



การศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท TFI

A Satisfaction Study of the Quality of TFI Employees Work Life

มนัส มรีรัตน์

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Manat Mareerat

Industrial Management, Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding Author

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระ เรื่อง การศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) จากกลุ่มเป้าหมายโดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling Design) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ร่วมกับการใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ทดสอบสมมติฐานใช้ค่า T-test และ F-test (One-Way ANOVA) และวิธี Scheffee จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัท TFI จำนวน 168 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 51.2) อายุระหว่าง 30-40 ปี (ร้อยละ 51.2) อายุงาน 1 ปี - 5 ปี (ร้อยละ 45.8) และปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับพนักงาน (รายวัน) (ร้อยละ 46.4) มีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก

(ค่าเฉลี่ย 3.73) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีระดับความพึงพอใจด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well Being) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.90) ด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.80) ด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.72) และด้านสุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well Being) อยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.52) ตามลำดับ

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่ต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน (แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

คำสำคัญ: ความพึงพอใจ; คุณภาพชีวิตในการทำงาน; บริษัท TFI

ABSTRACT

The independent research study on A Satisfaction Study of the Quality of TFI Employees Work Life was a quantitative research. (Quantitative Research) by using questionnaire data collection method. (Questionnaire) from the target group by using convenience sampling design together with purposive sampling. Data were analyzed using descriptive statistics such as frequency, mean, percentage and deviation. standard together with the use of inferential statistics (Inferential Statistics) to test the hypothesis using the T-test and F-test (One-Way ANOVA) and the Scheffee method.

From a study of 168 sample population TFI company, it was found that most TFI employees were female (51.2%), aged between 30-40 years (51.2%), 1-5 years working period (45.8%), and of them worked in senior position employees (daily) (46.4%). Regarding the level of a satisfaction study of the quality of TFI employees work life, the overall level of satisfaction was at a very satisfied level (mean 3.73) and when considering each aspect found that TFI employees had a level of satisfaction with Spiritual Well Being at a very satisfied level. (with the highest mean value of 3.90), the physical well-being is at a very satisfied level (mean 3.80), and the social well-being level is very satisfied (mean 3.72) and emotional wellbeing were at the level of satisfaction (mean 3.52), respectively.

Satisfaction in the quality of work life classified by personal factors found that the personal factors in terms of different working life had different levels of overall satisfaction in the quality of work life at a statistical

significance of 0.05. Individuals in terms of gender, age and different job positions had a level of satisfaction in the overall quality of work life that was not statistically significant.

Keywords: satisfaction, quality of work life, TFI company

1. บทนำ

ประเทศไทยเป็นประเทศผู้ส่งออกอาหารอันดับ 15 ของโลก และมีคู่แข่งในภูมิภาคเดียวกันที่มีอันดับโลกในการส่งออกอาหารในอันดับที่ดีขึ้น เช่น อินเดีย มาเลเซีย และเวียดนาม ซึ่งการค้าอาหารโลกในปี 2565 มีมูลค่า 1,777 พันล้านเหรียญสหรัฐฯ ขยายตัวเพิ่มขึ้นร้อยละ 8.4 ชะลอลงเมื่อเทียบกับที่ขยายตัวร้อยละ 17.9 ในปีก่อนหน้า โดยประเทศไทยส่งออกสินค้าอาหารมูลค่า 38,799 ล้านดอลลาร์สหรัฐฯ เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.2 ส่วนแบ่งตลาดโลกเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 2.18 จากร้อยละ 2.11 ในปี 2564 เช่นเดียวกับประเทศคู่แข่งในภูมิภาคอย่างอินเดีย มาเลเซีย และเวียดนาม ที่มีส่วนแบ่งตลาดโลกเพิ่มขึ้น อุตสาหกรรมอาหารไทยเดือนมกราคม 2566 มีการขยายตัวร้อยละ 2.1 มีอัตราการใช้กำลังการผลิตร้อยละ 63.8 ขยายตัวเล็กน้อยจากร้อยละ 63.6 ในเดือนเดียวกันของปีก่อน การขยายตัวของภาคการผลิต มีสาเหตุสำคัญจากการเพิ่มขึ้นของวัตถุดิบการเกษตร การขยายตัวของกิจกรรมทางเศรษฐกิจในประเทศ และการท่องเที่ยวที่ฟื้นตัวดีขึ้น อย่างไรก็ตาม ยังมีการชะลอตัวทางเศรษฐกิจของประเทศที่สำคัญของโลกทั้งยุโรปและสหรัฐอเมริกา ภาวะเงินเฟ้อที่กระทบกำลังการซื้อของผู้บริโภค กลุ่มสินค้าหลักที่มีการผลิตหดตัว ได้แก่ กะทิ (-35.8%) แป้งมันสำปะหลัง (-23.7%) กุ้งแช่แข็ง (-15.8%) สับปะรดกระป๋อง (-10.3%) ปลาหมึกกระป๋อง (-9.3%) และน้ำตาลทรายขาว (-8.0%) เป็นต้น (Food Intelligence Center สถาบันอาหาร, ศูนย์วิจัยระยะเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร, 2566) ดังนั้นในปัจจุบันกลุ่มเศรษฐกิจอาเซียนกำลังเป็นหนึ่งในภูมิภาคที่มีบทบาทในเวทีโลกมากขึ้นเรื่อยๆ รวมถึงประเทศไทยที่เป็นหนึ่งในประเทศสำคัญของเวทีเศรษฐกิจโลก ปัจจุบันนี้คนรุ่นใหม่ต่างมีความรู้ ความสามารถ ที่หลากหลายด้านและเป็นกำลังสำคัญของประเทศในการผลักดันอุตสาหกรรมอื่นๆ ให้ก้าวสู่อุตสาหกรรมโลก ดังนั้นในการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร การให้ความสำคัญในเรื่องการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดีก็เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะผลักดันธุรกิจขององค์กรให้ก้าวขึ้นสู่องค์กรที่ประสบความสำเร็จระดับประเทศ หรือระดับโลก แต่ในทางตรงกันข้ามทุกองค์กรล้วนประสบปัญหาภายในองค์กรเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลในเรื่อง การลาออก เปลี่ยนงาน หรือย้ายองค์กร ตลอดจนการขาดแคลนคนเก่ง (Talent Shortage) ซึ่งกำลังเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรทั่วไป และหนึ่งในกระบวนการที่องค์กรยุคใหม่กำลังให้ความสนใจเป็นอย่างมาก คือ การรักษาพนักงานให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด ตลอดจนการส่งเสริมความสุขและให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนั้น การทำงานในที่ที่มีสภาวะที่เหมาะสม จะทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้ง สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ส่งผลให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความสุขในการทำงาน (กองสวัสดิการแรงงาน , 2547)

ด้วยบริบทในการทำงานตามยุคสมัยที่เปลี่ยนไป การให้ความสำคัญในการสร้างความผูกพันในองค์กรจนเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนปัจจัยอื่นๆที่เกี่ยวข้องในการสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงาน รวมทั้งการรักษาพนักงานให้อยู่ภายในองค์กรให้ได้ยาวนานที่สุดถือเป็นสิ่งที่สำคัญมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและมีความประสงค์ต้องการศึกษา เรื่อง ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI (เป็นบริษัทนามสมมุติที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตอาหารและเครื่องดื่ม) โดยผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถนำไปเสนอแนะต่อทีมผู้บริหารเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตลอดจนองค์กรยังสามารถรักษาพนักงานไว้รองรับตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะการขาดแคลนคนเก่ง (Talent Shortage) ซึ่งกำลังเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรทั่วไป นอกจากนี้ด้วยข้อมูลจากการวิจัยที่บริษัทได้รับจากการศึกษานี้ยังสามารถนำไปต่อยอดแก้ไขสาเหตุเพื่อลดปัญหาการลาออก การโยกย้ายงานของพนักงานได้อีกด้วยและยังช่วยลดค่าใช้จ่ายให้กับบริษัทในเรื่องการสรรหาว่าจ้างพนักงานใหม่

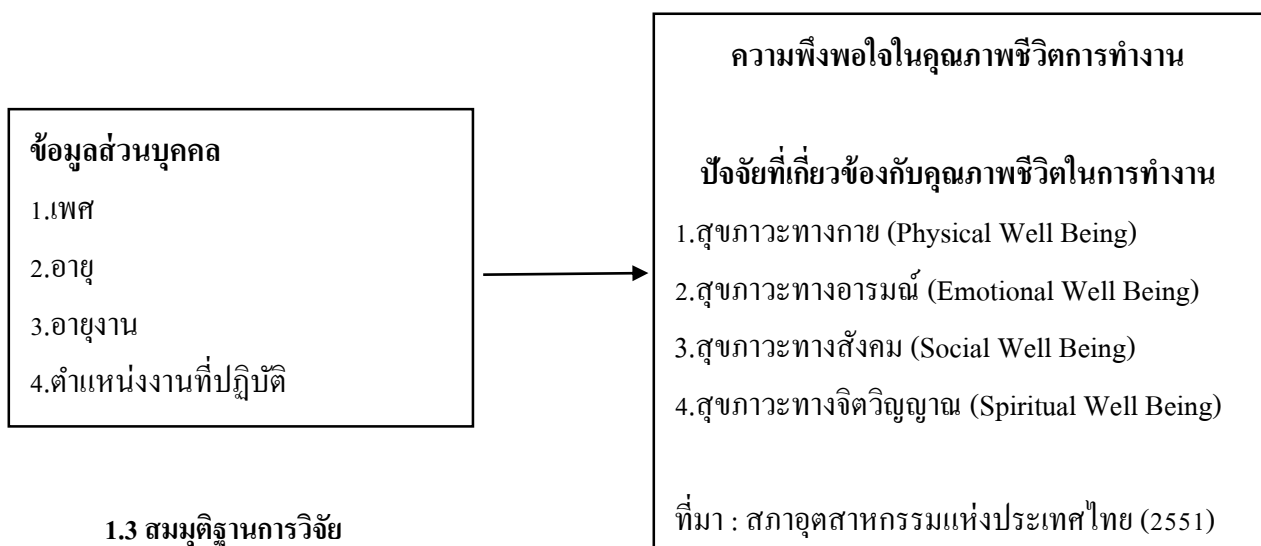
1.1 วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 กรอบแนวคิดการวิจัย

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



1.3 สมมุติฐานการวิจัย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท TFI ที่แตกต่างกันจะมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย

1. งานวิจัยนี้เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. งานวิจัยนี้ทำการศึกษาและเก็บข้อมูลของพนักงานในบริษัท TFI กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 168 คน
3. ระยะเวลาในการศึกษาเก็บข้อมูล เดือน มีนาคม 2566 ถึง เดือน พฤษภาคม 2566

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้ทราบถึงระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI ตามปัจจัยส่วนบุคคล
2. สามารถนำผลจากการวิจัยไปเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและส่งเสริมความสุขในการทำงาน ตลอดจนองค์กรยังสามารถรักษานักงานไว้รองรับตลาดแรงงานที่มีการแข่งขันสูง โดยเฉพาะการขาดแคลนคนเก่ง (Talent Shortage) ซึ่งกำลังเป็นปัญหาสำคัญขององค์กรทั่วไป

2. ทบทวนวรรณกรรม

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรของการศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI ซึ่งผู้วิจัยได้ทำการสืบค้น จากเอกสารทางวิชาการและงานวิจัยจากแหล่งต่างๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับลักษณะทางประชากรศาสตร์

ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ (2538) ได้ให้ความหมาย ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว การศึกษา รายได้ และอาชีพ เป็นต้น เนื่องจากแต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่มีความแตกต่างกัน จะส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาแตกต่างกันด้วย ซึ่งจะทำให้เกิดมุมมองและความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

2.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (2016) ได้ให้ความหมาย ความพึงพอใจในการทำงานไว้ว่า ความรู้สึกดีหรือมีเจตคติทางบวกต่อการทำงาน อันเนื่องมาจากการที่บุคคลทำงานแล้วได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับที่บุคคลคาดหวังไว้ ทั้งที่เป็นความต้องการภายในของบุคคลเอง เช่น การต้องการความยอมรับ ความภาคภูมิใจในตนเอง การได้พิสูจน์ความสามารถและตอบสนองความต้องการจากภายนอก เช่น ได้รับค่าตอบแทนจากการทำงาน ชีวิตมีความมั่นคง และมีความสะดวกสบายมากยิ่งขึ้น

2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต ตามพจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542 ได้ให้ความหมายโดยแยกเป็น 2 คำ คือ คำว่า “คุณภาพ” และคำว่า “ชีวิต” คุณภาพ หมายถึง ลักษณะความดี ลักษณะประจำบุคคลหรือสิ่งของ ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่

องค์การอนามัยโลก (1997) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า การที่แต่ละบุคคลรับรู้ต่อสถานะในชีวิตของเขา ภายใต้บริบทความหมายของระบบและสังคมวัฒนธรรมที่พวกเขาอาศัยอยู่ ซึ่งจะสัมพันธ์กับเป้าหมาย มาตรฐานของสังคม ความคาดหวัง และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพวกเขา จุดเด่นของความหมายของคุณภาพชีวิตที่ WHO มองก็คือ คุณภาพชีวิตที่เป็นนามธรรม (subjective) โดยจะรวมเอาหัวข้อที่เป็นทั้งส่วนดีและส่วนไม่ดีของชีวิตเอาไว้ อีกทั้งยังมีหลายมิติไม่ว่าจะเป็นทางด้านจิตใจ ร่างกาย สิ่งแวดล้อม สังคม และอื่นๆ

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.) (2551) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีความสุข ภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคงซึ่งครอบคลุมถึงด้านต่างๆ อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรต้องคำนึงสถานะทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงรักษาสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรง ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุข โดยมีการปฏิบัติกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพต่างๆ เพื่อรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์ไว้ กล่าวคือ การที่มีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพอารมณ์ ความรู้สึกของตน และผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเอง และผู้อื่นได้อย่างเหมาะสม และสร้างสรรค์ กล่าวคือ การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิด โมโหง่าย ไม่วิตกกังวล การที่ให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวองค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการ ออกกำลังกาย เล่นกีฬา เป็นต้น

3. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธภาพของตนกับบุคคลอื่น ทั้งในกลุ่มเพื่อนร่วมงาน และต่อสาธารณชน กล่าวคือ การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องเป็นผลมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี มีความสามารถในการยอมรับความสามารถของผู้อื่น ตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป

4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสงบ มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งการมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต กล่าวคือ การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง และครอบครัวและสังคมตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้น

2.4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 133 คน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ

รัตติกาล จิตรรัตน์ (2561) ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงานของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ โดยศึกษา กลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 163 คน ในด้านปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามให้ระดับความคิดเห็นความพึงพอใจคะแนนเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ระดับความเห็นความพึงพอใจที่กลุ่มตัวอย่างให้คะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ระดับความคิดเห็นที่กลุ่มตัวอย่างให้ค่าคะแนนเฉลี่ยปานกลาง คือ ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงาน ด้านสัมพันธภาพภายในองค์กร ด้านนโยบายในการบริหารงาน ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านบรรยากาศและสภาพแวดล้อม และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ตามลำดับ ส่วนด้านลักษณะงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความพึงพอใจน้อยสุด ส่วนปัจจัยความตั้งใจในการลาออกจากงานโดยภาพรวมให้ระดับความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยญา ปุสัณจร (2560) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด โดยทำการศึกษากลุ่มตัวอย่างประชากรทั้งหมด 68 คน พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เมื่อแยกตามปัจจัยรายด้านอธิบายเพิ่มเติม ดังนี้ 1. ด้านร่างกาย 2. ด้านจิตใจ 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม 4. ด้านสิ่งแวดล้อม และ 5. ด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนในข้อ 6 ด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง และการสุ่มตัวอย่าง

3.3.1 ประชากร (Population) สำหรับงานวิจัยนี้กลุ่มเป้าหมาย ได้แก่ พนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท TFI ซึ่งมีพนักงานทั้งหมด 265 คน

3.3.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Sample) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นกลุ่มพนักงานที่ปฏิบัติงานภายในบริษัท TFI ซึ่งประกอบไปด้วย พนักงานปฏิบัติการ (รายวัน) พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ (รายเดือน) และพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป โดยประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการศึกษามีจำนวนจำกัด ทำให้ทราบจำนวนที่แน่นอน ดังนั้นผู้วิจัยจึงเลือกการคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรที่ทราบจำนวนตัวอย่างแน่นอนของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ที่ระดับค่าความเชื่อมั่น 95% และมีค่าความคลาดเคลื่อน (Standard Error) ที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% หรือ 0.05 ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 168 คน

3.3.3 การสุ่มตัวอย่าง(Sampling) ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้แผนการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling Design) ร่วมกับการสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีเลือกตัวอย่างเฉพาะเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม (Questionnaires) และแจกแบบสอบถาม on site ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ และส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแบ่งเป็นรายด้านทั้งหมด 4 ด้าน ดังนี้ 1. สุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) 2. สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well Being) 3. สุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) 4. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well Being)

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistic) ประกอบไปด้วย ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean: \bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.)

การวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistic) ใช้สถิติการทดสอบด้วย T-Test สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระแบ่งได้เป็น 2 กลุ่ม และใช้สถิติการทดสอบด้วย One-Way ANOVA สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยที่ตัวแปรอิสระแบ่งได้เป็น 3 กลุ่ม

4. ผลการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็นพนักงานบริษัท TFI เพศชาย จำนวน 82 คน (ร้อยละ 48.8) เพศหญิง จำนวน 86 คน (ร้อยละ 51.2) ช่วงอายุ 30-40 ปี จำนวน 67 คน (ร้อยละ 39.9) ช่วงอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 63 คน (ร้อยละ 37.5) และช่วงอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป จำนวน 38 คน (ร้อยละ 22.6) อายุงานระหว่าง 1 ปี – 5 ปี จำนวน 77 คน (ร้อยละ 45.8) อายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป จำนวน 64 คน (ร้อยละ 38.1) และอายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 27 คน (ร้อยละ 16.1)

ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติระดับพนักงาน (รายวัน) จำนวน 78 คน (ร้อยละ 46.4) ระดับเจ้าหน้าที่ (รายเดือน) จำนวน 68 คน (ร้อยละ 40.5) และระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป จำนวน 22 คน (ร้อยละ 13.1) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI ได้ผลดังนี้

พนักงานมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.73) เมื่อเรียงค่าเฉลี่ยปัจจัยทั้ง 4 ด้านจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย พบว่า

ปัจจัยด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well Being) พนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.90) โดยพนักงานให้คะแนนระดับความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง ความรู้สึกภาคภูมิใจในแบรนด์ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทผลิตออกจำหน่ายไปทั่วโลก (มีค่าเฉลี่ย 4.02 พึงพอใจมาก) และให้คะแนนระดับความพึงพอใจต่ำสุดในเรื่องการบำบัดของเสียจากกระบวนการผลิตโดยไม่ก่อให้เกิดมลภาวะต่อสิ่งแวดล้อมและไม่เป็นปัญหากับชุมชนโดยรอบ (มีค่าเฉลี่ย 3.78 พึงพอใจมาก) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสุขภาวะทางกาย (Physical Well Being) พนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.80) โดยพนักงานให้คะแนนระดับความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง การได้รับการตรวจสุขภาพตามโปรแกรมจากแพทย์ที่ทางบริษัทจัดให้เป็นประจำทุกปี (มีค่าเฉลี่ย 4.17 พึงพอใจมาก) และให้คะแนนระดับความพึงพอใจต่ำสุดในเรื่องสภาพแวดล้อมภายในสถานที่ทำงาน มีแสงสว่าง ความดังเสียง ระบบระบายอากาศ และอุณหภูมิที่เหมาะสมทำให้ทำงานได้สะดวกสบาย (มีค่าเฉลี่ย 3.47 พึงพอใจมาก) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสุขภาวะทางสังคม (Social Well Being) พนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.72) โดยพนักงานให้คะแนนระดับความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง หัวหน้าท่านคอยให้คำปรึกษาเมื่องานมีปัญหา และเปิดโอกาสให้ท่านเสนอความคิดเห็นอยู่เสมอ อีกทั้งคอยส่งเสริมให้เติบโตในหน้าที่การงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.93 พึงพอใจมาก) และให้คะแนนระดับความพึงพอใจต่ำสุดในเรื่องการมีเวลาให้กับครอบครัว เพื่อน และการทำกิจกรรมอื่นๆหลังเลิกงาน (มีค่าเฉลี่ย 3.45 พึงพอใจมาก) ตามลำดับ

ปัจจัยด้านสุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well Being) พนักงานมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.52) โดยพนักงานให้คะแนนระดับความพึงพอใจสูงสุดในเรื่อง การทำโอทีพนักงานไม่เคยโดนหัวหน้างานบังคับให้ทำโอที (มีค่าเฉลี่ย 3.76 พึงพอใจมาก) และให้คะแนนระดับความพึงพอใจต่ำสุดในเรื่องค่าจ้างและสวัสดิการที่บริษัทจัดให้เพียงพอต่อการดำรงชีพในปัจจุบัน (มีค่าเฉลี่ย 3.31 พึงพอใจปานกลาง) ตามลำดับ

3.ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท TFI จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และผลการทดสอบสมมุติฐานได้ผลดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ เพศชายมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.67) และเพศหญิงมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.79)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.73) ส่วนพนักงานที่มีอายุระหว่าง 30-40 ปี มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.67) และอายุมากกว่า 40 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.82)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน พนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.55) ส่วนพนักงานที่มีอายุงานระหว่าง 1-5 ปี มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.84) และอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไป มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.69)

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน ตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ตำแหน่งงานระดับพนักงาน (รายวัน) มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.71) ส่วนตำแหน่งงานระดับเจ้าหน้าที่ (รายเดือน) มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.73) และตำแหน่งงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไปมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมาก (มีค่าเฉลี่ย 3.79)

ผลการทดสอบสมมุติฐาน พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ และตำแหน่งงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตโดยรวมไม่แตกต่างกัน (แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ)

ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ค่า Sig = 0.049)

5. การอภิปรายผลการศึกษาวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในรายข้อคำถาม พบว่า

1. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณพนักงานบริษัท TFI มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมาก ในการตอบแบบสอบถามในหัวข้อที่เกี่ยวกับ “ความรู้สึสึกภาคภูมิใจในสินค้าที่บริษัทผลิตออกจำหน่ายทั่วโลกภายใต้การควบคุมคุณภาพให้ได้ตามมาตรฐานมีความปลอดภัยต่อผู้บริโภค” สามารถสร้างภาพลักษณ์และความแข็งแกร่งของแบรนด์ได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ยังสามารถสร้างงานและรายได้ให้กับคนในชุมชน ด้วยศักยภาพในจุดนี้ **องค์กรจะต้องรักษามาตรฐานการผลิตไว้ พร้อมทั้งสร้างความเชื่อมั่น สร้างแบรนด์ให้มีความแข็งแกร่งในการเป็นผู้นำส่งออกอาหาร เพราะนอกจากพนักงานจะ**

รู้สึกภาคภูมิใจในผลิตภัณฑ์ภายใต้แบรนด์ที่ส่งออกแล้ว สิ่งเหล่านี้ยังยึดเหนี่ยวและรักษาให้พนักงานอยู่ในองค์กรยาวนานขึ้นอีกด้วย

2. ด้านสุขภาพทางกายพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากในการตอบแบบสอบถามในหัวข้อที่เกี่ยวกับ “การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีตามที่บริษัทจัดให้” ซึ่งแสดงให้เห็นว่าพนักงานให้ความสำคัญกับการดูแลรักษาสุขภาพซึ่งสอดคล้องกับแผนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในปี 2023 ที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับเรื่อง Well Being ดังนั้นหากบริษัทจะจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพหลังเลิกงาน เช่น กิจกรรมส่งเสริมการออกกำลังกาย การเล่นโยคะ หรือเดินแอโรบิค ฯลฯ ก็จะเป็นผลดีทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง และยังยึดเหนี่ยวให้พนักงานอยู่ในองค์กรนานขึ้น

3. ด้านสุขภาพทางสังคมพนักงานมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจมากในการตอบแบบสอบถามในหัวข้อที่เกี่ยวกับ “ความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างานกับผู้ใต้บังคับบัญชา การให้คำปรึกษา การแก้ไขงานเมื่อมีปัญหา การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น ตลอดจนการผลักดันให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเติบโตในหน้าที่การงาน” สิ่งเหล่านี้ชี้ให้เห็นว่าพนักงาน โดยเฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาต้องการความใกล้ชิดและความสัมพันธ์ที่ดีกับหัวหน้าเพื่อที่จะเรียนรู้การแก้ไขปัญหา การเรียนรู้งานกับผู้บังคับบัญชา เพราะฉะนั้นบริษัทควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างกระชับความสัมพันธ์ระหว่างหัวหน้างาน ผู้ใต้บังคับบัญชา ระหว่างแต่ละหน่วยงาน และภายในหน่วยงานของบริษัทให้มีความสัมพันธ์ที่ดีสามัคคีเป็นทีมเดียวกัน ปรึกษาหารือกันทั้งภายในและนอกเวลางาน เช่น การจัดกิจกรรม Outing ออกต่างจังหวัดปีละ 1 ครั้ง หรือเปลี่ยนบรรยากาศจัดงานเลี้ยงปีใหม่นอกสถานที่แบบคั้งกั้น เป็นต้น

4. ด้านสุขภาพทางอารมณ์ แม้พนักงานจะมีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากก็ตาม แต่พบว่าในการตอบแบบสอบถามในหัวข้อที่เกี่ยวกับ “ค่าจ้างและสวัสดิการ” พนักงานให้ความพึงพอใจอยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง บริษัทควรเพิ่มแนวทางในการดำเนินการ โดยสำรวจเปรียบเทียบอัตราค่าจ้างกับอุตสาหกรรมอื่นในย่านเดียวกัน หรือตลาดแรงงานเพื่อดูว่าอัตราค่าจ้างเพียงพอหรือมีแนวโน้มเป็นอย่างไรในอนาคต หรือบริษัทเพิ่มความพึงพอใจให้สูงขึ้นด้วยการปรับสวัสดิการให้เหมาะสม

5. ระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุงาน ในกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 16.1) มีระดับความพึงพอใจโดยรวมอยู่ในระดับพึงพอใจมากแต่เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ระดับความพึงพอใจในด้านสุขภาพทางอารมณ์อยู่ในระดับพึงพอใจปานกลาง แสดงให้เห็นว่าพนักงานในกลุ่มที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี ยังคงมีความเครียด และความกังวลในการทำงาน ดังนั้นเพื่อลดความเครียดให้พนักงานทำงานได้อย่างสบายใจ แต่ละแผนกในบริษัทควรมีการจัดการหน้างานสำหรับกลุ่มพนักงานที่มีอายุงานน้อยด้วยการให้หัวหน้างาน หรือพนักงานรุ่นพี่ที่มีอายุงานมากกว่าสอนงานอย่างใกล้ชิด เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในการทำงาน สามารถตัดสินใจได้ และเกิดความชำนาญในงานที่ปฏิบัติ

จากที่อภิปรายผลการศึกษามาข้างต้น สอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสัจญร (2560) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค

โหลชั้น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่เกี่ยวข้องที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษางานวิจัยของ พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า ระดับความคิดเห็นต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหาร พื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มี ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 16 ปี ขึ้นไปมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมากกว่าพนักงานที่มีอายุงาน 1-5 ปี, อายุงาน 6-10 ปี และ อายุงาน 11-15 ปี อยู่ในระดับพึงพอใจมากที่สุด (มีค่าเฉลี่ย 4.83)

6. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. บริษัทควรสำรวจพื้นที่โรงงานโดยเฉพาะแผนกผลิตบางจุดที่มีสภาพแวดล้อมไม่เหมาะสมเพื่อปรับปรุง เช่น อุณหภูมิ ระบบระบายอากาศและสภาพอื่นๆ ที่อาจส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานลดลง ซึ่งอาจนำไปสู่อัตรการขาดงานและลาออกจากงานในที่สุด
2. บริษัทอาจพิจารณาเพิ่มสวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้สามารถทำได้ทั้งพนักงาน รายวันและรายเดือน และเลือกเปอร์เซ็นต์ในการหักจากเงินเดือนได้ตามความสามารถในการจ่ายของแต่ละคน เช่น 3%, 5% และ 7% เป็นต้น
3. ในแต่ละแผนกอาจต้องทบทวนดูความสอดคล้องระหว่างอัตรากำลังการผลิตกับอัตรากำลังคน เพื่อลดการทำ OT พนักงานจะได้มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวเพิ่มขึ้น และมีโอกาสทำกิจกรรมอื่นๆ หลังเลิกงานเพิ่มขึ้น
4. มีการจัดอบรมหรือสอนงานอย่างใกล้ชิดเพื่อเพิ่มความมั่นใจในการทำงานในหน้าที่ของตนตามที่ได้รับมอบหมาย
5. เป็นข้อเสนอแนะของพนักงานจากแบบสอบถามส่วนแสดงความคิดเห็น พบว่า พนักงานต้องการให้บริษัทจัดพื้นที่จอดรถที่เพียงพอสำหรับยานพาหนะที่ใช้เดินทางมาทำงานพร้อมทั้งมี รปภ. ตรวจสอบความเรียบร้อย 24 ชม. และขอให้บริษัทสร้างหลังคาลานจอดรถเพื่อลดความร้อนจากแสงแดด

7. ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

1. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกมากขึ้น ควรมีการเลือกใช้เครื่องมืออื่นควบคู่ในการรวบรวมข้อมูล เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ร่วมไปกับการแจกแบบสอบถาม
2. ศึกษาปัจจัยด้านอื่นเพิ่มเติมที่อาจส่งผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท

8. เอกสารอ้างอิง

- Food Intelligence Center สถาบันอาหาร, ศูนย์วิจัยเพื่ออุตสาหกรรมอาหาร. (2566). สรุปภาวะอุตสาหกรรมอาหารไทย เดือนมกราคม และแนวโน้มการส่งออกและสัญญาเดือนกุมภาพันธ์ เดือนกุมภาพันธ์ 2566. ค้นเมื่อ 16 มีนาคม 2566, จาก http://fic.nfi.or.th/foodindustry_monthlySituation-detail.php?smid=2638
- กระทรวงแรงงาน, สสพท. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life). ค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2566, จาก <http://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2016). Job Satisfaction-ความพึงพอใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566, จาก <http://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction>
- WHOQOL Group, Geneva: World Health Organization. (1996). "WHOQOL-BREF introduction administration scoring and generic version of assessment field trial version". ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566, จาก <http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/63529/WHOQOL-BREF.pdf?sequ>
- ราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525. (2538). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2525*. กรุงเทพมหานคร: อักษรเจริญทัศน์.
- คณะจิตวิทยา, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. (2016). Job Satisfaction-ความพึงพอใจในการทำงาน. ค้นเมื่อ 20 มีนาคม 2566, จาก <http://www.psy.chula.ac.th/th/feature-articles/job-satisfaction>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์และคณะ. (2538). พฤติกรรมผู้บริโภค. กรุงเทพมหานคร: วิสิทธิ์พัฒนา.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ.
- UNESCO, Quality of life improvement programmers. (1993). Bangkok: UNESCO regional office. ค้นเมื่อ 22 มีนาคม 2566, จาก <http://bangkok.unesco.org/theme/education-health-and-well-being>
- รัตติกาล จิตรรัตน์. (2561). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานและความตั้งใจในการลาออกของพนักงาน ธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิชญญา นิลพันธ์. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

เอี่ยมเดือน แก้วสว่าง. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสู่ความผูกพันต่อองค์กร* :

ความสัมพันธ์ที่มีอยู่จริงในบริบทของคนทำงาน. คุษณินิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราช
มงคลรัตน โกสินทร์.

ศรัญญู พรหมपालิต และคณะ. (2564). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของครูและบุคลากรวิทยาลัยเทคโนโลยีซี*

เทคแปซิฟิก จังหวัดพะเยา. สถาบันวิทยาการจัดการแห่งแปซิฟิก.

ปัจฉิญา ปุสัจจร. (2560). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด*. การ

ค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.