

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี  
คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)  
QUALITY OF EMPLOYEES' WORK LIFE OF KCG CORPORATION  
COMPANY LIMITED (HEAD OFFICE)

วราภรณ์ หมายเจริญ  
สาขาการบัญชี คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Waraporn Mayjaroen  
Email: Bowie.bee@gmail.com

Master of Business Administration in Accountancy, Ramkhamhaeng University,  
Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1.) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) 2.) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคล

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น สังกัดสำนักงานใหญ่ จำนวน 210 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) ทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบใช้สถิติการทดสอบแบบ t-test ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

ผลการวิจัยพบว่า 1.) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด จำนวน 210 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 76.7 มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 36.7 มีสถานภาพโสด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 56.2 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 174 คน คิดเป็นร้อยละ 82.9 มีระยะเวลาในการทำงาน ต่ำกว่า 3 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.0 มีรายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 40.0

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการทำงาน

และการดำเนินชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม ตามลำดับ

3.) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ; บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1.) To study the level of quality of employees' work life of KCG Corporation Company Limited (Head Office), 2.) To compare the quality of employees' work life of KCG Corporation Company Limited (Head Office), classified by personal factors.

The sample of this study was 210 monthly employees' at KCG Corporation Company Limited (Head Office). A questionnaire was used as a tool for data collection. Data collected were then analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean ( $\bar{X}$ ) and standard deviation (SD). The hypothesis testing was conducted with t-test and One-way ANOVA. A pairwise comparison was conducted using LSD method.

The results of this study indicated that 1.) Of all respondents 210, most of them were female 161 people, representing 76.7%. Most of them were not over 30 years 77 people, representing 36.7%. Most of them were single 118 people, representing 56.2%. Most of them graduated with a bachelor's degree 174 people, representing 82.9%. Most of them had less than 3 years of work experience 61 people, representing 29.0%. Most of them earned monthly income of 20,000-30,000 baht 84 people, representing 40.0%.

2.) Overall quality of work life the respondents was at a high level. When individual aspects were considered, an aspect with the highest mean was work participation and relationship with others, followed by sufficient and fair salary and compensation, organizational democracy, work and life balance, opportunity for work progress and security, safe and hygienic environment, and participation and contribution to society, respectively.

3.) Hypothesis testing results indicated that the respondents with different age had different quality of work life with a statistical significance level of 0.05.

**Keywords:** Quality of Working Life; KCG Corporation Company Limited.

## บทนำ

การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตคนเรา คนเราใช้เวลาส่วนใหญ่ไปกับการทำงาน เช่น การทำงานในสำนักงาน การทำงานในโรงงานและที่อื่นๆ อีกมากมาย ซึ่งการที่คนเราทำงานนั้นก็เพื่อผลตอบแทน เพื่อการดำรงชีวิตในแต่ละวันและเพื่อใช้จ่ายในอนาคต ซึ่งองค์ประกอบการทำงานนั้นก็หลากหลายอย่างที่ทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จและไม่ประสบผลสำเร็จ เช่น การศึกษา ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ความสามารถเฉพาะทางในแต่ละอาชีพ เช่น งานประกอบโรคศิลป์ งานด้านบัญชี งานด้านวิศวกรรม งานศิลปะ งานซ่อม งานสร้าง ต่างๆ ก็จะมีองค์ประกอบการทำงานที่แตกต่างกัน ผลตอบแทนแตกต่างกันและคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ยังมีองค์ประกอบพื้นฐานของครอบครัวที่จะเป็นตัวแปรทำให้แต่ละคนมีความแตกต่างกันในด้านความสามารถในการศึกษา ความพร้อมในการประกอบอาชีพการทำงานโดยจะเห็นได้จากคนที่มีพื้นฐานทางครอบครัวที่ดี จะทำให้มีความคิดและการแสดงออกที่แตกต่างกันออกไปซึ่งมีผลต่อคุณภาพชีวิต

ปัจจัยทางด้านสังคมปัจจุบันที่เปลี่ยนจากสังคมเกษตรกรรมมาเป็นสังคมเมือง สังคมอุตสาหกรรมมีการกระจุกตัวรวมกันในเมืองและนิคมอุตสาหกรรม และสังคมวัตถุนิยม การอยู่รวมกันเป็นครอบครัวเล็กๆ ไม่เป็นครอบครัวใหญ่เหมือนแต่ก่อน มีความเห็นแก่ตัวมากขึ้นสังคมวัฒนธรรมต่างๆ เริ่มเปลี่ยนไป ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานก็เปลี่ยนไปด้วย มีความเร่งรีบในการทำงาน การบริโภคอาหาร และสิ่งอำนวยความสะดวก การเดินทางไปทำงาน สภาพแวดล้อม การซื้อบ้าน ซื้อรถ ต่างๆ เหล่านี้ต่างมีผลต่อการดำรงชีวิตและมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสิ้น

ดังนั้น จึงเป็นที่มาในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ซึ่งมีลักษณะงานของแต่ละคน แต่ละแผนก แต่ละฝ่ายงานแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตของแต่ละคนแตกต่างกันไป ผู้วิจัยจึงจะมาทำการศึกษาค้นคว้าคุณภาพชีวิตของพนักงานใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ว่าเป็นอย่างไรบ้าง ได้รับผลกระทบอะไรจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ เหล่านี้มากน้อยเพียงใด และเราจะสามารถพัฒนาปรับปรุง ส่วนใดได้บ้างเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานที่ทำงานนั้น ไม่ได้เป็นเรื่องของหน่วยงานเพียงอย่างเดียว หากแต่เป็นเรื่องของความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างหรือฝ่ายองค์กร และฝ่ายลูกจ้างหรือพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน

## วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคล

### สมมติฐานในการวิจัย

1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
3. ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
4. รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกันคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

### ขอบเขตงานวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการศึกษา ดังนี้

#### ขอบเขตทางด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสได้รับความพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต และด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม

#### ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) มีจำนวนประชากร 438 คน (ที่มา : ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ วันที่ 15 มีนาคม 2563 ) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง ด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 210 คน

#### ขอบเขตระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน มีนาคม – พฤษภาคม 2563

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)
2. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบาย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อให้เกิดความพึงพอใจเหมาะสมกับความต้องการทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานยิ่งขึ้น

### กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ศึกษาค้นคว้าโดยรวบรวมข้อมูล บทความ ทฤษฎีต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และในส่วนการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของ Richard E.Walton, (1973, pp. 12-18) จึงได้กรอบแนวคิดดังนี้

#### ตัวแปรตาม

#### ตัวแปรอิสระ

##### ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพ
4. ระดับการศึกษา
5. ระยะเวลาในการทำงาน
6. รายได้ต่อเดือน



##### คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1. ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร
7. ด้านความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต
8. ด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม

ที่มา : Richard E. Walton, (1973, pp.12-18)

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Arthur (1981) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต หมายถึง ความรู้สึกทางจิตวิทยาของบุคคลต่อสภาวะความเป็นอยู่ (Well-Beings) หรือความสุขโดยรวม (Whole Happiness) ซึ่งเป็นความพึงพอใจต่อชีวิตหรือมีแนวโน้มต่อชีวิตในทางบวก

Davis (1977) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับสิ่งแวดล้อม โดยส่วนรวมในการทำงานของเขา และเน้นที่มิติเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักจะถูกกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐศาสตร์ในการออกแบบการทำงาน

Dubrin (1981) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

ดำรง พอค้า (2547, หน้า 9) ได้ให้แนวคิดว่าการที่จะพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อที่จะสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กร คือ วิธีการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ (2547, หน้า 19) คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ตนเอง

#### **องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ตามหลักการของ Richard E. Walton (Criteria For Quality Of Working Life) ได้แบ่งไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate And Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe And Healthy Environment)
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development Of Human Capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง (Growth And Security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (The Total Life Space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance)

#### **ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน**

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยา ชื่อ อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) มองว่า ความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้น จากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับที่สูงขึ้นต่อไป

ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฮิร์ชเบิร์ก (Two Factors Theory) ทฤษฎีสองปัจจัย เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ ที่ได้รับความสนใจ และเป็นที่ยอมรับอย่างแพร่หลาย เป็นที่ยอมรับกันมานาน ทฤษฎีการจูงใจ - ค้ำจุน (The Motivation Hygiene Theory) ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2542, หน้า 417) อธิบายว่า เฮิร์ชเบิร์ก ได้สร้างทฤษฎีขึ้นมาจากการศึกษาสาเหตุของความพอใจในงาน และความไม่พอใจในงานของวิศวกร และพนักงานบัญชีในโรงงานที่เมืองพิตเบิร์ก จำนวน 200 คน โดยวิธีการสัมภาษณ์ และในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ยังพบว่า ความต้องการทางด้านบริหารงานบุคคล สามารถจำแนกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ ดังนี้

กลุ่มแรกเฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ แรงจูงใจภายในที่เกิดขึ้นจากงานที่ทำ เช่น ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ฯลฯ ปัจจัยจูงใจ เหล่านี้ทำให้บุคคลเกิดความชื่นชม ยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้าตอบสนองปัจจัย เหล่านี้ของผู้ปฏิบัติแล้ว จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงานจนสุดความสามารถ และช่วยเพิ่มประสิทธิภาพของงานได้

กลุ่มที่สอง เฮิร์ชเบิร์ก เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับ สิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ซึ่งเป็นปัจจัยที่ลดความไม่พอใจในงาน อันจะทำให้คนทำงานได้เป็นปกติในองค์การเป็นเวลานาน ปัจจัยเหล่านี้ไม่ถือว่าเป็นสิ่งจูงใจในคนทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้คนทำงานสุขสบายมากขึ้น ป้องกันไม่ให้เกิดผลออกจากงาน หากปัจจัยนี้ไม่มีในงาน หรือจัดทำไว้ไม่ดี จะทำให้ขวัญและกำลังใจในการทำงานของคนทำงานไม่ดี

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ณิศาทิรา ม่วงคำ (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เจ้าหน้าที่ อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ โดยการศึกษาวิจัยนี้เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยและศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต โดยเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมคือแบบสอบถาม โดยกลุ่มตัวอย่าง 286 คน จากการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่าง เพศชาย อายุ 35 ปีขึ้นไป มีสถานภาพโสด การศึกษาปริญญาตรี รายได้เฉลี่ย 30,000 บาทขึ้นไป อายุงาน 3-6 ปี ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยองค์กรส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์ทางสังคมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสุขภาพร่างกาย ตามลำดับ

จุฬารัตน์ คนเพียร (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง (Quality Of Life Among People In Songkhlong Sub-District) ได้ทำการวิจัยเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในพื้นที่องค์การบริหารส่วนตำบลสองคลอง โดยใช้แบบสอบถามโดยผลการศึกษาสรุปได้ว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุต่ำกว่า 30 ปี สมาชิกในครอบครัว 3-4 คน รายได้เฉลี่ย 10,000-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตที่ดี ส่วนผลการเปรียบเทียบระหว่างการศึกษาค้นคว้าให้ผลการมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน โดยกลุ่มที่มีการศึกษาที่สูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าและความเป็นอยู่ที่ดีกว่าทั้งด้านสุขภาพจิตใจ สิ่งแวดล้อม และร่างกาย

## วิธีดำเนินการ

การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยแบบสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### *ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง*

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานรายเดือนสังกัดในสำนักงานใหญ่ ได้แก่ ฝ่ายบัญชี ฝ่ายขายและการตลาด ฝ่ายบุคคล ฝ่ายจัดซื้อ ฝ่ายบริการลูกค้า เป็นต้น จำนวน 438 คน

กลุ่มตัวอย่างผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณจำนวน 210 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

### *เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย*

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ต่อเดือน ข้อคำถาม 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ทั้งหมด 8 ด้าน โดยมีข้อคำถามจำนวน 39 ข้อ ซึ่งลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) มีทั้งหมด 5 ระดับ คือ ตรงกับความเป็นจริง มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด

### *การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม*

การทดสอบทำได้โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความน่าเชื่อถือ

#### *การทดสอบโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient)*

การหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่า แบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

#### *การทดสอบโดยพิจารณาจากค่าอำนาจจำแนกรายข้อ (Corrected item-Total Correlation)*

การทดสอบค่าอำนาจจำแนกทำได้โดยการพิจารณาค่าอำนาจจำแนกรายข้อนั้นๆ โดยเกณฑ์ที่กำหนดคือต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไปจะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ



### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยนำแบบสอบถามไปแจกให้แก่พนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) เมื่อรับแบบสอบถามคืนจะนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ และให้คะแนนแบบสอบถามทั้งหมดตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (Statistical Package for the Social Science : SPSS for Windows)

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

*การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)*

1. ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม
2. ใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ

*การวิเคราะห์สถิติอนุมาน (Inferential Statistics)*

วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคลจะใช้สถิติ T-test และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One – Way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีของ LSD

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด การศึกษาระดับปริญญาตรี มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 3 ปี รายได้ต่อเดือน 20,000-30,000 บาท

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลในการทำงาน และการดำเนินชีวิต ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม

ผลทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน สรุปผลได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มี เพศ ระดับการศึกษาและรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มี อายุแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

#### 1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)

1.1 ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ สวัสดิการที่ท่านได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล ค่าทำฟัน ค่าตัดแว่น ฯลฯ มีความเหมาะสม เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของท่าน ตามลำดับ ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงานของท่าน ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพที่มีลักษณะคล้ายๆกัน และเงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในการดำรงชีวิตของท่าน ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของ สุทธภา รติรัชชานนท์ (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร ผลการศึกษาพบว่าพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานให้ความสำคัญกับการพัฒนาปรับปรุงค่าตอบแทน หรือสวัสดิการต่างๆ ของพนักงานเป็นอย่างดีมีค่ามากที่สุด ตามลำดับ รองลงมา คือ พนักงานได้รับสวัสดิการต่างๆ เพียงพอและเหมาะสม พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในการทำงาน พนักงานได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ และพนักงานได้รับค่าตอบแทนเพียงพอกับการดำรงชีพในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน

1.2 ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีแผนป้องกันความเสี่ยงหรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในเวลางาน หน่วยงานของท่านมีแสงสว่าง อุณหภูมิ อากาศถ่ายเท และเสียงที่เหมาะสม สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัย หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือสำหรับป้องกันอุบัติเหตุ อุบัติภัย ในระหว่างการทำงานอย่างเหมาะสม และหน่วยงานของท่านมีการจัดการสถานที่และจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานค้นคว้าอิสระของ อาทิตยา เปี่ยมสั้ม (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัด

นครสวรรค์มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับดี และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ในเรื่องของการมีการจัดเตรียมอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่มีสภาพพร้อมใช้งาน มีการจัดสถานที่ทำงานอย่างเพียงพอ สถานที่ทำงานมีความสะอาด ถูกสุขลักษณะ และสถานที่ทำงานมีการพัฒนาและปรับปรุงอยู่เสมอ อยู่ในระดับดี ในขณะที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพที่เกี่ยวกับการมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปี ให้แก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง

**1.3 ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก คือ ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน ท่านได้มีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ ในงานที่ท่านทำ ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่พัฒนาความรู้ ความสามารถ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร และท่านได้มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ โดยการเข้าฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิทยานิพนธ์ของ โกสอน ไมคำบุ (2557) ศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์ มูลนิธิศุภนิมิตแห่งประเทศไทย สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ผลการศึกษาพบว่ากรณีพิเศษเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์แห่งประเทศไทย ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ มีโอกาส อบรม สัมมนา ประชุมเชิงวิชาการและการศึกษาต่อ มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับนโยบายเพื่อพัฒนาหน่วยงาน และมีโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

**1.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก คือ พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานมากขึ้น องค์กรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน และพนักงานได้รับโอกาสทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อท่านได้ปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด

**1.5 ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก คือ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ร่วมคำได้เป็นอย่างดี พนักงานสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้างานได้เป็นอย่างดี

หัวหน้างานให้ความยุติธรรมต่อการทำงานแก่พนักงานที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแล และเพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานสารนิพนธ์ของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยในภาพรวมและในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อที่ท่านได้รับความร่วมมือและความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา ข้อในหน่วยงานของท่านมีการจัดกิจกรรมหรืองานสังสรรค์ระหว่างหัวหน้างานและผู้ใต้บังคับบัญชา และระหว่างเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ และข้อหน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้สมาชิกในหน่วยงานนำความคิดเห็นใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**1.6 ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ หัวหน้างานรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงานพนักงานในองค์กร เคารพสิทธิและเสรีภาพของเพื่อนร่วมงาน พนักงานแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างอิสระ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานไม่ก้าวท้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน และพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับพนักงานคนอื่น ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานสารนิพนธ์ของ เสาวรส คุหาปัญญา (2552) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่าความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง ด้านการใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน ในภาพรวมมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี โดยในภาพรวมและในรายข้อมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีทั้งหมด โดยข้อเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล และไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมา ข้อผู้บังคับบัญชาเคารพการตัดสินใจของท่านในงานที่ท่านรับผิดชอบ และข้อท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอื่นๆ อย่างเสมอภาคและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

**1.7 ด้านความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ องค์กร กำหนดวัน เวลา ทำงานได้อย่างเหมาะสม และพนักงานมีเวลาสำหรับพักผ่อน หรือทำกิจกรรมกับครอบครัว รองลงมา คือ พบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ พนักงานมีเวลาสำหรับพักผ่อน หรือทำกิจกรรมส่วนตัว พนักงานมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ขององค์กรได้ และการทำงานไม่เป็นอุปสรรคในการดำเนินชีวิต ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานค้นคว้าอิสระของ อัญชลิตา วิชัย (2561) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณา

เป็นรายข้อเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ทุกคนในที่ทำงานจะได้รับความเสมอภาคในเรื่องกฎระเบียบ การประเมินผลงาน ค่าตอบแทน สามารถแบ่งเวลาในการทำงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว และสังคมได้อย่างเหมาะสมสามารถจัดเวลางานที่เร่งด่วน โดยไม่กระทบต่อเวลาสำหรับครอบครัวและตนเอง ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีสิทธิปฏิเสธงานที่ไม่ตรงกับความสามารถและอยู่นอกเหนือความรับผิดชอบ

**1.8 ด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม** โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมาก คือ องค์กรได้จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รับผิดชอบต่อสังคม เช่น การทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม พนักงานสามารถถ่ายทอดให้บุคคลภายนอกรับรู้ได้ว่าองค์กรของตนมีประโยชน์ต่อสังคม ต่อคู่ค้า ต่อพันธมิตรทางธุรกิจ และพนักงานนำความรู้จากการปฏิบัติงานมาประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมและประเทศชาติได้ ตามลำดับ

ซึ่งสอดคล้องกับงานค้นคว้าอิสระของ อติศักดิ์ แพบัว (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุม มลพิษกระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะบอกใครๆ ว่าทำงานที่องค์กรนี้อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา งานและองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ประชาชนมีความพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กรอยู่ในระดับมาก หน่วยงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อสายตาของประชาชนอยู่ในระดับมาก และมีกิจกรรมพิเศษนอกเหนือจากงานในหน้าที่ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

## 2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคล

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) จำแนกตามปัจเจกบุคคล พบว่าพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) ที่มีอายุแตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ 0.05

ซึ่งสอดคล้องกับงานค้นคว้าอิสระของ อติศักดิ์ แพบัว (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม พบว่าการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุม มลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จำแนกตามอายุ พบว่าอายุที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม ที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1. เงินเดือนและค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม  
ควรปรับเงินเดือนให้กับพนักงานทุกปีตามผลประกอบการของบริษัท ให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อให้พนักงานได้รับรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต ทำให้พนักงานมีคุณภาพในการทำงานที่ดีขึ้น
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ  
ควรมีการซ่อมแซมป้องกันความเสี่ยง หรืออันตรายต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นในเวลางานให้กับพนักงานทุกคนเป็นประจำทุกปี เพื่อให้พนักงานมีความรู้ในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุการณ์อันตรายต่างๆ เพื่อชีวิตของพนักงาน และทรัพย์สินของบริษัทไม่ให้เกิดความเสียหาย
3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ  
ควรให้พนักงานแต่ละแผนกได้รับการอบรม เพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถในงานที่ได้รับผิดชอบ เช่น แผนกบัญชี ส่งพนักงานไปอบรมด้านบัญชี ภาษีอากร ,แผนกการตลาด ส่งเสริมให้พนักงานเรียนรู้การตลาดออนไลน์ เป็นต้น และพนักงานแต่ละแผนกควรได้สับเปลี่ยนหมุนเวียนกันทำงานของแต่ละคน เพื่อเรียนรู้และสามารถทำงานได้ครบถ้วน
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน  
ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับตำแหน่งให้กับพนักงานทุกๆ 3 ปี เพื่อให้พนักงานมีโอกาสในการทำงานในด้านที่ทำหายมากยิ่งขึ้น ทำให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานมากยิ่งขึ้น
5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น  
ควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ทำงานร่วมกันกับแผนกอื่นๆ มากขึ้น เพื่อให้พนักงานได้รู้จักกันและติดต่อประสานงานกันอย่างราบรื่น เช่น จัดกิจกรรมกีฬาประจำปีให้กับพนักงาน เพื่อกระชับความสัมพันธ์ให้กับพนักงาน เป็นต้น
6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในองค์กร  
ควรให้สิทธิเสรีภาพในการทำงานของพนักงานและหัวหน้างานควรปฏิบัติอย่างเสมอภาคกับพนักงานทุกคน ไม่เลือกที่รักมักที่ชัง เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน
7. ด้านความสมดุลในการทำงานและการดำเนินชีวิต  
ควรกำหนดวัน เวลา ในการทำงานให้พนักงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้พนักงานได้มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัวได้อย่างสมดุลกัน
8. ด้านการมีส่วนร่วมและทำคุณประโยชน์แก่สังคม  
ควรจัดให้มีกิจกรรมที่ทำประโยชน์ต่อสังคมมากยิ่งขึ้น และจัดกิจกรรมเป็นประจำทุกปี เช่น การทำบุญตักบาตร บริจาคเงินบำรุงพระพุทธศาสนา บริจาคสิ่งของให้แก่คนยากไร้ จัดกิจกรรมให้คู่ค้าได้ร่วมพัฒนาธุรกิจร่วมกัน เป็นต้น

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่)
2. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆ ที่อาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) เช่น ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วยการใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สำนักงานใหญ่) เพื่อจะได้พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีมากยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

- สุทธภา รัตริชานนท์ (2557). *คุณภาพชีวิตในการทำงานและแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ที่มีผลต่อประสิทธิผลการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- อาทิตยา เปี่ยมสัมพันธ์ (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินจังหวัดนครสวรรค์*. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ไถสอน ไมคำบุ (2557). *การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในโครงการสกัดกั้นการค้ามนุษย์มูลนิธิศุภนิมิต แขวงสะหวันนะเขต สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว*. วิทยานิพนธ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ทัศนีย์ ชาติไทย (2559). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์*. มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- เสาวรส คูหาปัญญา (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงาน ของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง*. สารนิพนธ์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัญชลิตา วิชัย (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน*. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- อดิศักดิ์ แพบัว (2560). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมควบคุมมลพิษ กระทรวงทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม*. การค้นคว้าอิสระ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- Walton, R.E.(1973). *Quality of working life : What is it? Slone Management Review*,15,12-18.