

ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท XY

(กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร)

The satisfaction about Quality of working Life Employees XY Company

(Aquaculture Integrated Business Group)

ปัทมาภรณ์ มีสมบัติ

สาขาวิชาการจัดการอุตสาหกรรม คณะบริหารธุรกิจ

มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Pattamaporn Meesombat

Industrial Management, Faculty of Business Administration,

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) 2) ศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยธุรกิจ (Business Unit) และระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ประชากรที่จะศึกษาในการครั้งนี้ คือ บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,206 คน โดยแบ่งจำนวนพนักงานออกเป็นรายหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) ดังนี้ ธุรกิจโรงเพาะฟักลูกกุ้ง ฟาร์มเลี้ยงกุ้งและอนุบาลลูกกุ้ง จำนวน 928 คน ธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด) จำนวน 1,061 คน และธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ จำนวน 217 คน ซึ่งได้กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้จำนวน 350 คน

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุตั้งแต่ 30 - 40 ปี อยู่ในหน่วยธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด) มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนก ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.502) เมื่อพิจารณาเป็น

รายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.549) รองลงมา คือด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.593) ถัดมา คือด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.519) และ น้อยที่สุด คือด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.682) ตามลำดับ

และผลการทดสอบสมมติฐานตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มี เพศ อายุ และระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มี หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) ที่แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ความพึงพอใจ, คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

A research study on the satisfaction about quality of working life employees XY Company (Aquaculture Integrated Business Group). The objective was 1) To study on the satisfaction about Quality of Life Employees XY Company (Aquaculture Integrated Business Group). 2) To study on the satisfaction about quality of working life Employees XY Company (Aquaculture Integrated Business Group) classifying according to their demographic factors by gender, age, Business Unit and current position Level. The population for this research Samples were 350 employees Aquaculture Integrated Business Group.

The results revealed that the majority of the respondents are female, ages between 30 - 40 years, Feed Business and Feed Sales Business (Shrimp and Aquatic Freshwater), Most of them are Section Manager level. The satisfaction about quality of working life employees XY Company (Aquaculture Integrated Business Group) the overall level was at the high level (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.502) when considering each side. It was found have mean highest level side social well-being (\bar{X} = 4.23, S.D. = 0.549), followed was found have mean high level side spiritual well-being (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.593), Next was found have mean high level side Physical well-being (\bar{X} = 3.99, S.D. = 0.519), and least was found have mean high level side Mental/Emotional Well-being (\bar{X} = 3.73, S.D. = 0.682), respectively.

The results of the hypothesis test based on personal factors found that employees of XY Company (Integrated Aquaculture Business Group) with different genders, ages and current job positions were satisfied with the quality of work life. Overall, there is no difference. However, employees of XY (Aquaculture Business Group) with different business units had different overall satisfaction with quality of work life. Statistically significant at the 0.05 level.

Keywords; Satisfaction, Quality of working life

บทนำ

ในปัจจุบันธุรกิจเกษตรและอุตสาหกรรมนั้นมีการแข่งขันกันมากยิ่งขึ้น ทำให้หลายๆ องค์กรมีความจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันต่อภาวะการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้องค์กรนั้นสามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งผู้บริหารในองค์กรนั้นจำเป็นต้องตระหนักถึงความสำคัญในทุกกระบวนการของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเริ่มตั้งแต่การดึงดูดคนดีคนเก่งเข้ามาทำงานกับองค์กร (Talent Attraction) การรักษาคนดีคนเก่งให้อยู่ร่วมกับองค์กรอย่างยาวนาน (Retention) และการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (Inspiration) รวมไปถึงการพัฒนาขีดความสามารถและทักษะของพนักงานอย่างต่อเนื่อง (Reskill-Upskill) ให้มีความชำนาญในวิชาชีพ รวมไปถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพราะ “บุคลากร” นั้นถือเป็นฟันเฟืองสำคัญที่จะช่วยขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเติบโตได้อย่างยั่งยืน

ตั้งแต่สถานการณ์ของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เกิดขึ้นนั้น พนักงานส่วนใหญ่หันมาให้ความสำคัญกับเรื่องของสวัสดิการด้าน Well-Being หรือด้านสุขภาพและความเป็นอยู่ในชีวิตการทำงานกันมากขึ้น ไม่ใช่เพียงแค่สวัสดิการตรวจสุขภาพประจำปีหรือประกันกลุ่มแบบทั่วไป

ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงมีความสำคัญอย่างมาก ผู้บริหารในทุกองค์กร จึงให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในองค์กรมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นลักษณะงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้ามั่นคงในอาชีพการงานบุคลากร ได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัยในขณะที่ปฏิบัติงาน มีชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุล การได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและมีสวัสดิการต่างๆ ที่เพียงพอ อีกทั้งมีการติดต่อสื่อสารภายในองค์กรอย่างราบรื่น นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้บุคลากรในองค์กรได้แสดง ความคิดเห็นได้อย่างเต็มที่และเป็นประโยชน์ต่อสังคม ยังรวมถึงความสัมพันธ์ของบุคคลภายในองค์กรด้วย ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน ความสามัคคี ความสนิทสนมระหว่างเพื่อนร่วมงาน ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ต่างก็ทำให้ เกิดความพึงพอใจในงานได้เช่นกัน

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร)
2. เพื่อศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

สมมติฐานการวิจัย

พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน

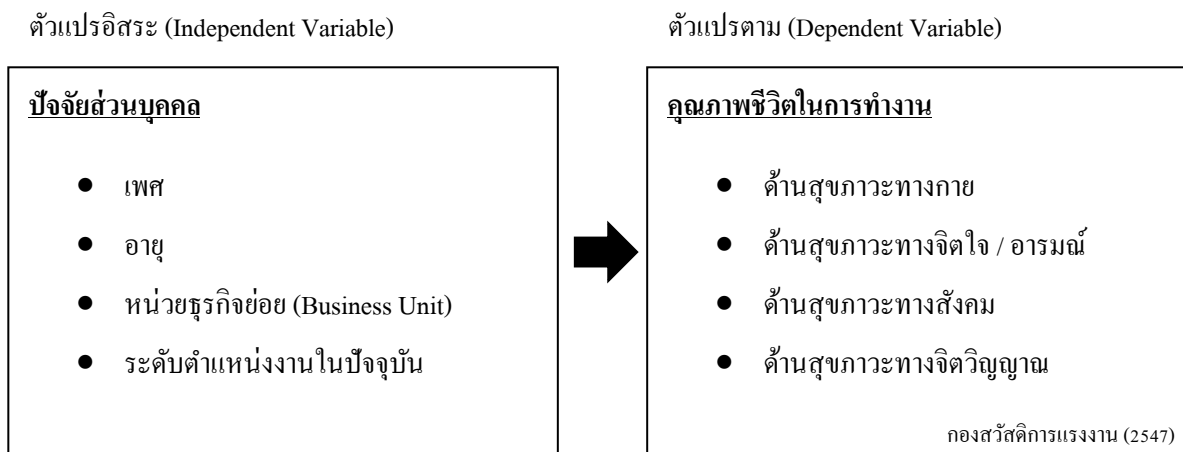
ขอบเขตการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) และ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ประกอบด้วย สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ
2. ประชากรที่จะศึกษาในการครั้งนี้ คือ พนักงานกลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร โดยมีพนักงานทั้งหมดจำนวน 2,206 คน โดยแบ่งจำนวนพนักงานออกเป็นรายหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) ดังนี้ ธุรกิจโรงเพาะฟักลูกกุ้ง, ฟาร์มเลี้ยงกุ้งและอนุบาลลูกกุ้ง จำนวน 928 คน, ธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด) จำนวน 1,061 คน และ ธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ จำนวน 217 คน
3. ขอบเขตด้านระยะเวลาในการดำเนินการวิจัย ตั้งแต่เดือนเมษายน 2566 ถึง เดือนพฤษภาคม 2566

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร)
2. สามารถนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางให้ผู้บริหารในส่วนงานต่าง ๆ การวางนโยบายเพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิด



ทบทวนวรรณกรรม

ความพึงพอใจหรือความพอใจ ตามความหมายของพจนานุกรมทางด้านพฤติกรรม ไดเร็ก (Direck, 1972 : 392) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรือทัศนคติทางบวกของบุคคลที่มีต่อสิ่งใดสิ่งหนึ่งซึ่งจะเปลี่ยนไปเป็นความพึงพอใจในการปฏิบัติต่อสิ่งนั้น สารสำคัญของทฤษฎี แรงจูงใจพอสรุปได้ว่า แรงจูงใจเป็นกระบวนการของพฤติกรรมที่เกิดจากความต้องการ (Needs) ทำให้ เกิดแรงขับ (Drive) ที่จะสนองความต้องการนำไปสู่เป้าหมาย (Goal) ผู้วิจัยจึงได้นำทฤษฎีที่เป็นประโยชน์ต่องานวิจัยครั้งนี้ ดังนี้

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

พัฒนาการทางด้านแนวคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตมีความเป็นมาอย่างต่อเนื่อง มาสโลว์ได้ทำการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจในการแสดง พฤติกรรมของมนุษย์และได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ได้ว่าพฤติกรรมของมนุษย์มีรากฐานมาจากความต้องการของมนุษย์นั้นจำแนกออกเป็น 5 ชั้น

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการ ชั้นต่ำของมนุษย์ที่เห็นชัดเจนที่สุดและมีอำนาจมากเป็นความต้องการพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดของมนุษย์ เช่น ต้องการอาหาร น้ำ อากาศ ความต้องการทางเพศ การพักผ่อน ความต้องการที่จะทำงานใน สภาพแวดล้อมที่ดี เป็นต้น

ขั้นที่ 2 ความต้องการด้านความปลอดภัยและมั่นคง (Safety Needs) หลังจาก ความต้องการทางร่างกายได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการต่อมา คือ มนุษย์ก็จะแสวงหาความต้องการ ด้านความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินความมั่นคงในหน้าที่การงานมากยิ่งขึ้น จนทำให้ความต้องการด้าน นี้มีความสำคัญ

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) เป็นความต้องการขั้นที่สามเมื่อ ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านร่างกายและความปลอดภัยมั่นคงแล้ว ก็จะเกิดความต้องการทาง สังคม เพราะบุคคลเป็นส่วนหนึ่งในสังคม มักต้องการได้รับความรักต้องการความเป็นเจ้าของ เช่น การสร้าง ความสัมพันธ์กับคนในครอบครัว เพื่อน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนฝูง เพื่อนร่วมงานบุคคลอื่นๆ ในสังคม เป็นต้น

ขั้นที่ 4 ความต้องการได้รับการนับถือยกย่องในสังคม (Esteem Needs) เมื่อมีส่วนร่วม ภายในกลุ่ม ความต้องการด้านสังคมก็จะลดลง โดยจะต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ต้องการนับถือตนเอง หรือความภาคภูมิใจในตนเอง และมีความต้องการที่ให้ผู้อื่นยอมรับเคารพ

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จในสิ่งตนเองปรารถนา (Self Actualization Needs) เป็นที่นับถือ ความต้องการลำดับขั้นสุดท้ายหลังจากได้รับความต้องการด้านอื่น ๆ มาแล้ว ซึ่งเป็นความต้องการที่ เข้าใจตนเองบรรลุตามสิ่งที่ตนเองต้องการ ซึ่งเป็นความต้องการที่สอดคล้องกับความใฝ่ฝันของเขา เขา จะทุ่มเทกายแรงใจเพื่อให้บรรลุ ความปรารถนานั้นๆ

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กองสวัสดิการแรงงาน (2547, น. 18-19) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะถือว่าคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานทำให้ครึ่งหนึ่งของเวลาในแต่ละวันของคนเราจะอยู่ที่ทำงาน ดังนั้นที่ทำงานจึงควรมีสภาพที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคง ความรู้สึกดีคงกล่าวควรจะเป็นสิ่งที่คนได้จากที่ทำงานไม่น้อยกว่าเมื่อบุคคลเหล่านั้นอยู่ที่บ้าน เมื่อเป็นเช่นนั้นคนทำงานจะมีสติสัมปชัญญะจดจ่ออยู่กับการทำงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้นหมายความว่า คนทำงานหรือบุคลากรควร จะได้รับการรักษาพยาบาลเมื่อมีการเจ็บป่วยได้รับการฝึกอบรมให้มีความรู้ในงานที่ทำได้มีโอกาสเข้าไปมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นความต้องการของตนเอง ได้รับสวัสดิการที่เหมาะสม เป็นต้น ดังนั้นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรหรือผู้ใช้งานนั้นจำเป็นที่จะต้องคำนึงถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน คือ

1. สุขภาวะทางร่างกาย หมายถึง การมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการสนองตอบทางด้านปัจจัยความจำเป็นขั้นพื้นฐานที่เหมาะสม

2. สุขภาวะทางอารมณ์ หมายถึง การมีอารมณ์แจ่มใสมั่นคง ไม่แปรปรวน ไม่หงุดหงิดโมโหง่าย ไม่เครียด ไม่วิตกกังวล การที่ให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีลักษณะดังกล่าวองค์กรควรจัดให้บุคลากรได้มีการพักผ่อน มีการสันทนาการ ออกกำลังกาย เล่นกีฬา นอกจากนั้นควรให้ความใส่ใจกับสภาวะทางเศรษฐกิจและครอบครัวของบุคลากร โดยหากพบว่ามีปัญหาควรหาวิธีทางแก้ไขให้ได้โดยเร็วที่สุด

3. สุขภาวะทางจิตวิญญาณ หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกเป็นสุขและพึงพอใจในชีวิตของตนเอง ครอบครัว และสังคมตามที่เป็นอยู่ ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นความสันโดษด้วยความสุขเพียงเท่านั้นของบุคลากร หากองค์กรใดสามารถจัดสวัสดิการต่าง ๆ ให้กับบุคลากรเพิ่มให้ด้วยความสมัครใจก็จะสามารถสร้างความประทับใจและความผูกพันต่อองค์กรได้มากขึ้นอีกด้วย

4. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การที่บุคคลได้รับการยอมรับจากคนทั่วไปอันเนื่องมาจากการมีมนุษยสัมพันธ์อันดี มีความสามารถ ยอมรับความสามารถและความสำคัญของผู้อื่นตลอดจนสิ่งอื่น ๆ ที่อยู่รอบตัว ดังนั้นจึงเป็นผู้ที่เห็นคุณค่าของบุคคลและสิ่งแวดล้อม และคิดที่จะปรับปรุงพัฒนาให้สิ่งแวดล้อมเหล่านั้นคงคุณค่าและประโยชน์อยู่ตลอดไป องค์กรที่ต้องการให้บุคลากรมีสุขภาวะทางสังคมก็ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาหรือยกระดับชีวิตเพื่อนบุคลากรด้วยกัน

วิธีการดำเนินวิจัย

ประชากรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) จำนวน 339 คน เพื่อป้องกันความผิดพลาดในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจึงเก็บเพิ่มอีก 11 ชุด จึงรวมแล้วทั้งหมด 350 ชุด เพื่อให้ได้ผลของการศึกษาที่น่าเชื่อถือมากที่สุด

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แล้วนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูล แล้วนำไปวิเคราะห์และประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS ในการวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่นำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) และ สถิติอ้างอิง (Inferential statistics) ดังนี้

1. ค่าความถี่ (Frequency) และ ค่าร้อยละ (Percentage) อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) และ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) อธิบายถึงความพึงพอใจในต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร)
3. ทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มประชากร 2 กลุ่ม ตามตัวแปรเพศ โดยใช้การแจกแจงแบบที (T-test)
4. ทดสอบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มประชากรที่มากกว่า 2 กลุ่ม ตามตัวแปร อายุ หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) และระดับตำแหน่งงาน ใช้ โดยใช้การแจกแจงแบบเอฟ (One-way ANOVA) เปรียบเทียบ

ปัจจัยส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้ง 4 ด้าน และเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ ด้วยวิธีการทดสอบแบบ Least Significant Different (LSD) คำนัยสำคัญทางสถิติในการวิจัยครั้งนี้ได้กำหนดไว้ที่ระดับ 0.05 (ระดับความเชื่อมั่นที่ 95%)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาวิจัย ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลโดยจำแนกตาม เพศ อายุ หน่วยธุรกิจ (Business Unit) และ ระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน โดยการหาจำนวนและค่าร้อยละ ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังตาราง

ตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ภาพรวม

ปัจจัยส่วนบุคคล (ภาพรวม)	จำนวน	ร้อยละ
1.เพศ		
▪ ชาย	144	41.1
▪ หญิง	206	58.9
รวม	350	100
2.อายุ		
▪ ต่ำกว่า 30 ปี	60	17.1
▪ ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	161	46.0
▪ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	129	36.9
รวม	350	100
3.หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit)		
▪ ธุรกิจโรงพยาบาลลูกกึ่ง, ฟาร์มเลี้ยงกุ้งและอนุบาลลูกกึ่ง	151	43.1
▪ ธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด)	174	49.7
▪ ธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ	25	7.1
รวม	350	100
4.ระดับตำแหน่งงาน		
▪ ระดับพนักงาน	109	31.1
▪ ระดับผู้จัดการแผนก	142	40.6
▪ ระดับผู้จัดการฝ่าย	69	19.7
▪ ระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป	30	8.6
รวม	350	100

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 206 คน คิดเป็น ร้อยละ 58.9 และเพศชาย จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 41.1 มีอายุตั้งแต่ 30 - 40 ปี จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 รองลงมา ได้แก่ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 36.9 และน้อยที่สุด ได้แก่ มีอายุ ต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็น

ร้อยละ 17.1 อยู่ในธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด) จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 49.7 รองลงมา ได้แก่ ธุรกิจโรงเพาะฟักลูกกุ้ง, ฟาร์มเลี้ยงกุ้งและอนุบาลลูกกุ้ง จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 43.1 และน้อยที่สุด ได้แก่ ธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 มีระดับตำแหน่งระดับผู้จัดการแผนก จำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 40.6 รองลงมา ได้แก่ ระดับพนักงาน จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 ถัดมา ระดับผู้จัดการฝ่าย จำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 31.1 และน้อยที่สุด ได้แก่ ระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 8.6 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งผลการวิเคราะห์ข้อมูลปรากฏดังตาราง

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ภาพรวม

(n = 350)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม	\bar{X}	S.D.	ระดับความพึงพอใจ	ลำดับ
ด้านสุขภาวะทางกาย	3.99	0.519	มาก	3
ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์	3.73	0.682	มาก	4
ด้านสุขภาวะทางสังคม	4.23	0.549	มากที่สุด	1
ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ	4.04	0.593	มาก	2
คุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม	4.00	0.502	มาก	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.502) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.549) รองลงมา คือด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$, S.D. = 0.593) ถัดมา คือด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.519) และน้อยที่สุด คือด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.682) ตามลำดับ

ตอนที่ 3 แสดงระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและผลการทดสอบสมมติฐาน

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและสรุปสมมติฐานเกี่ยวกับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร)

ปัจจัยส่วนบุคคล และผลการทดสอบสมมติฐาน โดยรวม	จำนวน (n=350)	ร้อยละ	ความพึงพอใจต่อ คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน ภาพรวม (ปัจจัยส่วนบุคคล)		ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวม $\bar{X} = 4.00$ (มาก)											
					ด้านสุขภาวะทางกาย $\bar{X} = 3.99$ (มาก)			ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ $\bar{X} = 3.73$ (มาก)			สุขภาวะทางสังคม $\bar{X} = 4.23$ (มากที่สุด)			สุขภาวะทางจิตวิญญาณ $\bar{X} = 4.04$ (มาก)		
			\bar{X}	ระดับ ความพึง พอใจ	\bar{X}	ระดับ ความพึง พอใจ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน (Sig.)	\bar{X}	ระดับ ความพึง พอใจ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน (Sig.)	\bar{X}	ระดับ ความพึง พอใจ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน (Sig.)	\bar{X}	ระดับ ความพึง พอใจ	ผลการ ทดสอบ สมมติฐาน (Sig.)
1.เพศ (ไม่แตกต่าง : Sig = 0.175)																
▪ ชาย	144	41.1	4.04	มาก	4.00	มาก	ไม่แตกต่าง	3.81	มาก	ไม่แตกต่าง	4.22	มากที่สุด	ไม่แตกต่าง	4.13	มาก	แตกต่าง
▪ หญิง	206	58.9	3.97	มาก	3.99	มาก	(0.888)	3.67	มาก	(0.072)	4.23	มากที่สุด	(0.854)	3.97	มาก	(0.011*)
2.อายุ (ไม่แตกต่าง : Sig = 0.263)																
▪ ต่ำกว่า 30 ปี	60	17.1	4.09	มาก	4.04	มาก	ไม่แตกต่าง	3.84	มาก	ไม่แตกต่าง	4.40	มากที่สุด	แตกต่าง	4.11	มาก	ไม่แตกต่าง
▪ ตั้งแต่ 30 - 40 ปี	161	46.0	3.97	มาก	3.95	มาก	(0.336)	3.68	มาก	(0.296)	4.25	มากที่สุด	(0.005*)	4.01	มาก	(0.578)
▪ มากกว่า 40 ปี ขึ้นไป	129	36.9	3.98	มาก	4.02	มาก		3.73	มาก		4.12	มาก		4.03	มาก	
3.หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) (แตกต่าง : Sig = 0.001*)																
▪ ธุรกิจโรงพยาบาลกึ่ง, ฟาร์มเลี้ยงกุ้งและอนุบาลลูกกุ้ง	151	43.1	3.92	มาก	3.94	มาก	แตกต่าง	3.67	มาก	ไม่แตกต่าง	4.03	มาก	แตกต่าง	4.00	มาก	ไม่แตกต่าง
▪ ธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด)	174	49.7	4.09	มาก	4.07	มาก	(0.013*)	3.80	มาก	(0.148)	4.43	มากที่สุด	(0.000*)	4.09	มาก	(0.178)
▪ ธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ	25	7.1	3.81	มาก	3.80	มาก		3.60	มาก		3.96	มาก		3.88	มาก	
4.ระดับตำแหน่งงาน (ไม่แตกต่าง : Sig = 0.114)																
▪ ระดับพนักงาน	109	31.1	4.09	มาก	4.03	มาก	ไม่แตกต่าง	3.95	มาก	แตกต่าง	4.31	มากที่สุด	แตกต่าง	4.07	มาก	ไม่แตกต่าง
▪ ระดับผู้จัดการแผนก	142	40.6	3.98	มาก	3.95	มาก	(0.673)	3.71	มาก	(0.000*)	4.27	มากที่สุด	(0.012*)	4.00	มาก	(0.737)
▪ ระดับผู้จัดการฝ่าย	69	19.7	3.93	มาก	4.01	มาก		3.60	มาก		4.07	มาก		4.03	มาก	
▪ ระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป	30	8.6	3.89	มาก	4.00	มาก		3.31	ปานกลาง		4.09	มาก		4.11	มาก	

พนักงานอยู่ในหน่วยธุรกิจย่อย ธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.81, S.D. = 0.543) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.96, S.D. = 0.548) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.88, S.D. = 0.671) ถัดมา ด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.80, S.D. = 0.634) และน้อยที่สุด ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.632)

ด้านระดับตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับพนักงาน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.508) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.31, S.D. = 0.532) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.596) ถัดมา ด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.568) และน้อยที่สุด ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.657) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการแผนก มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.98, S.D. = 0.537) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (\bar{X} = 4.27, S.D. = 0.591) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.611) ถัดมา ด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.95, S.D. = 0.544) และน้อยที่สุด ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.71, S.D. = 0.690) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการฝ่าย มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.93, S.D. = 0.384) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.07, S.D. = 0.453) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.03, S.D. = 0.551) ถัดมา ด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.01, S.D. = 0.384) และน้อยที่สุด ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.60, S.D. = 0.508) พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงาน ระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 3.89, S.D. = 0.516) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยที่มีระดับความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.11, S.D. = 0.608) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุขภาวะทางสังคม อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.09, S.D. = 0.531) ถัดมา ด้านสุขภาวะทางกาย อยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.491) และน้อยที่สุด ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.31, S.D. = 0.819)

ผลการทดสอบสมมติฐาน

ในการศึกษารั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการทดสอบสมมติฐานพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ หน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) และระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน แตกต่างกัน มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน สามารถสรุปรายละเอียดได้ดังนี้

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีเพศแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีหน่วยธุรกิจย่อยแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐาน

แสดงผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบันแตกต่างกันมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน (แตกต่างอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ) จึงปฏิเสธสมมติฐาน

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเรื่องความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ซึ่งสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.502) และเมื่อพิจารณาผลการวิเคราะห์ข้อมูลในแต่ละด้าน สามารถอภิปรายผลโดยแบ่งเป็น 4 ประเด็น ดังนี้

1. ด้านสุขภาพทางกาย พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพทางกาย โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$, S.D. = 0.519) หากพิจารณาตามรายข้อคำถามด้านสุขภาพทางกาย 2 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอสำหรับการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.46$) ซึ่งน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้ายรองลงมา หลังเลิกงานท่านสามารถใช้เวลาในการออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพ และพักผ่อนได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.77$) ผู้วิจัยเห็นว่าทั้ง 2 ข้อนี้เป็นสิ่งที่บริษัทควรให้ความสนใจเป็นอย่างยิ่ง ในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน เพื่อแสดงถึงความห่วงใยในสุขภาพของพนักงานอย่างแท้จริง เพื่อลดอัตราการลาออกของพนักงานและยังสามารถรักษาพนักงานที่มีฝีมือให้ทำงานกับองค์กรได้อย่างยาวนานอีกด้วย

2. ด้านสุขภาพทางจิตใจ/อารมณ์ พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพทางจิตใจ/อารมณ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$, S.D. = 0.682) หากพิจารณาตามรายข้อคำถามด้านสุขภาพทางจิตใจ/อารมณ์ 3 ลำดับที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า ท่านสามารถใช้วันลาพักร้อนหรือลาพักผ่อนโดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.45$) ซึ่งน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย รองลงมา ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.62$) ทั้ง 2 ข้อนี้บริษัทควรพิจารณาปัจจัยทั้ง 2 ลำดับเป็นอย่างมาก เพื่อให้พนักงานมีระดับความพึงพอใจด้านสุขภาพทางจิตใจ/อารมณ์ ที่อยู่ในระดับสูงและส่งผลดีต่อบริษัท

3. ด้านสุขภาพทางสังคม พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาพทางสังคม โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.23$, S.D. = 0.549) หากพิจารณาตามรายข้อคำถามด้านสุขภาพทางสังคม ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า เวลาในการทำงานและภาระงานของท่าน ไม่ได้ส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.82$) ซึ่งน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยเห็นว่า บริษัท ควรส่งเสริมนโยบายด้านการ

ทำงานแบบยืดหยุ่น กล่าวคือ การที่บุคคลจัดเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาท ชีวิตของตนเอง ครอบคลุม

4. ด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.04, S.D. = 0.593) หากพิจารณาตามรายข้อคำถามด้านสุขภาวะจิตวิญญาณ ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด พบว่า การทำงานที่บริษัทมีโอกาสน้อยที่จะประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.67) ซึ่งน้อยที่สุดเป็นลำดับสุดท้าย ผู้วิจัยเห็นว่า หัวหน้างานควรให้ความสำคัญในวางแผนการก้าวหน้าในอาชีพเพื่อผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเห็นสามารถเติบโตไปในทิศทางใด อีกทั้งยังช่วยเพิ่มความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานอีกด้วย

ผลจากการวิเคราะห์ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) พบว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) สังกัดอยู่ในธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ก่อนข้างต่ำทั้ง 4 ด้าน เมื่อเทียบกับ ธุรกิจผลิตและขายอาหารสัตว์น้ำ (กุ้งและสัตว์น้ำจืด) ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีหน่วยธุรกิจย่อย (Business Unit) สังกัดอยู่ในธุรกิจโรงงานอาหารแปรรูปและอาหารสำเร็จรูปสัตว์น้ำ ก่อนข้างมีข้อจำกัดในด้านความยืดหยุ่นของเวลาการปฏิบัติงาน ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเวลาในการใช้ชีวิตและความสัมพันธ์ของบุคคลในครอบครัว หรือแม้กระทั่งเวลาที่ใช้ในการออกกำลังกายหรือดูแลสุขภาพ อีกทั้งยังอาจส่งผลกระทบต่อโอกาสประสบความสำเร็จในการทำงานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้อีกด้วย

พนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) ที่มีระดับตำแหน่งงานในปัจจุบัน ระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสุขภาวะทางจิตใจ/อารมณ์ ต่ำที่สุด เมื่อเทียบกับ ระดับพนักงาน ระดับผู้จัดการแผนก และ ระดับผู้จัดการฝ่าย เนื่องจากด้วยลักษณะของงานที่ต้องรับผิดชอบมีระดับความสำคัญสูงขึ้น และมีปัจจัยต่างๆที่ไม่สามารถควบคุมได้เรื่องเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งอาจจำเป็นต้องมีการปฏิบัติงานในวันหยุด ผู้วิจัยเห็นว่า พนักงานระดับผู้จัดการทั่วไป ขึ้นไป รู้สึกวิตกกังวลเรื่องงาน เมื่อต้องใช้เวลาพักผ่อนหรือลาพักผ่อน และวิตกกังวลเรื่องปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) พบว่า พนักงาน บริษัท XY (กลุ่มธุรกิจสัตว์น้ำครบวงจร) มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งผลการศึกษาค้นคว้านี้ สามารถนำผลที่ได้ไปใช้ในการกำหนดแนวทาง นโยบาย หรือยุทธศาสตร์ เพื่อช่วยส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น โดยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านสุขภาพทางกาย พบว่า จากรายข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 10 ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เพียงพอสำหรับการดำรงชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.46) และ ข้อที่ 8 หลังเลิกงานท่านสามารถใช้เวลาในการออกกำลังกาย ดูแลสุขภาพ และ พักผ่อนได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.77) บริษัทการควรมีผลประโยชน์เพิ่มเติมเพื่อช่วยเหลือพนักงาน เช่น เงินช่วยเหลือค่าอาหาร เงินช่วยเหลือค่าเดินทางสำหรับพนักงาน เงินจูงใจพิเศษ เพื่อให้สอดคล้องกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน มีจัดสรรสถานที่ออกกำลังกาย เช่น ห้องฟิตเนส ให้กับพนักงานที่ประจำอยู่ฟาร์มเลี้ยง หรือ โรงเรือนแบบปิด เนื่องจากพนักงานไม่สามารถไปข้างนอกได้เลย เพื่อป้องกันการปนเปื้อนเชื้อภายนอกและยังช่วยให้พนักงานสามารถได้ใช้เวลาหลังเลิกงานเพื่อออกกำลังกายได้อย่างเต็มที่

2. ด้านสุขภาพทางจิตใจ/อารมณ์ พบว่า จากรายข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 14 ท่านสามารถใช้วันลาพักร้อนหรือลาพักผ่อน โดยไม่ต้องวิตกกังวลเรื่องงาน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.45) และ ข้อที่ 15 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมอบหมายมีความเหมาะสมกับตำแหน่งงานปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.62) หน่วยงานควรทบทวนเรื่องอัตรากำลังคนของพนักงานว่าเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่ และหากมีกรณีมีพนักงานลาพักร้อน สามารถบริหารจัดการคนมาหมุนเวียนสับเปลี่ยน ได้ทันเวลาหรือเปล่า หรืออาจจะพัฒนาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหลากหลายด้านมาคอยสนับสนุนพนักงาน เพื่อให้พนักงานสามารถทำงานทดแทนกันได้เมื่อมีพนักงานลาพักร้อนหรือลาพักผ่อน

3. ด้านสุขภาพทางสังคม พบว่า จากรายข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 19 เวลาในการทำงานและภาระงานส่งผลกระทบต่อความสัมพันธ์ของสมาชิกในครอบครัว มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.82) ซึ่งอาจจะส่งผลกระทบต่องานในอีกด้านหนึ่ง ดังนั้นบริษัทควรมีนโยบาย Flexible Time หรือ Work from anywhere โดยจะส่งผลดีต่อพนักงานไม่ว่าจะเป็นการอยู่กับครอบครัว การประหยัดค่าใช้จ่ายในการเดินทาง การสร้างสมดุลในชีวิตให้กับพนักงาน จากการที่ไม่ต้องเสียเวลาในการเดินทางมาทำงานในแต่ละวัน ทำให้พนักงานมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวมากยิ่งขึ้น

4. ด้านสุขภาพทางจิตวิญญาณ พบว่า จากรายข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ข้อที่ 27 การทำงานที่บริษัทนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ มีค่าเฉลี่ย (\bar{X} = 3.67) เพราะในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง ดังนั้นเพื่อให้เกิดขวัญกำลังใจแก่พนักงาน และเป็นการรักษาพนักงานที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับบริษัท หน่วยงานควรมีการให้รางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี นายก่อง หรือเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดีของบริษัท ไม่ว่าจะเป็นด้านการเติบโตในตำแหน่งงาน ค่าตอบแทน หรือการยกย่องชมเชย และในการปฏิบัติเพื่อให้พนักงานได้รับรู้ถึงแนวทางการก้าวหน้าของตนเองนั้น บริษัทและผู้บังคับบัญชาต้องมีการกำหนดแนวทางการเติบโตที่ชัดเจน เพื่อให้พนักงานรับรู้ร่วมกันถึงแนวทางการเติบโตในหน้าที่การทำงาน

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. 2547. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน. 11(4): 17–22.
- ดร.ฉวีวรรณ ศรีคำ (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ศูนย์ดัชนีฯ จังหวัดเชียงใหม่**. คณะบริหารธุรกิจ. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- เหมือนฝัน กันทา (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของตำรวจจราจร กลุ่มงานจราจร ตำรวจภูธร เชียงใหม่**. คณะบริหารธุรกิจ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- มณฑการต์ อุดมศรีรัตน์ (2555). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด**. คณะบริหารธุรกิจ เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ศิริศักดิ์ กิติเรืองแสง (2558). **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่**. คณะเศรษฐศาสตร์. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อารียา การดี (2561). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- อุบลพรรณ แก่นจักร์ (2563). **ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้งแห่งหนึ่ง**. วิทยาลัยการจัดการ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล
- ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565). **คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย**. กลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย