

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี  
Factors Affecting Life Quality of Private Industrial Enterprise Employees  
in Nonthaburi Province

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อรรณพ เรืองกัลปวงศ์<sup>1</sup>, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สรวรรณ เรืองกัลปวงศ์,  
ชิศาภิญญา เล่าชู<sup>1</sup>, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วรณวิภา จัตูชัย<sup>2</sup>  
<sup>1</sup>คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต  
<sup>2</sup>คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและปัจจัยชีวิตการทำงาน และ 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน และกลุ่มที่ 2 เป็นพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนตามหมวด G ที่ดำเนินธุรกิจประกอบกิจการการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ครัวเรือนในจังหวัดนนทบุรี จำนวน 396 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี มีค่าความเชื่อมั่นที่งัดบับตามวิธีการของครอนบาค เท่ากับ .952 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล และการสัมภาษณ์เชิงลึกประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้ Scheffé's test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) และการสัมภาษณ์เชิงลึก

### ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.89 อายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 62.63 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.08 จำนวนสมาชิกในครอบครัว (รวมผู้ตอบแบบสอบถาม) อยู่ระหว่าง 3-4 คน ร้อยละ 48.99 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 38.13 รายได้ปัจจุบันต่อเดือน 7,001-10,000 บาท ร้อยละ 30.05 และประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ 1-3 ปี ร้อยละ 30.56

2. พนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวในภาพรวม อยู่ในระดับมากอันดับแรกด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นของครอบครัว ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า

อยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยอันดับแรก คือ ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมา คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนอันดับสุดท้ายอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

3. คุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสุข รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสุขภาพ

4. พนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านชีวิตการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา และอายุ มีความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ร้อยละ 59 แสดงเป็นสมการได้ดังนี้  
 คุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน =  $0.894 + 0.513$  (ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว) +  $0.255$  (ด้านชีวิตการทำงาน) +  $0.042$  (ระดับการศึกษา) -  $0.049$  (อายุ)

6. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนด้านชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความสุขภาพ และด้านความสุขของพนักงาน พบว่า

ด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดี ใช้หลักคำสอนของศาสนาเข้ามาบริหารชีวิต

ด้านชีวิตการทำงาน ผู้ประกอบการควรศึกษาถึงมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดีขึ้น ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กความมั่นคงในงานจะน้อยกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างเล็กจะให้ผลตอบแทนเท่าที่จะสามารถให้ได้ซึ่งจะแตกต่างจากสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่จะให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ค่อนข้างดี

ด้านความสุขภาพพนักงานสามารถจัดหาปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม

ด้านความสุขพนักงานจะมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่และพอใจสภาพการทำงาน ประเด็นคุณภาพชีวิตของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่นนั้นพบว่าไม่แตกต่างจากสถานประกอบการอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน สถานประกอบการหลายแห่งพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน

## Abstract

The objectives of this research were (1) to study life quality of private industrial enterprise employees

in Nonthaburi province; (2) to compare the levels of life quality of private industrial enterprise employees classified by personal factors, personal life factors, and life in workplace factors; and (3) to study the factors affecting life quality of private industrial enterprise employees. The sample of this research comprised 2 groups. The first group consisted of 15 executives, employees, academics, and human resource lawyers. The second group consisted of 396 employees working in private industrial enterprises in Group G which comprised wholesale business, retail business, car and motorcycle repair business, personal and household effects business in Nonthaburi province. The employed research instrument was an in-depth interview form on factors affecting life quality of private industrial enterprise employees, with the Cronbach's alpha reliability of .952. Statistics employed for analysis of quantitative data were the percentage, mean, standard deviation, t-test, one-way ANOVA, Scheffé's method of pair-wise comparison, and multiple regression analysis; while data from in-depth interviews were analyzed with content analysis.

The research findings were as follows;

1. For personal factors, the majority of private industrial enterprise employees in Nonthaburi province in the sample were females (63.89 percent), aged not over 30 years (62.63 percent), with single status (58.08 percent), with the number of family members (including the respondent) between 3 - 4 persons (48.99 percent), with bachelor's degree or higher educational level (38.13 percent), with current monthly income of 7,001 - 10,000 baht (30.05 percent), and with 1 - 3 years of work experience in the enterprise (30.56 percent).

2. The overall rating of personal life factors of the employees in the sample was at the high level, with the highest rating mean being that of the virtues and ethical factor, followed by the warm family life factor; while the factor receiving the lowest rating mean was that of physical well being. The overall rating for life in workplace factors was at the high level. When considered by aspects, it was found that the top three aspects were rated at the high level, with the aspect receiving the top rating mean being that of the relationship with and acceptance from their colleagues, followed by that of career advancement and job security, and that of work environment and job safety, respectively; while the aspect receiving the lowest rating mean was that of remuneration and fringe benefits which was at the moderate level.

3. The overall rating of life quality of employees was at the high level. When considered by aspects, the aspect ratings were also at the high level, with the top rating being that of the mental happiness, followed by that of the physical happiness.

4. Employees in the sample with different personal factors of gender, age, marital status, family members, and work experience did not significantly differ in their levels of life quality; while those with different educational levels, monthly incomes, personal life factors, and life in workplace factors differed significantly in their levels of life quality at the .001 level.

5. Factors affecting life quality of private industrial enterprise employees were personal life factors, life in workplace factors, educational level, and age, with the combined predicting power of 59 percent. The regression equation was as follows:

$$\text{Life quality of private industrial enterprise employees} = 0.894 + 0.513 (\text{personal life factors}) + 0.255 (\text{life in workplace factors}) + 0.042 (\text{educational level}) - 0.049 (\text{age})$$

6. From in-depth interviews with the executives, employees, academics, and lawyers regarding life quality of private industrial enterprise employees in the components of personal life factors, life in workplace factors, physical happiness, and mental happiness, the findings were as follows:

Concerning their personal life factors, the majority of employees in the sample had warm family life without any conflict problems or quarrels. Most of them has good morality, were optimistic in their views toward life, and made use of religious teachings in living their lives.

Concerning their life in workplace factors, entrepreneurs should study the international standards on work safety to ensure that employees have better work environment and work safety. As for career advancement and job security, it was found that small sized enterprises could offer less job security than that offered in larger enterprises. As for remuneration and fringe benefits, the enterprises with rather small sizes could not offer as much remuneration and fringe benefits as those offered by larger enterprises which were at the rather good level.

Concerning physical happiness, employees in the sample were able to acquire commodities necessary for adequate living for themselves and their family including appropriate places for living.

Concerning mental happiness, employees in the sample were satisfied with their living conditions and their workplace conditions. When their life quality was compared with that of employees in other enterprises of comparable sizes, no difference was found. Many enterprises tried to create the balance between personal life and life in workplace for their employees.

## บทนำ

การดำเนินงานในยุคโลกาภิวัตน์ทำให้องค์กรต่างๆ ต้องเผชิญหน้ากับการแข่งขันที่รุนแรงรวมทั้งการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ ที่เป็นไปอย่างรวดเร็วและไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ ทุกองค์กรต่างพยายามใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กรประกอบไปด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ อาคาร สถานที่ และเทคโนโลยี ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ล้วนมีบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อการบรรลุความสำเร็จขององค์กร อย่างไรก็ตามทรัพยากรบุคคลก็ยังคงเป็นปัจจัยหลักที่สำคัญที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรต้องตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้พนักงานเกิดทัศนคติที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กรรวมถึงความพึงพอใจในการทำงาน มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จเพื่อองค์กร การเห็นคุณค่าของชีวิตพนักงานการสร้างบรรยากาศที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน ก็นับได้ว่า

เป็นปัจจัยที่สำคัญอันจะนำไปสู่การบรรลุประสิทธิภาพขององค์กร (ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ, 2545, หน้า 632)

ดังนั้นหลายองค์กรจึงให้ความสำคัญกับพนักงานด้วยการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีเกิดความสุขระหว่างชีวิตกับการทำงาน องค์กรต่างๆ ควบดูแลสุขภาพกาย สุขภาพใจ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงการดูแลให้พนักงานได้รับการยอมรับในสังคม สิ่งต่างๆ เหล่านี้จะช่วยให้พนักงานมีความสุขและทำงานต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพชีวิตจึงนับว่าเป็นสิ่งที่มีคุณค่า มีความสำคัญและจำเป็นต่อบุคคล รวมไปถึงสังคม ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุดในการพัฒนาประเทศ โดยจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 ที่เน้นการมุ่งสู่สังคมอยู่เย็นเป็นสุขร่วมกัน และยึดแนวปฏิบัติตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) อย่างไรก็ตามเป้าหมายในการพัฒนาประเทศในทุกๆ ด้านไม่ว่าจะเป็น ด้านสังคม ด้านเศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ล้วนแล้วแต่มุ่งไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคมทั้งสิ้น การมีคุณภาพชีวิตที่ดีเป็นเป้าหมายสูงสุดของชีวิตมนุษย์

อนึ่งจังหวัดนนทบุรีเป็นจังหวัดหนึ่งที่ทำให้ให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตของประชาชน โดยเน้นคุณภาพชีวิตที่ดีคือประชาชนอยู่ในสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ และมีสุขภาวะที่ดี ดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสมตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ประพฤติตนอยู่ในระเบียบ กฎหมาย วัฒนธรรมที่ดีงามด้วยความสมานฉันท์ พร้อมทั้งได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถทั้งกาย จิต และสังคมตามศักยภาพ (เทศบาลนครนนทบุรี, 2552)

แต่อย่างไรก็ตามจากข้อมูลของสำนักปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน (2551, หน้า 38) ได้รายงานสถานการณ์แรงงานไตรมาส 1 ปี 2551 (ม.ค. - มี.ค. 2551) ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 พบว่ามีประเภทอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายซึ่งส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน สูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ 1) การขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนร้อยละ 37.07 2) การผลิต ร้อยละ 32.76 3) โรงแรมและภัตตาคารร้อยละ 7.34 4) กิจการด้านอสังหาริมทรัพย์ การให้เช่าและกิจกรรมทางธุรกิจ ร้อยละ 7.08 และ 5) การก่อสร้างร้อยละ 5.03 โดยในเรื่องที่สถานประกอบการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 คือ เรื่องข้อบังคับในการทำงาน การจ่ายค่าจ้าง วันหยุด ค่าล่วงเวลาและค่าทำงาน และสิทธิการลา (สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน, 2551, หน้า 37 - 38) การปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายดังกล่าวส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานเป็นอย่างมาก และจากการรายงานการตรวจความปลอดภัยในการทำงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน พ.ศ.2550 จังหวัดนนทบุรีก็เป็นจังหวัดหนึ่งที่สถานประกอบการหลายแห่งปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน มีพนักงานประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, 2550, หน้า 156 และ 190) และจากการที่ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต รวมทั้งปัญหาคุณภาพชีวิตที่เกิดจากการปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานของสถานประกอบการ ทำให้คณะผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในประเภทอุตสาหกรรมการขายส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมรถยนต์ รถจักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ในครัวเรือนของจังหวัดนนทบุรี เนื่องจากเป็นอันดับแรกของกลุ่มอุตสาหกรรมที่ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน อย่างไรก็ตามหากองค์กรธุรกิจต่างๆ ได้ตระหนักถึงความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงาน และปฏิบัติให้ได้ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเมื่อพนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดี

พนักงานจะทำงานอย่างมีความสุข และจะส่งผลต่อผลผลิตที่เพิ่มสูงขึ้นของสถานประกอบการอันจะนำไปสู่ผลกำไรตามมา ในท้ายที่สุด นอกจากนี้ยังทำให้องค์กรสามารถแข่งขันและอยู่รอดต่อไปได้

### คำสำคัญ

ปัจจัย คุณภาพชีวิตของพนักงาน สถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและปัจจัยชีวิตการทำงาน
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน

### วิธีการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบันต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ 2) ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ประกอบด้วย ด้านความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ด้านความอบอุ่นของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม 3) ปัจจัยชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน 2 ด้าน คือ ด้านความสุขกาย และด้านความสุขใจ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนตามหมวด G ที่ดำเนินธุรกิจ ประกอบกิจการการขนส่ง การขายปลีก การซ่อมแซมยานยนต์ จักรยานยนต์ ของใช้ส่วนบุคคล และของใช้ครัวเรือน (เป็นการจำแนกประเภทอุตสาหกรรมต่างๆ ของกระทรวงอุตสาหกรรม) ในเขตจังหวัดนนทบุรีรวมจำนวน 41,331 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดนนทบุรี, 2551)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยมี 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 15 คน ซึ่งเป็นผู้ให้ข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มที่ 2 พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี จำนวน 396 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบันต่อเดือน และประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ

ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ได้แก่ ด้านความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ด้านความอบอุ่นของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรม ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของพนักงาน ประกอบด้วย ด้านความสุขภาพ และด้านความสุขใจ

2. แบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึกสำหรับผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมาย จำนวน 15 คน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี ในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความสุขภาพ และด้านความสุขใจของพนักงาน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามกับพนักงานและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเองทั้งหมดจำนวน 396 ชุด และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้บริหาร พนักงานในสถานประกอบการ นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์ ด้วยตนเอง

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test, One-way ANOVA ทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้ Scheffe's test และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

## ผลการศึกษา

1. ปัจจัยส่วนบุคคล พนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 63.89 อายุไม่เกิน 30 ปี ร้อยละ 62.63 สถานภาพโสด ร้อยละ 58.08 จำนวนสมาชิกในครอบครัวอยู่ระหว่าง 3 - 4 คน ร้อยละ 48.99 ระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือสูงกว่า ร้อยละ 38.13 รายได้ปัจจุบันต่อเดือน 7,001 - 10,000 บาท ร้อยละ 30.05 และประสบการณ์การทำงานในสถานประกอบการ 1 - 3 ปี ร้อยละ 30.56

2. พนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในภาพรวม มีความเป็นจริงในระดับมาก อันดับแรกด้านคุณธรรม จริยธรรม รองลงมาคือ ด้านความอบอุ่นของครอบครัว ส่วนอันดับสุดท้ายมีความเป็นจริงในระดับปานกลางคือ ด้านความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ปัจจัยด้านชีวิตการทำงานในภาพรวมมีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ด้าน โดยอันดับแรกคือ ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน เป็นอันดับที่ 2 และ 3 ส่วนอันดับสุดท้ายมีความเป็นจริงในระดับปานกลางคือ ด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการ

3. คุณภาพชีวิตของพนักงานในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่ามีความเป็นจริงอยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรก คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสุขใจ รองลงมา คือ คุณภาพชีวิตของพนักงานด้านความสุขกาย

4. พนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว และประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านชีวิตการทำงานต่างก็มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

5. ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน ได้แก่ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา และอายุ มีความเชื่อมั่นในการพยากรณ์ร้อยละ 59 แสดงเป็นสมการได้ดังนี้

คุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน =  $0.894 + 0.513$  (ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว) +  $0.255$  (ด้านชีวิตการทำงาน) +  $0.042$  (ระดับการศึกษา) -  $0.049$  (อายุ)

สำหรับผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี กับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวและปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน สัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001

6. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากผู้บริหาร พนักงาน นักวิชาการ และนักกฎหมายด้านทรัพยากรมนุษย์จำนวน 15 คน เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนในด้านชีวิตส่วนตัว ด้านชีวิตการทำงาน ด้านความสุขกาย และด้านความสุขใจของพนักงาน พบว่า ด้านชีวิตส่วนตัว พนักงานมีครอบครัวที่อบอุ่น ไม่มีปัญหาเรื่องทะเลาะเบาะแว้งกัน พนักงานส่วนใหญ่เป็นผู้ที่มีคุณธรรม จริยธรรม มองโลกในแง่ดี ใช้หลักคำสอนของศาสนาเข้ามาบริหารชีวิต ด้านชีวิตการทำงาน ผู้ประกอบการควรศึกษาถึงมาตรฐานสากลด้านความปลอดภัยเพื่อให้พนักงานมีสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยที่ดีขึ้น ส่วนความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดเล็กความมั่นคงในงานจะน้อยกว่าสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่ ส่วนด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการนั้นสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างเล็กจะให้ผลตอบแทนเท่าที่จะสามารถให้ได้ซึ่งจะแตกต่างจากสถานประกอบการที่มีขนาดค่อนข้างใหญ่จะให้ผลตอบแทนและสวัสดิการที่ค่อนข้างดี ด้านความสุขกาย พนักงานสามารถจัดหาปัจจัยที่จำเป็นในการดำรงชีพให้แก่ตนเองและครอบครัวได้ มีที่อยู่อาศัยที่เหมาะสม ด้านความสุขใจ พนักงานจะมีความพึงพอใจในสภาพที่เป็นอยู่และพอใจสภาพการทำงาน ประเด็นคุณภาพชีวิตของพนักงานเมื่อเปรียบเทียบกับสถานประกอบการอื่นนั้นพบว่าไม่แตกต่างจากสถานประกอบการอื่นที่มีขนาดใกล้เคียงกัน สถานประกอบการหลายแห่งพยายามที่จะสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน

### สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยมาสรุปได้ดังนี้

1.1 คุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนจังหวัดนนทบุรี พนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายประเด็นพบว่า อันดับแรกคือ ความสุขใจ รองลงมา คือ สุขภาพ โดยความสุขใจ คือ การเข้าใจห่วงใยกันในครอบครัว การมั่นใจว่าจะต้องมีชีวิตที่ดีกว่าในอนาคต และมีความรักและปรารถนาดีต่อเพื่อนมนุษย์ ทั้งนี้เพราะคนจังหวัดนนทบุรี นั้นมักจะอยู่รวมกันเป็นครอบครัวใหญ่ และเป็นผู้ที่มีจิตใจดี มองโลกในแง่ดีและรักสงบ มีชีวิตความเป็นอยู่แบบเรียบง่าย

ส่วนความสุขกาย คือ การมีอิสระในการดำเนินชีวิต สามารถรักษาตนเองไม่ให้เจ็บป่วยหรือเกิดอุบัติเหตุต่างๆ มีสุขภาพอนามัยดี สามารถประกอบกิจวัตรประจำวันของตนเองได้ตามปกติ ทั้งนี้เพราะคนในจังหวัดนนทบุรีส่วนใหญ่จะคำนึงถึงสุขภาพและอนามัยของตนเอง โดยหากมีเวลาว่างมักจะรวมกลุ่มกันออกกำลังกายเพื่อรักษาสุขภาพ ซึ่งการปฏิบัติตนดังกล่าวสอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ด้านคุณภาพชีวิต (คณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2550) และยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต สาธารณสุขและคุ้มครองผู้บริโภค, 2552) คือ การเสริมสร้างสุขภาพคนไทยให้มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ เน้นการพัฒนาาระบบสุขภาพอย่างครบวงจรและเสริมสร้างให้คนไทยอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างสันติสุข

1.2 การศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลแต่ละด้านกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน จากสมมติฐานที่ผู้วิจัยตั้งไว้เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ จำนวนสมาชิกในครอบครัว ระดับการศึกษา รายได้ปัจจุบันต่อเดือน ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านชีวิตการทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่า พนักงานในสถานประกอบการที่มีเพศต่างกัน อายุต่างกัน สถานภาพต่างกัน จำนวนสมาชิกในครอบครัวต่างกัน ประสบการณ์ทำงานในสถานประกอบการต่างกันมีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และสถานประกอบการส่วนใหญ่มีขนาดเล็กมีการบริหารแบบครอบครัว สถานประกอบการให้สิทธิพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน และพนักงานในสถานประกอบการจังหวัดนนทบุรีต่างมีการเอื้อเพื่อเกื้อกูลเข้าใจกันและช่วยเหลือกันในการทำงานซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรติยา นิตยภัทรมย์ (2548) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด โดยการจำแนกตามลักษณะบุคคลพบว่าพนักงานสายปฏิบัติการที่มีความแตกต่างในเรื่องเพศ สถานภาพ และระยะเวลาการทำงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานสถานประกอบการที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในด้านระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว และปัจจัยด้านชีวิตการทำงานต่างกัน ผลการวิจัยพบว่ามีความแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจากระดับการศึกษานั้นมีส่วนสำคัญต่อการปฏิบัติหน้าที่ในสถานประกอบการและเงินเดือนของพนักงานส่วนใหญ่ มักจะได้ตามวุฒิการศึกษาหรืออย่างน้อยไม่ต่ำกว่าค่าจ้างขั้นต่ำที่ทางราชการกำหนด

สำหรับปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งประกอบด้วยด้านความเป็นอยู่ทางร่างกาย ด้านความอบอุ่นของครอบครัว และด้านคุณธรรม จริยธรรมต่างกัน พนักงานในสถานประกอบการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานแต่ละคนมีความเป็นอยู่ทางร่างกายแตกต่างกันไม่ว่าจะเป็นเรื่องการบริโภคอาหาร การพักผ่อน การอยู่ในสภาพแวดล้อม

ที่เหมาะสมเป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของพินยูดา แจ่มจันทร์ศรี (2548, หน้า 24 - 28) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตของประชาชนด้านชีวิตส่วนตัว ซึ่งได้แก่ สุขภาพ การพักผ่อน และนันทนาการ ส่วนชีวิตครอบครัว ได้แก่ ความผูกพันรักใคร่ในครอบครัว การมีเวลาทำกิจกรรมที่พึงพอใจร่วมกัน สำหรับชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความเครียด ความเหนื่อยล้าจากการทำงาน

สำหรับปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และด้านผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการต่างกัน พนักงานในสถานประกอบการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันทั้งนี้อาจเนื่องมาจากพนักงานมีระดับความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงานไม่เหมือนกัน ลักษณะงานที่ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ การเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของพนักงานต่างกัน อีกทั้งผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการที่ไม่เหมือนกัน คุณภาพชีวิตของพนักงานจึงต่างกันซึ่งสอดคล้องกับทัศนะของบัคและแบล็คเบิร์น (Bruce & Blackbum, 1992) ที่ได้ให้ทัศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ ความรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน พนักงานมีสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกันอีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1975, pp.11 - 21) ที่ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานประการหนึ่ง คือ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมโดยเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล ไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

1.3 การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชนมี 4 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัว ปัจจัยด้านชีวิตการทำงาน ระดับการศึกษา และอายุ ทั้งนี้เพราะปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวถือเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อคุณภาพชีวิต ปัจจัยด้านชีวิตส่วนตัวโดยเฉพาะด้านคุณธรรม จริยธรรมเป็นความดีที่มีอยู่ประจำใจของบุคคลที่มีมโนธรรมเป็นคุณค่าของชีวิตที่จะนำมาซึ่งความสงบสุขในชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทัศนาศาสตร์ (2549) ที่ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาปทุมธานี ผลการวิจัยพบว่าคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาด้านมีคุณธรรม จริยธรรม ด้านมีความพอเพียงในชีวิตอยู่ในระดับมีมากที่สุด สำหรับความอบอุ่นของครอบครัวนั้นก็นับเป็นปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน เพราะครอบครัวเป็นสถาบันที่เล็กที่สุดและมีความสำคัญมากที่สุดในสังคม ความรักความอบอุ่นและความเข้าใจกันของสมาชิกในครอบครัวเป็นรากฐานที่สำคัญของการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยตามแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง (คณะทำงานพัฒนาคุณภาพชีวิต สาธารณสุขและคุ้มครองผู้บริโภค, 2552) ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนา “ครอบครัวเข้มแข็ง” ด้วยการปลูกฝังค่านิยมของครอบครัวอบอุ่น โดยให้การศึกษาเพื่อให้บุคคลในครอบครัวเห็นความสำคัญของการสื่อความรัก ความเข้าใจต่อกัน สำหรับปัจจัยด้านความเป็นอยู่ทางด้านร่างกาย ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน เนื่องจากเป็นความต้องการพื้นฐานในลำดับแรกที่เป็นความต้องการทางด้านร่างกาย ส่วนปัจจัยด้านชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานใน

สถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน ได้แก่ สภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์และการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เป็นความต้องการในขั้นที่ 2 และ 3 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow, 1954, p.236)

สำหรับระดับการศึกษาเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน เนื่องจากการศึกษามีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต การศึกษาจะพัฒนาสติปัญญาของบุคคลให้ดีขึ้นแล้วให้เจริญยิ่งขึ้น และยังช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ ความคิด นำมาแก้ไขปัญหาในการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม และนำมาประกอบอาชีพได้อันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของบุญญาณี บุญมา (2548) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตประการหนึ่ง คือ ระดับการศึกษา

ส่วนอายุนั้นเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการอุตสาหกรรมเอกชน ในทางลบ หมายถึง เมื่อพนักงานยังมีอายุน้อยคุณภาพชีวิตจะดี และเมื่อพนักงานมีอายุมากขึ้นคุณภาพชีวิตจะลดลง เนื่องจากอายุมากขึ้นสภาพร่างกายจะเสื่อมโทรมลงตามวัย ความสามารถของร่างกายน้อยลง อาจมีโรคประจำตัวต้องรักษาทำให้ไม่ค่อยมีความสุขทางกายดังนั้นคุณภาพชีวิตจะลดลง ส่วนทางด้านจิตใจอาจวิตกกังวลมากขึ้น มีความหวั่งใยในครอบครัวมากขึ้นจึงทำให้คุณภาพชีวิตลดลง

## 2. ข้อเสนอแนะ

### 2.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

2.1.1 สถานประกอบการควรให้เวลาหยุดพักระหว่างการทำงานและเพิ่มเวลาพักเที่ยง ให้พนักงานได้ผ่อนคลายเพื่อเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น

2.1.2 สถานประกอบการควรจัดหากิจกรรมต่างๆ ที่พนักงานและสมาชิกในครอบครัวได้มีโอกาสอยู่ร่วมกันและทำกิจกรรมร่วมกัน เพื่อสนับสนุนครอบครัวเข้มแข็ง

2.1.3 ผู้ประกอบการควรส่งเสริมปัจจัยด้านชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะด้านสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีการอบรมด้านความปลอดภัยแก่พนักงานมากขึ้น

2.1.4 สถานประกอบการควรเพิ่มผลประโยชน์ตอบแทนและสวัสดิการแก่พนักงานให้มากขึ้น เช่น ค่ารักษาพยาบาล และสวัสดิการต่างๆ ที่ครอบคลุมไปถึงครอบครัวของพนักงาน

2.1.5 สถานประกอบการควรสนับสนุนให้พนักงานได้มีการออกกำลังกายและได้รับนันทนาการที่ดี เช่นการเล่นดนตรี งานอดิเรกต่างๆ การประกอบกิจกรรมการกุศล เพื่อให้พนักงานมีความสุขกาย มีพละนาามัยที่สมบูรณ์

### 2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.2.1 ควรศึกษาความต้องการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการเอกชน

2.2.2 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการเอกชน

2.2.3 ควรศึกษาการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของพนักงานในสถานประกอบการเอกชน ตามประเภทอุตสาหกรรมจังหวัดต่างๆ ที่มีการจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจ

## เอกสารอ้างอิง

- ทัศนาศ แสงศักดิ์. (2549, มิถุนายน - ตุลาคม). วิจัยเรื่องคุณลักษณะที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา. วารสารศึกษาศาสตร์, 18 (1), 45 - 46.
- นครนันทบุรี, เทศบาล. (25 ธันวาคม 2552). **สรุปผลการประชุมเชิงปฏิบัติการ**. จำนวน 1 หน้า. แหล่งที่มา URL: [Online]. Available: <http://www.nakornnont.com/relay/picturee.php?id=179>.
- พินยุดา แจ่มจันทร์ศรี. (2538). ศึกษาเรื่องผลกระทบจากปัญหาจรรยาบรรณต่อคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเขตกรุงเทพมหานคร ศึกษาเฉพาะกรณีกรมประชาสัมพันธ์ในราชการบริหารส่วนกลาง. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, คณะกรรมการ. (14 ธันวาคม 2551). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ.2550 - 2554)**. จำนวน 1 หน้า. แหล่งที่มา URL: [Online]. Available: <http://www.ldd.go.th/Thaihtml/05022007/PDF/PDF01/005.pdf>.
- พัฒนาคุณภาพชีวิตสาธารณสุขและคุ้มครองผู้บริโภค, คณะทำงาน. (2552). **ข้อเสนอนโยบายการพัฒนาคุณภาพชีวิตคนไทยและกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ**. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- รติยา นิตย์กริมย์. (2548). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายปฏิบัติการเขต 2 ฝ่ายปฏิบัติการ 2 ภาคเหนือ กรุงเทพฯ บริษัท ซีพี เซเว่นอีเลฟเว่น จำกัด**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- รัญญาณี บุญมา. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา**. วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- สำนักงานปลัดกระทรวงแรงงาน กระทรวงแรงงาน. (2551, มกราคม - มีนาคม). **สถานการณ์แรงงาน**. สถานการณ์แรงงาน ไตรมาส 1 ปี 2551, 4 (1), 37 - 38.
- แรงงานจังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2552). **ฐานข้อมูลสถานประกอบการธุรกิจในจังหวัดนนทบุรี**. นนทบุรี: เอกสาร จำนวนสถานประกอบการ.
- สถิติจังหวัดนนทบุรี, สำนักงาน. (2550). **สำมะโนอุตสาหกรรม พ.ศ.2550 จังหวัดนนทบุรี**. นนทบุรี: สำนักงานสถิติแห่งชาติ.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ, สำนักงาน. (2542). **การจัดประเภทอุตสาหกรรมตามกิจกรรมทางเศรษฐกิจทุกประเภทตามมาตรฐานสากล**. กรุงเทพฯ: สำนักงานกฤษฎีกา.
- Bruce, W. M. & Blackburn, J. W. (1992). **Balancing Job Satisfaction & Performance: A Guide for Human Resource Professionals**. Westport: Quorum Books.
- Maslow, A. H. (1954). **Motivation and Personality**. New York: Harper.
- Walton, R. E. (1975). **Quality of Work Life: What Is It**. New York: Mc Graw-Hill.