

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด
QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN
THAI PREMIUM PIPE COMPANY LIMITED

ธนพล ศรีมาลา
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ
มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Tanapon Srimala
E-mail: Jomyujomyut@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management, Ramkhamhaeng University
Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านหลักประชาธิปไตย โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานของบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามจำนวน 170 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 170 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชายจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2

ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านหลักประชาธิปไตย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้

ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน, บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด

ABSTRACT

This study was the survey research with the objective of studying the quality of working life of the employees in Thai Premium Pipe Company Limited. There were seven categories in this study consist of the promoting about the opportunity to progress in their work, the sufficient in salary and benefit, the facility in workplace, the relationship between their friend, the balance between working hours and rest time, the opportunity for employees to their self-study, and the democratic principle. There were 170 samples in this study which classified in gender, age, education, duration of employment, salary, and position in work. The data were analyzed in frequency, percentage, mean, and standard deviation by using software program in computer. The results showed that.

1. In 170 samples, there were almost in male which contain 111 persons (65.3%). The highest amount of samples were 31-40 years old which contain 78 persons (45.9%). The education in these samples were largest in Bachelor's Degree which contain 71 persons (41.8%). In the duration of employment, the highest number were in less than 3 years (67 persons, 39.4%). The salary of employment were highly in 10,000 – 20,000 baht/month (114 persons, 67.1%). The position in work were almost in Authorities (65 persons, 38.2%).

2. The overall about quality of working life of the employees in Thai Premium Pipe Company Limited was indicated in excellent level. The consideration in each category showed that the feature in the facility in workplace, the democratic principle, the relationship between their friend, the balance between working hours and rest time, and the opportunity for employees to their self-study were in the good level. Another 2 categories, the promoting about the opportunity to progress in their work and the sufficient in salary and benefit were classified in fair level.

Keyword: Quality of Work life of Employees; Thai premium pipe Company Limited

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของโลกในปัจจุบันมีกระแสการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ทั้งทางด้านการเมือง สังคม เศรษฐกิจ หรือสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทำให้ทุกประเทศทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยเข้าสู่ยุคของการแข่งขันสูงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ส่งผลกระทบทำให้ทุกๆ องค์กรในประเทศจะต้องมีการพัฒนาเพื่อให้องค์กรของตนนั้นประสบความสำเร็จ ทั้งนี้การที่องค์กรใดจะประสบความสำเร็จได้นั้น ปัจจัยหลักๆ ภายในขององค์กรนั้นจะต้องมีความพร้อมซึ่งประกอบไปด้วยทรัพยากร 4 อย่างคือ คน (Man) เงิน (Money) อุปกรณ์ (Material) และการบริหารจัดการ (Management) ทั้งนี้การที่องค์กรใดจะบรรลุวัตถุประสงค์มากหรือน้อยเพียงใด เพื่อที่จะนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จได้นั้นย่อมขึ้นอยู่กับคนในองค์กรเป็นตัวขับเคลื่อนหลัก ดังนั้นหากองค์กรใดมีคนที่ดี มีความรู้ มีความสามารถ มีความเชี่ยวชาญในการทำงาน ย่อมส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่องค์กรได้วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงจะเห็นได้ว่าทรัพยากรที่สำคัญที่สุดคือ “ทรัพยากรคน” แม้องค์กรใดจะมีเงิน มีอุปกรณ์ หรือมีการบริหารจัดการที่ดีเพียงใด แต่หากขาดคนที่ดี คนที่มีความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้องค์กรนั้นบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายได้ล่าช้า และทำให้องค์กรนั้นไม่ประสบความสำเร็จได้

หากจะกล่าวถึงความหมายของคำว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life)” จะกล่าวได้ว่าเป็นคำที่ให้ความหมายครอบคลุมทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจของคนในองค์กร เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์กรนั้นๆ ส่วนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อรองรับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตนั้น ถือเป็นการลงทุนในระยะยาวที่ผู้บริหารองค์กรจะต้องลงทุนหากต้องการให้องค์กรของตนประสบความสำเร็จ ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญและใส่ใจเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากทรัพยากรคนหรือทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุด เพราะเป็นทรัพยากรที่ทำให้ทรัพยากรอื่นเกิดคุณค่า ซึ่งความพอใจในการทำงาน จะทำให้เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรทั้งในระยะสั้นและในระยะยาว ทั้งหมดนี้ก็เพื่อทำให้องค์กรนั้นประสบความสำเร็จ

บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ปัจจุบันดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมการผลิตท่อเหล็กคุณภาพทุกชนิด ซึ่งบริษัทฯ มีเป้าหมายธุรกิจ คือ ต้องการลดจำนวนการร้องเรียนด้านคุณภาพ เพิ่มการตอบสนองทุกความต้องการของลูกค้า มุ่งเน้นเพิ่มความพึงพอใจของลูกค้า ต้องการลดการร้องเรียนที่เกิดจากปัญหาด้านสิ่งแวดล้อมให้เป็นศูนย์ และต้องการลดอุบัติเหตุและผู้บาดเจ็บจากการปฏิบัติงาน จะเห็นได้ว่าหากจะทำให้เป้าหมายทางธุรกิจของบริษัทฯ นั้นสำเร็จตามที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจในการที่บริษัทฯ ควรจะให้ความสำคัญนั้นก็คือบุคลากรภายในของบริษัทฯ นั่นเอง ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่จะตอบสนองต่อนโยบายของบริษัทฯ ให้เป็นไปในแนวทางเดียวกันได้โดยง่าย และมักจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรของบริษัทฯ ในแต่ละแผนกที่จะต้องทำงานให้สอดคล้องกัน การแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของแต่ละฝ่ายแต่ละแผนก อันประกอบไปด้วย ความสามัคคีภายในบริษัท การให้การความร่วมมือ การได้รับความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรของบริษัทฯ ทั้งสิ้น

ด้วยเหตุผลดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานภายในบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ใน 7 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่

ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี และด้านหลักประชาธิปไตย เพื่อจะนำผลการวิจัยเสนอต่อผู้บริหารของบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ในการพิจารณาปรับปรุงหรือเป็นแนวทางในการบริหารการจัดการ เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น ในการที่จะตอบสนองต่อนโยบายและเป้าหมายของบริษัทฯ ซึ่งจะส่งผลดีต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดแก่ บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ในภายภาคหน้าต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด

ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด มีขอบเขตการวิจัยดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย

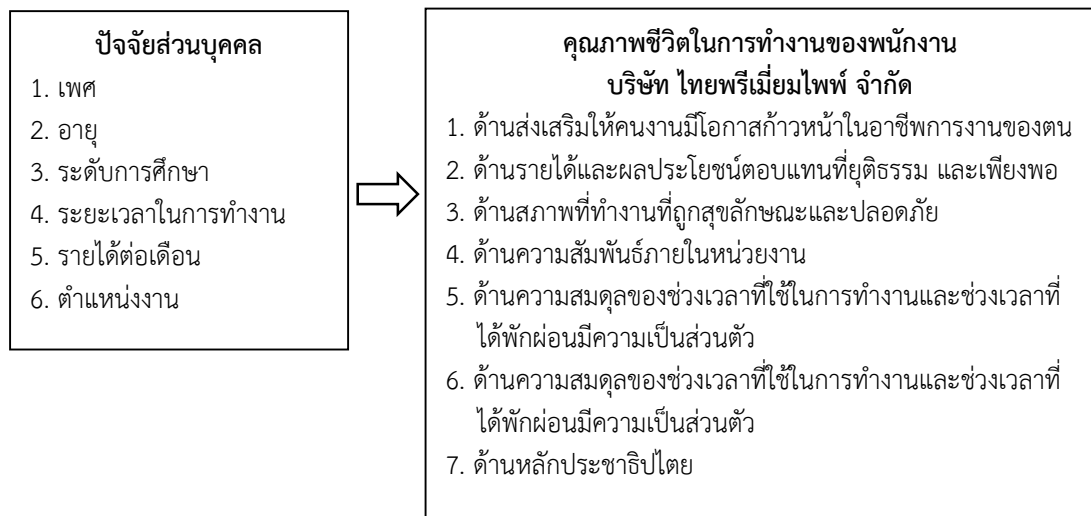
ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ทั้ง 7 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านหลักประชาธิปไตย

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด จำนวน 297 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สิงหาคม 2562) โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 170 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน สิงหาคม-กันยายน พ.ศ. 2562

ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด
2. สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ครั้งนี้ผู้วิจัยได้เลือกใช้ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแบบผสมผสาน ทั้งหมด 4 กลุ่มนักทฤษฎีซึ่งมีดังต่อไปนี้

ฮัส และ คูมิง (Huse & Cumings, 1980: 198-199) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน โดยผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีของ ฮัส และ คูมิง จำนวน 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หากพนักงานมีรายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ จะส่งผลให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกละลักษณะและปลอดภัย การมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่มีความปลอดภัยและเอื้อต่อการทำงาน จะส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขในการทำงาน มีความรู้สึกสะดวกสบาย และทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หากทุกคนในองค์กรมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน
4. ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว หากพนักงานมีการแบ่งเวลาระหว่างการทำงานกับเวลาพักผ่อนส่วนตัวได้เหมาะสม ทำให้ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน

ดาเลมมอตต์ และ ทาเคซาวา (Delamott and Takezawa, 1984: 94) ได้แบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ โดยผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีของ ดาเลมมอตต์ และ ทาเคซาวา จำนวน 1 ด้าน ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย เนื่องจาก หากพนักงานได้ทำงานที่มีความท้าทายความสามารถของตน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน และมีความสำคัญต่อองค์กร เกิดความกระตือรือร้นที่จะทำงาน

ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton, 1973: 12-16) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ โดยผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีของ ริชาร์ด อี. วอลตัน จำนวน 1 ด้าน ดังนี้

1. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี หากพนักงานมีการพัฒนาตนเอง มีโอกาสในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ด้วยตนเอง จะทำให้เกิดทัศนคติที่ดี และเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

เฮอริค และ มิคเชล (Herrick and Michael อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ตะปินตา, 2541: 38) ความสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักเบื้องต้น 4 ประการ โดยผู้วิจัยมีความสนใจในทฤษฎีของ เฮอริค และ มิคเชล จำนวน 1 ด้าน ดังนี้

1. ด้านหลักประชาธิปไตย หากพนักงานทุกคนมีโอกาสได้แสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจภายในองค์กร จะทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญต่อองค์กร

ข้อมูลบริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด

บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ได้เริ่มก่อตั้งขึ้นในวันที่ 17 พฤษภาคม 2547 โดยใช้ชื่อบริษัท สยาม มิลเลนเนียมสตีลโปรดักส์ จำกัด ต่อมาในวันที่ 19 ธันวาคม 2556 ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ด้วยทุนจดทะเบียน 400 ล้านบาท และมีจำนวนพนักงาน 297 คน (ข้อมูลจากฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สิงหาคม 2562) โดยดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับอุตสาหกรรมผลิตท่อเหล็กดำ, ท่อเหล็กโครงสร้างรูปพรรณ ท่อเหล็กเฟอร์ไนเจอร์ และแปรรูปท่อตามความต้องการของลูกค้า มีโรงงานผลิตที่ใหญ่ที่สุด และทันสมัยที่สุดในจังหวัดสมุทรสาคร มีเนื้อที่โรงงาน 70 ไร่ กำลังการผลิต 84,000 ตันต่อปี

ปัจจุบันบริษัทฯ ผลิตท่อกลม ท่อเหลี่ยม ท่อแบน และผลิตท่อเหล็กรูปพรรณอื่นๆ ทุกชนิด ภายใต้สัญลักษณ์ ตรา “ บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด ” ขายในตลาดภายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศ

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุพิชา แผลมหลวง (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

โดยสรุป พนักงานระดับปฏิบัติการมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก

ด้านการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงานระดับปฏิบัติการ จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษา เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพีริแอมไพพ์ จำกัด เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยมีขั้นตอนในการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบวัดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability)
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานของบริษัท ไทยพีริแอมไพพ์ จำกัด จำนวน 297 คน (ที่มา: ฝ่ายทรัพยากรบุคคล ณ สิงหาคม 2562) กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane, 1973) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% จากประชากรทั้งหมด 297 คน ใช้สูตรคำนวณแล้วได้จำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ 170 คน

ดังนั้นผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาจากเอกสารที่มีอยู่แล้วพร้อมทั้งได้ทำการปรับปรุงคำถามให้เหมาะสมกับสภาพของบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด และพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด โดยดำเนินการดังนี้

1. ศึกษาค้นคว้าเอกสารตำรางานศึกษาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด

2. นำข้อมูลที่ได้จาก ข้อ 1 มากำหนดเป็นกรอบแนวความคิดตามลักษณะของตัวแปรที่จะศึกษาในการศึกษานี้เป็นตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด และนำปัจจัยที่เกี่ยวข้องมาสร้างแบบสอบถามคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด

3. ศึกษาแบบสอบถามที่เกี่ยวข้องที่มีผู้สร้างขึ้นไว้แล้วนำมาปรับเพื่อให้เหมาะสมกับการศึกษาครั้งนี้

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษานี้ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งงาน มีจำนวน 6 ข้อ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามวัดคุณภาพชีวิต 7 ด้าน ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราประเมินแบบลิเคิร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด= 5, มาก= 4, ปานกลาง= 3, น้อย= 2, น้อยที่สุด= 1

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
2. ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม
3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบถ้วนแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

วิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

1. ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X})
3. ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 1 การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 170 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ 20-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3, 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5, 3-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000 บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3, 20,001-30,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5, 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ พนักงาน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9, หัวหน้างาน/แผนก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และผู้จัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตอนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด มีองค์ประกอบ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี และด้านหลักประชาธิปไตย ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.46$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านหลักประชาธิปไตย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ($\bar{X} = 3.74$, $\bar{X} = 3.70$, $\bar{X} = 3.52$, $\bar{X} = 3.50$, $\bar{X} = 3.45$) ส่วนด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ($\bar{X} = 3.32$, $\bar{X} = 3.01$) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

สถานภาพส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด มีพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 170 คน ส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 65.3 และเพศหญิง จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 ส่วนใหญ่ มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 45.9 รองลงมาคือ 20-30 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 35.3, 41-50 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ

16.5 ต่ำกว่า 20 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 และ 51-60 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 22.9, มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) หรือ ปวช. จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 21.2, อนุปริญญา หรือ ปวส. จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 12.4, และ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 39.4 รองลงมาคือ 6-10 ปี จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5, 3-5 ปี จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 17.1 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้ต่อเดือน 10,000-20,000บาท จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 67.1 รองลงมาคือ ต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 15.3, 20,001-0,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5, 30,001-40,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4 และ 40,001 บาทขึ้นไป จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาคือ พนักงาน จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 32.9, หัวหน้างาน/แผนก จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 24.7 และ ผู้จัดการ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

อภิปรายผล

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านหลักประชาธิปไตย ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี ส่วนด้านที่มีความเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงาน ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอตามลำดับ โดยมีประเด็นอภิปรายเพิ่มเติม ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัดโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านได้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น บริษัทมีหลักเกณฑ์การพิจารณาปรับเปลี่ยนตำแหน่งอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ สุพิชา แผลมหลวง (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

2. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทจัดให้ เช่น โบนัสประจำปี ค่าเลี้ยงภรรยา เบี้ยขยัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับจากบริษัท เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับพนักงานอื่น ที่ทำงานในลักษณะเดียวกัน ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **มาลัยทิพย์ จันทน์เทศ (2558)** ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท อตัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อตัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานโดยรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

3. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ บริษัทมีมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน บริษัทมีการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือและวัสดุใช้งานต่างๆที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน บริษัทให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และไม่ส่งผลเสียต่อ ตามลำดับ ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ท่านคิดว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ **สุพิชา แผลมหลวง (2555)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

4. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ท่านได้รับความช่วยเหลือ และความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเป็นอย่างดี ผู้บริหารให้เกียรติและเคารพความคิดเห็นของพนักงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ มีการจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ภายในบริษัท ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **จุฑามาศ วรรณศุภผล (2556)** ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษากลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่พนักงานในกลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กรอยู่

ในระดับมาก สำหรับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อระดับความผูกพันต่อองค์กรคือ ด้านโอกาสพัฒนาความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคมสรุปได้ว่า ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ โดยภาพรวมสัมพันธ์กันในรูปเชิงเส้นสามารถสร้างสมการถดถอยจากการวิเคราะห์ได้ ดังนี้ $\hat{Y} = 0.724 + 0.253(x3) + 0.276(x5) + 0.280(x8)$ นอกจากนี้ผลการศึกษาเชิงคุณภาพพบว่าผู้เชี่ยวชาญด้านบุคลากรได้ให้ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านความสมดุลของชีวิตและสถานที่ปฏิบัติงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย และความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานเป็นปัจจัยพื้นฐานที่องค์กรควรให้ความสำคัญ ในส่วนของความผูกพันขององค์กรผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความสำคัญของการสร้างความผูกพันด้านจิตใจ

5. ด้านความสมดุลของเวลาที่ใช้ในการทำงานและเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ท่านสามารถแบ่งเวลาออกจากเรื่องส่วนตัวได้เป็นอย่างดี ท่านพึงพอใจกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานของบริษัท ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ ปริมาณงานที่ได้รับในปัจจุบันมีความเหมาะสม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการวิจัยของ **สุพิชา แหลมหลวง (2555)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดีมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

6. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ เมื่อท่านมีปัญหาและอุปสรรคในการทำงาน สามารถขอคำแนะนำ ปรีกษาจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน บริษัทให้โอกาสท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างเต็มที่ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง คือ บริษัทส่งเสริมให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน มีการจัดส่งพนักงานไปอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **มาลัยทิพย์ จันทน์เทศ (2558)** ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของ พนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงาน โดยรวม ด้านบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสถานภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถ ของบุคคลมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ ส่วนด้านความก้าวหน้า และมีความ

มั่นคงในงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับ

7. ด้านหลักประชาธิปไตย คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาไม่ก้าวร้าวเรื่องส่วนตัวที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการทำงาน พนักงานในบริษัทเคารพต่อสิทธิและหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ **ลักขณา เพาะปลูก (2555)** ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะ ประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ โดยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีจำนวน 70 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ) และเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรีใน ด้านต่าง ๆ จำแนกตามตัวแปรอิสระ วิเคราะห์ข้อมูลโดยเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย (Compare Means) ผลการศึกษา พบว่า พนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อันดับแรก คือ ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และ อันดับสุดท้าย คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทวิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้พบว่า ไม่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากผลการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไฟฟ์ จำกัด สามารถสรุปข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย ดังนี้

1. ด้านส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ให้ปฏิบัติงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น เพื่อให้พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน มีความรักในงาน และตำแหน่งงาน มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

2. ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรพิจารณารายได้ให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ รวมทั้งสวัสดิการต่างๆที่จัดให้ เช่น โบนัสประจำปี ค่าเสี่ยงภัย เบี้ยขยัน ให้มีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน และครอบครัว

3. ด้านสภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรเพิ่มการตรวจสุขภาพประจำปีสำหรับพนักงาน ในจุดปฏิบัติงานที่มีความเสี่ยงต่อสุขภาพ เพิ่มมาตรการในการป้องกันอันตรายจากการทำงาน และจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือ วัสดุ ใช้งานต่างๆ ที่มีคุณภาพ และไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้สึกปลอดภัย มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

4. ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ีระหว่างผู้บังคับบัญชา และพนักงานในทุกระดับ ให้มีความสามัคคี ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายที่บริษัทวางไว้อย่างสมบูรณ์ที่สุด

5. ด้านความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรวางแผนงาน กำหนดระยะเวลา ช่วงเวลาการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกันการใช้ชีวิตของพนักงานให้พนักงานมีความรู้สึกมีส่วนร่วมตัวในช่วงวันหยุด เทศกาลต่างๆ เพื่อให้พนักงานรู้สึกมีความผ่อนคลาย ไม่หนัก จนเกิดความตึงเครียดส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และงานที่ปฏิบัติ

6. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ เมื่อพนักงานในทุกระดับมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติ ควรได้รับคำปรึกษา คำแนะนำ จากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงาน เพื่อร่วมแก้ปัญหาให้ผ่านไปได้โดยเร็ว ไม่ส่งผลกระทบต่องาน และส่งเสริมพัฒนาให้ความรู้พนักงานในทุกระดับ โดยการส่งพนักงานไปอบรม เรียนรู้ เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7. ด้านหลักประชาธิปไตย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหาร และผู้บังคับบัญชาควรยอมรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่างๆ วิธีการดำเนินการแก้ไขปรับปรุงปัญหา ตามที่พนักงานผู้รับผิดชอบเสนอ และช่วยให้การสนับสนุนให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เพื่อให้พนักงานเกิดความเชื่อมั่นในการทำงาน และเชื่อมั่นในผู้บริหาร ผู้บังคับบัญชาว่ามีความเสมอภาคตามหลักประชาธิปไตย ยอมรับฟังความคิดเห็นส่วนมาก และพร้อมที่จะสนับสนุนช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเพื่อเปรียบเทียบกับกรณีการนำนโยบายไปปฏิบัติเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนอื่นๆ
2. ในการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด ที่ผู้วิจัยนำมาวิจัยนั้น ยังมีเงื่อนไขอื่นๆ ที่เป็นผลกระทบต่อเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยพรีเมียมไพพ์ จำกัด อีกหลายประการ ซึ่งควรนำมาเป็นตัวแปรในการวิจัยครั้งต่อไป คือ ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การ เช่น ขนาดโครงสร้างองค์การ แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์การ ซึ่งจะทำการวิจัยในเรื่องนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life). อนุสารแรงงาน. 11 (4), หน้า 18.
- จุฑามาศ วรรณศุภผล. (2556). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา กลุ่มบริษัท เอ็ม แอนด์ เอ. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บริษัท ไทยพรีเมี่ยมไฟฟ์ จำกัด. 2547. ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัท ไทยพรีเมี่ยมไฟฟ์ จำกัด.
- มาลัยทิพย์ จันทน์เทศ. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท อัดัมแพค (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ลักขณา เพาะปลุก. (2555). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วิริยะประกันภัย สาขาจันทบุรี จังหวัดจันทบุรี. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพิชา แผลมหลวง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ธนาคารกสิกรไทย จำกัด (มหาชน) ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ: มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- Delamotte, Y. & Takezawa. S. (1984). Quality of Working Life in Internation Perspective. Geneva: In ternational Labour Office.
- Huse, E.F. and Thomas G. Cummings. (1980). Organization development and change. (2rd ed.). St.Pual: West Publishing Company.
- Taro Yamane (1973). Statistics: An Introductory Analysis. 3rd Ed. New York. Harper and Row Publications.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Life: What is it ?: W Sloan Management Review. 15 (Fall)

