

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด
QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF ERICSSON(THAILAND)
COMPANY LIMITED

มงคล คำมา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Mongkon Kumma
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamharg University
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ประชากรในงานวิจัยนี้คือ พนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถาม จำนวน 248 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลวิจัยพบว่า มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 248 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 สถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 ระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 มีเงินเดือน มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 ตามลำดับโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน, พนักงาน, บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

ABSTRACT

The objective is to study the quality of working life of employees of Ericsson (Thailand) Company Limited. Include the compensation is sufficient and fair. The environment safety and health promotion. The opportunity to develop talents. The opportunities for growth and stability. The participation in work and relationships with others. The personal rights in working. The work and life balance.

The population in this research was employees of Ericsson (Thailand) Company Limited. The sample consisted of 248 respondents. The instruments for collecting data were questionnaires. Perform data analysis using computer software for frequency, percentage, average (\bar{X}) and standard deviation (SD).

The research found that The employees all respondents 248 people. Most are female 62 people representing 25.0%. Most aged 31 - 35 years old 92 people representing 37.1%. Most status are single 130 people representing 52.4%. Most had a bachelor's degree 226 people representing 91.1% Most of the work period is 3-5 years 77 people representing 31.0%. Most have a salary of more than 50,000 baht 151 people representing 60.9%. respectively

The research found The quality of working life Overall is at a high level. When considering aspects at a high level are the participation in work and relationships with others. The personal rights in working. The environment safety and health promotion. The compensation is sufficient and fair.

The aspect at the medium level are the opportunity to develop talents. The opportunities for growth and stability. And the work and life balance respectively.

Keyword: The quality of working life, employees, Ericsson (Thailand) Company Limited

บทนำ

ในสภาวะแวดล้อมการดำเนินธุรกิจในปัจจุบัน ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันกันมากขึ้น การบริหารจัดการธุรกิจใด ๆ ก็ตาม ต้องอาศัยปัจจัยหลาย ๆ ด้านเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามวัตถุประสงค์ ซึ่งเรื่องของคนหรือทรัพยากรบุคคลที่เป็นหัวใจขององค์กร มีผลต่อความสำเร็จในการจัดการขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องต่อผลผลิตขององค์กร

จากสภาพดังกล่าว ผู้ศึกษาวิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้ผู้บริหารนำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน วางแผนธุรกิจ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

1.1 ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน

1.2 ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด มีดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการวิจัยคือพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 653 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยา-มาเน่ (Taro Tamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 248 คน

3. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม – กันยายน 2562

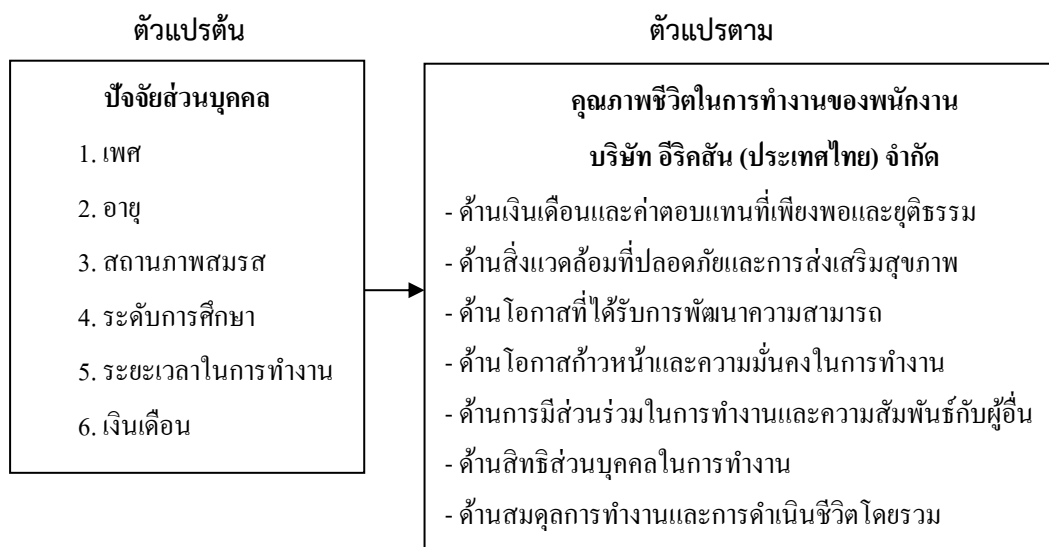
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ เหมาะสมกับความต้องการทำงานได้อย่างมีความสุขและเพิ่มคุณภาพการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย

กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Walton, 1974)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1974, อ้างถึงใน ปรัชญา ปิยะมโนธรรม, 2549, หน้า 18 – 20) วอลล์ตัน ได้นำเสนอกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์ความมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 หมวดหมู่ดังนี้

1. ด้านการได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ ที่มีความเหมาะสม
2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง บุคลากรขององค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมเพียงใด
3. ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (development of Human Capacities) คือ ในงานที่แตกต่างกันมีความต้องการความรู้และทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับงานนั้น ๆ องค์กรเปิดโอกาสและสนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนาตนเองโดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน

4. ด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and Security) ในที่นี้จะหมายถึงสามองค์ประกอบใหญ่ คือ 1) การที่บุคลากรสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถเพื่อการดำรงไว้ หรือการขยายขอบเขตความสามารถทั้งในด้านการทำงาน และในด้านส่วนตัว 2) ระดับของการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน และ 3) โอกาสในการแสดงความสามารถในองค์กร

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม (social Integration) คือคือ บุคคลสามารถอยู่ในสังคมได้โดยปราศจากอคติของผู้อื่น เป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน และมีบรรยากาศการแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

6. ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร (constitutionalism) หมายถึงบุคลากรในองค์กรทราบถึงสิทธิของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความเป็นส่วนตัวของบุคคลในองค์กร การสามารถแสดงออกซึ่งความไม่เห็นด้วย และ ความยุติธรรมในการได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร

7. ด้านการบริหารด้านเวลา (the total life space) คือความสมดุลของการแบ่งเวลาในด้านต่าง ๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในด้านการทำงาน ความก้าวหน้า ครอบครัว หรือ สังคม เป็นต้น

8. ด้านของสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง (social relevance) กล่าวคือความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสังคมส่วนรวมและสภาพแวดล้อม

ข้อมูลบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

อีริคสัน ก่อตั้งขึ้นในปี 2419 ณ กรุงสตอกโฮล์มประเทศสวีเดน มีพนักงานประมาณ 95,000 คน และดำเนินงานในประมาณ 180 ประเทศ ในประเทศไทยก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 30 ธันวาคม 2529 ตั้งอยู่ที่ 123 ชั้น 20 ชั้นทาวเวอร์ อาคาร บี ถนนวิภาวดีรังสิต จอมพล เขตจตุจักร กรุงเทพฯ ทำธุรกิจนำเข้าและจำหน่ายอุปกรณ์โทรคมนาคม ติดตั้งอุปกรณ์สื่อสารโทรคมนาคม พนักงานของอีริคสัน (ประเทศไทย) มีอยู่ประมาณ 600 กว่าคน พนักงานมีความหลากหลาย ทั้งทางด้านอายุ เพศ และเชื้อชาติ โดยเน้นที่ความสามารถ วัฒนธรรมการทำงาน อีริคสันเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถในงานที่รับผิดชอบอยู่อย่างเต็มที่และพร้อมที่จะสนับสนุนทางการศึกษาเพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงาน

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ปัจจัยญา ปุสัณจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 653 คน กลุ่มตัวอย่าง 248 คน คำนวณหาโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง เท่ากับ 5%

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เงินเดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปากกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

สร้างแบบสอบถาม คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถาม จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อคำถามที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

การทดสอบโดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 ชุด เพื่อตรวจสอบความเชื่อถือ และค้นหาข้อบกพร่องของข้อคำถามที่ใช้วัดตัวแปรดังกล่าว โดยได้นำโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ มาใช้ในการทดสอบความน่าเชื่อถือของแบบสอบถาม

1. ค่าสัมประสิทธิ์ แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ต้องมีค่ามากกว่า 0.70 จึงจะสามารถสรุปได้ว่าแบบสอบถามนั้นมีความน่าเชื่อถือได้

2. ค่าอำนาจจำแนก (Corrected Item – Total Correlation) ต้องมีค่า 0.30 ขึ้นไป จะสรุปได้ว่าคำถามนั้น ๆ มีค่าอำนาจจำแนกใช้ได้และแบบสอบถามมีความน่าเชื่อถือ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ทำโดยแจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้ แล้วเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์เมื่อรวบรวมข้อมูลและแจกแจงความถี่แล้วใช้คะแนนเฉลี่ยของประชากรแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นระดับอันตรภาคชั้น คือ

1.00 - 1.80	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อยที่สุด
1.81 - 2.60	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นน้อย
2.61 - 3.40	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นปานกลาง
3.41 - 4.20	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมาก
4.21 - 5.00	หมายถึง	ระดับความคิดเห็นมากที่สุด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ตอนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 248 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2, อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และ อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4, 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0, และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ 30,000 - 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ

13.3, 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.61$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 4.17, \bar{X} = 4.01, \bar{X} = 3.88, \bar{X} = 3.42$) ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ($\bar{X} = 3.30, \bar{X} = 3.23, \bar{X} = 3.23$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สภาพส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีทั้งสิ้น 248 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31 - 35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9, อายุ 36 - 40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2, อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และ อายุ 41 - 45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4, 6-10 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 23.0, และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน มากกว่า 50,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ 30,000 – 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3, 20,001 – 30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง

คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมโดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน ได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในบริษัทอื่น ๆ พนักงานพอใจกับเงินเดือนเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่ายอย่างสุขสบาย ไม่ต้องดิ้นรนหารายได้อื่นเพิ่ม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ ณัฐพงษ์ ขจด์ภัย (2559) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เจริญสุรัตน์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้านได้แก่ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านสภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ และด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ด้าน ได้แก่ด้านภาวะอิสระจากงาน ด้านความก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีการจัดการสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการ สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม ทำให้มีความสุขในการทำงาน บริษัทมีการจัดหาสิ่งป้องกันภัย และส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างปลอดภัย พนักงานรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานกับบริษัทนี้ บริษัทมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ อุสุมา ศักดิ์ไพศาล (2556) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีระดับความ

คิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยเป็นอันดับสูงสุด และมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงสุด

3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมจัดการความรู้ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ กิตติ ชุณหศรีวงศ์ (2555) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ผลการศึกษาพบว่า มีค่าเฉลี่ยจัดอยู่ในระดับปานกลางและองค์ประกอบที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านสิทธิของพนักงาน ตามลำดับ ส่วนปัจจัยด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานวิจัย คือ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านสิทธิของพนักงาน ปัจจัยด้านความสมดุลของชีวิต ปัจจัยด้านประโยชน์และการยอมรับของสังคม ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กร และปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร กลุ่มตัวอย่างให้ความสำคัญอยู่ที่ระดับสำคัญมาก มีเพียงปัจจัยด้านความเครียดในการทำงานที่กลุ่มประชากรให้ความสำคัญอยู่ในระดับปานกลาง โดยปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยจากกลุ่มประชากรสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ปัจจัยด้านการสื่อสารภายในองค์กรปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทักษะในการทำงาน และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทให้การสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานได้รับโอกาสทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสฺณจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เนทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับ

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี หัวหน้าให้ความยุติธรรมต่อการทำงานแก่พนักงาน พนักงานสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าได้เป็นอย่างดี พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ หัวหน้า เพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เฉลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับของความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานแก่พนักงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับพนักงานอื่น พนักงานในบริษัท เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างเป็นอิสระ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ แวนภา สุระพร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริชชีซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 7 ด้านเรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านการควบคุมบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านภาวะอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ

7. ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ป่วยง่าย ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต บริษัทกำหนดวันและเวลาทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมกับครอบครัว พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ พนักงานมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทได้ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ รมณ์ชฎี ป้องกันภัย (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ:กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางเรียงลำดับดังนี้

การดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัวความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการกำหนดเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน คือ ถ้าพนักงานคนใดมีความรู้ความสามารถเป็นที่ยอมรับก็ควรปรับเงินเดือนให้สูงขึ้นเพื่อสร้างแรงจูงใจและเป็นแบบอย่างให้พนักงานคนอื่น ๆ การกำหนดนโยบายเรื่องเงินเดือนบริษัทควรกำหนดอัตราเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบในงาน และบริษัทควรกำหนดอัตราค่าตอบแทนอย่างยุติธรรมเมื่อเปรียบ เทียบกับพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน ทั้งนี้เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำ ที่เพียงพอกับความต้องการของพนักงาน มีการจัดการสภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม เช่น จัดกิจกรรม 5ส. ตรวจสอบสภาพอากาศ แสงสว่าง ให้เหมาะสมกับการทำงาน จะทำให้มีความสุขในการทำงาน และบริษัทมีการจัดหาสิ่งป้องกันภัย และส่งเสริมให้มีการทำงานอย่างปลอดภัย เช่น มีการอบรมความปลอดภัยในการทำงาน การอบรมดับเพลิงเบื้องต้น การรณรงค์ให้พนักงานทำงานอย่างปลอดภัย เพื่อสุขภาพและทรัพย์สินของพนักงานเอง

3. ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ควรส่งเสริมพนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถ ในงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในการทำงาน เช่น ส่งพนักงานไปอบรมเกี่ยวกับความรู้ใหม่ ๆ การส่งพนักงานไปศึกษาดูงานในต่างประเทศ มีการมอบความรู้ด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานตลอดเวลา มีการมอบทุนการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้พนักงานพัฒนาตนเอง

4. ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรทำให้พนักงานภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เช่น กิจกรรมเชิดชูพนักงานดีเด่น การให้ของรางวัลเล็ก ๆ น้อย ๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และเป็นแบบอย่างแก่พนักงานคนอื่น ๆ บริษัทควรมอบหมายให้พนักงานได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และความ

รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น เช่น เปิดโอกาสให้พนักงานทำงานในโครงการที่มีความสำคัญสูงของบริษัท หรือให้เป็นหัวหน้าทีมย่อย ๆ ในการทำงานบางอย่าง และบริษัทควรให้การสนับสนุน ส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น การคัดเลือกบุคคลเพื่อทำงานในระดับบริหาร การปลูกฝังให้พนักงานมีความคิดที่จะก้าวหน้า

5. ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีการทำงานร่วมกัน ให้พนักงานช่วยเหลือกันในการทำงาน เช่น จัดให้มีการทำงานเป็นกลุ่ม จัดให้มีการประชุมกลุ่มอย่างน้อย 1 ครั้งต่อสัปดาห์ เพื่อให้ทุกคนได้วางแผน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นร่วมกัน การทำงานของหัวหน้าควรให้ความยุติธรรมต่อการทำงานแก่พนักงานทุกคน มีการประเมินผลงานตามความรู้ความสามารถ และผลงานของพนักงานทุกคนอย่างยุติธรรม ส่งเสริมให้พนักงานสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าได้เป็นอย่างดี เช่น จัดกิจกรรม หัวหน้าพบลูกน้อง เพื่อก่อให้เกิดการพูดคุยกันระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง

6. ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทไม่ควรก้าวล่วงเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกอึดอัดในการทำงาน ควรมีช่องว่างระหว่างเรื่องงานกับเรื่องส่วนตัวของพนักงาน ผู้บังคับบัญชาควรให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานแก่พนักงานอย่างยุติธรรม ไม่ควรมอบหมายงานให้กับพนักงานคนใดคนหนึ่งมากเกินไป เพราะจะทำให้งานล้นมือ ไม่สามารถทำงานได้ตามกำหนดเวลา และจะทำให้พนักงานคนอื่นรู้สึกถึงความไม่ได้รับความยุติธรรม ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของพนักงานทุกคน เช่น มีการระดมความคิดเห็นของพนักงานในการทำงานใด ๆ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน และสำเร็จไปด้วยกัน

7. ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทไม่ควรมอบหมายภาระงานที่ต้องรับผิดชอบ ที่จะทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียด นอนไม่หลับ ปวดง่าย บริษัทควรจัดให้มีการคลายเครียดระหว่างการทำงาน เช่น การกำหนดเวลาพักระหว่างการทำงาน การอนุญาตให้พนักงานใช้หูฟังในการฟังเพลงในขณะที่ทำงานได้ บริษัทไม่ควรมอบหมายงานให้พนักงานจนพนักงานรู้สึกทำงานเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต เพราะจะทำให้พนักงานรู้สึกไม่อยากทำงาน ควรมอบหมายงานให้พอเหมาะพอดี กับความรู้ ความสามารถ และเวลาที่มีอย่างจำกัด บริษัทควรกำหนดวัน และเวลาทำงานอย่างเหมาะสม มีวันหยุดพักผ่อนให้กับพนักงาน และในวันและเวลาที่เป็นการพักผ่อนไม่ควรมีเรื่องงานให้พนักงานกังวล พนักงานสามารถพักผ่อนได้อย่างเต็มที่ ถ้าหากงานมีมากเกินไปจนกระทบเวลาพักของพนักงาน ผู้บริหารควรรับพนักงานมาช่วยทำงานในส่วนนั้นเพิ่ม เพราะถ้าภาระงานทำให้พนักงานมีปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพกายและสุขภาพใจ จะนำมาสู่การเกิดโรค ซึ่งอาจจะทำให้พนักงานไม่สามารถทำงานต่อไปได้ ผู้บริหารควรให้ความสำคัญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่น ๆ ที่อยู่ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ในเชิงเปรียบเทียบระหว่างองค์กร ในเรื่องการนำนโยบายไปปฏิบัติกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
2. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในเชิงปริมาณควบคู่กับเชิงคุณภาพ และมีการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีอื่น ๆ เช่น การสัมภาษณ์ การสังเกต เพื่อให้ได้ข้อมูลในเชิงลึกที่มีความละเอียดมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กิตติ ชุมหศรีวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี. (วันที่สืบค้น : 29 สิงหาคม 2562)
- เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พลสุนนท์. (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพีดีตติ้ง จำกัด. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร. (วันที่สืบค้น : 29 สิงหาคม 2562)
- ชรีภรณ์ ชนะสงคราม. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานเขตพื้นที่เทพารักษ์. การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์. (วันที่สืบค้น : 25 สิงหาคม 2562)
- ณัฐพงษ์ ขจัดภัย. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของบุคลากรบริษัท เียร์สุรัตน์ จำกัด(มหาชน) สำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ถนัด เดชทรัพย์. (2550). การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลไทยชนะศึก อำเภอทุ่งเสลี่ยม จังหวัดสุโขทัย ตามหลักธรรมาภิบาล. ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารและพัฒนาประชาคมเมืองและชนบท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์. (วันที่สืบค้น : 25 สิงหาคม 2562)
- ทัศนีย์ ชาดีไทย. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์. รายงานการวิจัย มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- ปัจจัยญา ปุสัญจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้. (วันที่สืบค้น : 29 สิงหาคม 2562)
- ปรัชญา ปิยะมโนธรรม. (2549). จิตวิทยาการให้คำปรึกษาเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ภาวิน ชินะโชติ. (2557). ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ในประเทศไทย. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุสิตบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการบริษัท อาร์ เอส จำกัด (มหาชน). การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- รณชฤดี ป้องกันภัย. (2557). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ:กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. (วันที่สืบค้น : 24 สิงหาคม 2562)
- วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล. (2554). การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรทัศนกิจ
- แวนนา สุระพร. (2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เศรษฐศาสตร์ ไชยแสง. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรวิทยาลัยราชพฤกษ์. รายงานการวิจัยวิทยาลัยราชพฤกษ์.
- เสนาะ ตีเยาว์. (2516). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- อุสุมา คักดีไพศาล. (2556). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส(ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาลำพูน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่. (วันที่สืบค้น : 25 สิงหาคม 2562)
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift : What Is It?. Stone Management Review. 15(September 1973). p. 12-16.