรคงมาตรฐานไว้ให้ได้เป็นอย่างดีเสมอไป เพราะถือเป็นเรื่องที่ดีต่อผู้บริโภคเป็นอย่างมาก รวมไปถึงการกำจัดของเสียที่ถูกต้องวิธี หรือหาบริษัทรับเหมาที่เป็นผู้เชี่ยวชาญในด้านกำจัดของเสียมาช่วยกำจัดให้ได้อย่างถูกต้องวิธี และมีความปลอดภัยก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน ก็จะส่งผลดีต่อบริษัท และชุมชนข้างเคียงในระยะยาว

ซึ่งจากผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิพัฒน์ มีเถื่อน (2562) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท ฮันนี่ เวลล์ อีเล็คทรอนิค แมธิเรียลส์ ( ประเทศไทย ) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า พนักงานที่มี เพศ อายุ อายุงาน และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### สรุปข้อเสนอแนะ

1. การปรับปรุงพื้นที่โรงงาน โดย การเพิ่มจุดน้ำดื่ม อ่างล้างมือ และพื้นที่โรงอาหาร เพื่อความสะดวกสบาย และเพียงพอต่อจำนวนพนักงาน จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ในการทำงานที่ดีขึ้น รวมไปถึงระบบความปลอดภัยที่ควรมีการปรับปรุงจำนวนประตูหนีไฟ และป้ายหนีไฟให้เหมาะสมตามจำนวนพนักงาน

2. การสร้างแผนงานประจำวัน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม และมีเวลาพักผ่อนได้เพียงพอหลังเลิกงาน อีกทั้งควรมีการจัดอบรมเพิ่มความรู้ เพิ่มทักษะในการทำงาน และเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในประสิทธิภาพการทำงานของตนเองมากยิ่งขึ้น

3. การให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ของพนักงาน ในบริษัท โดยมีการจัดกรรม หรืองานเลี้ยงสังสรรค์ เพื่อให้พนักงานได้สนิทสนมใกล้ชิดกันมากยิ่งขึ้น

4. การรักษามาตรฐานผลิตภัณฑ์ให้เสมอด้านเสมอปลาย และมีการกำจัดของเสียที่ได้จากการผลิตอย่างถูกวิธี จะทำให้ส่งผลดีต่อบริษัทในระยะยาว

### ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยด้านอื่นๆ เพิ่มเติมที่อาจจะทำให้ส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2. ควรขยายขอบเขตของกลุ่มประชากรให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น ได้แก่ การเพิ่มประชากรบริษัทในเครือข่าย เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพื้นที่ดังกล่าว

3. ควรศึกษาการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการพัฒนาคุณภาพของบุคลากร และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร

4. สำหรับงานวิจัยในอนาคตควรเน้นศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนที่อยู่ในพื้นที่นิคมอุตสาหกรรม และนอกพื้นที่อุตสาหกรรมว่ามีความแตกต่างกันหรือไม่

### 6. เอกสารอ้างอิง

คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และแนวโน้ม พฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). **คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life).**

อนุสารแรงงาน, 11(4), 17-22. **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life).**

**ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (Vroom's Expectancy Theory).** ค้นเมื่อ 28 เมษายน 2566, สืบค้นจาก <https://misterdevelopment.com/vroom-expectancy-theory/>

ประพันธ์ รุ่งสันเทียะ. (2564). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิต** กรณีศึกษา : บริษัท เอปสัน พรินซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

พิพัฒน์ มีเถื่อน. (2562). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน** บริษัท ฮันนี่ เวลส์ อิเล็กทรอนิกส์ แมริเรียลส์ (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกริก.