

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES IN ROJANA INDUSTRIAL GROUP

AYUTTHAYA

วันทนา เนาว์วัน *

Wanthana Naowan

บทคัดย่อ

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท และนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ระเบียบวิจัยเป็นแบบผสมวิธีเชิงคุณภาพและปริมาณ กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 400 ราย เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติพรรณนา การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation)

ผลการวิจัยพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กร มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมาคือการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน, ความปลอดภัยและสุขลักษณะ ($\bar{X} = 3.50$) และน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก ด้านความหลากหลายของงาน, แรงจูงใจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X} = 3.58$) รองลงมาคือด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X} = 3.56$) และน้อยที่สุดคือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.38$) การเปรียบเทียบระดับการศึกษาและการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาความรู้ความสามารถ

* Assistant Professor Doctor, Department of Human Resource Management, Faculty of Management Science, Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University.

พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือ ปวช. และพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ อปวส. มีการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหายความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig. = 0.032) และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหายความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig.=0.000) ขณะที่พนักงานที่จบระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และพนักงานมีระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหายความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig.=0.015) รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พนักงานได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงาน ตลอดจนครอบครัวของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน พนักงานได้รับการทำสัญญาจ้างแบบถาวร เพื่อความมั่นคงต่อการทำงานและการได้รับสวัสดิการเท่าเทียมพนักงานประจำ สนับสนุนกิจกรรมของเส้นทางสายอาชีพ ความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ บริษัทเน้นความปลอดภัยระหว่างการปฏิบัติงาน ข้อปฏิบัติงานและมาตรฐานการทำงาน กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกายที่ดี มีสวัสดิการด้านสุขภาพ ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน บริษัทต้องกำหนดนโยบายการปรับทัศนคติของพนักงาน สร้างพนักงานให้เป็นคนเก่งและคนดีของบริษัท

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, พนักงาน, บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

ABSTRACT

This research aims to study the quality of working life of employees of Rojana Industrial Group, PhraNakhon Si Ayutthaya Province and analysis of factors related to work affecting the quality of working life of employees of Rojana Industrial Group, PhraNakhon Si Ayutthaya Province, and to present a model for improving the quality of working life of employees in Rojana Industrial Group, PhraNakhon Si Ayutthaya Province.

Methodology was the mixed methods between qualitative and quantitative research. The samplings were Rojana industrial employees 400 people in Ayutthaya Province. The instruments used in this research were questionnaires and in-depth interviews. Data were analyzed by means of frequency, mean and standard deviation, One-Way ANOVA Analysis and Pearson Correlation (Pearson Correlation).

The results showed that the totally quality of working life of employees was high level, Engagement Its mean was 3.52 Development of operational knowledge Secondly, adequate and fair remuneration Its mean was 3.50 and the smallest is

the rewarding and fair. The balance between life and work, factors related to overall work performance was high level were the variety of tasks. The greatest sharing of knowledge in working together was the motivation to work was higher Its mean was 3.58 In terms of good relationships with colleagues Its mean was 3.56 and the least is the chance to recognize the performance. Reporting results and performance recommendations if there is an error Its mean was 3.38. The results of comparative analysis, educational attainment, and challenging job opportunities found that knowledge can be found that employees with high school / vocational education and staff with education / diplomas. There were different job opportunities, different skill competencies (Sig = 0.032), and employees with undergraduate education. There are different opportunities for performance challenges (Sig = 0.000). At the end of the Diploma / Diploma, and staff are level with a bachelor's degree. There were different job opportunities, different skill competencies (Sig = 0.015). The model for development of the quality of working life of the employees was found to be the most rewarding and fair, secondly, security and career advancement opportunities. Safety and hygiene Minimal in terms of rules and regulations in the work. By way of developing employee training, positive thinking. In practice Performance standards from external and internal trainers. Health promotion activities and there is harmony and other benefits to motivation. And the appropriate compensation for the job.

Keywords: Quality of Working Life, Staff, Rojana Industrial Company.

1. บทนำ

การพัฒนาคุณภาพชีวิตของกำลังคนให้สามารถปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพเพื่อประโยชน์ขององค์กรและสังคม ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาองค์กรคู่กับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรภายในทุกแผนกด้วย คุณภาพชีวิตส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse, E.F., and Cummings ,1985 : 198-199) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ไป

ที่การสร้างความสุขใจสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย โดยเฉพาะพยายามสร้างให้คนทำงานมีความสุขกับงาน (Cascio, 2003 : 27-28) ส่งผลในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสมบูรณ์ทั้งทางร่างกายและจิตใจมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีซึ่งส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้นและช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้น หากการทำงานพบปัญหา อาทิ การขาดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน ไม่มีเวลาส่วนตัวกับครอบครัว มีความรู้สึกที่ไม่ได้รับความยุติธรรมและขาดความเชื่อมั่นในตัวผู้บังคับบัญชา ปัญหาเหล่านี้ถ้าไม่ได้รับการพิจารณาแก้ไขจะบั่นทอนจิตใจและมีผลถึงระบบการทำงาน

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปัจจุบันเป็นอย่างไร 2) ศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท 3) เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อันเป็นกลไกสำคัญอย่างมากและมีคุณค่าต่อการปฏิบัติงานอย่างหนึ่งของบริษัทดำรงให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานเพื่อจักได้ปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลแก่หน่วยงานต่อไป

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีเกี่ยวข้องกับการทำงานต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
- 2.3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

3. วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้รูปแบบผสมวิธี ได้แก่การวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จากอุตสาหกรรมกลุ่มเป้าหมาย เฉพาะอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

ยานยนต์ ขึ้นส่วนประกอบรถยนต์และชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ จำนวน 21,448 คน (รายชื่อผู้ประกอบการ สวนอุตสาหกรรมโรจนะ, 2015 : 12-24) และกลุ่มตัวอย่างได้จากสูตรของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 393 ตัวอย่าง เพื่อความสมบูรณ์ของงานวิจัยจึงกำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 ตัวอย่าง ส่วนผู้ให้ข้อมูลในการสัมภาษณ์เชิงลึก ได้แก่พนักงานบริษัทและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 30 คน ใช้วิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แก่แบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เป็นความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน เป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ส่วนที่ 4 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ ซึ่งผ่านการตรวจคุณภาพโดยการหาความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทางสถิติเท่ากับ .935

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่แบบสัมภาษณ์เชิงลึก ประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 สภาพทั่วไปและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนที่ 3 วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ส่วนที่ 4 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

3.3 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยแบ่งการวิเคราะห์ดังนี้ ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage)

1. ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านวิเคราะห์โดยคำนวณค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. ทำการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA Analysis of Variance) และการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ .05

3. นำข้อมูลจากแบบสอบถามสัมภาษณ์เชิงลึก วิเคราะห์หาความสมบูรณ์ของแบบสอบถามโดยการแจกแจงหาความถี่และเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก พร้อมทั้งนำเสนอผลการวิจัยด้วยการวิเคราะห์ ทิศทาง สังเคราะห์และนำมาสรุปรายงานผลการศึกษาคืบต่อไป

4. สรุปผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

4.1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 241 คน คิดเป็นร้อยละ 60.25 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 183 คน คิดเป็นร้อยละ 45.75 การศึกษามัธยมศึกษาหรือ ปวช. จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 34.50 รายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาทจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 36.25 ตำแหน่งพนักงานปฏิบัติงาน จำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 65.25 ระยะเวลาปฏิบัติงาน 1-5 ปี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 40.00

4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้านมีความหลากหลายของงานและแรงจูงใจในการทำงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$) รองลงมาคือความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{X}=3.56$) และน้อยที่สุดคือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.38$)

4.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.42$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความผูกพันและความภาคภูมิใจต่อองค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=3.52$) รองลงมาคือการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=3.50$) ความปลอดภัยและสุขลักษณะ ($\bar{X}=3.50$) ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.15$)

4.4 การเปรียบเทียบระดับการศึกษากับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหาคำว่า ความสามารถพบว่าพนักงานที่มีการศึกษามัธยมศึกษาหรือปวช. และพนักงานที่มีการศึกษาอนุปริญญาหรือปวส. มีระดับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหาคำว่าความสามารถที่ต่างกัน (Sig=0.032) และพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหาคำว่าความสามารถที่ต่างกัน (Sig=0.000) ขณะที่พนักงานที่จบระดับอนุปริญญาหรือปวส. และพนักงานมีระดับมีการศึกษาปริญญาตรี มีระดับการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหาคำว่าความสามารถที่ต่างกัน (Sig=0.05)

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าสภาพทั่วไปและความต้องการด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท 3 อันดับแรก คือความต้องการด้านค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่เป็นธรรม

ของพนักงาน รวมถึงค่าครองชีพ การมีระเบียบในการให้รางวัลหรือเบี้ยขยัน ด้านสวัสดิการที่เหมาะสม เช่นการคุ้มครองชีวิต การรักษาพยาบาลมากที่สุด ต้องการให้กำหนดลักษณะงานในระเบียบการปฏิบัติงาน มีผังโครงสร้างการบริหารและการทำงานชัดเจนกับพนักงานแต่ละระดับ กำหนดระยะเวลาการจ้าง รวมทั้งการลงโทษที่ยุติธรรม รองลงมา และน้อยที่สุดคือด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมในการทำงาน

วิธีการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ควรเน้นไปในลักษณะดังต่อไปนี้

1. ลักษณะกิจกรรมโดยการฝึกอบรม ดังนี้

1.1 การอบรมตามหน้าที่ตำแหน่งงาน ข้อปฏิบัติและมาตรฐานการทำงาน การฝึกอบรมด้านฝีมือแรงงานการปฏิบัติจริงให้มากขึ้น เพื่อพัฒนาความรู้ของพนักงานและพัฒนาทักษะความชำนาญพิเศษให้กับพนักงานอย่างต่อเนื่อง

1.2 การอบรมในการสร้างจิตสำนึกในการทำหน้าที่ของตนเองด้านการบริหารจัดการคน และปรับทัศนคติของบุคคลให้เปลี่ยนความคิดในด้านอัตรา ความต้องการของชีวิตว่าต้องการอะไรบ้างที่จำเป็น

1.3 เน้นการพัฒนาทักษะทางอารมณ์ สังคม และจิตใจของพนักงานความคิดเชิงบวก/ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน /การทำงานแบบมีส่วนร่วมในองค์กรเพื่อลดความเครียดในการระหว่างการทำงาน

2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีสุขภาพจิต สุขภาพกายที่ดี โดยมีสวัสดิการ การคุ้มครองด้านสุขภาพพนักงาน เน้นกิจกรรมที่ส่งเสริมสุขภาพ สุขภาพร่างกายและจิตใจ กิจกรรมด้านความสุขของพนักงาน

3. ควรมีการส่งเสริมและการสนับสนุนในด้านการศึกษา ให้มีการศึกษาที่สูงขึ้นและพัฒนาเรื่องภาษาต่างประเทศกับพนักงานในบริษัท รวมทั้งการส่งไปศึกษาดูงานในต่างประเทศอย่างทั่วถึง

4. การสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ดีในระหว่างการทำงาน ควรเน้นไปด้านมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มความสามารถในการยอมรับระหว่างกัน ได้แก่การพูดคุยกับหัวหน้างาน กิจกรรมการแสดงออกทางด้านความคิดของพนักงานและกลุ่ม การให้อิสระในการทำงาน เพื่อสร้างความคิดสร้างสรรค์ในขอบเขตของความเหมาะสมและถูกต้องของคนในบริษัท

5. ด้านสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย และสภาพความเป็นอยู่ในบริษัท ควรสะดวกสบาย พื้นที่การทำงานสะอาด การพัฒนาคุณภาพทางสุขลักษณะและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงาน ทำให้พนักงานไม่รู้สึกกดดันระหว่างเวลาปฏิบัติงาน

รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรม
โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรให้ความสำคัญตามลำดับดังนี้ 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรมโดยการขึ้นค่าตอบแทนประจำปี เพิ่มด้านสวัสดิการ เช่นค่าอาหาร ค่ากะ ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น 2. ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน เนื่องจากปัจจุบันบาง บริษัทมีการนำระบบของบริษัทจ้างเหมา (Subcontract) หรือลูกจ้างรายวันมาใช้ ส่งผลต่อการไม่ ปรับให้เป็นพนักงานประจำกระทบต่อโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน 3. ความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ควรมีสิ่งที่ปลอดภัยแก่พนักงานในการทำงานและถูกสุขลักษณะระหว่าง การปฏิบัติในหน้าที่ 4. ด้านสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงาน เนื่องด้วยสภาพอากาศร้อน ควรมีการหาวิธีลดความร้อนของสถานที่ทำงาน เช่น เพิ่มฉนวนกันความร้อนของหลังคา ความ สะดวกสบายเป็นกันเอง บางบริษัทสวดมนต์ก่อนการทำงาน เป็นต้น 5. ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ควรจัดการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะในการทำงานให้ได้มาตรฐาน การทำงาน เพื่อการแข่งขันกับบริษัทอื่น ๆ 6. ความผูกพันและภูมิใจต่อองค์กร พนักงานควรมีสิทธิ ในการเป็นส่วนตัว โดยการให้เกียรติและยอมรับนับถือในสังคม 7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ ทำงาน ควรทำงานแบบพอเพียง หากรู้จักคิด วิเคราะห์ใช้เงินแบบพอเพียง รู้จักแบ่งปันสังคมบ้าง ไม่ควรทำงานหนักจนมีปัญหาด้านสุขภาพ ชีวิตไม่มีความสุข ก่อให้เกิดโรคร้ายเครียดต่อการ ทำงาน 8. ความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน ควรที่จะเปลี่ยนสภาพแวดล้อมใน การทำงานให้เป็น ระบบ เพื่อนำมาเป็นนโยบายการพัฒนาซึ่งปรับทัศนคติของพนักงาน อบรมให้เป็นคนเก่งในหน้าที่ และบทบาทของตนเอง เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

5. อภิปรายผลการวิจัย

5.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานคือการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากเป็น ปัจจัยที่เกี่ยวกับการทำงานที่หน่วยงานควรต้องความสำคัญเพื่อตอบสนองต่อความต้องการสำหรับผู้ที่ มีความรู้ความกระตือรือร้นในการทำงาน และมีความรักในการทำงานและการพัฒนาทักษะมาก ขึ้น หากวัฒนธรรมองค์กรในบริษัทไม่เปิดโอกาสให้รับรู้ผลการปฏิบัติงาน ย่อมเกิดผลดี เนื่องจาก สิ่งนี้เป็นส่วนช่วยสร้างแรงจูงใจให้พนักงานทำงานอย่างมีความจงรักภักดี ควรที่นำมาหารือกับ เจ้าหน้าที่ของรัฐที่จะต้องดูแลคุ้มครองพนักงานด้วย หากผลการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อรายได้ และมีทัศนคติในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดีตามมาด้วย สอดคล้องกับแนวคิดของ Papavadee Montriwat (2011) ในการจูงใจและการสร้างขวัญกำลังใจพบว่า ตัวแบบลักษณะงาน 5 ประการได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมี

อิสระในการทำงาน การมีโอกาสนในการรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสภาวะทางจิตวิทยาบุคคล โดยบุคคลจะรู้สึกได้ว่างานนั้นมีความหมายรู้สึกว่าคุณค่าที่ได้รับผลตอบแทนของงาน รวมทั้งได้รับรู้ผลที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำอันส่งผลต่อแรงจูงใจในระดับสูง สร้างผลงานที่มีคุณภาพ มีความพึงพอใจสูง

5.2 การเปรียบเทียบระดับการศึกษาและการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาบความรู้ความสามารถ พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมปลายหรือ ปวช. และการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือปวส. มีการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาบความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig. = 0.032) รองลงมาคือพนักงานที่จบระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. และระดับการศึกษาปริญญาตรี ได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาบความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig. = 0.015) และต่ำที่สุดคือพนักงานที่มีการศึกษาปริญญาตรี มีการได้รับโอกาสในการปฏิบัติงานที่ทำหยาบความรู้ความสามารถที่ต่างกัน (Sig. = 0.000) ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ทั้งนี้ผลจากการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะพบว่าการศึกษาของพนักงานในแต่ละระดับจะได้รับหน้าที่ในความรับผิดชอบของการทำงานที่ต่างกันตามคุณวุฒิการศึกษาที่จบจากสาขาที่ตรงกับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพคุณภาพของผลงานย่อมแตกต่างกันไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัย Piyawan Prusawan and Kanchanat Ruangwarakorn (2013) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษาบริษัทคอลลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกันคือระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ Chonnakan Muanthap and Janchalee Maphut (2008) ได้วิจัยเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการด้านระดับการศึกษาไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนประจำมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$)

5.3 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรมโรจนะ พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีความคิดเห็นน้อยที่สุด ซึ่งน่าจะเป็นเพราะอัตราเงินเดือนที่พนักงานได้รับยังไม่มีเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของงาน ความยุติธรรมของสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับ เนื่องจากค่าใช้จ่ายในปัจจุบันสูงขึ้น ไม่สอดคล้องกับรายได้สุทธิกับสภาพเศรษฐกิจ และจากการสัมภาษณ์เชิงลึกให้ความสำคัญกับด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมเนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับเห็นว่าควรต้องมีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ การเลื่อนขึ้นของค่าตอบแทนประจำปี อยากรให้ผู้บริหารคำนวณจากรายได้แต่ละวันมาเป็นที่ตั้ง รวมทั้งด้านสวัสดิการ

อื่น ๆ เช่น ค่าอาหาร ค่ากะ ค่าครองชีพ ค่ารักษาพยาบาล เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Sirinthon SaeChua (2010) ได้วิจัยเรื่องความสุขในการทำงานของบุคลากรเชิงสร้างสรรค์ : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมเชิงสร้างสรรค์กลุ่มสื่อและกลุ่มงานสร้างสรรค์เพื่อการใช้งาน พบว่าความสุขในการทำงานของบุคลากรด้าน การจ่ายค่าตอบแทนความมั่นคงในงานความสมดุลในชีวิตการทำงานและปริมาณยังมีในระดับที่ค่อนข้างน้อย

เมื่อเปรียบเทียบกับปัจจัยอื่น สอดคล้องกับงานวิจัยของ Laddawan Gotawin and Wiratchawan Suwanmanee (2010) ได้วิจัยเรื่องเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramkhamheang Univrsity Trang Campus (2008) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ระดับคุณภาพชีวิตที่อยู่ระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Issaraporn Rattanakhod (2551) ได้วิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์วิทยาเขตปัตตานี พบว่าอยู่ในระดับปานกลางในด้านรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Teeraphat Khattiyala (2012) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรรองการบริหารส่วนตำบลป่าสัก อำเภอเมืองลำพูน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ที่มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายประจำต้องการให้หน่วยงานจัดสวัสดิการเพิ่มขึ้นและพิจารณาขึ้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม

5.4 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีความคิดเห็นรองลงมาอันดับที่สอง ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานต้องการจะมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ มีโอกาสร่วมกิจกรรมพบปะสังสรรค์กับเพื่อน ๆ เวลาของการพักผ่อนในแต่ละวันอย่างเพียงพอ สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จทันเวลาอย่างมีคุณภาพ รวมทั้งมีช่วงเวลาสำหรับการผ่อนคลายในระหว่างการทำงานที่เหมาะสม จากการสัมภาษณ์พบว่าการทำงานควรมีการทำงานแบบพอเพียง ไม่ควรทำงานหนักจนมีปัญหาด้านสุขภาพชีวิต ก่อให้เกิดโรคร้ายเครียดต่อการทำงาน หากรู้จักคิด วิเคราะห์ใช้เงินแบบพอเพียง รู้จักแบ่งปันสังคมบ้าง ก็จะไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีให้ตนเองและการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kangwan Yodwisitsak (2014) ได้วิจัยเรื่องการสร้างความสุขของพนักงานโดยแนวคิดองค์การแห่งความสุขในกลุ่มคน Gen-Y พบว่าผู้บริหารจะต้องมีการปรับเปลี่ยนแนวทางในการสร้าง

ความผูกพันของบุคลากร ซึ่งประกอบด้วยการสร้างความสุข 8 ประการ ได้แก่ สุขทางกาย น้ำใจงาม ทางสายกลาง การพัฒนาทางสมอง ศาสนาและศีลธรรม ปลอดหนี้ การสร้างความสุขจากการมีครอบครัวที่ดี และความสุขที่เกิดจากสังคม สอดคล้องกับงานวิจัยของ Suwanna Suethanuwong and Somjai Puttapitakpo (2013) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลไทยในลอสแอนเจลิสสหรัฐอเมริกา พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสมดุลย์ของชีวิต สอดคล้องกับงานวิจัยของ Jiraporn Rahothon (2013) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคตะวันออก : จังหวัดชลบุรี ระยอง จันทบุรีและตราด พบว่าภาพรวมส่วนใหญ่คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและบริการไม่แตกต่างกันมากนัก โดยในด้านครอบครัวและสภาพแวดล้อมและการพักอาศัย คนทำงานส่วนใหญ่จะยังอยู่กับครอบครัว ความสัมพันธ์กับคนในสังคมก็อยู่ในระดับดี สำหรับด้านการทำงาน พบว่าส่วนใหญ่มีการทำงานทั้งจำนวนวันต่อสัปดาห์ จำนวนชั่วโมงเฉลี่ยต่อวันตามที่กฎหมายกำหนดและมีการทำงานล่วงเวลาบ้าง 1 ใน 4 ของคนทำงานพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับในระดับมาก

5.5 รูปแบบการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทกลุ่มสวนอุตสาหกรรม-โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ควรเน้นในเรื่องด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยการขึ้นค่าตอบแทนประจำปี เพิ่มด้านสวัสดิการอื่น ๆ ที่เหมาะสมกับงานตลอดจนครอบคลุมถึงสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน เนื่องจากเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อการดำรงชีพในสังคม สอดคล้องกับแนวคิดของ UNESCO (1978) กล่าวว่าพื้นฐานคุณภาพชีวิตของประชากรดูได้จากรายได้ครอบครัวที่เพียงพอแก่การยังชีพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Wanthana Naowan (2016) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พบว่าด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรได้รับการทำสัญญาแบบถาวร เพื่อความมั่นคงกับงาน สนับสนุนกิจกรรมของเส้นทางสายอาชีพ เนื่องจากปัจจุบันบริษัทมีนโยบายนำระบบบริษัทจ้างเหมาหรือลูกจ้างรายวันมาใช้ จึงไม่ปรับให้เป็นพนักงานประจำกระทบต่อโอกาสด้านความก้าวหน้าในการทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Ramkhamheang University Trang Campus (2008) ได้วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายปี กรณีศึกษา : มหาวิทยาลัยรามคำแหง พบว่าคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่าลูกจ้างชั่วคราวรายปีมีความรู้สึกท้อถอยงานที่ตนสังกัดหรือปฏิบัติงานอยู่นั้นยังให้ความสำคัญน้อย

ทั้งนี้เรื่องดังกล่าวมีความสำคัญมากสำหรับชีวิตของคนทำงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Matthana Morakul (2012) ได้วิจัยเรื่องความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา พบว่าด้านโอกาสที่จะนำไปสู่ความก้าวหน้าในความมั่นคงในงาน การ

ได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถในการเตรียมความพร้อมในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในระดับคะแนนที่มากที่สุดมหาวิทยาลัยควรส่งเสริมข้อนี้ มุมมองสุดท้ายคือด้านความมีระเบียบกฎเกณฑ์ในการทำงาน บริษัทควรมีนโยบายการปรับทัศนคติของพนักงาน อบรมให้เป็นคนเก่งและคนดีของบริษัท หน้าที่และบทบาทของตนเองและพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นมาตรฐานสากล เพื่อผลผลิตที่ได้คุณภาพมาตรฐานสากลเทียบเคียงผลผลิตกับนานาประเทศต่อไป สอดคล้องกับแนวคิด Huse, Cummings (1985) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ระบบงานวิธีปฏิบัติงานและแผนงานที่ชัดเจนนำมาเพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทางร้องเรียนหรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อการปฏิบัติในการทำงาน

6. ข้อเสนอแนะ

6.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

- 1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมแต่ไม่เพียงพอต่อค่าครองชีพที่สูงขึ้น ควรปรับฐานเงินเดือนหรือจัดสวัสดิการ รวมทั้งสมาชิกของพนักงานให้สูงขึ้นตามสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจที่เปลี่ยนไป
- 2) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในงาน ควรปรับให้เป็นพนักงานประจำเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานอย่างมีคุณภาพ
- 3) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ควรปรับสภาพการทำงานแบบพอเพียงใช้ชีวิตตามพระราชดำริอยู่แบบพอเพียง ไม่ควรทำงานหนักจนมีปัญหาด้านสุขภาพชีวิตไม่มีความสุขก่อให้เกิดโรคร้ายเครียดต่อการทำงานหรืออื่น ๆ ตามมา

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษารั้งต่อไป

- 1) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมมากขึ้น ควรเก็บข้อมูลจากอุตสาหกรรมภาคอื่นเพื่อทำการศึกษาลักษณะเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างกัน
- 2) การวิจัยครั้งนี้ อาจมีปัจจัยอื่นๆ อีกหลายปัจจัยที่ผู้วิจัยไม่ได้รวมไว้ในแบบสอบถามนี้ ดังนั้น จึงควรมีการศึกษาในเชิงคุณภาพ สำหรับปัจจัยอื่น ๆ เพิ่มเติม เพื่อให้ครอบคลุมและนำไปสู่งานวิจัยที่มีคุณภาพขึ้นต่อไป

References

- Cascio, W.F. (2003). *Managing Human Resources : Productivity Quality of Work Life, Profits.* ^{6th} ed. Boston : McGraw-Hill.
- Chonnakan Muanthap and Janchalee Maphut. (2008). The Factors Influencing Work Life Quality of Industrial Workers in Prapradang District Samutprkarn Province. Faculty of Education Burapha University. *Journal of Education and Social Development*, 4(2),1.
- Huse, E.F., and Cummings T.G. (1985). *Organization Development and Change.* ^{3rd} ed. Minnerota : West Publishing.
- Issaraporn Rattanakhod. (2008). *The Relationship Between Demographic Factors and Quality of Working of Life and Organization Commitment off Supporting Staff at Prince of Songkla University.* Pattani Campus. Songkla University.
- Jiraporn Rahothan. (2013). *Quality of Life of Workers in Eastern Area of Thailand : Chonburi, Rayong, Chanthaburi, and Trat Provinces.* Master of Business Administration in Graduate School, Sripatum University Chonburi Campus.
- Kangwan Yodwisitsak. (2014) . *Building up Employee Engagement through Happy Workplace Concept in Gen-Y Employees.* wms Journal of Management, 3(2),1-10.
- Laddawan Gotawin and Wiratchawan Suwanmanee. (2010). *The Comparative Quality of Working Life Support Personnel Faculty of Engineering At Prince of Songkla University .* Faculty of Engineering at Prince of Songkla University.
- Matthana Morakul. (2012). *Staff Satisfaction With Human Resource Management Suan Sunandha Rajabhat University.* Suan Sunandha Rajabhat University.
- Namelist of Entrepreneurs Rojana Industrial Park. (2015). PhraNakhon Si Ayutthaya Province, 12-24.
- Papavadee Montriwat. (2011). *Motivation and Morale.* Teaching Documents Human Behavior in Organization. Nonthabur : Sukhothai Thamma thirat Open University.

- Piyawan Prusawan and Kanchanat Ruangwarakorn.(2013).*The Factors of Affecting for The Quality of Work Life of The Employees a Case Study of Quality Trading Company Limited*. Journal of Finance, Investment, Marketing and Business Administration, 3(4) October-December.
- Ramkhamheang Univrsity Trang Campus. (2008). *Quality of Working Life of Temporary Employees Annual Case Study* : Ramkhamhaeng University Independent Research University Ramkhamhaeng.
- Sirinthon SaeChua. (2010). *Happiness in Creative Work: A Case Study Industry Oriented Create Media Groups and Creative Groups for Use*. Master of Science in Human Resource Development and National Institute of Development Administration.
- Suwanna Suethanu Wong and Somjai Puttapitakpo. (2013). *Quality of Work Life of Thai Nurses in Los Angles, California United S tates of America*. Sukhothai Thammathirat Open University. Hatyai Symposium, (4), 71-72.
- Teeraphat Khattiyala. (2012). *Quality of Working Life and Organizational Commitment of the Personnel Officers in Pasak Subdistrict Administrative Organization, Mueang Lamphun District*. Master of Public Administration North-Chiang Mai University.
- UNESCO (1978). *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. Paris : UNESCO.
- Wanthana Naowan. (2016). *The Quality of Working Life Support Personal Case Study : Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University*. Management Science Review Faculty of Management Science Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University. March – August 18 (1), 71.