แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

Guidelines for the Development of the Quality of Work Life of Employees of the Petra Group Company Limited

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจ่าง* | PORNTIP TRAKRAJANG
เอกสิทธิ์ สนามทอง** | EKKASIT SANARMTHONG
อิทธิพัทธ์ สุวทันพรกูล*** | ITTIPAAT SUWATHANPORNKUL

ABSTRACT

This research aimed to (1) study the quality of the work life of employees of the Petra Group Company Limited; (2) compare the quality of work life of these employees classified by personal factors and (3) present the guidelines for the development of the quality of work life of the employees. The sample population consisted of 255 employees of

* นักศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง E-mail : Tripaween2006@gmail.com

** นักศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

*** นักศึกษาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

Petra Group Company Limited. The research instrument was a questionnaire eliciting opinions concerning the quality of work life of the employees. The reliability level was 0.967. Utilizing techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (*M*) and standard deviation (SD). The techniques of independent samples *t* test and one-way analysis of variation (ANOVA) in addition to the Scheffé's post hoc test method were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The employees exhibited opinions concerning the quality of work life overall at a high level.

2. In comparing the quality of the work life of the employees, it was found that the employees who differed in age and work position did not exhibit concomitant differences in their opinions regarding the quality of work life overall and for all aspects. The employees who differed in work experience, educational level, and salary rate displayed parallel differences at the statistically significant level of .05 in respect of their overall opinions toward the quality of work life.

3. Guidelines for the development of the quality of work life of the employees are to increase germane planning and relevant policies on the part of the company administration, as well as to develop the quality of work life continuously on the basis of a clear and concrete system.

Keywords: The Development of the Quality of work life, Authority, Petra Group co., Ltd.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติค่าที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) แบบวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งงานการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงาน, ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05

3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจัดให้มีการเพิ่มแผนและนโยบายการบริหารงานของบริษัทตลอดจนต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่อง อย่างเป็นระบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงาน บริษัทในเครือเภตรากรุ๊ป จำกัด

บทนำ

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ วิธีการทำงาน ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น ปัญหาด้านสังคม และความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม หรืออยู่ในสภาพที่เรียกว่า เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา และการพัฒนาไม่ยั่งยืนและส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ในระยะยาว และผลสุดท้าย จะกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัฒน์ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงาน ในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน สมประสงค์ บุญยะชัย (2554 : 96) กล่าวไว้ว่า พนักงานคือกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กรความสำเร็จขององค์กรกับความสำเร็จของบุคคลจะต้องมาพร้อมๆ กัน จะเป็นความสำเร็จแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ความสำเร็จของตัวบุคคล ก็คือได้โอกาสที่จะมีความเจริญขึ้นในรูปธรรม ได้แก่ มีเงินตอบแทนด้านต่างๆ เพิ่มขึ้น องค์กรขยายตัวก็จะมีตำแหน่งใหม่ๆ เกิดขึ้น จะมีโอกาสให้เราเจริญก้าวหน้าเพิ่มขึ้นเรื่อยไป ถึงแม้ว่าพนักงานจะไม่ได้นำเงินมาให้กับบริษัท แต่พนักงานเอาเวลามาใส่ให้กับบริษัท ไม่ได้ลงทุนด้วยเงินแต่ลงทุนด้วยเวลาในชีวิต และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงาน มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 สังคมไทยได้อัญเชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัวชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยเผชิญกับกระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้งโอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่เป็นประชาคมอาเซียนในปี 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพมีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรมรวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้เทคโนโลยีนวัตกรรมและความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมสามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทยตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 2)

ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานมีบทบาทความสำคัญอยู่ในแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงานและความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่าง

เพื่อนร่วมงานและความสามัคคีกันในการทำงานของบุคลากรในลักษณะทีม จะทำให้งานประสบความสำเร็จได้และการปกครองบังคับบัญชาเป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงานด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถและด้านสิทธิส่วนบุคคลเพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 : 2)

บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด เป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลัก ต้องพัฒนาทุกส่วนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ของลูกค้า พนักงานและบริษัท ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจรรยาบรรณ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการแข่งขันได้ในระยะยาว และบรรลุการเป็นผู้นำตลาดในเขตการขายของบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพนักงานทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจ ต่อลูกค้า และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และปัจจัยจากการเปลี่ยนแปลง จากสภาวะเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงพนักงานต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้องค์กรมีปัญหาบุคลากรไม่เพียงพอ และไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานที่ไม่เท่าเทียมกัน สวัสดิการค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เท่าเทียมกัน ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีน้อยไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายในองค์กร

ปัจจุบันองค์กรกำลังประสบปัญหาจากสถิติการลาออกของพนักงาน ปัญหาการลาออกเนื่องจากต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยหลัก 1) เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 38% 2) ลักษณะงานและระยะเวลาในการทำงาน 27% 3) เงินเดือนและสวัสดิการ 26% และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ 9% (ข้อมูลแผนกบุคคล พฤษภาคม พ.ศ. 2560) ซึ่งพนักงาน มีความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สถิติการลาออกจึงส่งผลกระทบถึงบริษัททั้ง

ทางตรงและทางอ้อม ต้องเพิ่มระยะในการสรรหาพนักงานเพื่อทดแทนและการฝึกอบรมการเรียนรู้งานให้พนักงานใหม่ องค์กรจึงจำเป็นจะต้องสำรวจและเร่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในปัจจุบันให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งต้องส่งเสริมและสร้างมาตรฐานการทำงานอย่างมีคุณภาพ ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความสุภาพ ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและที่สำคัญต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้นองค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิมากยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบัน อีกทั้งต้องตอบสนองความต้องการให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุดและสร้างความประทับใจต่อลูกค้าได้ดี เนื่องจากผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญและปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด จึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ลดปัญหา และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญให้กับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ก่อให้เกิดความผาสุกทั้งพนักงานแลบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ใช้ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป

จำกัด ทั้งหมด 6 หน่วยงาน คือ การขายและการตลาด การบริการรถยนต์ งานประกันภัย และทะเบียน ลูกค้าสัมพันธ์ บัญชีการเงิน และบุคคล ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน/กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ (1) อายุ (2) ระดับการศึกษา (3) ตำแหน่งงาน (4) ประสบการณ์การทำงาน (5) อัตราเงินเดือน

2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (5) กฎเกณฑ์ขององค์กร (6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (8) การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันของพนักงาน เพื่อมาใช้ในการดำเนินการวางแผนนโยบายและการบริหารงาน และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กรภายในองค์กร ตลอดจนประกอบการพัฒนาอาชีพ (career development) ของบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัดต่อไป

ระเบียบวิธีศึกษา

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัดจำนวน 700 คน กลุ่มตัว อย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้งหมด 6 หน่วยงาน ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) ที่มีค่าความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 255 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีลักษณะแบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ที่ผ่านค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ .967

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติค่าที่เป็นอิสระต่อกันและวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) แบบวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผู้ตอบข้อคำถามคือพนักงานในบริษัท ในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัดโดยคัดเลือกจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไปจำนวนทั้งสิ้น 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบข้อคำถามแบบมีโครงสร้าง โดยเก็บรวมรวมข้อมูลจากข้อคำถามและทำการวิเคราะห์ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปผลการนำเสนอแนวทางในรูปแบบตารางและอภิปรายผล

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่าน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ รวมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานวันเด็ก กิจการทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน และองค์กรท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

1.2 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความ

มั่นคง พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเอง และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.3 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ขององค์กร ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

1.4 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่ พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด และท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.5 ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาราย

ข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับกฎ ระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารและผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา และองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น

1.6 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ

1.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบใน

ปัจจุบัน และท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียด ในการทำงาน

1.8 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานให้องค์กร พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน และรายได้และค่าตอบแทน ที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

2. ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.5 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สรุปและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน

ระดับมากทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจนให้พนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานให้องค์กร พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน และรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ผกาวรรณ เขียวฉอ้อน (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต่อคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

1.2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงาน บริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่าน

ห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น สถานที่ทำงานจองท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น และอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ปแอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานกลุ่มการผลิตมีคุณภาพชีวิการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลางมีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พนักงาน บริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถ ในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่ พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด และท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชาร์ปแอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานกลุ่มการผลิตมีคุณภาพชีวิการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลางมีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเองและตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสรยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บริกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้าง และนายจ้าง พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารและ ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม ท่านคิดว่า กฎระเบียบหลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา และองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ วิรัช ขามคม (2549) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท วี.เค.ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเรียริ่ง จำกัด พบว่า มี

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมนูญองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคมและความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อท่านมีปัญหาท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ขององค์กร ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสรยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บริกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้าน

สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ยุทธนา พีระยุทธ (2551) การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานที่ปฏิบัติงานกะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย-มั่นคง มากที่สุด

1.8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่าน มีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ รวมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานวันเด็ก กิจการทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน และองค์กรท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม้โจ้ พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ทำให้ทราบว่าไม่ว่าพนักงาน จะมีอายุอยู่ในช่วงใด ก็ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นไปแนวทางเดียวกับการศึกษาของ สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เป็นไปแนวทางเดียวกับการศึกษาของ คคนางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่าง มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นส่วนกำหนดคุณสมบัติการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสรยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระหว่างบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมืองจังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบริการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) คุณภาพชีวิตการในทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม้โจ้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามด้านลักษณะที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ (2553) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัทโทรคมนาคมแห่

หนึ่ง พบว่า สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ยุทธนา พีระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) พบว่า ทั้งอายุ รายได้ สถานภาพการศึกษา และอายุการทำงาน มีความแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสรยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบริการที่แต่งกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเภตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์กรจะต้องมีการวางแผนและกำหนดนโยบายการบริหารสำหรับองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้

อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคม และพนักงานยังเป็นฐานที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในและภายนอกขององค์กรให้เท่าทันกับองค์กรอื่นๆ และทันโลก ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกด้านให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทน์ (2551 : 111,112) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต โดยเฉพาะการจ้างแรงงานมีฝีมือ (skill worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (knowledge worker) ไม่สามารถกระทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว จะต้องมีแรงงานคุณภาพทำงานให้องค์การ ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ องค์การจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบริษัทเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บริษัทควรมีการพัฒนาค่าตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัทและเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานสร้างนิสัยการทำงานคือการรักษาสิ่งแวดล้อมและการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะตามหลักการทำงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น ให้แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่สม่ำเสมอ

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้สอบความรู้ความสามารถของตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานของพนักงานสามารถพัฒนาสู่สายงานอาชีพที่มั่นคง

5. ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร บริษัทควรสอบถามและเสนอกฎเกณฑ์ให้พนักงานได้เสนอให้พนักงานได้ตัดสินใจร่วมกันและเป็นข้อตกลงที่พนักงานทุกหน่วยงานยอมรับได้

6. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บริษัทควรเสนอให้หน่วยงานต่างๆ มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อนร่วมงาน งานประจำปีบริษัท กิจกรรมกีฬาสี เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานต่างๆ ได้รู้จักกันมากขึ้น

7. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บริษัทควรพิจารณาและส่งเสริมวันทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและสมดุลต่อชีวิตครอบครัวของพนักงาน

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง บริษัทควรสร้างกิจกรรมที่ให้พนักงานได้สร้างสรรค์ความคิดและช่วยเหลือหน่วยงานอื่น เช่น การทำความสะอาดรอบบริษัทประจำปี การดูแลรักษาสภาพรถยนต์ของชุมชนใกล้เคียงประจำปี ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์รอบบริษัทดียิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเครือ บริษัท เภตรา กรุ๊ป จำกัดเพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเครือบริษัท เภตรา กรุ๊ป จำกัด ที่ส่งผลในระยะยาวต่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

เอกสารอ้างอิง

กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ. (2553). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

คคนางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ณัฏฐพันธ์ เขจรนันทร์. (2551). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพมหานคร : ซีเอดยูเคชั่น.

ผกาวรรณ เขียวฉอ้อน. (2550). **คุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขต อำเภอเมืองเชียงใหม่.** ปริญญาวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

วิรัช ขาวคม. (2549). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท วี.เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริ่ง จำกัด.** ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

มยุรี แก้วประภา (2552) **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้**. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาบริหารธุรกิจ, สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). **การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน).** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้า.

สมประสงค์ บุญยะชัย. (2554). **แนวคิดชีวิตที่สมประสงค์.** กรุงเทพมหานคร : บริษัท ลักษมีรุ่ง จำกัด.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕–๒๕๕๙) [ระบบออนไลน์].** แหล่งที่มา http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395. (1 พฤศจิกายน 2558).

โสรยา จีนะพันธุ์. (2552). **การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่.** วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด.** วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2550). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะในบริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง.** ปริญญาวิทยาศาสตร-มหาบัณฑิต,