

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลท์เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด
(แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)
QUALITY OF WORKING LIFE AT LIGHTHOUSE FILMSERVICE Co., Ltd
(OPERATIONS DEPARTMENT)

พงศกร สุนทรพจน์
สาขาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

PONGSAKORN SUNTRONPOJ
E-mail: psuntornpoj@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Marketing,
Ramkhamhaeng University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลท์เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของ พนักงานบริษัทไลท์เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด(แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) ได้แก่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยจำแนกสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และ ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัทไลท์เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 141 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถามดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จึงสรุปผลวิจัยได้ดังนี้ 1.พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 141 คนพนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 141 คน คิดเป็นเพศชายจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ไม่เกิน 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 , 31-35ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22 , 41-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และ มากกว่า 45 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมา

คือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 , ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 , 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 , 40,001 – 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 , 60,001 – 70,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 , 70,001 – 80,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 50,001 - 60,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2. และมากกว่า 100,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ สถานภาพ สมรสจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และหย่าร้างจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับ มัธยมศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 , 1ปี-2ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 , 2 ปี – 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 , 5ปี-6ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 , 3 ปี-4ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 และ 4ปี-5ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ช่างไฟ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ ตำแหน่งกรีปแมนจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 , พนักงานขับรถหกล้อ จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 , พนักงานขับรถเครื่องปั่นไฟ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 , หัวหน้างานจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9, พนักงานขับรถกระบะจำนวน 10 คนคิดเป็นร้อยละ 7.1 , รองหัวหน้างานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 , กราฟเฟอร์จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 , คีย์กริป จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 , เบสบอย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลท์เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

คำสำคัญ:คุณภาพชีวิตในการทำงาน

ABSTRACT

The objective of the study of quality of working life at The Light House Film Service Company limited is to study the quality of working life the company in aspect of sufficient and fair compensation, safety & healthy, security & carrier development, ability development of employee, social integration or team working, democracy in the organization, the balance

of work & life and work for social benefit. The population of this study is the employee of The Light House Film Service Company limited (Operation Department) which has 141 persons as the sample space. The sample space has been classified by sex, age, average income, status, education level, working life, and position. The questionnaire is the tool by using frequency, percentage, average (\bar{X}), standard deviation (SD).

The study can be summarized as following:

1.The 141 employees are all 100% men which have age not over 30 years old is 50 persons equal to 35.5%, 36-40 years old is equal to 24.1%, 31-35 years old is 31 persons equal to 22%, 41-45 years old is 20 persons equal to 14.2% and over 15 years old is 6 persons equal to 4.3% respectively. Mostly of the employee which has average income 10,001 – 20,000 Bath is 71 persons equal to 50.4 % , 20,001 – 30,000 Bath is 25 persons equal to 17.7%, less than 10,000 Bath is 16 persons equal to 11.3% 30,001 – 40,000 Bath is 11 persons equal to 7.8%, 40,001 – 50,000 Bath is 6 persons equal to 4.3, 60,001 – 70,000 Bath is 4 persons equal to 2.8%, 70,001 – 80,000 Bath is 4 persons equal to 2.8%, 50,000 – 60,000 Bath is 3 persons equal to 2% and over 100,000 Bath is 1 person equal to 0.7%. Mostly of the employee, 84 persons have single status equal to 59.6 %, married status is 53 persons equal to 37.6%, divorce status is 3 persons equal to 2.1%, and separate status is 1 person equal to 0.7 % respectively. Mostly of the employee 113 persons have finished high school certification equal to 80.1 %, primary school education 23 persons equal to 16.3%, and bachelor degree is 5 persons equal to 3.5% respectively. Mostly of the sample space which has period of employment over 6 years is 37 persons equal to 26.2 %, less than 1 year is 36 persons equal to 25.5%, 1-2 years is 23 persons equal to 16.3%, 2-3 years is 20 persons equal to 14.2%, 5-6 years is 13 persons equal to 9.2%, 3-4 years is 6 persons equal to 4.3%, and 4-5 years is 6 persons equal to 4.3% respectively. Mostly of the sample space 37 persons are electricians equal to 26.2%, gripman is 25 persons equal to 17.7%, trailer driver is 19 persons equal to 13.5%, driver for electric generator is 15 persons equal to 10.6% supervisor is 14 persons equal to 9.9%, pickup driver is 10 persons equal to 7.1%, deputy supervisor is 9 persons equal to 6.4%, graffer is 6 persons equal to 4.3%, keygrip is 5 persons equal to 3.5%, and bestboy is 1 person equal to 0.7% respectively.

2.The quality of life and working at The Light House Film Service Company limited (Operation Department) in summary is average level. When considering in each aspect; ability development of employee, democracy in the organization, social integration or team working, and safety & healthy are at good level. Security & carrier development, work for

social benefit, sufficient and fair compensation, and the balance of work & life are at average level.

Keyword: Quality of working life

บทนำ

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กรเช่นช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กรช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้นในขณะเดียวกันการที่จะสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนเองให้บรรลุเป้าหมายและความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้นต้องสร้างมาจาก การให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อมีส่วนให้พนักงานนั้นดึงความรู้ความสามารถออกมาใช้ให้เต็มที่เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นเป็นส่วนหนึ่งที่จะช่วยสร้างความสุขและความพึงพอใจให้แก่พนักงาน ทำให้ตัวพนักงานนั้นเกิดความรู้สึกดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมด้านสุขภาพจิตทำให้พนักงานเกิดการพัฒนาตนเองเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและจะช่วยลดปัญหาพนักงานขาดงานและลาออก ส่งเสริมให้เกิดผลดีต่อองค์กรและตัวพนักงานเอง

จากสาเหตุที่กล่าวมาข้างต้นผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาพนักงาน แผนก ปฏิบัติการออกกองถ่ายของบริษัทโล่ท์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด โดยเฉพาะเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน ว่าองค์กรมีแนวทางอะไรบ้างที่จะพัฒนาไปสู่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ให้แก่องค์กร หน่วยงานต่างๆ รวมทั้งบุคคลทั่วไปสามารถนำไปศึกษาและประยุกต์ใช้ในต่อไป

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตของ พนักงานบริษัทโล่ท์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด(แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรต้น ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ย สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน และตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) Walton 1974 ประกอบด้วย 8 ด้านด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ขอบเขตด้านประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) จำนวน 217 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 141 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลาการวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัยตั้งแต่ เดือน พฤษภาคม-มิถุนายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนด นโยบายและวิธีการต่างๆ ในการปรับปรุงและเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในบริษัท ให้เหมาะสม กับความต้องการของพนักงาน เพื่อประสิทธิภาพ และคุณภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้ (Walton 1974)

ตัวแปรต้น

ปัจจัยส่วนบุคคล
-เพศ
-อายุ
-รายได้เฉลี่ย
-สถานภาพ
-ระดับการศึกษา
-อายุงาน
-ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม

-คุณภาพชีวิตในกรการทำงานของพนักงานบริษัทโลโก้เข้าฟิล์มเซอร์วิส(แผนกปฏิบัติการ)
-ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
-ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
-ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน
-ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
-ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
-ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
-ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
-ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ทบทวนวรรณกรรม

วอลตัน (Walton, 1973) เป็นบุคคลหนึ่งที่ศึกษาคุณ ภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) กำหนดว่าคุณภาพชีวิตการทำงานต้องมีข้อบ่งชี้ต่าง ๆ ใน 8 ด้าน เป็นเกณฑ์ตัดสินดังนี้

1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทน ที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล ในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงาน ในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2 สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy environment) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่พนักงานได้ทำงานอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านกายภาพและจิตใจที่ปลอดภัยและมีความเหมาะสม

3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล(development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่ามีคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรวมถึงงานในอนาคต และรวมถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ

4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) คือควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้เพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่ หรืองานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย ตลอดจนการทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพและเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่

5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือการที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน นอกจากนี้การมีส่วนร่วมในสังคม ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ตนประสบความสำเร็จและมีคุณค่า และเปิดโอกาสให้พนักงานได้สร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ ในสังคม

6 ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือพนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสม มีความสัมพันธ์กัน นอกจากนี้ควรส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล และให้ความเป็นธรรมในการพิจารณาผลตอบแทนและความเสมอภาคในการดูแลพนักงาน

7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (the total life space) คือบุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือการที่พนักงานมีความรู้สึกว่ามีกิจกรรม หรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่าปัจจุบันอัตราค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้น มากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับพนักงานอยู่แล้ว หรือหากไม่สามารถปรับเพิ่มให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่นๆ ให้ เพื่อให้พนักงานได้รู้สึกว่ามีความคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว 2. ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจลาออกมากคือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้นหน่วยงานจึงควรมีการจัดทำสายงานความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

มุฮัมหมัด มะลี(2560) ศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบควัววิชาสามัญ สังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานีผลการวิจัยพบว่าการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.27) เมื่อพิจารณาแต่ละด้าน เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ ดังนี้ 1. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} = 3.53) 2. ด้านการพัฒนาความสามารถ (\bar{X} = 3.50) 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (\bar{X} = 3.33) 4. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (\bar{X} = 3.25) 5. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (\bar{X} = 3.16) และ 6. ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (\bar{X} = 2.84) การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล ทั้ง 10 ปัจจัย พบว่า เพศ สถานภาพครอบครัว และวิชาเอกมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ .05 ส่วนตำแหน่ง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และเงินเดือน ปัจจุบัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ทั้งนี้ อายุ การศึกษาสูงสุด ระยะเวลาปฏิบัติหน้าที่ ณ โรงเรียนปัจจุบัน ระยะเวลารวมปฏิบัติหน้าที่ครู และตำแหน่งระดับบริหาร ไม่มีความแตกต่างกัน

วิธีการดำเนินงานวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ พนักงานของ บริษัทโลโก้เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) จำนวน 217 คน(ที่มา: แผนกบุคคลบริษัทโลโก้เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด)

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยผู้วิจัยได้มา โดยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น เลือกใช้แบบเฉพาะเจาะจงไปที่พนักงานของบริษัทโลโก้เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) ประจำเดือน มิถุนายน จำนวน 217 คน โดยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเอะ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากประชากรทั้งหมด 217 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 141 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้ว พร้อมทั้งนำมาปรับปรุงให้เหมาะสมกับงานวิจัยของผู้วิจัยประกอบด้วย 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทโลโก้เ้าฟิล์มเซอร์วิส (แผนกปฏิบัติการ)โดยเป็นคำถามปลายปิดทั้งหมด มีจำนวนคำถามทั้งหมด 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโลโก้เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับและได้จัดทำแบบสอบถามสำหรับวัดระดับความคิดเห็นคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 34 ข้อดังนี้

- 1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
- 2.ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ
- 3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำนวน 5 ข้อ
- 4.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล จำนวน 4 ข้อ
- 5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำนวน 4 ข้อ
- 6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำนวน 5 ข้อ
- 7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จำนวน 3 ข้อ
- 8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 3 ข้อ

ส่วนที่3 เป็นข้อเสนอแนะของวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์ม เซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ขั้นที่ 1 แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้

ขั้นที่ 2 ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ทำแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

ขั้นที่ 3 เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับคุณภาพชีวิต เป็น 5 ระดับโดยผู้วิจัยใช้เกณฑ์ค่าเฉลี่ยในการแปรผล ซึ่งผลจากการคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณความกว้างของอันตรภาคชั้นของ(กัลยา วานิชย์บัญชา, 2545 หน้า29) ในการแปลความหมายของอันตรภาคชั้นช่วงคะแนนสูงสุด(class interval)

$$= \frac{\text{คะแนนสูงสุด}-\text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}}$$

$$= \frac{5-1}{5}$$

$$= 0.8$$

เกณฑ์การแปลความหมาย

1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
4.20-5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทไลท์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)

สรุปผลการวิจัย

1. สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลท์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 141 คน พนักงานที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 141 คน คิดเป็นเพศชายจำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 100 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 35.5 รองลงมาคือ 36-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.1 , 31-35 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 22 , 41-45 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 และ มากกว่า 45 ปี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 ตามลำดับ พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีรายได้ 10,001 - 20,000 บาท จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 50.4 รองลงมาคือ 20,001 - 30,000 บาท จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 , ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 , 30,001 - 40,000 บาท จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 7.8 , 40,001 - 50,000 บาท จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 , 60,001 - 70,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 , 70,001 - 80,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.8 50,001 - 60,000 บาท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2. และ มากกว่า 100,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีสถานภาพ โสด จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 59.6 รองลงมาคือ สถานภาพ สมรสจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 แยกกันอยู่ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 และหย่าร้างจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 80.1 รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 และปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 พนักงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 6 ปีขึ้นไปจำนวน 37 คนคิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 25.5 , 1ปี-2ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 16.3 , 2 ปี - 3 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 14.2 , 5ปี-6ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 9.2 , 3ปี-4ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 และ 4ปี-5ปี จำนวน 6 คนคิดเป็นร้อยละ 4.3 พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่ง ช่างไฟ จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 รองลงมาคือ ตำแหน่งกริปแมนจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 , พนักงานขับรถหกล้อจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 , พนักงานขับรถเครื่องบินไฟ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 10.6 , หัวหน้างานจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 , พนักงานขับรถกระบะจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 7.1 ,

รองหัวหน้างานจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 6.4 , กราฟเฟอร์จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 4.3 , คีย์กริปจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 3.5 , เบสบอย 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.7

2.คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทโลโก้เฮ้าส์ฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ และ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ

2.1ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวัน/ท่านพึงพอใจต่อเงินโบนัสประจำปี/เงินที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน/ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระหน้าที่/ค่าตอบแทนที่ได้รับทำให้ท่านสามารถมีเงินออมเพื่ออนาคต

2.2ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือการทำงานที่มีประสิทธิภาพข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือหน่วยงานของท่านมีการตรวจสุขภาพประจำปี/หน่วยงานของท่านมีพื้นที่สำหรับออกกำลังกาย/หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือที่เหมาะสมกับการทำงาน/หน่วยงานของท่านมีการจัดเรียงอุปกรณ์อย่างเป็นระเบียบ

2.3ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้/งานที่ท่านทำอยู่มั่นคงและเป็นหลักประกันของครอบครัวได้/พนักงานทุกคนที่มีความสามารถมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ตามลำดับ ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/ท่านได้รับการปรับค่าจ้างอย่างยุติธรรมตามลำดับ

2.4ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ เมื่อท่านได้รับมอบหมายงานที่นอกเหนือจากหน้าที่ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติงานนั้นอย่างเต็มความสามารถ/ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานจนสามารถถ่ายทอดให้ผู้อื่นได้/มีการมอบหมายงานที่ทำท่ายอยู่เสมอ/หน่วยงานของท่านมีการสนับสนุนให้พนักงานทุกคนมีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงงานตามลำดับ

2.5ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีมงาน/เพื่อนร่วมงานรู้สึกเป็นมิตรที่ดีต่อท่าน/ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานเสมอตามลำดับ ข้อที่มึ่ความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ในหน่วยงานของท่านไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

2.6ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ท่านมีความรู้สึกไว้วางใจในหัวหน้างาน/หัวหน้างานให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน/การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามความสามารถของตัวพนักงาน/หน่วยงานเก็บข้อมูลส่วนบุคคลของท่านเป็นอย่างดี/ท่านได้รับความเท่าเทียมกันในเรื่องของกฎระเบียบตามลำดับ

2.7ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ ตารางการทำงานของท่านมีความเหมาะสม/ ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ/นอกเหนือจากเวลาทำงานท่านมีเวลาไปทำงานอดิเรกที่ท่านชื่นชอบ

2.8ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากคือ มีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม รายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับปานกลางคือ หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมและสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่างๆของไทย/มีการรณรงค์โครงการประหยัดไฟহারสอง ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยดังนี้

1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) อยู่ในระดับปานกลางสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือด้านค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อรายจ่ายในชีวิตประจำวันและด้านเงินที่ได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน ดังนั้นบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด ควรปลูกฝังค่านิยมใช้จ่ายการใช้ชีวิตหรือเพิ่มสวัสดิการต่างๆ ด้านท่านพึงพอใจต่อเงินโบนัสประจำควรแก้ไขที่ทัศนคติของพนักงาน เพราะพนักงานแผนกปฏิบัติการณ์นั้นรายได้หลักมาจากค่าคิวในการออกกองถ่ายไม่ใช่ฐานเงินเดือนและมีการชี้แจงให้พนักงานนั้นเข้าใจว่าเงินโบนัสแต่ละปีนั้นมาจากกำไรของบริษัทในปีนั้นๆ

2.ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) อยู่ในระดับมากสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือ จัดหาเครื่องมือที่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือเครื่องมือที่สามารถทุ่นแรงพนักงานได้ มีการตรวจสุขภาพประจำปี โดยมุ่งไปที่เรื่องเกี่ยวกับการยกของหนัก เช่น โรคหมอนรองกระดูกทับเส้นประสาทโรคกล้ามเนื้อหลังอักเสบเฉียบพลัน โรคกระดูกสันหลังเสื่อม โรคปวดสะโพกร้าวลงขาโรคกล้ามเนื้อสะโพกหนีบเส้นประสาท โรคกระดูกสันหลังเคลื่อนโรคปวดหลังจากอวัยวะภายในและจัดทำห้องสำหรับออกกำลังกาย

3.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) พบว่าอยู่ในระดับปานกลางสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือ หน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านได้ศึกษาเพิ่มพูนความรู้ ดังนั้นบริษัทไลต์เฮ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด ควรเปิดอบรมเกี่ยวกับอุปกรณ์ใหม่ ๆ เพื่อให้พนักงานทุกคนเพิ่มความรู้ความสามารถ หรือมีการจัดอบรมในการ

จัดแสง และสร้างหลักประกันเพื่อให้พนักงานมีความคิดว่างานที่ทำอยู่นั้นมั่นคงเช่น กองทุนเงินเก็บที่หักจากเงินเดือนพนักงานทุกเดือนแล้วบริษัทสมทบให้เพิ่ม และพนักงานทุกคนที่มีความสามารถและมีวินัยจะได้รับ การปรับค่าคิวหรือเลื่อนตำแหน่ง

4.ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไลท์ เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) อยู่ในระดับมากสิ่งที่จะต้องปรับปรุงคือสร้าง จิตสำนึก ในการช่วยเหลือผู้อื่นหรือการพยายามเป็นผู้ให้ และทำโครงการที่สอนน้องเพื่อถ่ายทอดความรู้แก่พนักงาน ใหม่ ๆ เพื่อเพิ่มความสนิทสนมเป็นกันเอง

5.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท ไลท์ เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย)อยู่ในระดับ มาก สิ่งที่ต้อง ปรับปรุงคือ จัดกิจกรรมภายในทีมงานเพื่อให้พนักงานทุกคนในทีมงานนั้นมีความรักสามัคคีและรู้สึกเป็นส่วน หนึ่งของทีมงาน และ จัดการแข่งขันกีฬาภายในเพื่อเพิ่มความสามัคคีภายในองค์กร

6.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไลท์ เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) อยู่ในระดับ มาก สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือ หัวหน้างานทุกคน ควรที่จะปฏิบัติต่อลูกน้องในทีมตัวเอง ด้วยความเท่าเทียมกันทุกคน ไม่มีที่รักมักที่ชัง เพื่อให้ลูกน้องในทีมทุกคนนั้นมีความเคารพในตัวหัวหน้างาน และบริษัทควรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งเป็นไป ตามความสามารถของตัวพนักงาน

7.ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไลท์ เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) พบว่าอยู่ในระดับปานกลางสิ่งที่จะต้อง ปรับปรุงคือจัดทำตารางการออกกองถ่ายของพนักงานให้เหมาะสมเพื่อให้พนักงานนั้นได้พักผ่อนให้เพียงพอ

8.ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไลท์ เ้าฟิล์มเซอร์วิส จำกัด (แผนกปฏิบัติการออกกองถ่าย) พบว่าอยู่ในระดับปานกลางสิ่งที่จะต้อง ปรับปรุงคือ ส่งเสริมให้พนักงานนั้นเป็นคนดีของสังคม รู้จักบาปบุญคุณโทษ และเรื่องผลของการกระทำ และส่งเสริมให้รักษาขนบธรรมเนียมประเพณีไทย โดยจัดให้มีการแต่งชุดไทยประจำสัปดาห์เพื่อจับสลากรับ รางวัล

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

- 1.ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับบริษัทอื่นๆที่อยู่ในธุรกิจเดียวกัน
- 2.ทำการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปกับการวิจัยเชิงปริมาณ โดยอาจเพิ่มเติมในส่วนของคำถาม ปลายเปิด เพื่อทราบถึงทัศนคติ และความต้องการของพนักงานระดับปฏิบัติการมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา(2545). การวิเคราะห์ทางสถิติ: สำหรับการบริหารและวิจัย (พิมพ์ ครั้งที่ 6).กรุงเทพมหานคร:สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ยุทธนา พีระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ

ปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). :มหาวิทยาลัยหอการค้า

มุฮัมหมัด มะลี. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนศาสนาอิสลามควบคู่วิชา

สามัญสังกัดสำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดปัตตานี.มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์