

# คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

## QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEE IN HEALTHLEAD CO., LTD AND SUBSIDIARY

เนตรชนก      คຸ້มสุข

สาขาการเงินและการธนาคาร คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผู้รับผิดชอบบทความ

1<sup>st</sup> Netchanok Kumsuk

E-mail: 6214154725@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Finance and Banking, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

---

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย 2) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จำนวน 153 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติการทดสอบแบบ t-test สถิติความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) หากพบความแตกต่างจะนำไปสู่การเปรียบเทียบเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD และสถิติการถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน นอกจากนี้ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

## ABSTRACT

The objectives of this study were 1) to study quality of working life of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary 2) to study quality of working life of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary by Personal factors 3) to study factors that affecting the quality of working life of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary

The sample group was 153 people of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary. The questionnaire was used to be a tool for collecting the data. The data collected were analyzed by using the frequency, percentage, mean and standard deviation. The hypotheses were tested by Independent Sample (t-test), One-way ANOVA (F-test), in case of its had statistical significant different testing a pair of variables by LSD was used to test hypothesis for each pair in order to see which pair are different and Multiple Regression Analysis.

The results of hypothesis testing showed that employee in Healthlead co., ltd and subsidiary with different sex age and status did not caused different the quality of working life of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary. Moreover, immediate opportunity to use and develop human capacities factors future opportunity for continued growth and security factors social integration in the work organization factors social relevance of the work life factors affecting the quality of working life of employee in Healthlead co., ltd and subsidiary

**Keywords:** Quality of working life, Factors affecting the quality of working life

## บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย เมื่อพิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข จากอดีตจนถึงปัจจุบันในการทำธุรกิจแต่ละประเภทให้บรรลุเป้าหมายตามที่ได้ตั้งไว้นั้น

ทรัพยากรที่เกี่ยวข้องและมีความสำคัญมากที่สุดก็คือ “ทรัพยากรบุคคล” เพราะแม้ว่าองค์กรจะมีความพร้อมในด้านต่างๆ แต่ถ้าหากองค์กรขาดพนักงานที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถเข้ามาทำหน้าที่ในองค์กร ก็อาจส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและศักยภาพในการแข่งขัน

ในขณะที่เดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สภาวะทางอารมณ์ สภาวะทางจิตวิญญาณ และสภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน ,2547) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ 2542 : 18)

บริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจโดยการลงทุนในบริษัทอื่น (Holding Company) โดยปัจจุบันลงทุนในธุรกิจร้านขายยา จำหน่ายยา เวชภัณฑ์ เวชสำอาง ผลิตภัณฑ์อาหารเสริม อุปกรณ์การแพทย์ และผลิตภัณฑ์เพื่อสุขภาพต่างๆ บริษัทย่อย ประกอบด้วย บริษัท ไอแคร์ เฮลท์ จำกัด และบริษัท เฮลท์เนส จำกัด ซึ่งพนักงานในองค์กรจำเป็นต้องมีทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์เฉพาะทางสูง ข้อมูลจากรายงานอัตราการลาออกของพนักงาน (Turnover rate) พบว่าในบางปีบริษัทไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ ในแต่ละครั้งที่มีการลาออกของพนักงาน บริษัทเกิดการสูญเสียทั้งในทางตรงและทางอ้อม ผู้บริหารจึงได้เล็งเห็นความสำคัญของพนักงานเหล่านั้นในองค์กร จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่องค์กรจะต้องรักษาพนักงานที่มีคุณภาพไว้ ด้วยการหาแนวทางพัฒนาปรับปรุงองค์กรเพื่อตอบสนองความคาดหวังของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกรักและผูกพันต่อองค์กร และพร้อมที่จะพัฒนาธุรกิจไปด้วยกัน โดยการทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นที่น่าพึงพอใจของพนักงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งจะศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อนำผลวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของคนในบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสูงสุดแก่พนักงาน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

### ขอบเขตของงานวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จำนวน 247 คน (ข้อมูลอ้างอิงจากแผนกพัฒนาบุคคล ณ 28 กุมภาพันธ์ 2565) กลุ่มตัวอย่างที่ได้ คือ จำนวน 153 คน
2. **ด้านเนื้อหา** การวิจัยในครั้งนี้จัดทำเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

### ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

1. **ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม
2. **ตัวแปรตาม** คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

2. ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย

4. นำผลวิจัยไปพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

## บททวนวรรณกรรม

### *แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน*

Walton (1974) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคล หรือสังคมขององค์การที่ทำงานประสบความสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

Hackman and Suttle (1977) เสนอว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตงานที่ดีนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญรุ่งเรืองเรื่องด้านอื่นๆ เช่น สภาพสังคมแวดล้อม เศรษฐกิจ หรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์การได้ นอกจากนี้ ยังช่วยให้ลดอัตราการขาดงาน การลาออก และอุบัติเหตุบ่อยลง ขณะที่ประสิทธิผลขององค์การในแง่ขวัญกำลังใจ ความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณของผลผลิตสูงขึ้น

Bluestone (1977) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือ ได้หมายรวมถึง การปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิผลขององค์การ

ผู้วิจัยได้ให้ความหมายโดยรวมได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่ต้องการการตอบสนองความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาจากด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงาน และส่งผลให้งานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ช่วย

เพิ่มพูนขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน และจะช่วยปรับปรุงศักยภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานด้วย

## **วิธีดำเนินการวิจัย**

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 247 คนประกอบด้วย พนักงานของบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) จำนวน 36 คน และบริษัทย่อย 2 บริษัท คือ บริษัท ไอแคร์ เฮลท์ จำกัด จำนวน 208 คน และบริษัท เฮลทีเนส จำกัด จำนวน 3 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ทั้งหมด 153 คน ประกอบด้วย พนักงานของบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) จำนวน 22 คน และบริษัทย่อย 2 บริษัท คือ บริษัท ไอแคร์ เฮลท์ จำกัด จำนวน 129 คน และบริษัท เฮลทีเนส จำกัด จำนวน 2 คน

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อจะนำเอาข้อมูลที่ได้หลังจากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์เพื่อการตอบปัญหาการวิจัยหรือเรื่องที่ต้องการศึกษา โดยแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานของกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกตอบจากตัวเลือกตามจริงเพียงคำถามละ 1 คำตอบ

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยผลกระทบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยผู้วิจัยได้สร้างจากแนวคิด และทฤษฎีที่ได้ศึกษา มีจำนวน 46 ข้อ โดยแบ่งเป็นระดับความคิดเห็น คือ 5=เห็นด้วยมากที่สุด 4= เห็นด้วยมาก 3=เห็นด้วยปานกลาง 2 = เห็นด้วยน้อย และ 1= เห็นด้วยน้อยที่สุด

**ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยถามว่าท่านคิดว่าการจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีปัจจัยด้านใดบ้างที่มีความสำคัญ เป็นคำถามปลายเปิดให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนแสดงความคิดเห็น 1 ข้อ

### **การเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล**

#### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยได้นำเสนอแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ที่ได้รับการแก้ไขและผ่านความเห็นชอบของอาจารย์ แล้วมาดำเนินการจัดทำแบบสอบถามออนไลน์ (Google Form) เพื่อเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ที่ 153 คน

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

1.1 ใช้ค่าร้อยละ (Percentage) และค่าความถี่ (Frequency) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงกลุ่ม ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน

1.2 ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) กับตัวแปรที่มีระดับการวัดเชิงปริมาณ ได้แก่ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

2. สถิติอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังต่อไปนี้

2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จำแนกตามเพศ จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติการทดสอบ t-test

2.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติความแปรปรวนทางเดียว (One way ANOVA) และหากพบความแตกต่างจะทำการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยสถิติ LSD

2.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จะใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression)

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-30 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี รายได้ต่อเดือน 15,000-20,000 บาท และระยะเวลาในการทำงาน 1-3 ปี

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยผลกระทบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ให้ระดับคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับปัจจัยผลกระทบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 และค่า S.D. เท่ากับ 0.582 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ย

เท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ให้ระดับคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับปัจจัยผลกระทบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 และค่า S.D. เท่ากับ 0.830 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 และค่า S.D. เท่ากับ 0.702 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และค่า S.D. เท่ากับ 0.615 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และค่า S.D. เท่ากับ 0.732 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และค่า S.D. เท่ากับ 0.733 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.60 และค่า S.D. เท่ากับ 0.849 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และค่า S.D. เท่ากับ 0.782 ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 และค่า S.D. เท่ากับ 0.629 และพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ให้ระดับคุณภาพชีวิตเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 และค่า S.D. เท่ากับ 0.676

### 3. ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

1. พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่มีเพศ อายุ และสถานภาพต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน

2. พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี กับ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

3. พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่มีรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 30,001-40,000 บาท มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05



กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 บาท มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 50,000 ขึ้นไป มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 4 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,00 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 40,001-50,000 มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 5 กลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือน 15,000-20,00 บาท กับ รายได้ต่อเดือน 50,000 ขึ้นไป มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

4. พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน เมื่อทำการทดสอบจับคู่ โดยค่าสถิติ LSD ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี กับ 4-6 ปี มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 4-6 ปี กับ 10 ปีขึ้นไป มีความแตกต่างกันโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05

**4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย** เมื่อวิเคราะห์ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัวแปร พบว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย โดยเรียงลำดับที่มีผลสูงสุด คือ ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.586 และสามารถอธิบายความสัมพันธ์ได้ร้อยละ 34.4

#### อภิปรายผลการวิจัย

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย สามารถสรุปตามวัตถุประสงค์ได้ดังนี้

**1. ผลการวิเคราะห์ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยโดยรวมในระดับมาก**

**2.ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อยจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาในการทำงาน สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้**

2.1 พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีเพศ ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกเพศสามารถมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีได้ ไม่ได้กำหนดด้วยเพศ ดังนั้นเพศจึงไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจ และ อรรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2.2 พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีอายุ ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในทุกๆช่วงอายุบุคคลสามารถตอบสนองความปรารถนาของตนเองได้ในแต่ละระดับที่ต้องการ โดยในแต่ละช่วงอายุจะมีความต้องการการตอบสนองที่แตกต่างกัน เช่น ในวัย 30-40 ปีจะต้องการการตอบสนองในด้านความมั่นคง ความเป็นผู้นำ เต็มศักยภาพ ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

2.3 พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีสภาพภาพที่ต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในทุกๆสถานภาพย่อมมีความปรารถนาที่จะได้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์ และ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

2.4 พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานย่อมต้องใช้ความรู้ ความสามารถ ควบคู่กับประสบการณ์การทำงาน วุฒิการศึกษาจึงน่าจะมีผลต่อกระบวนการจัดการความคิด วางแผน แต่ประสบการณ์การทำงาน การอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะจะสามารถช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับ ณิชากัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี และ เพ็ญศรี เวชประพันธ์ (2557) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจังหวัดสงขลา

2.5 พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้ ถือเป็นปัจจัยสำคัญสำหรับการปฏิบัติงาน ซึ่งปฏิเสธไม่ได้ความรับผิดชอบต่อหน้าที่และผ่านประสบการณ์มามากกว่าระดับรายได้ต่อเดือน

อื่น จึงทำให้การปฏิบัติงานของกลุ่มบุคคลดังกล่าวเน้นประสิทธิภาพของงาน ซึ่งรายได้สามารถตอบสนองความปรารถนาของบุคคลได้ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

2.6 พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบย่อมต้องอาศัยประสบการณ์การทำงาน เรียนรู้และแก้ไขปัญหาได้ดี ซึ่งพนักงานที่ทำงานในระยะเวลาที่น้อยกว่า ย่อมต้องอาศัยประสบการณ์หรือคำแนะนำจากผู้ที่ประสบการณ์การทำงานที่มากกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่และรัตนภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี

**3. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย สามารถสรุปผลการวิจัย ได้ดังนี้**

3.1 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า รายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา หากองค์กรตระหนักถึงความสำคัญถึงจุดนี้ ทำให้พนักงานพึงพอใจต่อผลตอบแทนที่ได้ ย่อมส่งผลให้พนักงานทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงาน และมีความรักความผูกพันที่ดีต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3.2 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า การที่องค์กรจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะเป็นเรื่องจำเป็น เพราะในปัจจุบันผู้คนหันมารักษาความสะอาด ประกอบกับบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) ก็เป็นบริษัทที่เกี่ยวข้องกับยา ย่อมต้องสร้างภาพลักษณ์ที่ดีแก่องค์กรและทำให้พนักงานทุกคนรู้สึกสะอาด ปลอดภัย ซึ่งสอดคล้องกับ อรวรา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ศิริวรรณ จันจรณา (2020) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ทศนีย์ ขาดีไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน of บุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

3.3 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานทุกคนย่อมต้องการโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ไม่มีใครอยากอยู่กับที่ โดยทางบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด(มหาชน) มีการส่งพนักงาน เกสซ์กร ไปอบรมอยู่บ่อยๆ เพื่ออัปเดตความรู้ใหม่ให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต

3.4 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน องค์กรต้องสร้างความเชื่อมั่นให้แก่พนักงานเพื่อให้พนักงานทำงานให้แก่องค์กรอย่างทุ่มเทเสมือนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต และ ณิชากัทธ ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี

3.5 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมย่อมต้องการการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีการเสนอแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และทำงานร่วมกับผู้อื่นให้ได้ ซึ่งทางองค์กรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสามัคคีให้แก่พนักงานโดยการให้รางวัลพิเศษสำหรับสาขาที่ทำยอดขายได้สูงสุดในทุกๆเดือน ซึ่งสอดคล้องกับ รัตนาภรณ์ บุญมี (2558) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี และอรุรธา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่

3.6 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ทุกๆสังคมย่อมต้องมีความเสมอภาค ยุติธรรม และเท่าเทียมกัน ไม่เลือกปฏิบัติ เปิดรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับ อรุรธา กล้าหาญ (2561) ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ ณิชากัทธ ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี และ ศิ

วิวรรณ จันรจนา(2020) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน

3.7 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า พนักงานสามารถจัดสรรชีวิตให้เป็นไปตามที่กำหนดได้ ซึ่งควรแบ่งให้เหมาะสม ทั้งชีวิตส่วนตัวและเรื่องงาน ซึ่งสอดคล้องกับ เฉลิมขวัญ เมฆสุข (2560) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด

3.8 ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ซึ่งผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในปัจจุบันการใช้ชีวิตในทุกๆวันย่อมต้องคำนึงถึงส่วนรวม และประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งสอดคล้องกับ ศิริวรรณ จันรจนา (2020) ได้ศึกษางานวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อ ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน และ ณิชภัทร ม่วงคำ (2559) ได้ศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี

## ข้อเสนอแนะในการวิจัย

### ปัจจัยส่วนบุคคล

1.พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรควรมีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่งาน การมอบหมายงาน และปริมาณงานให้สอดคล้อง เหมาะสมตามความสามารถ ความถนัด และวุฒิการศึกษาของพนักงาน ควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาขีดความรู้ความสามารถของพนักงานในองค์กรให้กับผู้ที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานในองค์กร

2.พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรควรมีการกำหนดฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงานแต่ละบุคคล และควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นธรรม เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานในองค์กร

3.พนักงานบริษัท เฮอร์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการทำงานต่างกัน ทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า องค์กรควรให้

ความสำคัญกับพนักงานทุกคนเท่าเทียมกัน มีการแลกเปลี่ยนความรู้ของพนักงานในองค์กรที่มีประสบการณ์การทำงานสูงกับพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำ เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นของพนักงานในองค์กร

### **ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน**

1.ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ดังนั้นองค์กรควรมีการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงขีดความสามารถของตนเองในการทำงาน รับฟังความคิดเห็นและเคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะ เพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ได้เต็มความสามารถ

2.ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ดังนั้นองค์กรควรมีการจัดอบรมเพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน ให้มีความรู้ที่ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา และควรมีกิจกรรมที่สร้างความมั่นใจให้กับพนักงานว่างานที่ทำงานมีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การมีสวัสดิการที่ดี การมีรถรับส่ง เงินพิเศษ

3.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ดังนั้นองค์กรควรเปิดรับฟังความคิดเห็นของพนักงานที่ทำงานเพื่อเข้าใจถึงปัญหาของงานที่ทำ มีการออกความเห็นที่สร้างสรรค์สามารถใช้แก้ปัญหาได้ตรงจุด

4.ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เฮลท์ลีด จำกัด (มหาชน) และบริษัทย่อย ดังนั้นองค์กรควรสร้างคุณค่าให้ตนเองเพื่อให้พนักงานมีความรักในองค์กร ไม่ก่อให้เกิดเรื่องเสียหาย และอยากอยู่กับองค์กรต่อไป

### **เอกสารอ้างอิง**

กิติคุณ ชื่อสัตย์ดี.(2557). คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานพลเลข

สังกัดสำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต , มหาวิทยาลัยเกริก

เปรมฤดี ธรรมฤช.(2551).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกลุ่มงานพิทักษ์อตราศุลกากร กรมศุลกากร.

วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

- พิศโสภา ที่ฆวางค์.(2560).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่.  
วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- เพ็ญศรี เวชประพันธ์.(2557).คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา  
ประถมศึกษาจังหวัดสงขลา.วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
- มยุรี แก้วประภา.(2552).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยแม่โจ้. วิทยานิพนธ์  
บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยแม่โจ้
- รัตนารณ์ บุญมี.(2558).คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี.วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร  
มหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยบูรพา
- วาริณี โพธิราช.(2558).คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.วิทยานิพนธ์  
สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อรวรา กล้าหาญ.(2561).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการ  
รถไฟฟ้าแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่.การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย  
รามคำแหง.
- อรรคพ ดวงตา.(2555).คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอ  
เมือง จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าอิสระ เศรษฐศาสตรมหาบัณฑิต,มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล.(2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน  
บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต,  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย.(2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร  
กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย)  
จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยราชภัฏ  
เชียงใหม่
- Bluestone, Irving. (1997). Implementation Quality -of-work life Program. Management  
Review,6(9), pp.43-46
- Huse, E.F, & Cummings, T. G. (1985). Organization development and change. Minnesota:  
WestPublishing.
- Schermerhorn, J. R. (2002). Management (7th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E.(1973). Quality of working life: What is it?. Sloan Management Review.  
Cambridge, 15(1), 11-21.