

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์  
บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด  
Quality of Working Life of Chauffeur of Progress service security guard  
Company Limited

ดุลย์พินิจ วิศรุตพันธุ์  
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
ผู้รับผิดชอบบทความ

Doonphinit Visarutphan

E-mail: doonphinit.vi@progressfacilities.co.th

Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University

Corresponding author

#### บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส

เซอร์วิส จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล และด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม จำแนกตามสภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้รวม/เดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถาม จำนวน 266 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$  และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลวิจัยพบว่า

1. การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 266 คนโดยพนักงานผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 266 คน เป็นเพศชายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ 41-45 ปี และมากกว่า 45 ปี จำนวนกลุ่มละ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ของแต่ละกลุ่ม, 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ

11.3 ส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ โสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1, แยกกันอยู่และหย่าร้าง จำนวนกลุ่มละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ของแต่ละกลุ่ม และม่าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช. จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7, อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.3 ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, มากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และตั้งแต่ 3-6 ปี จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ส่วนใหญ่ มีรายได้รวม/เดือน 13,001-17,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ 17,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8, ไม่เกิน 13,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงานด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ตามลำดับ

## ABSTRACT

The objective of this independent study was to investigate the quality of working life of chauffeurs of Progress Service Security Guard Company Limited in terms of overall monthly wage and other compensation, health and safety at work, employee skills and competency development, organizational security, social values, democracy in agencies, work-health balance, and common activity, classed by the respondents' personal factors including gender, age, marital status, educational level, years of working experience, and total monthly income. The population of this research was chauffeurs of Progress Service Security Guard Company Limited. The sample was 266 respondents. The research instrument used for data collection was a questionnaire. Data were analyzed using computer software package to determine frequency, percentage, mean, and standard deviation (SD).

The results of this independent study indicated as follows:

1. Total number of respondents was 266. 100 % of them were male. Most of the respondents were 36-40 years old (n= 63 people, 23.7 percent), followed by 41-45 years

old and over 45 years old (n= 61, 22.9 percent), 31-35 years old (n= 51, 19.2%) and not over 30 years old (n= 30, 11.3%). Most of them were married person (n=132, 49.6%), followed by single person (n= 104, 39.1%), separated and divorced person (n=11 , 4.1%), and widow (n=8, 3 percent). Most of them graduate with a secondary education / vocational certificate (n=173 , 65 percent), followed by primary education (n= 47, 17.7 percent), diploma / high vocational certificate (n= 32 , 12%) and bachelor's degree or higher (n= 14, 5.3%). Most of them had years of working experiences at less than 3 years (n=102, 38.3%), followed by 6-10 years (n=59, 22.2%), over 100 years (n=56, 21.1%), and 3-6 years (n=49, 18.4%). Most of them earned monthly income of 13,001-17,000 baht (n= 154 , 57.9%), followed by 17,001-20,000 baht ( n= 58 , 21.8%), not more than 13,000 baht (n= 47 , 17.7%), and more than 20,000 baht (n= 7 , 2.6 %), respectively

2. Overall quality of working life of the sample was at a moderate level. When individual aspects were considered, an aspect with a high level was employee skills and competency development. Aspects with a moderate level were organizational security, common activity, health and safety at work, democracy in the agencies, work-health balance, social values, and overall monthly wage and other compensation, respectively

## บทนำ

การวางรากฐานการพัฒนาประเทศในระยะแรกของทุกรัฐบาล มักจะมุ่งไปที่การยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจ และสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐานเป็นหลัก การพัฒนา “คน” หรือยกระดับคุณภาพทุนมนุษย์ จะไม่ค่อยให้ความสำคัญมากนัก อาจเพราะแนวคิดของรัฐบาลและนักวิชาการที่กำหนดทิศทางในขณะนั้น การพัฒนา “คน” หรือ “พัฒนาทุนมนุษย์” อาจยังไม่ถูกให้ความสำคัญ และมองว่าด้านอื่นมีความสำคัญกว่า

จากกระแสโลกาภิวัตน์ที่ส่งผลต่อความก้าวหน้าด้านการสื่อสาร โลกอยู่ในภาวะไร้พรมแดนและเข้าสู่ยุคแห่งการจัดระเบียบใหม่ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เกิดโอกาสและภัยคุกคามต่อการพัฒนาของประเทศ โดยก่อให้เกิดค่านิยมสากล เกิดการตระหนักร่วมกันว่าการพัฒนาที่มุ่งเน้นไปในด้านเศรษฐกิจเพียงอย่างเดียว โดยละเลยมิติแห่งความเป็นมนุษย์ ครอบครัว ชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม จะเกิดสภาพการเสียดุล การพัฒนาที่รุนแรง หากไม่แก้ไขแล้ว คนและธรรมชาติจะไม่สามารถอยู่กันได้อย่างกลมเกลียวและเกื้อกูลกัน

ประเทศไทยมาถึงยุคแห่งการเปลี่ยนแปลงเพื่อพัฒนา ด้วยแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 8 เป้าหมายเพื่อพัฒนาประเทศให้สอดคล้องกับกระแสของการเปลี่ยนแปลงในสังคม แก้ไขปัญหาการพัฒนาที่ขาดสมดุล สร้างศักยภาพของคนด้านจิตใจและสติปัญญา มีสุขภาพที่แข็งแรง มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการประกอบอาชีพ ปรับตัวต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการปกครอง

บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด เป็นบริษัทที่ธนาคารกสิกรไทยจัดตั้งขึ้นมา เพื่อให้เป็นส่วนจัดหาและส่งมอบพนักงานบริการซึ่งได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษา

ความสะอาด และพนักงานขับรถยนต์ จัดส่งให้บริการตามหน่วยงานต่าง ๆ ของธนาคาร โดยมีพนักงานรวมทั้งสิ้น ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562 จำนวน 1,247 คน

### **วัตถุประสงค์ของการวิจัย**

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด

### **ขอบเขตของการวิจัย**

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

#### **ขอบเขตด้านเนื้อหา**

**ตัวแปรอิสระ** ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้รวม/เดือน
2. ตัวแปรตาม ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล และด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม

#### **ขอบเขตด้านประชากร**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขับรถยนต์ของ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด จำนวน 788 คน หาจำนวนตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน

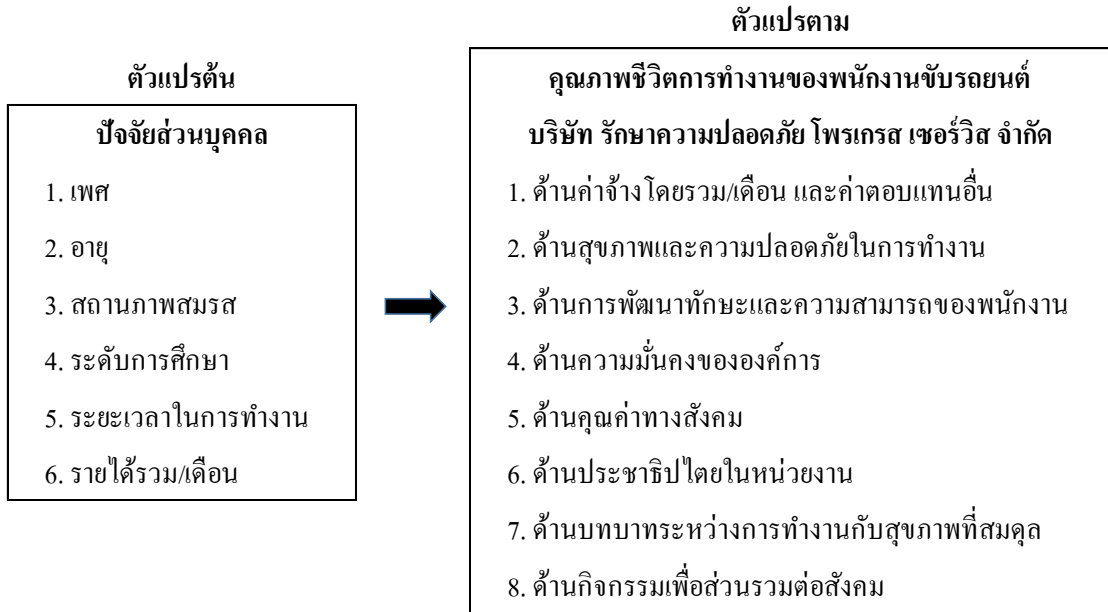
#### **ขอบเขตด้านระยะเวลา**

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่เดือน สิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2562 เป็นระยะเวลารวมทั้งสิ้น 1 เดือน

### **ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย**

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มา ใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวิธีการต่าง ๆ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน สร้างความพึงพอใจ เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



## แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

**ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)**

ดิน ปรัชญพฤทธิ (2538) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอาเปรียบ และสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละสมัย

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจ

สรวงสรรค์ ตะปินตา (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและเป็นที่ยอมรับของสังคม

**องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน**

Richard E. Walton (1973) ซึ่งปรากฏในหนังสือ Criteria for Quality of Working life ได้แบ่งองค์ประกอบสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง ค่าตอบแทนอื่นอย่างเพียงพอ มีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และเป็นธรรม
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย (Safe and Healthy Working Conditions) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ไม่เหมาะสม ซึ่ง

จะก่อให้เกิดสุขภาพไม่ดีโดยสิ่งแวดล้อมทั้งด้านกายภาพและจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Immediate Opportunity to Use and Develop Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง มีโอกาสได้ทำงานที่ยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย การพัฒนาความสามารถของบุคคล เป็นการให้ความสำคัญด้านการศึกษา การอบรม การพัฒนาการทำงานและอาชีพ

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Future Opportunity for Continued Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ ยังช่วยให้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ มีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ตลอดจนการยอมรับของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration in the Work Organization) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับและร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคล รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism in the Work Organization) การบริหารที่ให้พนักงานได้รับสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย หรือกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน ซึ่งวัฒนธรรมในองค์การจะเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการให้ผลตอบแทน มีโอกาสแสดงความคิดเห็น มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (Work and the Total Life Space) เป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล คือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (The Social Relevance of Work Life) กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม นับเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสุขภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Herrick และ Macaby (1975) ได้เสนอหลักการสำคัญ 4 ประการคือ

1. หลักความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน คือการจัดการคุ้มครองและสร้างความปลอดภัยให้เกิดขึ้นกับวิธีการทำงาน ทั้งจากสารเคมี หรือสารอันตรายที่เป็นพิษ

2. หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค คือ การคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนในสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เกิดขึ้น และได้รับผลประโยชน์ที่คุ้มค่ากับความทุ่มเท

3. หลักปัจเจกบุคคล คือ องค์การต้องกระตุ้นให้พนักงานมีการพัฒนาด้านความรู้ ความสามารถ ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักที่จะพัฒนาตนเอง และเปิดโอกาสให้พนักงานมีอำนาจในการตัดสินใจมากขึ้น สามารถ

กำหนดรูปแบบการทำงานของตัวเองได้

4. หลักประชาธิปไตย คือ องค์กรต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในทุกขั้นตอนของการทำงาน แสดงความคิดเห็น หรือเสนอแนะได้ ส่งเสริมให้เกิดการทำงานเป็นทีมร่วมกัน

### **ข้อมูล บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด**

บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด เป็นส่วนงานสนับสนุนธุรกิจทำการสรรหาบุคลากรด้านการบริการให้แก่ธนาคารกสิกรไทย ได้แก่ พนักงานรักษาความปลอดภัย พนักงานรักษาความสะอาด และพนักงานขับรถยนต์ ส่งให้บริการตามหน่วยงานต่าง ๆ ของธนาคาร ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2562 มีพนักงานรวมจำนวน 1,247 คน สำนักงานตั้งอยู่เลขที่ 400/22 ถนนพหลโยธิน แขวงสามเสนใน เขตพญาไท กรุงเทพมหานคร ธนาคารกสิกรไทย ถือหุ้นใน บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด 100%

### **วิธีการดำเนินการวิจัย**

เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

### **ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย**

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด จำนวน 788 คน (ที่มา ; อัตรารับรองพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด ณ วันที่ 1 สิงหาคม พ.ศ. 2562)

กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยหาจำนวนตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ค่าความคลาดเคลื่อนการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 266 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น และเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ

### **เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย**

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่แบบสอบถาม โดยประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด มีจำนวน 6 ข้อได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้รวม/เดือน

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต 8 ด้าน โดยแบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้ มากที่สุด=5, มาก=4, ปานกลาง=3, น้อย=2, น้อยที่สุด=1

### **การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ**

สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความ

ปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเที่ยงตรงและความถูกต้องของเนื้อหา ตลอดจนความชัดเจนและการใช้ภาษาที่เหมาะสมของข้อความ ซึ่งมีเกณฑ์ในการตรวจพิจารณาให้คะแนนในแต่ละข้อความ ดังนี้

วัดผลโดยพิจารณาจากคะแนน IOC ดังนี้

1. ข้อความที่มีคะแนน IOC ตั้งแต่ 0.50-1.00 มีค่าความเที่ยงตรง ใช้ได้
2. ข้อความที่มีคะแนน IOC ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

### **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

การศึกษาครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ได้ทดสอบแล้วไปแจกให้แก่กลุ่มตัวอย่าง เมื่อรับแบบสอบถามคืนนำมาตรวจสอบความถูกต้องและสมบูรณ์ บันทึกข้อมูลคะแนน

### **การวิเคราะห์ข้อมูล**

ประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

### **สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล**

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย  $\bar{X}$
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด

### **ผลการวิเคราะห์ข้อมูล**

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลมีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 266 คน เป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ 41-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี จำนวนกลุ่มละ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ของแต่ละกลุ่ม , 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ โสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1, แยกกันอยู่และหย่าร้างจำนวนกลุ่มละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ของแต่ละกลุ่ม และม่าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7, อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, มากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และตั้งแต่ 3-6 ปี จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้รวม/เดือน 13,001-17,000 บาท



จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ 17,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8, ไม่เกิน 13,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านคุณค่าทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล ด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X}=3.20$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงขององค์กรด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ( $\bar{X}=3.42$ ,  $\bar{X}=3.36$ ,  $\bar{X}=3.34$ ,  $\bar{X}=3.29$ ,  $\bar{X}=3.14$ ,  $\bar{X}=3.12$ ,  $\bar{X}=3.10$ ,  $\bar{X}=2.87$ ) ตามลำดับ

## สรุปผลการวิจัย

### สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 266 คน เป็นเพศชายทั้งหมด ส่วนใหญ่มีอายุ 36-40 ปีจำนวน 63 คน คิดเป็นร้อยละ 23.7 รองลงมาคือ 41-45 ปี และ มากกว่า 45 ปี จำนวนกลุ่มละ 61 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9 ของแต่ละกลุ่ม , 31-35 ปี จำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 19.2 และไม่เกิน 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 11.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือ โสด จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1, แยกกันอยู่และหย่าร้างจำนวนกลุ่มละ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ของแต่ละกลุ่ม และม่าย จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษา/ปวช.จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมาคือ ประถมศึกษาจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7, อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 12 และปริญญาตรีขึ้นไป จำนวน 14 คนคิดเป็นร้อยละ 5.3 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 รองลงมาคือ ตั้งแต่ 6-10 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 22.2, มากกว่า 10 ปี จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 และตั้งแต่ 3-6 ปี จำนวน 49 คนคิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีรายได้รวม/เดือน 13,001-17,000 บาท จำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 57.9 รองลงมาคือ 17,001-20,000 บาท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8, ไม่เกิน 13,000 บาท จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 และมากกว่า 20,000 บาท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.6 ตามลำดับ

### ข้อมูลความเห็นจากพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการ

พัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงขององค์กร ด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ตามลำดับ

### อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงขององค์กรด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล ด้านคุณค่าทางสังคม และด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น ตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

#### 1. ด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ สวัสดิการต่าง ๆ มีความเพียงพอต่อความต้องการขั้นพื้นฐาน ค่าจ้างที่ได้รับมีเหมาะสมกับลักษณะงานที่รับผิดชอบ ค่าจ้างที่ได้รับมีความเหมาะสมกับทักษะและความสามารถ อัตราการปรับเพิ่มเงินเดือนโดยเฉลี่ยมีความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมด้านเศรษฐกิจของประเทศ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย คือ รายได้ที่ได้รับในแต่ละเดือนเพียงพอสำหรับค่าใช้จ่ายตามอัตภาพของตนเองและครอบครัว ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพร สังข์เพิ่ม (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีอิทธิพลพบว่า อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และขนาดของมหาวิทยาลัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนในกรุงเทพมหานครและปริมณฑล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.10, 0.05, 0.01 ตามลำดับ

#### 2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากหัวข้อ มีการเตรียมความพร้อมและมีมาตรการในการเพื่อป้องกันอุบัติเหตุหรือวินาศภัยต่าง ๆ ความพึงพอใจต่อสวัสดิการเรื่องการตรวจสุขภาพประจำปี การให้ความใส่ใจต่อความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน มีการจัดสภาพแวดล้อม เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ เสียง ที่เหมาะสมทำให้สามารถปฏิบัติงานได้สะดวกสบาย มีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ พิมพิทา ยาปะโรหิต (2555) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจกองกำกับการและควบคุมฝูงชน 1 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล พบว่าโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่สะดวกและปลอดภัย ด้านความสมดุล

ระหว่างการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ด้านโอกาสความก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

### 3. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ความพึงพอใจต่อการจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับพนักงาน ความพึงพอใจต่อความรู้ที่ได้รับจากหลักสูตรต่าง ๆ ที่ได้จัดให้เข้ารับการฝึกอบรม การแนะนำความรู้ต่าง ๆ ของงานในหน้าที่จากหัวหน้างาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การส่งเสริมผู้ที่มีความรู้ความสามารถให้ได้โอกาสในการทำงานที่ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มมากขึ้น หรือที่เหมาะสมมากขึ้น การสนับสนุนและเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาองค์กร ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ รัตนภรณ์ บุญมี (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับดี ได้แก่ ด้านความภูมิใจในองค์กร ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงาน และด้านสังคมสัมพันธ์ ตามลำดับ ด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

### 4. ด้านความมั่นคงขององค์กร

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ องค์กรมีความมั่นคง และมีความไว้วางใจในองค์กร การทำงานในองค์กรมีส่วนช่วยให้การดำรงชีวิตดีขึ้น ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ให้ความสำคัญสนับสนุนนโยบายเพื่อพัฒนาความยั่งยืนขององค์กร องค์กรเป็นที่ได้รับความสนใจของบุคคลภายนอกที่ต้องการเข้ามาทำงาน หลักเกณฑ์ในการพิจารณาสิทธิต่าง ๆ มีเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สุรินะ แก้วรักษา (2555) ได้การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธนบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจาก ด้านความก้าวหน้า มั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ตามลำดับ

### 5. ด้านคุณค่าทางสังคม

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากหัวข้อ ผู้บริหาร/หัวหน้างาน ให้เกียรติและเคารพในความคิดเห็นของพนักงาน มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในองค์กร มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ การให้ความเสมอภาคในการทำงาน ในองค์กรมีความสามัคคีในการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของจงพิศุทธิ์ เจริญลาด (2557) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานน้ำตาล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทั้ง 6 ด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสังคมสัมพันธ์หรือความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น ด้านที่อยู่ระดับปานกลาง คือ ด้านความสมดุลในสถานที่ทำงานกับชีวิต

ด้านอื่น ด้านการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

#### **6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน**

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การให้ความไว้วางใจในงานตามที่รับมอบหมาย ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ต่อพนักงาน รวมถึงความเสียสละและความร่วมรับผิดชอบกับพนักงานขององค์กร กระบวนการพิจารณาสีทธิประโยชน์ต่าง ๆ ประจำปีหลักเกณฑ์ซึ่งเป็นยอมรับและสามารถตรวจสอบได้ การให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นต่องานที่รับผิดชอบ การรับฟังความคิดเห็น ปัญหา และการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงตามข้อเสนอจากพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของปารีสชาติ จันท์ธรา (2560) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลในเขตพื้นที่อำเภอแกดำ จังหวัดมหาสารคาม พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน เรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ได้แก่ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล และด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน

#### **7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล**

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้อมีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับจากหัวข้อ เวลาทำงานโดยรวมในแต่ละวันมีความเหมาะสมกับการกิจที่ได้รับมอบหมาย ภาระการทำงานที่รับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพและจิตใจองค์การให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนที่เพียงพอ รวมทั้งการดูแลสุขภาพของตนเองในช่วงนอกเวลางาน พนักงานมีวิธีหรือหากิจกรรมเพื่อการช่วยลดความเครียดของตนเองเสมอ ในองค์การมีวิธีการผ่อนคลายความเครียดที่เหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ตัม บุนรอด, วิชชาดา สิมลา, บุญญพัฒน์ ไชยเมธ, บุญเรือง ขาวนวล และ พลภัทร ทรงศิริ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้ พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับสูง คือ ด้านความเป็นประโยชน์สังคม/การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง ด้านจังหวะชีวิต ด้านสถานที่ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการทำงานร่วมกันและแสดงความสัมพันธ์กับผู้อื่น ตามลำดับ ด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล ตามลำดับ ด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับต่ำ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

#### **8. ด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม**

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ

องค์การมีส่วนร่วมในการอนุรักษ์พลังงานและสิ่งแวดล้อม ส่วนข้อที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ องค์การมีส่วนช่วยเหลือสังคมในด้านต่าง ๆ เช่น จิตอาสา การบริจาคสิ่งของต่าง ๆ การบริจาคโลหิต องค์การให้การสนับสนุนการอนุรักษ์วัฒนธรรมและประเพณีต่าง ๆ ของไทย องค์การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์การให้ความร่วมมือกับโครงการต่าง ๆ ของทางราชการอื่น ๆ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ ญัตติฯ ปยปญญา (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่าด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม ด้านการบูรณาการทางสังคม และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ตามลำดับ สำหรับด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านการได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

#### **ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย**

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

##### **1. ด้านค่าจ้างโดยรวม/เดือน และค่าตอบแทนอื่น**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์การควรมีการกำหนดรายได้/ค่าตอบแทน หากพนักงานขับรถยนต์คนใดมีทักษะและความสามารถในงานเป็นพิเศษ ก็ควรมีการปรับเพิ่มค่าตอบแทนหรือให้ได้รับรายได้พิเศษอื่น ๆ เพิ่มเติมเพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจ เช่น การปรับเพิ่มเงินเดือนกรณีพิเศษ การได้รับเงินค่าความสามารถ หรือการให้สิทธิและรางวัลอื่นๆ ซึ่งถือเป็นค่าตอบแทนทางอ้อมเพิ่มเติม เช่น ให้สิทธิวันหยุดวันลาเพิ่มเติม ฯลฯ ทั้งนี้ เพื่อจะได้เป็นแบบอย่างให้กับพนักงานคนอื่น ให้มีความตั้งใจในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นไป

##### **2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์การควรหมั่นตรวจสอบและดูแลสถานที่ต่าง ๆ ที่พนักงานขับรถยนต์ได้ใช้เป็นสถานพักรอให้เรียบร้อยพร้อมใช้งานเสมอๆ ซึ่งการจัดสภาพแวดล้อมและสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน จะทำให้พนักงานมีความสุขพอใจดี ส่งผลให้พนักงานรู้สึกได้ถึง การดูแลและการเอาใจใส่จากองค์การ

##### **3. ด้านการพัฒนาทักษะและความสามารถของพนักงาน**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์การควรส่งเสริมและเปิดโอกาสให้พนักงานขับรถยนต์ ได้มีการแสดงความคิดเห็น เสนอแนะแนวทางการปฏิบัติงานที่อาจเป็นประโยชน์ต่อองค์การ โดยพนักงานอาจจะนำเอาความรู้ ความชำนาญความสามารถเฉพาะด้านมาร่วมเสนอแนะแนวทางเพื่อใช้ปรับปรุงและพัฒนาในองค์การ

##### **4. ด้านความมั่นคงขององค์การ**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์การควรมหาแนววิธีประชาสัมพันธ์หรือการสื่อสารที่เหมาะสมเกี่ยวกับ

หลักเกณฑ์การพิจารณาผลงาน ให้พนักงานขับรถยนต์ได้รับทราบ ทั้งนี้ เพื่อเป็นการยืนยันการดำเนินการในเรื่องดังกล่าวด้วยด้วยความเป็นธรรม ตามข้อปฏิบัติที่กำหนดไว้ โดยหลักเกณฑ์ของการพิจารณาผลงาน เป็นการพิจารณาประกอบจากความรู้ ความสามารถ และผลงานที่พนักงานทำ มีหลักเกณฑ์ซึ่งอยู่บนพื้นฐานความเป็นธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้

#### **5. ด้านคุณค่าทางสังคม**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์กรควรส่งเสริมหรือทำเพิ่มเติมการจัดทำกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสามัคคีให้กับพนักงาน อาจจัดให้มีการประชุมประจำปีสำหรับพนักงานขับรถยนต์ทั้งหมด ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานได้โอกาสร่วมกันเสนอความเห็น และการรับทราบแนวทางจากองค์กรไปพร้อม ๆ กัน และการจัดกิจกรรมทั้งในและนอกสถานที่ในรูปแบบต่าง ๆ โดยมุ่งหวังให้พนักงานขับรถยนต์มาเข้ามามีส่วนร่วมและเพื่อการสร้างความสัมพันธ์เพิ่มเติมในกลุ่ม ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานขับรถยนต์มีความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรมากยิ่งขึ้น

#### **6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์กรควรเพิ่มเติมช่องทางการรับแจ้งปัญหาด้วยช่องทางต่าง ๆ เพื่อให้พนักงานขับรถยนต์ได้รับทราบถึงความใส่ใจและความจริงจังจากองค์กรที่จะร่วมกันช่วยแก้ไขปัญหาตามเหตุที่เกิดขึ้นในทุก ๆ กรณี

#### **7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่สมดุล**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์กรควรเพิ่มเติมสถานที่หรือจัดหาอุปกรณ์เพื่อใช้ในการผ่อนคลายความเครียดตามที่เหมาะสม เช่น หาพื้นที่สันทนาการ มีเครื่องดื่มบริการในรถโดยสารสวัสดิการ การสนับสนุนอุปกรณ์กีฬาให้กับพนักงานตามความเหมาะสมของพื้นที่ เช่น เปตอง ตะกร้อ ปิงปอง ฯลฯ เพื่อให้พนักงานขับรถยนต์ใช้ในการผ่อนคลายความเครียดจากงาน

#### **8. ด้านกิจกรรมเพื่อส่วนรวมต่อสังคม**

สิ่งที่ควรปรับปรุง คือ องค์กรควรเพิ่มเติมช่องทางและวิธีการประชาสัมพันธ์เมื่อมีการทำกิจกรรมเพื่อสังคมในกรณีต่าง ๆ และเน้นการขอความร่วมมือให้กลุ่มพนักงานขับรถยนต์เข้ามามีส่วนร่วมด้วยในทุก ๆ กิจกรรม ทั้งนี้เพื่อให้พนักงานขับรถยนต์ได้มีโอกาสในการเข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์กับส่วนรวมและสังคม อันเป็นการแสดงออกให้พนักงานขับรถยนต์ได้รับทราบถึงการให้ความสำคัญจากองค์กรในการที่เข้ามาเข้าร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม

#### **ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป**

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีนโยบายไปปฏิบัติ เกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ หรือพนักงานบริการประเภทต่าง ๆ ขององค์กรอื่น ๆ

2. ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขับรถยนต์ บริษัท รักษาความปลอดภัย โพรเกรส เซอร์วิส จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่น ๆ ที่เป็นผลกระทบซึ่งควรจะนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศขององค์กร ได้แก่ ขนาดและโครงสร้างองค์กร ความเป็น

ผู้นำของผู้บริหาร เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสาร โดยจะทำให้การวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

### เอกสารอ้างอิง

จงพิศุทธิ์ เชิงฉลาด 2557 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงาน จังหวัดกาญจนบุรี** : วิทยานิพนธ์ : หลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา : โครงการบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี

ณัฐนิชา ปิยปัญญา 2560 : **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลเอกชน**

กรุงเทพมหานคร : วิทยานิพนธ์ : หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : โครงการบริหารธุรกิจหลักสูตร Advanced Program : มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ดิน ประยูรฤทธิ์ 2538 : **ศัพท์รัฐประศาสนศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3)** กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

เต็ม บุญรอด, วิชชาดา สิมลา, ปุญญพัฒน์ ไชยเมล์, บุญเรือง ขาวนวล และพลภัทร ทรงศิริ 2555 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ใน 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้** : วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง

ปาริชาติ จันทร์ลา 2560 : **ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบล แกด้า จังหวัดมหาสารคาม** : วิทยานิพนธ์ : มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

พิมพ์िता ยาปะโรหิต 2555 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองกำกับและควบคุมฝูงชน1 กองบังคับการอารักขาและควบคุมฝูงชน กองบัญชาการตำรวจนครบาล : การค้นคว้าอิสระ** : หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

รัตนารณณ์ บุญมี 2558 : **คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลตำบลนาดี** : วิทยานิพนธ์ : หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาการเมืองการปกครอง : คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา

สมพร สังข์เพิ่ม 2555 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเอกชนใน กรุงเทพมหานครและปริมณฑล** : วิทยานิพนธ์ : หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สถิติประยุกต์) คณะสถิติประยุกต์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

สรวงสุวรรณค์ ต๊ะปิ่นดา 2541 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย** : วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต : สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม : บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สันติ บางอ้อ 2540 : **การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน : Productivity Word 2**

สุรินะ แก้วรักษา 2550 : **คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธนบุรี** : การค้นคว้าอิสระ : หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต : วิทยาลัยเทคโนโลยีสยาม

Maslow, A.H.1970.Motivation and personality (2<sup>nd</sup> ed.) : New York : Herper & Row

Yamana, T.1973.Sattistics:An introductory analysis : New York : Herper & Row

Walton, R.E.1974. Improving the Quality of work life. Harvard Bussiness, 149,pp.10-35