

ลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงาน
บริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

Demographic and Quality of Work Life Which Influence Job Satisfaction of
Personnel of Gmm Grammy Public Company

ศุดาวลัย นุ่มสุข sudawan584@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ในการศึกษาได้เลือกกลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน ดำเนินการสุ่มตัวอย่างด้วยวิธีแบบตามสะดวก เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากร 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์สมการถดถอย

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี ระดับการศึกษาปริญญาตรี มีสถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า กลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ได้แก่ ด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้าน โอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงาน และด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง และกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับน้อย ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุและรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพียง 3 ด้าน คือ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

คำสำคัญ : ลักษณะประชากรศาสตร์, คุณภาพชีวิตการทำงาน, ความพึงพอใจ

Abstract

In this independent study, the researcher investigates to explore of the demographic and quality of work life which influence job satisfaction of personnel of GMM Grammy public company. Using the method of convenience sampling for this survey research investigation, the researcher selected 281 subjects working in GMM Grammy public company as members of the sample population. The instrument of research used to collect data was a questionnaire. Using techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean and standard deviation. Also tested were the differences between the means of two independent groups. One-way analysis of variance (ANOVA) and Multiple Linear Regression Analysis were also employed by the researcher.

The result of the study showed that the majority of the respondents were female, 25-30 years old, graduated with bachelor 's degree, were single, earned a monthly income of 15,001 – 20,000 Baht. Overall, the subjects under study exhibited quality of work life at a high level. When considered in each aspect, it was found that the subjects under study exhibited quality of work life at a high level in the aspects of work beneficial to society; safe workplace hygienic and harmless; working together and interpersonal relationships; personnel rights and organization democracy; the aspect of balance between work and private life; the opportunity to develop talent and skills of employees; and opportunity for advancement and job security. The subjects under investigation exhibited the quality of work life at a low level in the aspect of fair and sufficient compensation. The level of opinion on overall population satisfaction is at a high level.

The demographical characteristic of age and monthly income paralleled concomitant differences in job satisfaction. However, the demographical characteristics of gender, educational level and marital status did not correspond to concomitant differences in job satisfaction. Additionally, the quality of work life affected job satisfaction of personnel in the 3 aspects of safe workplace hygienic and harmless, opportunity for advancement and job security and work beneficial to society at the statistically significant level ($p < .05$).

Keywords: Demographic, quality of work life and job satisfaction

บทนำ

การที่จะบริหารองค์กรเพื่อให้ประสบความสำเร็จในธุรกิจและบรรลุตามวัตถุประสงค์ที่คาดหวัง นอกจากจะต้องใช้กลยุทธ์ทางธุรกิจในการบริหารพัฒนาองค์กรแล้ว คน หรือพนักงานก็เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญ เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าต่อการบริหารองค์กรที่ต้องใช้ควบคู่ไปกับการบริหารงานทางธุรกิจ เพื่อนำพาและขับเคลื่อนองค์กรธุรกิจให้ประสบความสำเร็จ การที่องค์กรมีพนักงานที่มีประสิทธิภาพสามารถบ่งบอกถึงการพัฒนาขององค์กรในอนาคต โดยผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลเอาใจใส่กระบวนการทำงาน สิ่งอำนวยความสะดวก ตลอดจนสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสร้างความพึงพอใจที่มีผลมาจากคุณภาพชีวิตภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ ทั้งยังอาจช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีความเต็มใจในการทำสิ่งต่างๆ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

โดยเฉพาะอย่างยิ่งบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ผู้นำด้านการสร้างสรรค์และผลิตผลงานบันเทิงทุกรูปแบบมาเป็นระยะเวลายาวนาน มีวิสัยทัศน์ในการเสริมสร้างให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ส่งเสริมบุคลากรให้มีความรักในองค์กรและเชี่ยวชาญในงานที่ทำ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ทั้งนี้เนื่องจากภาพลักษณ์ขององค์กรที่ออกตามสื่อต่างๆ ผ่านผลงานของศิลปินในค่ายที่ดูทันสมัย โดยผลงานที่โดดเด่นต้องอาศัยมันสมองของทรัพยากรบุคคลเป็นต้นทุนที่สำคัญที่สุด ดังนั้น คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นประเด็นสำคัญประการหนึ่งที่องค์กรควรเสริมสร้างด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้พนักงานมีความสุข สนุกกับงานไม่เบื่อหน่าย อันจะเป็นการป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำลง (ภุชฌิศา เมธาธรรมสาร.2549)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษา ลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางให้กับผู้บริหารองค์กรและผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้นและทำให้ผู้บริหารองค์กรสามารถนำผลการศึกษาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนาและส่งเสริมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานในองค์กรต่างๆ

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะประชากรศาสตร์ของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)
3. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)
4. เพื่อศึกษาความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะประชากรศาสตร์ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสและรายได้ต่อเดือน
5. เพื่อศึกษาผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน)

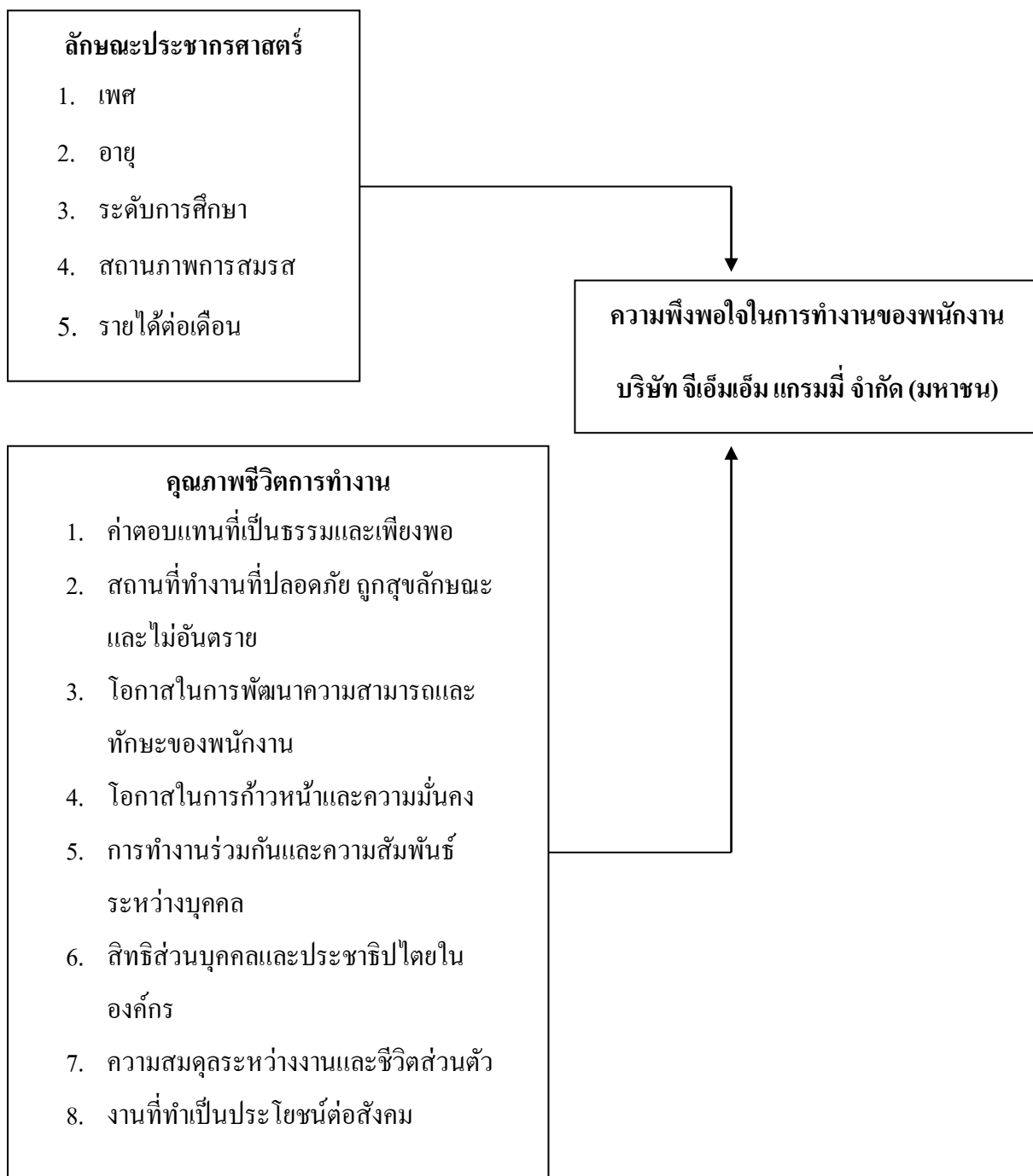
สมมติฐานของการวิจัย

1. พนักงานที่มีลักษณะประชากรศาสตร์ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน
2. คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และไม่เป็นอันตราย โอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงาน โอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 804 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 8 พฤษภาคม 2562)
2. การเลือกกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย คือ ผู้วิจัยได้ใช้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตร Taro Yamane จำนวน 267 คน และเพื่อป้องกันการคลาดเคลื่อนผู้วิจัยได้เพิ่มจำนวนตัวอย่างร้อยละ 5 ของกลุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 14 คน ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างสำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่ากับ 281 คนและเป็นการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก (Convenience Sampling) (กฤษฎา ตั้งชัยศักดิ์.2559: หน้า 190)

กรอบแนวคิดการวิจัย



เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลของการวิจัยครั้งนี้ จะใช้แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) ซึ่งมี 4 ส่วนใหญ่ๆ ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในการทำงาน

ส่วนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert โดยมีคำตอบให้เลือก 4 ระดับตามความคิดเห็น

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิเคราะห์ข้อมูลและการทดสอบสมมติฐาน จะทำการประมวลผลโดยวิธีทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยนำเสนอในรูปแบบของตารางแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลของกลุ่มเพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติในการทดสอบสมมติฐาน (Hypothesis Testing) ซึ่งมีเครื่องมือในการวิเคราะห์ผลทางสถิติ ดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สมการถดถอย (Multiple Linear Regression) เพื่อทดสอบสมมติฐานของงานวิจัยหาผลกระทบระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

2.2 การวิเคราะห์ Independent Sample T-Test เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปร 2 ตัวแปรที่เป็นอิสระต่อกัน

2.3 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างตัวแปรมากกว่า 2 ตัวแปร

สรุปผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 25-30 ปี การศึกษาระดับปริญญาตรี สถานภาพโสด และมีรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท
2. กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก ในด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมาคือด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงาน และด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง ส่วนด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
3. กลุ่มตัวอย่างมีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
4. เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างความพึงพอใจแต่ละลักษณะประชากรศาสตร์ พบว่า ด้านอายุและรายได้ต่อเดือน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน แต่ลักษณะประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา และสถานภาพการสมรส มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน
5. คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานเพียง 3 ด้าน คือด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$)

อภิปรายผล

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในงานวิจัยเรื่องลักษณะประชากรศาสตร์และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) อภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก หมายถึง การรับรู้ของพนักงานที่มีต่องานที่รับผิดชอบ องค์กร และสิ่งอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง ส่งผลต่อตัวบุคคลทั้งด้านร่างกาย จิตใจ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของพนักงานและองค์กร จากการที่ได้รับการตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของพนักงานซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ชาติไทย (2559) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีประเด็นอภิปราย ดังนี้

1. ด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์หน่วยงานมีการ

รณรงค์ให้พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดพลังงาน การบริจาคโลหิต พนักงานได้ปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงานในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การประหยัดไฟ หน่วยงานให้ความเสมอภาคแก่บุคคลภายนอกที่เข้ามาใช้บริการทุกคน ซึ่งสอดคล้องกับ Huseand Cummings (1985) กล่าวว่า ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม เมื่อพนักงานรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีคุณค่าก็จะเป็นสิ่งจูงใจให้พนักงานทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์กรวางไว้

2. ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก เพราะองค์กรมีการพัฒนาให้สถานที่ทำงานมีเครื่องใช้สำนักงานและวัสดุที่ใช้ในงานที่เพียงพอ อยู่ในสภาพดี พร้อมใช้งาน รวมทั้งสถานที่ทำงานมีบรรยากาศโดยรวมที่ส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีความสุขดังที่ Walton (1974) กล่าวว่า การจัดสภาพแวดล้อมต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่งอีกด้วย

3. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานพนักงานทุกฝ่าย ในหน่วยงานมีความสัมพันธ์กันเป็นอย่างดีพนักงานทุกระดับของหน่วยงานมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นในการทำงานร่วมกันหน่วยงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้พนักงานได้พบปะสังสรรค์และทำงานร่วมกันในโอกาสต่าง ๆ และพนักงานได้รับการช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับสมพงษ์ รัตนบุบผะ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน มีการร่วมวางแผนการทำงาน รวมทั้งการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานอยู่พอสมควรเพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร

4. ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก เนื่องจากผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงานพนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเช่นเดียวกับผู้ร่วมงานทุกคน สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระในการทำงานต่อผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีผลต่อการพิจารณาความดีความชอบและการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้โดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์สอดคล้องกับการศึกษาของ สุดารัตน์ ครุฑสิทธิ์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า พนักงานคิดว่าบริษัท

จัดให้มีการเลื่อนตำแหน่งตามความรู้ ความสามารถอย่างยุติธรรมและได้รับความเสมอภาคและ ความยุติธรรมจากการบริหารงานของบริษัท

5. ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เนื่องจากพนักงานพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของหน่วยงานพนักงานมีช่วงเวลาสำหรับการพักผ่อนหย่อนใจหรือทำกิจกรรมที่ต้องการการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตพนักงานมีเวลาพักผ่อนและทำกิจกรรมกับครอบครัว รวมทั้งพนักงานมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานได้ สอดคล้องกับวิรัช สงวนวงษ์วาน (2533) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่าเป็นการวางแผนการใช้เวลาเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้าตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะกำนังการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ไม่ทุ่มเทให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุขเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีลงตัวและเหมาะสม

6. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและทักษะของพนักงาน พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก เนื่องจากหน่วยงานส่งเสริมให้มีการพัฒนาพนักงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะในการทำงานเมื่อมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน พนักงานสามารถขอคำแนะนำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้แสดงศักยภาพในการทำงานอย่างเต็มที่ แต่พนักงานยังไม่ได้รับการฝึกฝนในการเตรียมความพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและพนักงานยังไม่มีโอกาสในศึกษาดูงานหรือการเข้ารับการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่องเท่าที่ควรทั้งนี้อาจมีข้อจำกัดทางด้านงบประมาณที่จะต้องใช้จ่ายในหลายส่วน เพื่อไม่ให้กระทบกับหน่วยงาน ดังนั้นเรื่องของการสนับสนุนด้าน โอกาสจึงไม่สามารถตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างทั่วถึง ผู้บังคับบัญชาควรทำความเข้าใจ ดูแลเอาใจใส่เพื่อให้พนักงานเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรสอดคล้องกับกุลธน ธนาพงศ์ธร (2526) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดีย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดีและองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ และช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การงาน

7. ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับมาก อธิบายได้ว่าพนักงานได้การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถพนักงานได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานเพิ่มมากขึ้นพนักงานได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้นงานที่พนักงานรับผิดชอบอยู่เป็นงานที่มีโอกาสพัฒนา ความรู้ความสามารถหน่วยงานมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค สอดคล้องกับ Walton (1974) กล่าวว่า การมีโอกาสในการแสวงหาความก้าวหน้าในการประกอบอาชีพ

ในตำแหน่งงานให้โอกาสพนักงานในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง งาน ที่ควรจะมีการให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงานให้โอกาสพนักงานพัฒนาทักษะของตนและมีความมั่นคงในการว่าจ้างงาน

8. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อย เนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจในปัจจุบันค่าใช้จ่ายสูงค่าตอบแทนจึงไม่เพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันจึงเป็นสาเหตุหนึ่งส่งผลให้การวิจัยพบว่าองค์ประกอบย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมและเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันดังที่ฐานิกา เจริญเลิศวิวัฒน์ (2558) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในค่าตอบแทน สวัสดิการและคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อความจงรักภักดีต่อองค์กร กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พบว่า พนักงานราชการในสังกัดกรมควบคุมโรคไม่พอใจในเงินเดือนที่ได้รับที่ไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ ไม่มีความสอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันและคิดว่าองค์กรให้ค่าตอบแทนน้อยกว่าที่อื่น

พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) มีความพึงพอใจในการทำงานโดยรวมระดับมาก ดังที่ Applewhite (1965) กล่าวว่าความพึงพอใจในการทำงานคือ ความสุขความสบายที่ได้รับจากสภาพการทำงาน ความสุขจากการทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงาน การมีทัศนคติที่ดีต่องานและความพึงพอใจกับรายได้จากองค์กรทำให้พนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมในงานมีความพึงพอใจโดยรวมต่อนโยบายและแผนการบริหารงานขององค์กรมีความกระตือรือร้นต่อการทำงานพนักงานมีความพึงพอใจโดยรวมต่อการปฏิบัติงานกับองค์กรรวมทั้งมีความพึงพอใจโดยรวมต่อชื่อเสียง และภาพลักษณ์ขององค์กรมากที่สุด

ความแตกต่างด้านความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) อภิปรายได้ดังนี้

1. พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีอายุแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มีความพึงพอใจต่างกับพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี อธิบายได้ว่า พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) มีลักษณะงานที่เหมาะสมกับพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี มากกว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี เนื่องจาก อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้ความคิดและพฤติกรรมทัศนคติในการทำงานมีความแตกต่างกันคนที่อายุน้อยมักจะมีความคิดที่เป็นเสรีนิยมและมองโลกในแง่ดีมากกว่าคนที่อายุมากในทางกลับกันคนอายุมากมักจะมีความคิดที่เป็นแบบอนุรักษ์นิยมระมัดระวังมองโลกในแง่ร้ายกว่าคนที่อายุน้อยกว่า เนื่องมาจากผ่านประสบการณ์ชีวิตที่ต่างหากันทำให้มีผลต่อความพึงพอใจในการทำงานต่างกัน และในลักษณะการทำงานที่ต่างกันด้วย (ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ.2542)

2. พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกันซึ่งพนักงานที่มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาทมีความพึงพอใจต่างจาก

พนักงานที่มีรายได้ 10,001 – 15,000 บาท 15,001 – 20,000 บาท 20,001 – 25,000 บาทและ 30,001 บาท ขึ้นไป สอดคล้องกับ ยุบล เบ็ญจรงค์กิจ (2542) กล่าวว่า อาชีพรายได้และสถานภาพทางสังคมของบุคคล เป็นสิ่งสำคัญต่อการสร้างความพึงพอใจ เพราะแต่ละคนมีประสบการณ์ทัศนคติค่านิยมวัฒนธรรมและเป้าหมายที่ต่างกัน

3. พนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) ที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรสแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน เนื่องจากบริษัทฯเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถแสดงแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ ดังที่ รุ่งรัตน์ เหล่ารัตนวิวัฒน์ (2552) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ) พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 3 (ภาคเหนือ) จังหวัดลพบุรี ที่มีสถานภาพแตกต่างกัน มีความพึงพอใจในงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับ จันทรธรม พุทธนุกูล (2554) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี พบว่า เพศ ระดับการศึกษาที่แตกต่างกันของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรีมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลกระทบกับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท จีเอ็มเอ็ม แกรมมี่ จำกัด (มหาชน) เพียงแค่สามด้านเท่านั้น คือ ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง และด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนั้นองค์กรควรที่จะส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัย ถูกสุขลักษณะและไม่เป็นอันตราย ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคงและด้านงานที่ทำเป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อความพึงพอใจในการทำงานที่มากยิ่งขึ้นไป สอดคล้องกับ อุดมศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

1. องค์กรควรพิจารณาบทวนเรื่องของค่าตอบแทนและสวัสดิการของพนักงาน ให้มีความสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานทุกระดับ พนักงานจะได้ไม่รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับนั้นน้อยกว่าหน่วยงานอื่นในลักษณะงานเดียวกัน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจให้พนักงานเห็นถึงความมั่นคงในอาชีพ

2. องค์กรควรจัดจำนวนพนักงานให้มีความเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงาน พนักงานจะได้ไม่รู้สึกว่าค่าตอบแทนที่ตนได้รับมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบและปริมาณงาน

3. องค์กรควรจัดให้มีการอบรม สัมมนา หลักสูตรต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอก เพื่อพัฒนาขีดความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่อง โดยการอุดหนุนงบประมาณในการศึกษาดูงาน ฝึกอบรม การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นในเงื่อนไขที่ไม่ยุ่งยากจนเกินไป หรืออาจจะเป็นโอกาสเดินทางไปต่างประเทศโดยพิจารณาจากประสิทธิภาพการทำงานและความสามารถอย่างเป็นธรรมชาติ

4. องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการฝึกฝนในการเตรียมพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อการบริหารจัดการงานมีความหลากหลาย เกิดความแปลกใหม่ทางความคิด เกิดการเปลี่ยนแปลงก้าวหน้ายุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงไป

5. องค์กรควรทำการตรวจสอบอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้มีความเหมาะสมต่อการทำงาน ตรวจสอบไม่ให้เกิดความบกพร่องและผิดมาตรฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากความปลอดภัยในการทำงานเป็นความพึงพอใจอย่างหนึ่ง ซึ่งนับเป็นสิ่งที่องค์กรควรให้ความสำคัญ

6. องค์กรควรใช้วิธีการสื่อสารทั้งทางตรงและทางอ้อมให้พนักงานทราบถึงการเจริญเติบโตในสายงานอาชีพ เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นใจในการที่จะอยู่ร่วมกับองค์กรเพื่อจะเติบโตในสายงาน หรือมีการปรับเปลี่ยนสถานะในตำแหน่งงานในภายหน้า

7. องค์กรควรจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีลักษณะเป็นประโยชน์ต่อสังคม เช่น ส่งเสริมสวดแทรกกลงไปในกิจกรรมต่าง ๆ โดยสนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพื่อเป็นการกระตุ้นให้พนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจที่ได้ร่วมงานกับองค์กรมากยิ่งขึ้นและได้ทำประโยชน์ให้กับส่วนรวม

บรรณานุกรม

จันทร์แรม พุทธนุกูล. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัยการอาชีพสระบุรี จังหวัดสระบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจบัณฑิตมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

พรภักดิ์ รุ่งมงคลทรัพย์. (2556). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เอบีบี จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

มัทนา โมรากุล. (2555). ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

ยศนันท์ อ่อนสันทัด. (2560). ความพึงพอใจและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานโรงแรมระดับ 4 ดาว ในเขตกรุงเทพและปริมณฑล. การค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

รองศาสตราจารย์ ดร.ทัศนีย์ ชาติไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. รายงานการวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.

- รุ่งรัตน์ เหล่ารัศมีวิวัฒน์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 (ภาคเหนือ). สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรณู สุขฤกษ์กิจ. (2554). ปัจจัยที่มีผลความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร ในบริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด(มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภกิตต์ กิจประพุกธิกุล. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท แบงคอก รัชอร์ส เซ็นเตอร์ จำกัด. ปริญญานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- สมพงษ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพร สังข์เพิ่ม. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุดารัตน์ กรุฑาสีก. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- เสาวรส ภูหาปัญญา. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มนวัตกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อุสุมา ศักดิ์ไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.