

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์

นายวิวัฒน์ นีซัง¹ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุรางค์ เทพศิริ²

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้านของพนักงานระดับปฏิบัติการ และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ครั้งนี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำนวน 261 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Samples t-test, One-way ANOVA และ Least Significant Difference (LSD)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18-22 ปี อายุงาน 2-5 ปีรายได้ 8,001-15,000 บาทและมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย การวัดผลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 8 ด้าน โดยพนักงานบริษัทมีความภูมิใจในการทำงานร่วมกับองค์กรอยู่ในระดับมาก ขณะด้านอื่น ๆ อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ลักษณะการบริหารงานและภาวะอิสระจากงาน

เมื่อวัดถึงปัจจัยสาเหตุที่กำหนดความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน

QUALITY OF WORK LIFE OF OPERATIONAL STAFF OF C.B. PAINT LIMITED PARTNERSHIP

Mr. Wiput Neesang and Assistant Professor Surang Thepsiri

ABSTRACT

The objectives of the independent study were to investigate the level of quality of work life in 8 dimensions of the operational staff, and to compare the quality of life of the operational staff of C B Paint Limited Partnership, classified by demographic data. The sample used in the study comprised 261 operational staff of C B Paint Limited Partnership. The questionnaire was used as the data gathering tool, and the data were analyzed through descriptive statistics which included Percentage, Means, and Standard Deviation, as well as inferential statistics, which consisted of Independent Samples t-test, One-way ANOVA, and Least Significant Difference (LSD).

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

² อาจารย์ประจำคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

The results of study showed that most of the respondents were female between 18-22 years old, had 2-5 years of work experience, earned an income of 8,001-15,000 Bath, attained less than a high school education, and had overall quality of life of at a moderate level. When each aspect of the quality of life was examined, it was found that the aspect of organizational pride was at a high level.

The results of hypothesis testing indicated that the operational staff with different gender, average monthly income had no differences in the opinion concerning overall quality of life, however, the operational staff with different age, work experience, and level of education had differences in the opinion concerning overall quality of life at 0.05 level of significance.

Keyword: quality of work life

บทนำ (Introduction)

ในการประกอบธุรกิจนั้นเป็นที่ทราบกันดีว่า ผู้ประกอบการทั้งหลายต่างก็ต้องพยายามแข่งขันกันโดยเฉพาะธุรกิจที่ดำเนินกิจการประเภทเดียวกัน ต่างก็พยายามทำยอดขายของตนให้สูง กว่าคู่แข่ง พยายามตอบสนองความต้องการของลูกค้า และขยายตลาดให้มากขึ้น เพื่อความความสามารถในการทำกำไร และขณะเดียวกันก็ต้องประหยัดค่าใช้จ่ายในการผลิตสินค้าอีกด้วย ซึ่งในปัจจุบันธุรกิจต่าง ๆ มีการเติบโตและแข่งขันกันอย่างมากมายจากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับนักธุรกิจสถาบันและสมาคมธุรกิจในสาขาต่าง ๆ ทั่วประเทศจำนวน 285 รายในช่วงไตรมาส 2 ปี 2555 และผลสำรวจความเชื่อมั่นผู้ประกอบการ (Business Sentiment Survey) พบว่าภาวะธุรกิจในไตรมาส 2 ปี 2555 พื้นตัวต่อเนื่องธุรกิจส่วนใหญ่สามารถกลับมาผลิตได้ตามปกติและเร่งผลิตเพื่อตอบสนองความต้องการและสะสมสินค้าคงคลัง อย่างไรก็ตามธุรกิจส่งออกเริ่มได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศยูโรในปลายไตรมาสส่งผลให้การผลิตหดตัว สำหรับในไตรมาส 3 ปี 2555 ภาวะธุรกิจมีแนวโน้มขยายตัวชะลอลงโดยแรงขับเคลื่อนหลักยังมาจากการบริโภคและการลงทุนที่ขยายตัวต่ออย่างไรก็ดีธุรกิจส่งออกและที่เกี่ยวข้องกับการส่งออกได้รับผลกระทบจากวิกฤตเศรษฐกิจในกลุ่มประเทศยูโรชัดเจนขึ้น (ที่มา : ฝ่ายนโยบายเศรษฐกิจการเงินสายนโยบายการเงินธนาคารแห่งประเทศไทย) จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นว่า ภาพรวมของเศรษฐกิจและธุรกิจมีการแข่งขันและขยายตัวกันอย่างต่อเนื่อง ดังนั้นการจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้นั้นขึ้นอยู่กับปัจจัยทั้ง 4 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) การบริหาร (Management) นั้นเองซึ่งปัจจัยด้านคน (Man) หรือทรัพยากรมนุษย์นั้นถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่ง เพราะมนุษย์เป็นผู้ดำเนินธุรกิจหรือกิจการและเป็นกลไกขับเคลื่อนให้ธุรกิจดำเนินไปตามเป้าหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือบริษัทที่วางไว้อย่างสูงสุดนั่นเอง

ทุกองค์กรควรให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทุกคนถ้าพวกเขาได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างพอเพียง จะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน จะเป็นแรงจูงใจให้พวกเขาเกิดการทุ่มเทความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และทำให้เกิดความรู้สึกมีส่วนร่วมในงาน ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี ส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ประกอบไปด้วยปัจจัยต่าง ๆ ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน 5) ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน 6) ด้านลักษณะการบริหารงาน 7) ด้านภาวะอิสระจากงานและ 8) ด้านความภูมิใจองค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากปัจจุบันผู้ศึกษาค้นคว้าปฏิบัติงานอยู่ห่างห้วงส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ประกอบธุรกิจทางด้านชิ้นส่วนรถยนต์ซึ่งเปิดดำเนินงานในประเทศไทยมาทั้งหมด 15 ปี มีพนักงานทั้งสิ้น 738 คน แบ่งเป็นพนักงานสำนักงาน 78 คน และพนักงานระดับปฏิบัติการ 660 คนได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเป็นอย่างยิ่งโดยเฉพาะในฐานะที่เป็นทรัพยากร และศูนย์กลางของการพัฒนาองค์กรที่มีค่าของห่างห้วงส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ที่ซึ่งจะเคลื่อนในองค์กรก้าวหน้า ทันสมัยและประสบความสำเร็จในยุคโลกาภิวัตน์นี้ ผู้ศึกษาจึงได้สนใจที่จะศึกษาค้นคว้าเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห่างห้วงส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ เพื่อจะได้ทราบถึงความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อที่จะได้นำข้อมูลไปประกอบการวางแผนยกระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในห่างห้วงส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ จำแนกตามข้อมูลด้านประชากรศาสตร์

ประโยชน์ที่จะได้รับ

1. ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 8 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
2. เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพของพนักงานระดับปฏิบัติการของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์
3. เป็นแนวทางการปรับปรุงและการพัฒนาองค์กร ของห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ต่อไป

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methodology)

ผู้วิจัยได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจากพนักงานในระดับปฏิบัติการในห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ทั้งหมด 261 คนโดยใช้ระยะเวลาเก็บข้อมูลและทำการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นเวลา 2 เดือน คือ ช่วงเดือนธันวาคม 2555 - มกราคม 2556

สมมติฐานการวิจัย

1. เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์) ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
5. ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

สถานภาพของบุคคลากร

1. เพศ
2. อายุ
3. อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์)
4. รายได้
5. ระดับการศึกษา



คุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน
7. ด้านภาวะอิสระจากงาน
8. ด้านความภูมิใจในองค์กร

(การเกิด อนันต์นาวิณสรณ์, 2552 : อ้างอิงจาก Huse and Cumming, Bruceand Blackburn และ Schermerhorn)
ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีการวิเคราะห์

1. การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากรและการกระจายของข้อมูล
2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้วิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานแต่ละข้อดังนี้
ลักษณะข้อมูลประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน รายได้ต่อเดือนระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ แตกต่างกันได้ ใช้วิเคราะห์สถิติแบบ Independent-Samples t-test และ One-way ANOVA F-test
3. ค่า F-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบความแปรปรวนของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปและทดสอบรายคู่ด้วยวิธีการของ LSD (Least Significant Difference)

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล (Result and Discussion)

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยด้านประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละพบว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 195 คนมีอายุระหว่าง 18 - 22 ปี จำนวน 70 คนอายุงาน 2-5 ปีจำนวน 133 คนรายได้ 8,001-15,000 บาทจำนวน 190 คน มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจำนวน 143 คน

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ส่วนนี้เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ แบ่งออกเป็นต่างๆ ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงานและด้านความภูมิใจองค์กร วิเคราะห์โดยการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) พบว่า

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.104 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.338 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.006 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.368 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านลักษณะการบริหารงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.902ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านภาวะอิสระจากงานโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.028 ระดับความสำคัญปานกลาง

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านความภูมิใจองค์กรโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ระดับความสำคัญมาก

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านความภูมิใจองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ค่าเฉลี่ยสูงสุด

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.866 ค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 เพศของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.2 อายุของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 18-22 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี 36-40 ปี 41 ปีขึ้นไป และพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.3 อายุงาน (ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ณ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์) ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ยระหว่าง 3เดือน-1 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุงานเฉลี่ยระหว่าง 2-5 ปี 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.4 รายได้ของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1.5 ระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05ซึ่งยอมรับสมมติฐาน เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติส่วนอื่น ๆ พบว่าไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี. บี. เพนท์ สามารถสรุปประเด็นสำคัญมาอภิปรายโดยแบ่งออกเป็น 8 ปัจจัย ได้ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.159 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีเพื่อนร่วมงานที่ดี มีน้ำใจ ช่วยเหลือกันและกัน มีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ค่อนข้างปลอดภัย องค์กรให้ความสำคัญกับสุขภาพของพนักงานโดยมีการตรวจสุขภาพประจำปีให้กับพนักงาน มีโอกาสได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติมความรู้ตามความเหมาะสม พนักงานมีความมั่นใจในความสามารถของตนเองในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย มีความภูมิใจในความสามารถของตนเองในงานที่ได้รับผิดชอบ มีความภูมิใจในงานที่ทำ มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงาน ถึงแม้ว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จะมีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับที่น้อยที่สุดแต่โดยรวมพนักงานจะเป็นผู้มีภูมิลำเนาอยู่ใกล้กับที่ทำงาน การเดินทางสะดวกสบาย และคุ้นเคยกับงานที่ทำอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานสามารถยอมรับในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบันได้ ซึ่งปัจจัยเหล่านี้อาจส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิไล มาบุญญ (2552) ซึ่งศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 141 คน พบว่า องค์กรประกอบ 8 ด้าน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันด้านลักษณะการบริหารงานด้านภาวะอิสระจากงานด้านความภูมิใจขององค์กร โดยภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.888 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผลตอบแทนบริษัทเมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นในลักษณะอุตสาหกรรมเดียวกันถือว่าอยู่ในระดับปานกลาง กล่าวคือมีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าและมีบริษัทอื่นที่ให้ค่าตอบแทนมากกว่า แต่ในสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันรายได้ที่ได้รับอาจยังไม่สอดคล้องกับค่าครองชีพ ทั้งนี้หากบริษัทมีการพิจารณาด้านสวัสดิการอื่น ๆ ของบริษัทให้ดีกว่านี้ อาจจะทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงานมากขึ้น ซึ่งอาจจะส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังคำกล่าวของเสนาะ ตีเยาว์ (2536 : 18) ว่าการกำหนดค่าตอบแทนที่เหมาะสมจะสร้างความมั่นคงให้กับองค์กรและสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับบุคลากร

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.105 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าปัจจุบันบริษัทได้ให้ความสำคัญกับการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม ในสถานที่ทำงานโดยทางบริษัทมีนโยบายความปลอดภัยอย่างชัดเจน ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/TS16949 มีการจัดให้มีอุปกรณ์ป้องกันอันตรายในการทำงาน เช่น หน้ากากกันสารเคมี เพื่อลดอันตรายที่เกิดกับจมูกจากการพ่นสีเป็นเวลานาน มีการตรวจวัดสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น แสง เสียง

อุณหภูมิ เป็นต้น มีระบบสัญญาณเตือนภัยเมื่อเกิดไฟไหม้ มีการซ่อมอพยพหนีไฟเป็นประจำทุกปี และมีการตรวจสอบสภาพพนักงาน ซึ่งการกระทำดังกล่าวเป็นทั้งผลดีในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ได้ตั้งค่ากล่าวของสมพงษ์ เกษมสิน (2526 : 18) ว่าการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของพนักงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะส่งเสริมและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์กร

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคล อยู่ระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.339 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานรายวันจะไม่มีโอกาสไปฝึกอบรมภายนอกมากนักแต่พนักงานก็พอใจที่ได้มีโอกาสเรียนรู้เทคนิคการทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอเมื่อมีโอกาส ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยเสริมสร้างทักษะและพนักงานสามารถนำความรู้ที่ได้มาใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนพนักงานรายเดือนซึ่งทำงานที่เกี่ยวข้องกับทางด้านเทคโนโลยี ซึ่งปัจจุบันองค์กรมีเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาทำการผลิตสินค้าอยู่เป็นประจำ จะได้รับการส่งเสริมพัฒนาความรู้เสมอทั้งในและต่างประเทศ ทั้งนี้เพื่อความอยู่รอดและความเจริญก้าวหน้าขององค์กร ตั้งค่ากล่าวของกุลธนา ธนาพงศธร (2526 : 18) ว่าความสำคัญของบุคลากรถือได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่จะนำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรือง หรือเสื่อมโทรมลงได้ ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคคล เพราะจะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นซึ่งจะส่งผลให้ได้ผลงานสูงขึ้น

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.006 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการจึงทำให้ส่วนใหญ่มีโอกาสน้อยกว่าหัวหน้าในการทำงานน้อย แต่ทั้งนี้องค์กรก็มีนโยบายปรับค่าจ้างให้พนักงานเป็นประจำอยู่ทุกปีอยู่แล้ว ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบอร์กที่ว่า ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานจะเป็นปัจจัยกระตุ้นให้บุคคลในองค์กรเกิดความพึงพอใจและเพิ่มแรงจูงใจมากขึ้น

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.367 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ดีต่อผู้ร่วมงาน มีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ประกอบกับผู้บริหารมีเจตนาธรรมให้พนักงานในองค์กรทำงานอย่างมีความสุข และมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมการทำงานร่วมกัน เพิ่มความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานเป็นประจำทุกปีแม้ว่าจะไม่บ่อยนักก็ตาม

ด้านลักษณะการบริหารงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.900 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชาใช้อำนาจในการสั่งงาน มีความรู้สึกที่ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานน้อย และพนักงานรู้สึกว่าบรรยากาศขององค์กรขาดความเสมอภาคและเป็นธรรม

ด้านภาวะอิสระจากงาน อยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.027 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่จะต้องปฏิบัติตามคำสั่งของหัวหน้างานอย่างเคร่งครัด เพื่อไม่ให้งานที่ผลิตเกิดความผิดพลาด แต่ทั้งนี้หัวหน้างานโดยส่วนใหญ่ก็เปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการที่จะทำให้บริษัทดีขึ้นได้ไม่ปิดกั้น และองค์กรยังมีคณะกรรมการและสวัสดิการที่จะมีการประชุมทุก ๆ เดือน เพื่อพูดคุยกับพนักงานกับพนักงานทุกระดับทุกแผนก เกี่ยวกับเรื่องทั่วไปขององค์กรตลอดจนเสนอแนะความต้องการของพนักงาน

ด้านความภูมิใจองค์กร อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.646 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานปฏิบัติงานโดยส่วนใหญ่ มีความรู้สึกรักองค์กรนี้มีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ และพนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานอยู่ในองค์กรนี้

เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคล

เพศของพนักงานที่มีแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมไม่แตกต่างกันซึ่งแสดงว่าเพศไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่า ไม่ว่าเพศหญิงหรือเพศชาย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานคล้ายคลึงกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาคคุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังจากนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติศึกษารณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงานของจันทร์ศรี เกษียรพรมราช (2549) ที่พบว่าเจ้าหน้าที่ของสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะบริษัททำธุรกิจลักษณะซื้อมาขายไป ไม่เน้นการใช้แรงงาน จึงทำให้เพศชายและเพศหญิงไม่รู้สึกถึงความแตกต่างเรื่องเพศต่อลักษณะการทำงาน

อายุของพนักงานที่มีแตกต่างกันคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 18-22 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี, 36-40 ปี, 41 ปีขึ้นไปและพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 23-27 ปีมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในภาพรวมแตกต่างจากพนักงานที่มีอายุเฉลี่ยระหว่าง 28-33 ปี อธิบายได้ว่า พนักงานอายุน้อยไม่ชอบกฎระเบียบต่างกันแล้วอยู่ในระบบการบริหารงานเดียวกัน ถือกฎระเบียบในการปฏิบัติงานที่เหมือนกัน มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่คล้ายคลึงกัน จึงทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

อายุงานของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันชี้ให้เห็นว่า เมื่อพนักงานได้ทำงานให้กับองค์กรแล้วประสบการณ์ในการทำงานจะเพิ่มขึ้นตามระยะเวลาทำให้พนักงานได้เรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรและเข้าใจถึงความต้องการและวัฒนธรรมขององค์กรเพิ่มมากขึ้น ทำให้ในแต่ละช่วงเวลาความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจะแตกต่างกันไป ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของสุนีย์ มหาพรหม (2536) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน พนักงานจะรู้สึกว่ามีตนเองทุ่มเทความพยายามให้กับงานและสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้แล้วและจะได้รับความก้าวหน้า นำมาซึ่งเกียรติยศ การยอมรับและผลตอบแทนต่าง ๆ และตราบไต่ที่บุคคลยังมีความหวังว่าตนเองจะก้าวหน้ายิ่งขึ้นมีกำลังใจที่จะฝ่าฟันอุปสรรคในการปฏิบัติงานนั้น ๆ และทุ่มเทให้กับงาน แต่หากผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ตนเองไม่มีโอกาสที่จะก้าวหน้าก็ย่อมขาดกำลังใจในการทำงาน ไม่รักงาน

รายได้ของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่ารายได้ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 8,001-15,000 บาท รองลงมาคือรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท ซึ่งเป็นรายได้เฉลี่ยต่อเดือนใกล้เคียงกัน พนักงานที่มีรายได้ต่ำส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตจึงไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งแสดงว่าระดับการศึกษามีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน อธิบายได้ว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย รองลงมาคือมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ซึ่งทำให้ระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายมีคุณภาพชีวิตต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. ผลมาจากพนักงานส่วนใหญ่จะมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายจะเป็นพนักงานฝ่ายผลิตต้องใช้แรงงาน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จะทำหน้าที่ตรวจสอบคุณภาพชิ้นงานที่ผลิต งานที่ทำค่อนข้างที่จะสบายกว่า จึงมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางดังนั้น ผู้ศึกษาค้นคว้าจึงใคร่ขอเสนอแนวทางเพื่อเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน ดังนี้

ข้อเสนอแนะสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางแต่เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบแต่ละด้านแล้วพบว่าด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่าด้านอื่น ๆ ดังนั้นองค์กรควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา โดยควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการมีเงินเหลือเก็บไว้ในยามฉุกเฉินของพนักงาน โดยการตั้งเป็นกองทุน การออมทรัพย์ในหน่วยงาน หรือมีเงินช่วยเหลือให้พนักงานกู้ยืมในยามฉุกเฉิน เป็นต้น

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะองค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ เสียงควรมีการควบคุมเสียงไม่ให้เกิดมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (PPE) อากาศมีการถ่ายเทเหมาะสมกับการทำงาน ปรับปรุงอุณหภูมิในการทำงานให้เหมาะสมกับการทำงาน รวมถึงมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลองค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนพนักงานระดับปฏิบัติการให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่และก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมีการมอบทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในการพิจารณาประเมินความสามารถเพื่อเลื่อนตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นองค์กรควรมีเกณฑ์ในการพิจารณาอย่างชัดเจนเป็นมาตรฐานและเป็นธรรม โดยเปิดเผยให้พนักงานทราบถึงเกณฑ์ในการพิจารณาดังกล่าว เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกว่าการได้รับการพิจารณาในการเลื่อนตำแหน่งเป็นไปอย่างยุติธรรมและมีโอกาสทัดเทียมกับบุคคลอื่น ๆ

ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และการทำงานร่วมกันควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถเข้าร่วมเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

ด้านลักษณะการบริหารงานลักษณะการบริหารงานที่ดี พนักงานควรมีส่วนร่วมในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม และทัดเทียมกับพนักงานคนอื่น ๆ

ด้านภาวะอิสระจากงานองค์กรควรมีการจัดหากิจกรรม อุปกรณ์ ตลอดจนสถานที่เพื่อให้พนักงานระดับปฏิบัติการสามารถทำกิจกรรมหลังเลิกงาน เพื่อให้คลายเครียดจากงานที่ทำอยู่

ด้านความภูมิใจองค์กร ถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความภูมิใจองค์กรอยู่ในระดับมาก แต่เพื่อให้อยู่ในระดับมากที่สุด องค์กรควรมีการปลูกจิตสำนึกที่ดีต่อพนักงาน เพื่อให้มีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ความรู้สึกดังกล่าวจะทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการเกิดความภาคภูมิใจ รู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และภาคภูมิใจเสมอเมื่อต้องบอกผู้อื่นว่าเป็นพนักงานของบริษัท

ข้อเสนอแนะสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics)

ข้อเสนอแนะด้านอายุองค์กรควรให้ความสำคัญกับพนักงานที่มีอายุเฉลี่ย 28-41 ปีขึ้นไปโดยการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางกายภาพให้เหมาะสมกับอายุของพนักงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานที่มีอายุ 40 ปีขึ้นไป ทางองค์กรก็ควรมีการพิจารณาลักษณะการทำงานที่สะดวกสบายให้กับพนักงานที่มีอายุมาก

ข้อเสนอแนะด้านอายุงาน องค์กรควรมีเพิ่มสวัสดิการวันลาพักร้อนโดยมีอัตราของจำนวนวันให้เพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ ด้วยอ้างอิงจากอายุงาน ตัวอย่างเช่น พนักงานนายเอ อายุงาน 3 ปี วันลาพักร้อนปกติ 6 วันต่อปี และองค์กรควรเพิ่มวันลาพักร้อนพิเศษให้อีกจำนวน 3 วัน รวมทั้งหมด 9 วันต่อปี

ข้อเสนอแนะด้านระดับการศึกษา องค์กรควรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายให้มีการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิการศึกษาใหม่และก้าวไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น โดยอำนวยความสะดวกในการลาไปเรียนหรือสอบ ตลอดจนมีการมอบทุนสนับสนุนสำหรับการศึกษาต่อ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในอนาคต

1. ศึกษาในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกจากประชากรที่ต้องการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเฉพาะกลุ่มในแต่ละแผนกขององค์กร
2. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานจากการปรับขึ้นค่าแรงขั้นต่ำ 300 บาท
3. ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลกระทบต่อแรงงานต่างด้าวที่จะเข้ามาทำงานในประเทศไทยหลังจากมีการเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

บทสรุป (Conclusion)

ผลการศึกษาพบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมีอายุระหว่าง 18-22 ปี อายุงาน 2-5 ปี รายได้ 8,001-15,000 บาท และมีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายโดยมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถบุคคลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านลักษณะการบริหารงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ด้านภาวะอิสระจากงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านความภูมิใจองค์กรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานที่มีเพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เอกสารอ้างอิง (Reference)

การเกิด อนันต์นาวิณุสรณ์. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในกลุ่มอุตสาหกรรมสุรินทร์ทางค์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศรีปทุม วิทยาเขตชลบุรี.

กุลธนา ธนาพงศธร. 2526. การบริหารงานบุคคล. นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

จันทร์ศรี เกษียรพรมราช. 2549. คุณภาพชีวิตของเจ้าหน้าที่ในการทำงานภายหลังการนำนโยบายการปฏิรูประบบราชการมาปฏิบัติ : ศึกษากรณีสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.

วีณา มากบุญ. 2552. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทผลิตอุปกรณ์
สื่อสารโทรคมนาคมในจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยบูรพา.
สุนีย์ มหาพรหม. 2536. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงาน การบริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์การบริหาร
การพยาบาล. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
สมพงษ์ เกษมสิน. 2526. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช. สรวงสวรรค์.
เสนาะ ตีเยาว์. 2536. สุขภาพและความปลอดภัย ใน เอกสารการสอนชุดวิชา การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 2.
นนทบุรี : โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

