

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
Quality of working life of employees TOA Paint (Thailand) Public Company Limited

นางสาวนิสนารต ดวงเดช
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง
ผู้รับผิดชอบบทความ

Miss Nisanart Duangdech

E-mail : 6114991027@rumail.ru.ac.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีด้านในการศึกษาครั้งนี้ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน การพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน สายงาน ประชากรในงานวิจัยนี้คือพนักงานบริษัททีโอเอ เพ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม จำนวน 200 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถาม ดำเนินการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลจากการวิจัยพบว่า ผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 355 คน เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 เพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือไม่เกิน 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27, 36-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 41-45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,001-30,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08.6 รองลงมาคือมากกว่า 50,000 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0, 10,001-20,000 จำนวน 74 คน

คิดเป็นร้อยละ 20.8 , 30,001-40,000 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, และ 40,001-50,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานขาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ สายงาน Logistics จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7, สายงานบัญชีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, สายงานวิจัยและพัฒนาควบคุมคุณภาพและสนับสนุนเทคนิค จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ผลจากการวิจัยพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

คำสำคัญ :คุณภาพชีวิต,ทีโอเอ,สีทาอาคาร

Abstract

This research is to study the quality of working life of the employees of TOA Paint Thailand Public Company Limited. The objective is to study the quality of working life of the employees of TOA Paint Thailand Public Company Limited. Receiving sufficient and fair remuneration for work Working conditions that concern safety and promote health Security and job progress Human capacity development Social integration or collaboration The balance between work and personal life. Classified by personal status such as gender, age, education, marital status, salary, line of work, population in this research are Staff of TOA Paint Thailand Public Company Limited The sample consisted of 200 respondents. The tools for collecting data were questionnaire for data analysis using computer software for frequency, percentage, mean, standard deviation.

The result of the research shows that A total of 355 respondents were 191 males, representing 53.8 percent. Females were 164, accounting for 46.2 percent. Most were 31-35 years old, 110 persons, representing 31 percent, followed by no more than 30 years, 106 people, representing 29.9 percent, 46 years and over, 96 people representing 27 percent, 36-40 years, 35 people representing 9.9 percent and 41-45 years, 8 people accounting for 2.3 percent, according to order Most of them had 229 undergraduates, or 64.5 percent, followed by 81 undergraduates, 22.8 percent, and 45 undergraduates were 12.7 percent, respectively. The number of 240 persons is 67.6%. The marital status is 115 persons, equivalent to 32.4%. Most have salaries 20,001-30,000, 103 people, representing 29.08.6%, followed by more than 50,000, 96 people accounting for 27.0%, 10,001-20,000, 74 people accounting for 20.8%, 30,001-40,000, 72 people accounting for percentage 20.3, and 40,001-50,000, 10 people, representing 2.81% respectively Most were in the sales department, 118 persons, representing 33.2%, followed by the Logistics department, 84 persons, representing a percentage of 23.7, Accounting, 62 people, accounting for 17.5%, Research

and Development Division Quality control and technical support are 52 people, accounting for 14.6% and Information Technology Division, 39 people, representing 11.0%, respectively.

The result of the research shows that the aspect which has high level of opinions is In social integration or collaboration On the balance between work and personal life The development of the ability of a person Working conditions that concern safety and health In the aspect of receiving sufficient and fair remuneration, respectively, while the opinions that are at a moderate level are stability and job progress.

Keyword : Quality of working, TOA, Building Paint

บทนำ

มนุษย์เมื่อก้าวเข้าสู่วัยทำงานเพื่อประกอบสัมมาอาชีพหาเลี้ยงตน ย่อมมีความต้องการที่จะประกอบอาชีพตามที่ตนพึงใจ ทำอย่างมีความสุข ตามกำลังและความสามารถ และได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ ซึ่งการทำงานนั้นเป็นตัวกำหนดฐานะทางสังคมอีกด้วย ก่อให้เกิดคุณค่าในชีวิตของคน การทำงานจะได้ผลงานที่ออกมาได้ดี ย่อมเป็นผลมาจากการมีคุณภาพของชีวิตการทำงานที่ดี โดยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญอย่างยิ่งในปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า

ปัจจุบันการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะช่วยให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ เพื่อให้มีความพร้อมทั้งปัจจัยภายใน คือ ด้านร่างกายและจิตใจ และปัจจัยภายนอกคือ สภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีความรู้สึกนึกคิด ความพึงพอใจ ความเป็นส่วนตัว ความต้องการทางสังคม ความต้องการการยอมรับและมีส่วนร่วมในการดำเนินงานที่จะทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นหากบริษัทสามารถหาคนดีมีความรู้ มีความสามารถเข้ามา ปฏิบัติงานและสามารถดึงดูดผู้มีความรู้ มีความสามารถให้อยู่ปฏิบัติงานให้นานที่สุดเท่าที่จะนานได้ จะทำให้การบริหารงานในบริษัทนั้นจะเจริญก้าวหน้า และสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริษัทต่างๆ จึงมีแนวความคิดที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและเรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงไหวพริบ ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในการบริหารบริษัทให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรของบริษัทอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด จากคำกล่าว “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่าของของบริษัท” เพราะคนสามารถสร้าง คุณูปการแก่บริษัทเป็นอย่างมาก ดังนั้นผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนว ทางแก้ไขให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงาน ได้เต็มที่ประสิทธิภาพและสิ่งสำคัญที่จะทำให้บุคลากรในบริษัทมีความพึงพอใจในการทำงานแล้วก็จะเกิดความตั้งใจในการทำงาน เต็มใจที่จะ อุทิศเวลา แรงกาย ความคิด ของตนสนองต่อความต้องการของหน่วยงาน การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่มี

ความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรของบริษัทต่าง ๆ เป็นอย่างมากเช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดีไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน ของพนักงานในบริษัท แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานอีกด้วย

จากสภาพการณ์ข้างต้นดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ซึ่งผู้บริหารควรให้ความสำคัญเพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลพนักงาน ประกอบด้วย เพศ,อายุ,การศึกษา,สถานภาพสมรส, เงินเดือน,สายงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอเฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)ซึ่งประกอบด้วย ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม,ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ,ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน,ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล,ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน,ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัททีโอเอเฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)จำนวน 3100 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 355 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

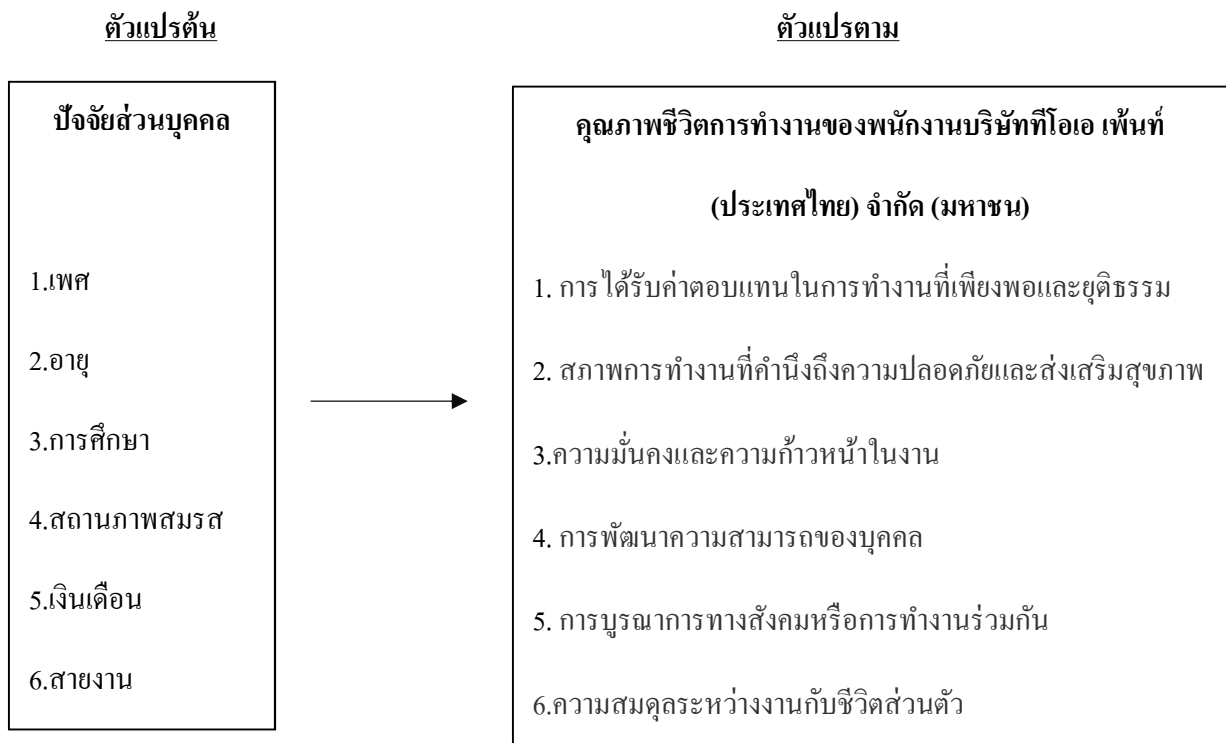
การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม-กันยายน 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียด ดังนี้ (Walton 1974)



แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Walton ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation)
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities)
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security)
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration)

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space)
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance)

ประวัติความเป็นมาบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

พ.ศ. 2501 เริ่มต้นบุกเบิกธุรกิจเป็นครั้งแรกของครอบครัวตั้งคารวคุณ โดยเริ่มจากร้านค้าวัสดุก่อสร้าง ด้วยการผลิตสินค้าของตัวเอง เริ่มจากการผลิตแชลแล็ค หรือน้ำมันทาไม้ตราปลาฉลาม และพัฒนาธุรกิจด้วยการนำเข้สินค้าคุณภาพสูงจากต่างประเทศ จากนั้นเริ่มผลิตภัณฑ์สีทาอาคารเกรดพรีเมียม และครองความเป็นเจ้าตลาดของสีทาอาคารในประเทศไทยอย่างต่อเนื่อง และต่อมาได้ขยายธุรกิจด้วยการลงทุนในประเทศเพื่อนบ้าน ได้แก่ ลาว พม่า กัมพูชา เวียดนาม อินโดนีเซีย จนกระทั่งปี 2560 ได้จดทะเบียนแปรสภาพเป็นบริษัทมหาชนจำกัด และเข้าสู่ตลาดหลักทรัพย์

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศศิกันต์ โกมินทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

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

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) จำนวน 3100 คน กลุ่มตัวอย่าง (sampling size) ผู้วิจัยทำการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Taro Yamane (1967) ที่ระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อนเท่ากับ 0.05 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น

(Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) จำนวนได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมดเท่ากับ 355 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ซึ่งที่ใช้ในการศึกษานี้ ประกอบด้วย 2 ตอน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส เงินเดือน สายงาน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) 6 ด้าน ดังต่อไปนี้ มากที่สุด = 5, มาก = 4, ปานกลาง = 3, น้อย = 2, น้อยที่สุด = 1

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การสร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 คน พิจารณาตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อคำถาม ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อคำถาม

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

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

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน โดย แจกแบบสอบถามให้แก่ประชาชนที่กำหนดไว้ และเก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 355 คน คน เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 เพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือไม่เกิน 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27, 36-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 41-45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ มีสถานภาพ โสด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,001-30,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08.6 รองลงมาคือมากกว่า 50,000 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0, 10,001-20,000 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8, 30,001-40,000 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, และ 40,001-50,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานขาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ สายงาน Logistics จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7, สายงานบัญชีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, สายงานวิจัยและพัฒนาควบคุมคุณภาพและสนับสนุนเทคนิค จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) มีองค์ประกอบ 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.69$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.97$, $\bar{X}=3.96$, $\bar{X}=3.66$, $\bar{X}=3.74$, $\bar{X}=3.48$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X}=3.36$)

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถาม 355 คน คน เป็นเพศชาย จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 เพศหญิง จำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 46.2 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 110 คน คิดเป็นร้อยละ 31 รองลงมาคือไม่เกิน 30 ปี จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 29.9, 46 ปีขึ้นไป จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27, 36-40 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 9.9 และ 41-45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 2.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 64.5

รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8, และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 ตามลำดับ มีสถานภาพโสด จำนวน 240 คน คิดเป็นร้อยละ 67.6 สถานภาพสมรส จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 32.4 ส่วนใหญ่มีเงินเดือน 20,001-30,000 จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 29.08.6 รองลงมาคือมากกว่า 50,000 จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 ,10,001-20,000 จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 20.8 , 30,001-40,000 จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3, และ40,001-50,000 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 2.81 ตามลำดับ ส่วนใหญ่อยู่ในสายงานขาย จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 33.2 รองลงมาคือ สายงาน Logistics จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7,สายงานบัญชี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 17.5, สายงานวิจัยและพัฒนาควบคุมคุณภาพและสนับสนุนเทคนิค จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 14.6 และสายงานเทคโนโลยีสารสนเทศ จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทที่โอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

การอภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทที่โอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือด้าน ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติมดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อที่ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุขกับการได้ทำตามความสามารถศักยภาพและสมควรแก่การได้ค่าตอบแทนที่เหมาะสม โครงสร้างและการจัดองค์กรในการบริหารงานการให้ค่าตอบแทนในหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม กฎระเบียบวินัยและข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างเหมาะสม นโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและการให้ค่าตอบแทนให้กับบุคลากรของหน่วยงานเป็นไปอย่างเหมาะสม ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือมีการประชาสัมพันธ์ข่าวสารเรื่องการปรับเพิ่มค่าตอบแทนและนโยบายและการบริหารงานของบริษัทอย่างเหมาะสม บริษัทมีการตอบแทนความสำเร็จในโครงการและกิจกรรมด้วยรางวัลที่เหมาะสมตาม ลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ศศิกานต์ โกมินทร์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิตพื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4 ด้าน คือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 4 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และผลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสรรพสามิต พื้นที่ชลบุรี 2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อท่านรู้สึกท่านเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัท ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานมอบโอกาสและความก้าวหน้าเหมาะสมตามการทำงานของงานแล้ว ท่านรู้สึกว่าคุณมีความภาคภูมิใจในความก้าวหน้าและมีคุณค่าในชีวิตปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เป็นอย่างนี้เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยฝันไว้ องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าแก่ทุกคนในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับ อุมพร มุลมณี (2555) ได้ทำการศึกษาเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวส-เทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เวสเทิร์น ดิจิตอล (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก โดยพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ อายุงาน พื้นที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสาขาที่ปฏิบัติงานแตกต่างกัน โดยรวมพนักงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เมื่อศึกษาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเพศชายกับเพศหญิงมีความคิดเห็นในด้านสวัสดิการที่ได้รับแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยเพศหญิงเห็นว่าทำให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศชาย พนักงานสาขาบางปะอินกับ สาขานวนครมีความคิดเห็นในด้านสถานที่ทำงานมีความปลอดภัย

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือ ข้อท่านรู้สึกท่านเป็นส่วนหนึ่ง ในการสร้างความก้าวหน้าให้กับบริษัท ท่านรู้สึกว่าคุณสมบัติของงานมอบโอกาสและความก้าวหน้าเหมาะสมตามการทำงานของงานแล้ว ท่านรู้สึกว่าคุณมีความภาคภูมิใจในความก้าวหน้าและมีคุณค่าในชีวิตปัจจุบัน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือข้อท่านรู้สึกมีความสุขกับความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่ของท่านที่ทำอยู่ในปัจจุบันนี้ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าที่เป็นอย่างนี้เป็นไปตามความต้องการของท่านที่เคยฝันไว้ องค์กรมีส่วนช่วยผลักดันให้เกิดความก้าวหน้าแก่ทุกคนในองค์กร ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ทิพย์สุดนธ์ จงรักษ์ กล้าหาญ ณาน และเนตร์พัฒนา ยาวีราช (2557) ได้ทำการศึกษาเรื่องอิทธิพลของคุณลักษณะงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจในงานและพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือบุคลากรคณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลทั้ง 8 แห่งจำนวน 285 ผลการวิจัย พบว่า ระดับความคิดเห็นของปัจจัยด้านคุณลักษณะงาน ด้านความผูกพันต่อองค์กร ด้านความพึงพอใจในงาน และด้านพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรอยู่ในระดับมาก ส่วนความสัมพันธ์ของปัจจัย พบว่า ตัวแปรทั้งหมดมีความสัมพันธ์มีค่าอยู่

ระหว่าง 0.233 ถึง 0.698 ส่วนแบบจำลอง โครงสร้างของปัจจัยอิทธิพลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดย $df=67$, $pvalue=0.121$, $GFI=0.962$, $RMSEA =0.027$ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลจากปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยคุณลักษณะงาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์เท่ากับ 0.69, 0.31 ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อในความสำเร็จในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของ หากมีข้อผิดพลาดท่านสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับครั้งต่อไปได้ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุขกับการนำความรู้ประสบการณ์ที่เรียนของตนมาใช้พัฒนาตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี ท่านสามารถพัฒนาตนเองในโครงการและกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานที่ได้รับความรับผิดชอบได้อย่างดี ผู้ร่วมงานท่านอื่นๆมีความรับผิดชอบในการพัฒนาความสามารถของตัวเองร่วมไปด้วยตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือข้อบริษัทมีการให้สิ่งตอบแทนการพัฒนาตนเองของท่านด้วยรางวัลที่เหมาะสมตาม ซึ่งไม่สอดคล้องกับ สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ (2557) ศึกษาเรื่องการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการ สำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อรับทราบข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความสุขของข้าราชการสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการ เพื่อนำปรับใช้และกำหนดเป็นแผนพัฒนาองค์กรของสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรจากการสอบถาม ผู้บริหาร ข้าราชการ ครู และบุคลากรทางการศึกษา ส่วนกลางและส่วนภูมิภาคสังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ ผลการศึกษาพบว่าบุคลากรสำนักงานปลัด กระทรวงศึกษาธิการส่วนใหญ่ มีความพึงพอใจกับสุขภาพกายในระดับปานกลางมีความพึงพอใจความสุขกับครอบครัวในระดับมาก มีความเครียดในระดับปานกลาง สามารถจัดการกับปัญหาต่างๆได้ในระดับ มาก และมีความพึงพอใจ กับความมั่นคงในอาชีพในระดับมาก ในเกณฑ์ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อในความสำเร็จในโครงการและกิจกรรมต่างๆ ของ หากมีข้อผิดพลาดท่านสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับครั้งต่อไปได้ ท่านรู้สึกว่าคุณมีความสุขกับการนำความรู้ประสบการณ์ที่เรียนของตนมาใช้พัฒนาตนเองได้ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับการพัฒนาความสามารถของพนักงานแต่ละคนเป็นอย่างดี ท่านสามารถพัฒนาตนเองในโครงการและกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานที่ได้รับความรับผิดชอบได้อย่างดี ผู้ร่วมงานท่านอื่นๆมีความรับผิดชอบในการพัฒนาความสามารถของตัวเองร่วมไปด้วย ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางคือข้อบริษัทมีการให้สิ่งตอบแทนการพัฒนาตนเองของท่านด้วยรางวัลที่เหมาะสมตาม ซึ่งสอดคล้องกับ สานิต ปานอ่อน ปภาวดีมนตรีวิวัฒน์ และจิระ ประทีป (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการ

ในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่งรวมทั้งสิ้น 230 จากประชากร 538 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตการของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์มีคุณภาพชีวิตการสูงสุด (3) ปัจจัยทุกตัวได้แก่ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกับงาน ความสำคัญของงาน ความมีอิสระในการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงสุด ได้แก่ความมีอิสระในการ (4) แนวทางพัฒนาคุณภาพชีวิตการของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ควรมีการปรับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้อหลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนี้ ควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะทำให้เจ้าหน้าที่มีความภาคภูมิใจในงานของตน

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ ข้อเวลาในการทำงานของพนักงานอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อยจนเกินไป ท่านไม่ได้รู้สึกทำงานมากเกินไปจนไม่มีเวลาส่วนตัวเป็นของตนเอง ท่านคิดว่าการทำงานที่ท่านสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองในทุกเรื่องทำให้ท่านมีความสุข หากมีปัญหาเกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานท่านแยกแยะเรื่องงานและเรื่องตัวออกจากกันได้ดี ท่านรู้สึกทำงานมีความสุขกับการมีอิสระทางจิตใจและมีความสุขตลอดเวลาในชีวิตความเป็นอยู่ไม่ว่าจะเกิดอะไรขึ้น ในการทำงาน หากมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นท่านสามารถจัดการกับปัญหา และไม่นำมาเป็นกังวลได้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับจิรวดี ตั้งมั่น (2555) ได้ทำการ ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช กรมแพทย์ทหารอากาศ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมาก 6 ด้านและระดับปานกลาง 2 ด้าน และ ที่มีอายุระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และแผนกที่ปฏิบัติงาน ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนที่มีสถานภาพสมรส ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทที่โอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือการเปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำตามความสามารถศักยภาพ ของพนักงาน ซึ่งถ้าพนักงานได้กระทำแล้วบริษัทก็สมควรแก่การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมแก่พนักงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ โดยบริษัทอาจมีการตั้งกฎระเบียบ วินัย และข้อบังคับในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ให้ค่าตอบแทนเป็นไปอย่างมีแบบแผนและเป็นรูปธรรมชัดเจนให้แก่พนักงาน รวมไปถึงการปรับโครงสร้างและการจัด ระบบบริษัทในการบริหารงานการให้ค่าตอบแทนในหน่วยงานเพื่อให้สอดคล้องกันอีกด้วย

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือบริษัทต้องมีการฝึกอบรมความปลอดภัยในการทำงาน จะช่วยส่งเสริมให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมและมีจิตสำนึกในเรื่องความปลอดภัย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดอุบัติเหตุ และบริษัทหมั่นตรวจเช็คอุปกรณ์ เช่น เครื่องจักร เครื่องมือต่างๆและมีระยะเวลาการซ่อมแซมหรือบำรุงรักษา เพื่อช่วยลดการเกิดอุบัติเหตุแก่พนักงาน เพื่อสร้างให้พนักงานเกิดความรู้สึกผู้ร่วมงานมีความจริงจัง เป็นมิตรเป็นห่วงเป็นใยคนที่ทำงานร่วมกัน คอยระมัดระวังอุบัติเหตุที่อาจจะเกิดขึ้นในบริษัท ทำให้รู้สึกมั่นคงและปลอดภัย ไม่อยู่ด้วยความกังวลใจเป็นต้น

3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือบริษัทควรสร้างความเป็นส่วนหนึ่งส่วนเดียวกันกับบริษัท เพื่อก่อให้เกิดความก้าวหน้าให้กับบริษัทเช่น กิจกรรมการมอบรางวัลอายุงานให้แก่พนักงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกร่วมกับบริษัท และควรให้ผู้บังคับบัญชาแต่ละสายงาน มอบโอกาสและความ ก้าวหน้าเหมาะสมตามการทำงานผู้ได้บังคับบัญชา ซึ่งการมอบโอกาสการพัฒนาให้พนักงานดังกล่าว จะเป็นกระตุ้นความภาคภูมิใจในความ ก้าวหน้า และมีคุณค่า ในชีวิตปัจจุบัน

4. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือบริษัทควรปลูกฝังในเรื่องความสำเร็จในโครงการและกิจกรรมต่างๆของพนักงาน หากมีข้อผิดพลาดแล้วพนักงานสามารถนำมาปรับปรุงแก้ไขสำหรับครั้งต่อไปได้ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ในส่วนผู้บังคับบัญชาริษัทควรให้ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ กับการพัฒนาความสามารถของพนักงานแต่ละคน เช่น อาจจัดคอร์สฝึกอบรม เพื่อก่อให้เกิดการเรียนรู้ในด้านต่างๆ และบริษัทควรสร้างความสุขกับ การนำความรู้ ประสบการณ์ บทเรียน ของพนักงานเพื่อให้พนักงานนำมา ใช้พัฒนาตนเองได้ เช่นการจัดกิจกรรมในบริษัทเป็นต้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือบริษัทควรสร้างมีความสุขกับการ ได้ทำความดี ตามความสามารถ ศักยภาพและความชอบของตนเอง ให้พนักงานโดยการจัดกิจกรรมเช่น ของหายบอต่อ ซึ่งพนักงานที่ได้ช่วยเหลือคนอื่น ก็จะมี ความภาคภูมิใจ และพนักงานที่ได้รับการช่วยเหลือก็จะมีความรู้สึกที่ได้รับการช่วยเหลือโดยความสุขดังกล่าวจะก่อให้เกิดสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน และให้พนักงานมีความสุขกับการ ได้ช่วยเหลือผู้อื่น เกื้อกูล ด้านเวลาและ ทรัพยากรโดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นกิจกรรมที่สร้างให้เกิดความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันอีกด้วย

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

พบว่าโดยภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัททีโอเอ เฟ้นท์ (ประเทศไทย) จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับมาก

สิ่งที่ต้องปรับปรุงคือบริษัทควรจัดเวลาในการทำงานของพนักงานอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากหรือน้อย จนเกินไป เช่น เวลาการทำงานควรอยู่ในวันละ 8 ชั่วโมงต่อวัน และควรมีวันพักผ่อนอย่าง 1 วัน ต่อสัปดาห์ เป็นต้น เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกว่าเวลาในการทำงานของพนักงานอยู่ในปริมาณที่เหมาะสมไม่มากเกินไป อันจะทำให้พนักงานเกิดความเครียดและเหนื่อยล้าจนส่งผลกับคุณภาพของงานที่จะตามมาได้ ซึ่งการมีตารางเวลาที่เหมาะสมนี้จะทำให้พนักงานสามารถปฏิบัติกิจวัตรประจำวันด้วยตนเองในทุกเรื่องทำให้พนักงานมีความสุข ความสบายใจในการทำงาน และส่งผลที่ดีออกมาในส่วนของผลงานอีกด้วย

4 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีอื่น ใขบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเครือของทีโอเอ อาทิเช่น บริษัท บริษัท กัปตัน โค้ทติ้ง จำกัด,บริษัท บริติช เฟ้นท์ส จำกัด เป็นต้นในการศึกษา อาจยังมีปัจจัยอื่นๆที่นอกเหนือ ไปจากตัวแปรตาม ที่ผู้วิจัยวางกรอบเอาไว้ เช่นวัฒนธรรมองค์กร หรือ ทัศนคติของผู้บริหารในการวางกลยุทธ์ให้บริษัท ดังนั้นหากมีการวิจัยครั้งต่อไป หากนำปัจจัยเหล่านี้มาร่วมพิจารณา ก็จะทำให้ งานวิจัยออกมาสสมบูรณ์แบบมากยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

- Arnold, H.J. and D.C. Feldman. (1986). Organizational Behavior. Singapore: McGraw-Hill Inc.
- Hackman, R.J. and L.J. Suttle. (1977). Improving Life at Work: Behavioral Science Approach to Organizational Change. Santa Monica, California : Goodyear Publishing
- Mondy, R.W. and R.M. Noe. (1996). Human Resource Management. New York: Prentice-Hall Inc.
- Sompong Morarit (2014). Quality of work life and Organization Commitment of Health Promotion Center 10 Chiang Mai. Regional Health Promoting Center 10Chiang Mai, Department of Health

Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift: What Is It?. Stone Management Review. 15 (September 1973): 12-16

กรีซ สืบสนธิ์. (2537). วัฒนธรรมและพฤติกรรมการสื่อสารภายในองค์กร. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
จิรวดี ตั้งมั่น. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดชกรมแพทย์
ทหารอากาศ. ภาคนิพนธ์บช.ม. (บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). จันทบุรี :มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
เชียวชาญ อาศวีพัฒนกุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร: โอเอสพริ
นติ้งเฮ้าส์

ทิพวรรณ สิริคุณ. (2542). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี บริษัทบริหาร
สินทรัพย์สถาบันการเงิน. กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
นฤดล มีเพียร. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด.
กรุงเทพมหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโท มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปิยวรรณ พฤษะวัน และกาญจนาท เรืองวารากร. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงาน กรณี ศึกษาบริษัทคอลลิตี์ เทรดิง จำกัด. วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการ
บริหารธุรกิจ ปีที่ 3 ฉบับที่ 4 (ตุลาคม-ธันวาคม 2556). หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ
ทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ผจญ เฉลิมสาร. 2540. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”. Productivity World. 2 (มีนาคม- เมษายน 2540): 24-25

พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ. (2552). ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร: ความหมายทฤษฎีวิธีวิจัยการ
วัดและงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ : เสมารธรรม.

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). คุณภาพชีวิต การทำงาน และความสุข. โครงการจับตาสถานการณ์
ความสุขของคนทำงานในประเทศไทย สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. โรงพิมพ์
ธรรมดาเพรส จำกัด

สุทธิลักษณ์ สุนทโรดม. (2552). ความพึงพอใจในสภาพการทำงาน สุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการ
ทำงานชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช

สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ กรณีศึกษา
ผู้ประกอบการในระดับเจ้าหน้าที่ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในกลุ่มบริษัทไทยซัมมิท. การจัดการ
มหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยบูรพา