

การศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน

บริษัท การทอง 999 จำกัด

A STUDY ON EMPLOYEE SATISFACTION REGARDING THE QUALITY OF WORK

LIFE AT KARNTHONG 999 COMPANY LIMITED

นายเอกรวิทย์ ชัยตามล

สาขาการจัดการอุตสาหกรรม หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย

Akwarrawee Chaitamol

Industrial Management, Master Degree of Business Administration

Faculty of Business Administration, Ramkhamhaeng University, Thailand

บทคัดย่อ

งานวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1.ศึกษาความพึงพอใจในระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทการทอง 999 จำกัด 2.เพื่อศึกษาความพึงพอใจในระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานในบริษัทที่อยู่ในตำแหน่งปฏิบัติการจนถึงผู้จัดการของบริษัทการทอง 999 จำกัด แห่งหนึ่ง จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Form เป็นแบบสอบถามชนิดเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมามีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.948 ใช้สถิติเชิงพรรณนาในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติเชิงอนุมาน Independent Sample T-Test และ One-Way ANOVA สำหรับสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล และวิเคราะห์ความแปรปรวนที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลของบริษัทการทอง 999 จำกัดจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 54.0 ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 6 ปีจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสดจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาทจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 76.0 ผลการศึกษพบว่าระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.593$) เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตรายด้าน มากที่สุดเป็นด้าน ธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ

ของบุคคล ด้านการบูรณาการสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ลำดับสุดท้ายเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า 1. เพศที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับงานที่ทำซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05) 2. อายุที่แตกต่างกันมีผลต่อระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงานแตกต่างกันในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ (มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05)

คำสำคัญ : ปัจจัยส่วนบุคคล, คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The purpose of this research is to: 1) Study the level of satisfaction with the quality of work life among employees at Karnthong 999 Company Limited. 2) Examine the level of satisfaction with the quality of work life of employees categorized by demographic factors such as age, gender, marital status, average monthly income, and period of employment. The sample used in the research consists of 100 employees in operational to managerial positions at Karnthong 999 Company Limited. The research tool is an online questionnaire administered via Google Form, utilizing a 5-point Likert scale created by the researcher, with a reliability coefficient of 0.948. Descriptive statistics were used to analyze the data, yielding statistical measures such as percentages, means, and standard deviations. Inferential statistics, including Independent Sample T-Test and One-Way ANOVA, were employed to test hypotheses regarding personal factors. Variance analysis was conducted at a significance level of 0.05.

The research found that among the 100 employees of Karnthong 999 Company Limited, the majority were female, totaling 59 employees (59.0%). Most employees were under 30 years old, totaling 54 employees (54.0%). A total of 75 employees (75.0%) had worked for less than 6 years. The majority were single, with 59 employees (59.0%), and 76 employees (76.0%) had an average monthly income of less than or equal to 20,000 baht. The study revealed that the overall satisfaction level with the quality of work life was ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.593$). When considering the satisfaction levels in specific areas of quality of work life, the highest levels of satisfaction were found in the following order: Constitutional in the work organization, Safe and Healthy Environment, Immediate opportunity to use and develop human capacities, social integration, The social relevance of the work life, Growth and Security, work and the total space, and finally, Adequate and fair compensation.

Hypothesis Testing Results: The research found that different genders affect the level of satisfaction with the quality of work life differently in terms of adequate and fair compensation, opportunities for advancement and job security, and work-life balance, which is consistent with the hypothesis (statistically significant at the 0.05 level). Additionally, different ages affect the level of satisfaction with the quality of work life differently in terms of adequate and fair compensation, which is also consistent with the hypothesis (statistically significant at the 0.05 level).

Keywords: Demographic factors, Quality of work life

1.1 บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสำคัญและมีผลต่อการทำงานเนื่องจาก สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ และยังส่งเสริมการพัฒนาให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร นอกจากนี้ยังช่วยให้ลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตจากการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานถือเป็นสิ่งที่มีความสำคัญอย่างมากระหว่างพนักงานกับองค์กร เป็นความรู้สึกที่พนักงานมีต่อองค์กร ช่วยให้องค์กรดำเนินงานไปได้อย่างราบรื่น เมื่อพนักงานรู้สึกผูกพันต่อองค์กรจะทำให้พนักงานอยากที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างมีคุณภาพ (พรธมา เลือคำ, 2553)

ในปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอกและสภาพแวดล้อมภายในองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วเนื่องจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไป จึงส่งผลให้องค์กรต่างๆ ต้องมีการปรับเปลี่ยน รูปแบบการบริหาร โครงสร้างภายในองค์กร เพื่อให้สอดคล้องและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบัน โดยจะเห็นว่าองค์กรต้องการทรัพยากรมนุษย์ที่ปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มศักยภาพขณะเดียวกันบุคลากรก็ต้องการปฏิบัติงานตามกระบวนการที่ถูกต้องตามภารกิจและเป้าหมายขององค์กร พร้อมทั้งได้รับผลตอบแทนและสวัสดิการที่ยุติธรรมและสร้างความพึงพอใจ เมื่อองค์กรและบุคลากรต่างต้องพึ่งพาซึ่งกันและกันแล้วนั้น ผู้บริหารต้องมีแนวทางในการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กร โดยมุ่งให้ความสำคัญในการศึกษาความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งการสร้างความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญเพราะความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวสะท้อนความเป็นอันหนึ่งเดียวกันขององค์กร ด้วยเหตุนี้จึงถือได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานเป็นกุญแจสำคัญที่จะผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานกับองค์กรอย่างยาวนาน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงานนั้นจะพัฒนาอย่างมั่นคงโดยจะทำหน้าที่เป็นแรงผลักดันและแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอุทิศเพื่อองค์กร ในทางตรงกันข้ามหากบุคลากรเกิดความรู้สึกอึดอัดใจหรือไม่พึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ทำแล้ว จะส่งผลให้บุคลากรนั้นลาออกจากองค์กรไปได้อย่างง่ายดายและผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องเปลืองงบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี ด้วยเหตุนี้จึงทำให้องค์กรกำลังประสบปัญหาด้านทรัพยากรบุคคล เนื่องจากพนักงานมีอัตราการลาออกที่สูง

จากเหตุผลดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษามีความสนใจที่จะระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน บริษัท การทอง 999 จำกัด ต้องการที่จะศึกษาว่า พนักงานมีระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อให้ได้ทราบข้อเท็จจริงอันจะนำไปสู่การพัฒนาและการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงาน เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะมีส่วนช่วยองค์กรในการวางแผน พัฒนาการรักษานุคลากรให้มีคุณภาพ มีประสิทธิภาพในการทำงานที่ดี เพื่อจะสามารถนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จอีกขั้นต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์งานวิจัย

1.2.1 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทการทอง 999 จำกัด

1.2.2 เพื่อศึกษาความพึงพอใจในระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน

1.3 สมมติฐานงานวิจัย

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท การทอง 999 จำกัด ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

1.4 ขอบเขตการวิจัย (Scope of Research)

1.4.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา ประกอบด้วย

1.4.1.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาการทำงานในองค์กร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การบูรณาการ ทางสังคม ความเป็นประชาธิปไตยในหน่วยงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.4.1.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variables) ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย การยอมรับองค์กร การใช้ความสามารถเพื่อองค์กร และความต้องการเป็นสมาชิกขององค์กร

1.4.2 ขอบเขตด้านประชากร ประกอบด้วย

1.4.2.1 พนักงานบริษัทการทอง 999 จำกัด ประมาณ 130 คน (ฐานข้อมูลฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ บริษัทการทอง 999 จำกัด, เมษายน 2566)

1.4.2.2 กลุ่มตัวอย่างในครั้งนี้ได้กำหนดขนาดของตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างของ ทาโรยามาเน่ (Yamane, Taro, 1967) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 100 คน

1.4.3 ขอบเขตด้านพื้นที่การวิจัย ได้แก่ บริษัท การทอง 999 จำกัด

1.4.4. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัย การศึกษาข้อมูลกลุ่มประชากรการวิจัยครั้งนี้ มีระยะเวลาศึกษาในช่วงเดือนกุมภาพันธ์ 2567 – มิถุนายน 2567 รวมระยะเวลา 5 เดือน

2. ทบทวนวรรณกรรม

2.1 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยประชากรศาสตร์

2.1.1 ความหมายปัจจัยประชากรศาสตร์

กรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่า ในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันดังนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้

1. อายุกับการทำงาน (Age and Job Performance) เป็นที่ยอมรับกันว่าผลงานของบุคคลจะลดน้อยลงในขณะที่อายุเพิ่มขึ้น แต่อย่างไรก็ตามบุคคลที่มีอายุมากจะถือว่าเป็นผู้มีประสบการณ์ในการทำงานสูง และสามารถปฏิบัติหน้าที่การงานที่จะก่อให้เกิดผลผลิตสูงได้นอกจากนี้จะเห็นได้ว่า คนที่อายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงานแต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่างๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอ ขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

2. เพศกับการทำงาน (Gender and Job Performance) จากการศึกษาโดยทั่วไปเรื่องความสามารถเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาในการทำงาน แรงจูงใจ การปรับตัวทางสังคม ความสามารถในการเรียนรู้ระหว่างเพศชายและหญิงไม่มีความแตกต่างกัน แต่อย่างไรก็ตามในการศึกษาของนักจิตวิทยาพบว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้อยตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง แต่จะไม่มีความแตกต่างในเรื่องผลงาน และในเรื่องความพึงพอใจในงาน

3. สถานภาพสมรสกับการทำงาน (Marital Status and Job Performance) พบว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด นอกจากนี้ยังมีความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงานด้วย

4. ความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน (Tenure and Job Performance) ผู้อาวุโสในการทำงานจะมีผลงานสูงกว่าบรรดาพนักงานใหม่ และมีความพึงพอใจในงานสูงกว่า

2.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Huse and Cummings (1985) และ Walton (1974) ได้เห็นตรงกันว่าองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกถึงว่าตนมีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and Security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความค่าได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือยึดหลักรัฐธรรมนูญในการทำงาน เคารพสิทธิและเสรีภาพส่วนบุคคล เช่นพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนและรางวัล ที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Total Life Space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม (Social Relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่ายหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองอื่นๆ

สรุปได้ว่า ถึงแม้นักวิชาการได้กำหนดปัจจัยที่เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันออกไปบ้าง แต่มีบางปัจจัยที่บางท่านได้กำหนดไว้เหมือนกัน จากการทบทวน วรรณกรรมข้างต้น จึงสามารถรวบรวมปัจจัยที่เป็นสิ่งชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ดังนี้

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคง
5. ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน
6. ลักษณะการบริหาร
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว
8. ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม

ผู้วิจัยจึงได้นำองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ประการข้างต้นนี้มาทำการศึกษา

2.3 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท การทอง 999 จำกัด

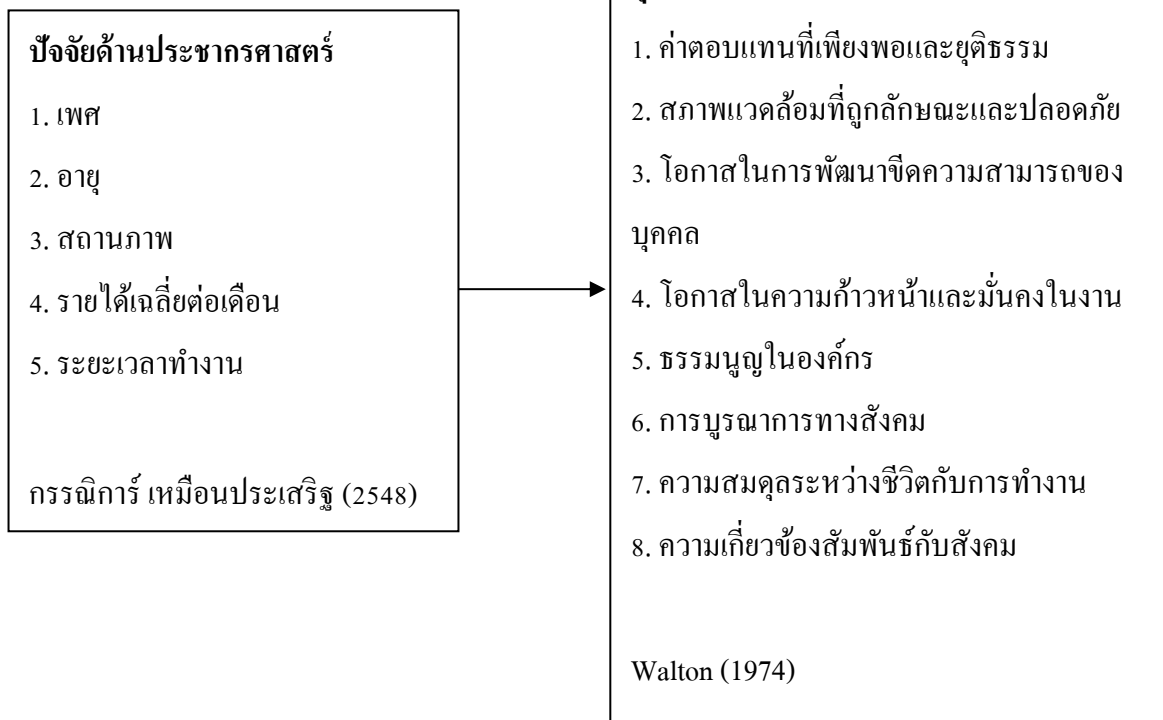
บริษัท การทอง 999 จำกัด เป็นผู้ผลิตสินค้าผักแล้วผลไม้แปรรูป เราเป็นผู้ผลิตสินค้าให้กับแบรนด์บ้านมะขาม สินค้าหลักที่ทางบริษัทผลิต ได้แก่ ก๋วยเตี๋ยวกรอบแก้วไส้มะขาม ก๋วยเตี๋ยวกรอบแก้วไส้เสาวรศ ก๋วยเตี๋ยวกรอบแก้วไส้มะขามเผ็ด เผือกกรอบแก้วไส้มะขาม เผือกกรอบแก้วไส้เสาวรศ สินค้าทั้งหมดของเราผลิตในโรงงานของเราเองซึ่งได้รับการรับรองมาตรฐาน GMP & HACCP โดยบริษัท การทอง 999 จำกัด เป็นส่วนหนึ่งของวงจรก๋วยเตี๋ยวและเผือกเราได้มีส่วนช่วยให้ชีวิตความเป็นอยู่ของเกษตรกรชาวสวนในท้องถิ่นดีขึ้น เริ่มตั้งแต่รับซื้อก๋วยเตี๋ยวและเผือกด้วยราคายุติธรรม และจัดเตรียมวัตถุดิบตลอดปี ส่งผลให้เกิดความมั่นคงของรายได้และคุณภาพชีวิตที่ดีมีความสุข สอดคล้องกับแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง โดยทางบริษัทกำลังต้องการทีมงานที่มีความรู้และประสบการณ์มาร่วมงาน เพื่อร่วมกันสร้างเสริมศักยภาพขององค์กร และรองรับการขยายงานและยอดขายของ

บริษัท และพัฒนาสินค้าได้เป็นสินค้าที่ถูกปากถูกใจผู้บริโภคทั้งชาวไทยและชาวต่างชาติถึงทุกวันนี้ ด้วยวิสัยทัศน์ “มุ่งมั่นสู่ความเป็นผู้นำด้านผลิตภัณฑ์ผักแล้วผลไม้ทอดแปรรูปโดยใช้คุณค่าของภูมิปัญญาท้องถิ่น ผสานความคิดสร้างสรรค์และนวัตกรรมเพื่อความเป็นหนึ่งสู่ตลาดไทยและตลาดโลก” และพันธกิจ 1) เราจะ “สร้างคุณค่า เพื่อ เพิ่มมูลค่า ให้แก่ผักผลไม้ไทยเพื่อสร้างประโยชน์ให้กับ ทุกภาคส่วนตั้งแต่เกษตรกรจนถึงผู้บริโภค” 2) เราจะให้ความสำคัญต่อการ พัฒนาชุมชน และสังคมที่เราอยู่โดยเริ่มจากกลุ่มเกษตรกรผู้ปลูกให้มี ความรู้และมีมาตรฐานการผลิตที่ดีเพื่อส่งมอบวัตถุดิบที่มีคุณภาพ ควบคู่ไปกับการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ เกษตรกร เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 3) เราจะยึดมั่นในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ผักผลไม้แปรรูปโดยใช้ “นวัตกรรม” ในการพัฒนาสินค้าเพื่อประโยชน์และความพึงพอใจสูงสุดของผู้บริโภค 4) เราจะมุ่งมั่นผลักดันให้ ผักผลไม้ไทยมีชื่อเสียงโด่งดังในระดับสากล

2.5 กรอบแนวคิดงานวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานใน บริษัท การทอง 999 จำกัด ประมาณ 130 คน (บริษัท การทอง 999 จำกัด, ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์, 2567)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ศึกษา คือประชากร 100 คน ที่อยู่ใน บริษัท การทอง 999 จำกัด เนื่องจากทราบจำนวนที่แน่นอนของประชาชนใน บริษัท การทอง 999 จำกัด จึงใช้การคำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณแบบทราบจำนวนประชากรแบบแน่นอน ใช้สูตรคำนวณกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane (Yamane, Taro. 1967) โดยผู้วิจัยได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนไว้ที่ 5% เป็นค่าที่สามารถยอมรับได้ (ภทรานิชรัฐ เหมาะะทองและคณะ, 2560)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) และเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน บริษัท การทอง 999 จำกัด ศึกษารวบรวมและดัดแปลง ปรับปรุงจากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามคัดกรองเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม และคำถามเกี่ยวกับพนักงานที่อยู่ใน บริษัท การทอง 999 จำกัด เช่น ท่านทำงานอยู่ใน บริษัท การทอง 999 จำกัด ใช่หรือไม่โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 คำถามปัจจัยส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานภาพ รายได้ ของประชากรใน บริษัท การทอง 999 จำกัด จำนวน 5 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท การทอง 999 จำกัด จำนวน 31 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ซึ่งข้อคำถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบของลิเคิร์ต (Likert, 1967) แบบเลือกตอบได้ 5 ระดับ

3.3 การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนในการสร้างดังต่อไปนี้

1. ศึกษาข้อมูลทั่วไปของผลิตภัณฑ์ที่ผู้วิจัยจะทำการศึกษา
2. ศึกษาทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย เพื่อครอบคลุมถึงปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงาน

3. สร้างแบบสอบถามเป็น 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 คำถามคัดกรองผู้ตอบแบบสอบถามคำถามเกี่ยวกับพนักงานที่อยู่ใน บริษัท การทอง 999 จำกัด

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4. นำเสนอแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้อง ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ภาษาที่ใช้ และทำการแก้ไขปรับปรุงแบบสอบถาม

5. นำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัย และด้านการศึกษา เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ครอบคลุม สอดคล้อง กับหัวข้อ ปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย และพิจารณาความถูกต้อง ชัดเจน ของภาษาที่ใช้

6. วิเคราะห์คุณภาพของเครื่องมือ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน โดยการวัดค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Object Congruence: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องเท่ากับ 0.5 ขึ้นไป ค่า IOC เท่ากับ 1.00

วัตถุประสงค์กำหนดการให้คะแนนของผู้ทรงคุณวุฒิดังนี้

- | | | |
|----|-----|--|
| +1 | คือ | แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| 0 | คือ | ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |
| -1 | คือ | แน่ใจว่าข้อคำถามไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ |

ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ 0.6 คำถามนั้นนำไปใช้ได้ ถ้าค่า IOC ที่คำนวณได้ต่ำกว่า 0.6 คำถามนั้นควรปรับปรุง หรือตัดคำถามนั้นทิ้ง ผลที่ได้ 0.99

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิ มาปรับปรุงแก้ไขแล้วนำเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาให้พิจารณาความสมบูรณ์แบบอีกครั้ง จากนั้นนำแบบสอบถามไปทดลอง (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้วนำมาวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยวิธีการหาค่าครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการคำนวณและมีเกณฑ์ในการวัดความเชื่อมั่นครอนบาคของแบบสอบถามที่ 0.7 ถึง 1.0 จึงสามารถนำแบบสอบถามเก็บข้อมูลได้ (ประสพชัย พูลนันท, 2560) ซึ่งข้อคำถามโดยรวมมีความเชื่อมั่นอยู่ที่ 0.948 โดยค่าความเชื่อมั่นอยู่ในเกณฑ์ที่กำหนด

8. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ไปใช้จริงกับกลุ่มตัวอย่างเพื่อรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) มาใช้วิเคราะห์การส่งผล

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ตรวจสอบความถูกต้องแล้วมาวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท การทอง 999 จำกัดด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติโดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ

1. การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

1.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติสถานภาพ รายได้สุทธิต่อเดือน ของพนักงานบริษัท การทอง 999 จำกัด ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อทดสอบสมมติฐานการวิจัยดังนี้

2.1 สมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาปฏิบัติงาน สถานภาพ และ รายได้ สุทธิต่อเดือนที่แตกต่างกันส่งผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท การทอง 999 จำกัด โดยใช้ สถิติ Independent Sample T test และ One-Way ANOVA ในการทดสอบ

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทางปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาในการทำงาน ผลจากการศึกษาครั้งนี้พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 54.0 ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 6 ปีจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสดจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาทจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 76.0

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงานโดยใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตาราง 4.6 ตารางแสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	$\bar{x}$	SD	แปลผล ความพึงพอใจ
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.54	0.848	มาก
สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย	4.11	0.702	มาก
โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ	4.01	0.639	มาก
โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	3.71	0.823	มาก
ธรรมเนียมในองค์กร	4.18	0.657	มาก
การบูรณาการทางสังคม	3.90	0.644	มาก
ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	3.67	0.710	มาก
ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม	3.89	0.739	มาก
รวม	3.87	0.593	มาก

จากตาราง 4.6 ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.593$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกปัจจัยมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีระดับความพึงพอใจมากที่สุดได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ($\bar{X} = 4.18$, $SD = 0.657$) รองลงมาเป็นด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัย ($\bar{X} = 4.11$, $SD = 0.702$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.639$) ด้านการบูรณาการสังคม ($\bar{X} = 3.90$, $SD = 0.644$) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม ($\bar{X} = 3.89$, $SD = 0.739$) ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.71$, $SD = 0.823$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ($\bar{X} = 3.67$, $SD = 0.710$) ลำดับสุดท้ายเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.54$, $SD = 0.848$) ตามลำดับ

5. สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท การทอง 999 จำกัด ที่แตกต่างกันมีระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ตารางที่ 5.1 แสดงภาพรวมความแตกต่างของการทดสอบ T-Test และ One - Way ANOVA ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความพึงพอใจคุณภาพชีวิต

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการทำงาน							
	ค่าตอบแทนที่เพียงพอ	สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	โอกาสในการพัฒนาความสามารถ	โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคง	ธรรมเนียมในองค์กร	การบูรณาการทางสังคม	ความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน	ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม
เพศ	✓	-	-	✓	-	-	✓	-
อายุ	✓	-	-	-	-	-	-	-
ระยะเวลาทำงาน	-	-	-	-	-	-	-	-
สถานภาพ	-	-	-	-	-	-	-	-
รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	-	-	-	-	-	-	-	-

✓ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

- ไม่แตกต่างกัน

5.2.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ มีจำนวนทั้งสิ้น 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 59.0 มีอายุอยู่ในช่วงต่ำกว่า 30 ปีจำนวน 54 คนคิดเป็นร้อยละ 54.0 ระยะเวลาทำงานอยู่ในช่วงต่ำกว่า 6 ปีจำนวน 75 คนคิดเป็นร้อยละ 75.0 มีสถานภาพโสดจำนวน 59 คนคิดเป็นร้อยละ 59.0 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ในช่วงต่ำกว่า หรือเท่ากับ 20,000 บาทจำนวน 76 คนคิดเป็นร้อยละ 76.0 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของกรรณิการ์ เหมือนประเสริฐ (2548) ได้กล่าวว่าในหน่วยงานในหน่วยงานองค์กรต่างๆ จะประกอบไปด้วยบุคลากรในระดับต่างๆ เป็นจำนวนมาก บุคคลแต่ละคนจะมีพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปลักษณะพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกแตกต่างกันดังนี้ มีสาเหตุมาจากปัจจัยต่างๆ ซึ่งได้แก่ อายุ เพศ สถานภาพ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร ลักษณะพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลจะเป็นดังนี้ อายุกับการทำงาน เพศกับการทำงาน สถานภาพสมรสกับการทำงาน และความอาวุโสในการทำงานกับการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของเสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม (2563) ได้ศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจในชีวิตและปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง” ผลการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า หรือเท่ากับ 15,000 บาท และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 1 – 5 ปี

5.2.2 ข้อมูลระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตของพนักงาน

ผลการศึกษาพบว่าระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.87$, $SD = 0.593$) เมื่อพิจารณาระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตรายด้าน มากที่สุดเป็นด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาจิตความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ลำดับสุดท้ายเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1974) โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้านดังนี้ 1). รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม 2). สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3). โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ 4). ความก้าวหน้าและความมั่นคง 5). ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน 6). ลักษณะการบริหาร 7). ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 8). ความภูมิใจในองค์กรที่มีคุณค่าทางสังคม รวมไปถึงสอดคล้องกับงานวิจัยของอุบลพรรณ แก่นจักร (2560) ทำการศึกษาเรื่อง “ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซีออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง” ผลวิจัยพบว่าความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านสิทธิของ

พนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ และความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับมากตามลำดับ และข้อที่ได้รับความคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม รวมไปถึงความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก

5.3 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง การศึกษาระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัท การทอง 999 จำกัด ระดับความพึงพอใจคุณภาพชีวิตรายด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากที่สุดเป็นด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการสังคม ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน ลำดับสุดท้ายเป็นด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ด้านธรรมนูญในองค์กร ควรส่งเสริมให้มีการจัดทำประกาศเกียรติคุณ และการให้รางวัลแก่พนักงานที่เป็นคนดีมีคุณธรรม และจัดให้มีการศึกษาดูงานด้านธรรมนูญในองค์กรต้นแบบ และนำมาประยุกต์ใช้พัฒนากับองค์กรตนเอง

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ควรมีการออกแบบพื้นที่สำหรับการทำงานร่วมกัน และพื้นที่สำหรับพักผ่อนเนื่องจากจะทำให้พนักงานสามารถสร้างความสัมพันธ์ทางสังคมและดูแลสุขภาพจิตของตนในสภาพแวดล้อมการทำงานได้

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคคล ควรมีการจัดทำงบประมาณส่งเสริมให้มีการฝึกอบรมให้ความรู้กับพนักงานในการพัฒนาศักยภาพเพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ทำให้พนักงานในองค์กรมีความสามารถเพิ่มมากขึ้น รวมไปถึงเมื่อมีตำแหน่งภายในว่าง ควรมีจัดรับสมัครพนักงานจากภายในองค์กร เพื่อเป็นแรงกระตุ้นให้พนักงานเพิ่มศักยภาพ และประสิทธิภาพในการทำงานของตนอยู่อย่างเสมอ

4. ด้านการบูรณาการทางสังคม ควรส่งเสริม หรือมีการจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มปฏิสัมพันธ์ภายใน และภายนอกแผนก และเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการสื่อสาร หรือประสานงานกับเพื่อนร่วมงานทั้งภายใน และระหว่างแผนก อย่างเช่น การจัดกิจกรรมท่องเที่ยวประจำปีสำหรับพนักงาน โดยมีการสอดแทรกเพื่อเสริมสร้างทักษะด้านการสื่อสาร และการประสานงานต่างๆ เพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพของพนักงานในการทำงานเป็นทีมเข้าไปในกิจกรรมด้วย

5. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ต่อสังคม เพื่อการอยู่ร่วมกับชุมชน สังคม และเกษตรกรอย่างยั่งยืน อาจจะมีการส่งผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ และเพิ่มประสิทธิภาพของผลผลิตทางการเกษตรไปให้ความรู้ และทำงานร่วมชุมชน รวมถึงเกษตรกร เพื่อให้ได้มาซึ่งวัตถุดิบทางการเกษตรที่มีคุณภาพ เมื่อวัตถุดิบมีคุณภาพมาก ก็จะลดประมาณของเสีย หรือวัตถุดิบที่ไม่มีคุณภาพ รวมไปถึงเป็นการเพิ่มรายได้ให้กับชุมชน หรือเกษตรกรอย่างต่อเนื่อง และเป็นการเพิ่มอาชีพให้กับคนในชุมชน เป็นการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอย่างยั่งยืน

6.ด้านโอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน จากระดับความพึงพอใจของพนักงานให้ความคิดเห็นต่อการส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งชัดเจนอยู่ในระดับปานกลาง เพราะฉะนั้นควรมีการเพิ่มเติมหรือการจัดการแผนผังองค์กรอย่างชัดเจน และโปร่งใส รวมไปถึงควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งทั้งภายใน และภายนอกแผนกที่ตนเองสังกัดอยู่อย่างเท่าเทียม มีการประกาศรับสมัครงานคนภายในองค์กรก่อนทุกครั้ง เมื่อตำแหน่งว่างงาน หรือมีตำแหน่งเพิ่มเติมจากการขยายกิจการ รวมไปถึงมีจัดโครงการหมุนเวียนพนักงานให้ไปทำงานในแผนกต่างๆ ที่มีความสนใจ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพพนักงาน และการประสานกับแผนกต่างๆ

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับงาน จากระดับความพึงพอใจของพนักงานในด้านนี้ มีระดับความคิดเห็นต่อการมีเวลาให้ครอบครัวอย่างเพียงพอหลังเวลางานอยู่ระดับปานกลาง เพราะฉะนั้นควรมีการหมุนเวียนการทำงานล่วงเวลาของพนักงาน ทั้งการทำงานล่วงเวลาหลังเลิกงานในวันทำงานปกติ และการทำงานล่วงเวลาในวันหยุดนักขัตฤกษ์ต่างๆ โดยสลับสับเปลี่ยนเป็นทีม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวมากขึ้น

8.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม เพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของพนักงาน ควรมีการเพิ่มสวัสดิการต่างๆ มากขึ้นโดยการเพิ่ม ประกันสุขภาพกลุ่ม และประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน รวมไปถึงมีการสนับสนุนค่ารักษาพยาบาลให้กับบุคคลในครอบครัวของพนักงาน เช่น พ่อ แม่ หรือ ลูก เป็นต้น หรืออาจจะมีการเพิ่มสวัสดิการที่เป็นตัวเงินมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นโบนัสรายเดือนที่จ่ายตามประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานทำงานอย่างเต็มประสิทธิภาพให้ได้มาซึ่งสวัสดิการที่แตกต่างกัน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งถัดไป

1. ในการศึกษาครั้งถัดไป ควรทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร และแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มเติมเพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และเป็นการรวบรวมข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดียิ่งขึ้น

2. ในการศึกษาวิจัยครั้งถัดไป ควรมีการศึกษาวิจัย โดยการเพิ่มตัวแปรอื่นๆ ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย เช่น ความเครียดในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อบรรยากาศองค์กร จิตสำนึก และค่านิยม เพื่อนำไปศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องต่างๆ นั้น มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างไร

3. เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจึงควรทำการศึกษา และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) เพิ่มเติม เช่นการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และการสนทนากลุ่ม (Focus Group) ควบคู่ไปกับการแจกแบบสอบถามเพื่อให้ได้ข้อมูลที่มีความเฉพาะเจาะจง

เอกสารอ้างอิง

- กรณีการ เหมือนประเสริฐ. (2548). *ทัศนคติของพนักงานที่มีความสัมพันธ์ต่อพฤติกรรมการทำงาน*ของพนักงานองค์กร บริษัทภูเก็ต ปีโตรเลียม (ประเทศไทย) จำกัด. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัท บริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประสพชัย พสุนนท์. (2560). *ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้ง จำกัด*. วารสารธุรกิจปริทัศน์.
- พรรษา เสือคำ. (2533). *การศึกษาความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัททอสีคอนสตรัคชั่น จำกัด*. บริหารธุรกิจ, การจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- เสาวลักษณ์ เหลืองอร่าม. (2563). *ความพึงพอใจในชีวิตและการปฏิบัติราชการของบุคลากรสำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง*. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ จัดการ คณะบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อุบลพรรณ แก่นจักร. (2560). *ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซีออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต, วิทยาลัยการจัดการ, มหาวิทยาลัยมหิดล
- Huse, E. F., & Cumming, T. G. (1985). *Organization and Development and Change*. West Publishing. Minnesota
- Likert, R. (1967). *Attitude Theory and Measurement*. The Method of Constructing and Attitude Scale. In Reading in Fishbein, M(Ed.), Wiley & Son, New York.
- Walton, R, E. (1974). *Improving the quality of work life*. Harvard Business Review.
- Yamane, T. (1970). *Statistics: An Introductory Analysis (2nd ed)*. New York: Harper and Row.