

**คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง
ในจังหวัดสมุทรปราการ**
QUALITY OF WORKING LIFE OF EMPLOYEES OF
A TRANSPORTATION COMPANY IN SAMUT PRAAKAN PROVINCE

ณัฐธิญาณ โสธนไพศาล
สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ประเทศไทย
ผู้รับผิดชอบบทความ

Nuttiya Sotanapaisan
E-mail: nuttiyasotan1994@gmail.com
Faculty of Business Administration Program in Management,
Ramkhamhaeng University, Thailand
Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประชากรในงานวิจัยนี้ คือ พนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ กลุ่มตัวอย่างแบบสอบถาม จำนวน 197 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0) หาค่าความถี่ (Frequencies) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) จึงสามารถสรุปผลการวิจัยได้ ผลการวิจัยพบว่า 1.) พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ,41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ,น้อยกว่า 20 ปี และมากกว่า 50 ปี จำนวน 0 คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ,อยู่ร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ

ละ 0.50 ,แยกกันอยู่ และหม้าย จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ,ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 , 4-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 , 20,001-30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 , 30,001-40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ,40,001-50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน ,บริษัทขนส่ง

ABSTRACT

Subject education Quality of life in the work of employees of a transport company In Samut Prakan Province The objective is to study the quality of work life of employees of a transport company. In Samut Prakan Province Including fair and sufficient compensation Environmental characteristics and safety Opportunities for developing one's own potential The progress and stability in the work On the balance between work and personal life Social integration or collaboration In building relationships with other related societies Classified by personal information Including gender, age, status, education level, work age, average monthly income The population in this study was employees of a transport company. In Samut Prakan Province A sample of 197 questionnaires was used for data collection: a questionnaire, data analysis using a computer software package (SPSS Version 26.0), determination of Frequencies, Percentage, Mean, Deviation. Standard Deviation (SD) can therefore summarize the research results. The results of the research found that: 1.) A total of 197 respondents were male, 132 people accounted for 67.00 %, and female 65,

accounting for 33.00 %, and most were aged 20-30 years, 95 people thought. Is 48.20 %, followed by 31-40 years, 80 people, representing 40.60 %, 41-50 years, 22 people, representing 11.20 %, less than 20 years old and more than 50 years number 0, representing 0 % according to Most of them have the status of being unmarried, number 127 people, representing 64.50 %, followed by 69 people, accounting for 35.00 %, do not leave one person, representing 0.50 %, Separate and widowed 0 people, representing 0 %, respectively, most of whom had education level lower than bachelor's degree, 125 people, 63.50 %, education level less than bachelor's degree 72, representing 36.50 % and 0 people, 0 % of people, respectively, most of them had 1-3 years of work, 67 people, representing 34.00 percent, followed by 66 people with less than 1 year of work, or 33.50 %, 4. -10 years, 50 people, accounting for 25.40 %, and over 10 years, 14 people, or 7.10 %, respectively. Most of them earn average monthly income. 10,000-20,000 baht, 113 people, or 57.40 %, followed by average monthly income less than 10,000 baht, 60 people, representing 30.50 percent, 20,001-30,000 baht, total 22 people, or 11.20 %, 30,001-40,000 Baht for 2 people, representing 1.00 %, 40,001-50,000 baht, 0 people representing 0 % and more than 50,000 baht, 0 people representing 0 %, respectively.

2.) Quality of working life of employees of a transport company In Samut Prakan Province Overall is moderate. When considering each side Aspects at a high level are environmental= characteristics and safety. And social integration or collaboration, respectively. And the side at medium level is the building of relationships with other related societies. On the balance between work and personal life In terms of progress, stability in work Opportunities for developing one's own potential And fair and sufficient compensation.

Keywords: Quality of working Life, a transport company

บทนำ

ในสภาวะแวดล้อมปัจจุบันมีการแข่งขันมากมายทั้งภาครัฐ และภาคเอกชนต่างได้รับผลกระทบที่เกิดขึ้นในปัจจุบันไม่ว่าจะเป็นการแข่งขันในธุรกิจที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี ในยุคดิจิทัล อีกทั้งธุรกิจต้องมีการปรับตัวให้ทันต่อยุคสมัย ซึ่งระบบการขนส่งถือเป็นอุตสาหกรรมอย่างหนึ่งในการจัดจำหน่ายสินค้า และจำเป็นต่อระบบผลิต ดังนั้นการประกอบธุรกิจยังต้องมีการอาศัยทรัพยากรบุคคลเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนขององค์กร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการยกระดับและพัฒนาองค์กรเพื่อสร้างขวัญกำลังใจ ส่งผลให้พนักงานในองค์กรมีทัศนคติที่ดีกับองค์กร และยังสามารถส่งผลถึงประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ เพื่อที่จะทราบถึงผลลัพธ์จากการวิเคราะห์ของแต่ละปัจจัยที่เกี่ยวข้อง และนำผลการศึกษาวิจัยที่ได้มานั้น นำเสนอให้กับระดับผู้บริหารรับทราบข้อมูล เพื่อนำข้อมูลที่ได้นั้นปรับปรุง พัฒนานโยบายในการบริหาร พร้อมทั้งพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละด้าน เพื่อให้พนักงานในบริษัทมีความจงรักภักดีต่อองค์กร และพนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลที่ดีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัยไว้ ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ตัวแปรอิสระ คือ

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตัวแปรตาม คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ได้แก่ - ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตด้านประชากร

พนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การเก็บรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูลระหว่างเดือนธันวาคม 2563 – กุมภาพันธ์ 2564

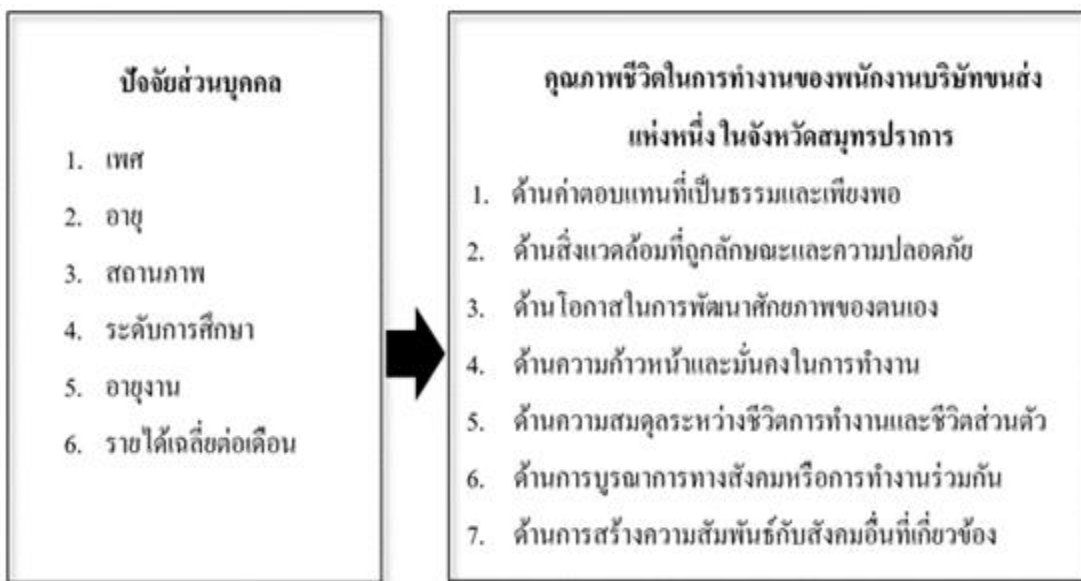
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ
2. สามารถนำผลการวิจัยในครั้งนี้มาเสนอให้กับระดับผู้บริหารเพื่อปรับปรุง และส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการซึ่งเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานปฏิบัติงานด้วยความทุ่มเท เพื่อให้ได้มาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
3. เพื่อเป็นแนวทางให้กับองค์กรอื่นๆ นำไปดำเนินกิจกรรมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานไปใช้ในองค์กรของตนเอง

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973) รายงานว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งทางด้านแนวทางของบุคคล สภาพแวดล้อม ตัวบุคคล และสภาพแวดล้อมทางสังคม ในเรื่องของสังคมภายในองค์กร ที่ทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตและการเจริญเติบโตของเศรษฐกิจที่ตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน และได้กำหนดข้อบ่งชี้ที่เป็นเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานจะต้องมีองค์ประกอบทั้ง 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
6. สิทธิของพนักงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตด้านอื่น
8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลเกี่ยวกับธุรกิจการขนส่ง

การขนส่ง หรือ Transportation ปัจจุบันมีการแข่งขันมากยิ่งขึ้น ซึ่งการขนส่งมีหลากหลายประเภท โดยสามารถแบ่งประเภทการส่งออกเป็น 5 ประเภท คือ 1. การขนส่งทางบก (Road or Motor Transportation) 2. การขนส่งทางน้ำ (Water Transportation) 3. การขนส่งทางอากาศ (Air Transportation) 4. การขนส่งระบบคอนเทนเนอร์ (Container System) 5. การขนส่งทางท่อ (Pipeline Transportation) เพราะฉะนั้นในการขนส่งแต่ละครั้งต้องคำนึงถึงปัจจัยต่างๆมากมาย ไม่ว่าจะเป็นระยะทาง สินค้าที่ต้องการขนส่ง ระยะเวลา ฯลฯ เพื่อคุ้มค่าและตรงต่อความต้องการของลูกค้า

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

รุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อยู่ในระดับดี ส่วนด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับไม่ดี และผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มี อายุ รายได้สุทธิต่อเดือน

อายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัท ๆ และสถานภาพต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด แตกต่างกัน ส่วนพนักงานปฏิบัติการที่มีเพศ ระดับการศึกษา และที่พักอาศัยต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ไม่แตกต่างกันผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้ บริษัท ควรเร่งดำเนินการตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาล เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน มีนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง ควรจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการ ทำหน้าที่ในการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน กำกับดูแล และผลักดันการดำเนินงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ และพนักงานเก่า ควรได้รับการพัฒนาความรู้ เป็นประจำ ควรให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง ให้สอดคล้องกับชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาพปัจจุบัน ควรจัดสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยการดำเนินงานของบริษัทให้มีความปลอดภัยแก่พนักงานทุกคน ในการปฏิบัติหน้าที่ และควรจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานของบริษัทเป็นประจำ

นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง อายุต่ำกว่า 30 ปี มีสถานภาพโสด ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาตรี อายุการทำงาน 5-10 ปี เป็นบุคลากรสายสนับสนุนกลุ่มสนับสนุนทั่วไป และมีเงินเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามาริบัติ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐาน เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความภูมิใจในองค์กร ส่วนปัจจัยด้านการบริหารที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความสำเร็จในการทำงานของบุคคล และปัจจัยสุขอนามัย มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านความมั่นคงในงาน โดยที่ปัจจัยด้านการบริหารที่เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ และปัจจัยสุขอนามัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพ รวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในทิศทางเดียวกันในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐาน โดยปัจจัยสุขอนามัยมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าปัจจัยจูงใจ

สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM พบว่า การศึกษาเรื่องนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความสัมพัทธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการประเมินความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 65 คน ที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบตามสะดวก ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000

บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยการปรับปรุงการบริหารค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจและประสิทธิภาพ ความสามารถ และภาระหน้าที่งาน นอกจากนี้ควรเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ การส่งเสริมกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างหัวหน้างาน และเพื่อนร่วมงาน ให้รู้สึกถึงการดำเนินงานเป็นทีม พนักงานควรจัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว เพื่อการพักผ่อนอย่างเพียงพอและแบ่งเวลาให้กับคนในครอบครัว และบุคคลรอบข้าง ประการสุดท้ายคือ การจัดสถานที่สำหรับออกกำลังกายหลังเลิกงาน หรือมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากงาน

ปัจจัยญา ปุสัจจร (2559) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด พบว่า บริษัท จี-เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธ์ภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

ร้อยตำรวจโทหญิงสุดารัตน์ สีสั่ง (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า 1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย ดังนี้ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ธรรมเนียมในองค์กร การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และสิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย 2. ระดับประสิทธิภาพในการทำงาน อยู่ในระดับดี 3. การทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ .05 พบว่า ระดับชั้น และสายงาน มีอิทธิพล ต่อประสิทธิภาพในการทำงาน, ธรรมเนียมในองค์กรและความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านผลการปฏิบัติราชการ, ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และธรรมเนียมในองค์กร มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการทำงานด้านความสามารถเชิงสมรรถนะ 4. แนวทางการบริหารคุณภาพชีวิตการทำงาน ควรให้ความสำคัญกับค่าตอบแทน ที่เป็นธรรมและเพียงพอ ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม การพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ

ขวัญญา ทองสุข (2562) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 พบว่า บุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3 ที่มีเพศ สถานภาพ การศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน ต่างกัน ทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานครที่มีอายุต่างกันทำให้ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่ต่างกันส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการได้รับการยอมรับในสังคมและด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

มงคล คำมา (2562) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า 1.) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 248 คน เป็นเพศหญิง จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 25.0 และเพศชาย จำนวน 186 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-35 ปี จำนวน 92 คน คิดเป็นร้อยละ 37.1 รองลงมาคือ อายุไม่เกิน 30 ปี จำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9, อายุ 36-40 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2, อายุมากกว่า 45 ปี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 และ อายุ 41-45 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.2 ส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 52.4 รองลงมาคือ สถานภาพสมรส จำนวน 103 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.0 ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 91.1 รองลงมาคือ สูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 3-5 ปี จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 31.0 รองลงมาคือ น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4, 6-10 ปี จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 23.0, และมากกว่า 10 ปี จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 18.5 ส่วนใหญ่มีเงินเดือนมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 60.9 รองลงมาคือ 30,001 – 40,000 บาท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.3, 20,001-30,000 บาท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 11.7 และไม่เกิน 20,000 บาท จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 3.6 ตามลำดับ

2.) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยโดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research Approach) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ จำนวน 387 คน กลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยทำการเก็บแบบสอบถามจำนวนรวมทั้งสิ้น 197 ชุด โดยใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่างด้วยวิธีการคำนวณของ ทาโร ยา-มานะ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane, 1973) ดังนั้น ผู้วิจัยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างโดยไม่ใช้ความน่าจะเป็น (Nonprobability Sampling) ซึ่งผู้วิจัยจะเลือกใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental Sampling)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. แจกแบบสอบถามให้กับพนักงานในกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
2. นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของข้อมูลให้มากที่สุด โดยเก็บครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ก่อนนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามวิธีการทางสถิติ
3. นำผลคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย เพื่อนำผลไปปรับปรุงใช้งานในขั้นต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 26.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าร้อยละ (Percentage) และความถี่ (Frequency) สำหรับวิเคราะห์เพื่อบรรยายข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 1 ด้านส่วนบุคคล พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 , 41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 , น้อยกว่า 20 ปี และ มากกว่า 50 ปี จำนวน 0 คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 , หย่าร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 , แยกกันอยู่ และหม้าย จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญา

ตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ,ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 , 4-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 , 20,001-30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 , 30,001-40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ,40,001-50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีองค์ประกอบ 7 ด้าน โดยผู้วิจัยจะทำการวิเคราะห์ด้วยค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) พบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.25) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Mean=3.78 ,Mean = 3.43) ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Mean=3.38 ,Mean = 3.34 ,Mean = 3.19 ,Mean = 2.86 ,Mean = 2.79) ตามลำดับ

สรุปผลการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ มีผู้ใช้บริการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดจำนวน 197 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 67.00 และเพศหญิง จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 33.00 ส่วนใหญ่ มีอายุ 20-30 ปี จำนวน 95 คน คิดเป็นร้อยละ 48.20 รองลงมาคือ 31-40 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 40.60 ,41-50 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 ,น้อยกว่า 20 ปี และ มากกว่า 50 ปี จำนวน 0 คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีสถานภาพโสด จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 64.50 รองลงมาคือ สมรส จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 35.00 ,อยู่ร้าง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.50 ,แยกกันอยู่ และหม้าย จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 125 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ,ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.50 และสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีอายุงาน 1-3 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00

รองลงมาคือ อายุงานน้อยกว่า 1 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 33.50 , 4-10 ปี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 และมากกว่า 10 ปี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 7.10 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000-20,000 บาทจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 57.40 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 10,000 บาทจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 30.50 , 20,001-30,000 บาท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 11.20 , 30,001-40,000 บาท จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.00 ,40,001-50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 และมากกว่า 50,000 บาท จำนวน 0 คน คิดเป็นร้อยละ 0 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ตามลำดับ และด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง และด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

อภิปรายผล

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นปานกลาง คือ ความพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัทเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่อุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน เงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับเป็นที่น่าพึงพอใจและเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสังคมปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับการดำรงชีวิตในสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน เงินเดือนที่ได้รับมีความยุติธรรมและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำรับผิดชอบปัจจุบัน และเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมกับความรู้และความสามารถและประสบการณ์ของพนักงาน ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคลในการนำไปปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ มีแสงสว่างที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานในจุดงาน สถานที่ทำงานมีความสะอาดไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความปลอดภัย และเหมาะสมไม่ทำให้เป็นอุปสรรคต่อการ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความเห็นระดับปานกลาง คือ สถานที่ทำงานหรือจุดปฏิบัติงานมีอุณหภูมิที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีสั่ง (2560) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ การได้รับการสนับสนุนให้เข้าฝึกอบรมความรู้ทั้งภายใน และภายนอกบริษัท ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ หน่วยงานมีนโยบายในการสนับสนุนเพื่อส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในบริษัท บริษัทของมีการจัดกิจกรรมที่สอดแทรกความรู้ในการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน การได้รับการฝึกฝนให้พร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายงาน ตามลำดับ และความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด คือ การสนับสนุนการศึกษาดูงาน ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชนัญญา ทองสุข (2562) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ การทำงานของมีความก้าวหน้าเป็นที่น่าพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมา มีความมั่นใจในการจ้างงานของบริษัท หน้าที่และความรับผิดชอบในปัจจุบันมีความ ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นระดับน้อย คือ บริษัทมีการเปิดโอกาสและสนับสนุนให้มีความก้าวหน้า เพื่อก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจฉัยญา ปุสัจญจร (2559) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

5. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ เวลาทำงาน และเวลาพักเบรกในระหว่างการทำงานแต่ละวันมีความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ การทำงานหรือปริมาณงานที่ได้รับไม่เป็นอุปสรรคระหว่างการใช้ชีวิตกับครอบครัว สังคม หรือเวลาส่วนตัว ปริมาณงานหรือเนื้องานที่ได้รับนั้นไม่ทำให้ต้องใช้เวลาส่วนตัวจนทำให้เกิดปัญหาสุขภาพร่างกาย หรือจิตใจ ปริมาณงานหรือเนื้องานที่ได้รับนั้นไม่ทำให้ท่านเก็บไปคิดจนทำให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ รุ่งวิกรัย หยอมแหยม (2554) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด

6. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ เพื่อนร่วมงานสามารถพูดคุยและช่วยเหลือเกื้อกูลกันได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานให้ความสำคัญเพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดขึ้นหรือวางแผนงาน ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ มีความรู้สึกเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างานยอมรับฟังความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ มงคล คำมา (2562) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด

7. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่อยู่ในระดับความคิดเห็นมาก คือ ความรู้สึกรู้ว่าบริษัทมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เช่นการไม่ปล่อยน้ำเสีย หรือปล่อยสิ่งปฏิกูล ของเน่าเสีย เหม็นให้กับชุมชนรอบข้าง บริษัทได้ทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่บ่อยครั้ง ตามลำดับ ส่วนข้อที่ความคิดเห็นระดับปานกลาง คือ มีความภาคภูมิใจ และมั่นใจว่าบริษัทเป็นที่ยอมรับต่อสังคม หรือชุมชนรอบข้าง มีส่วนร่วมในกิจกรรมการณรงศ์ที่จัดขึ้นเพื่อสังคม ตามลำดับ ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพล วงศ์ศรีสังข์ (2557) งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามารามธิบดี

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ความพอใจกับเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับของบริษัท เมื่อเทียบกับบริษัทอื่นที่อยู่ในอุตสาหกรรมประเภทเดียวกัน กล่าวคือ บริษัทขนส่งแห่งหนึ่ง ในจังหวัดสมุทรปราการ ควรพิจารณาเรื่องการสื่อสารเรื่องของเงินเดือน และสวัสดิการที่ได้รับจากบริษัท โดยอาจแสดงให้เห็นเปรียบเทียบระหว่างอุตสาหกรรมเดียวกันทางด้านการขนส่งนั้น เงินเดือนหรือสวัสดิการมีความไม่แตกต่างกัน และเงินเดือนหรือสวัสดิการที่เสนอมานั้นมีความยุติธรรมและไม่ขัดแย้งต่อกฎหมาย

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ผู้บริหารควรจัดหาอุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล ในการนำไปปฏิบัติงานอย่างเพียงพอกับความต้องการของพนักงาน และเน้นย้ำผ่านการสื่อสารหรือการฝึกอบรมให้กับพนักงานให้มีการสวมใส่อุปกรณ์ป้องกันส่วนบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ ควรสนับสนุนและเปิดโอกาสให้เข้าฝึกอบรมความรู้ทั้งภายใน และ ภายนอกบริษัท เพื่อให้พนักงานสามารถมีความรู้ให้ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ในการทำงาน เช่น ส่งพนักงานไปอบรมความรู้ใหม่ๆ หรือการฝึกอบรมซ้ำ (Re-Training) หลังจากมีการปฏิบัติงานไปช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเป็นการในสายงานของตนเอง

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในสายงานของตนเอง เช่น การสนับสนุนพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีมีความประพฤติที่ดี ให้มีการเติบโตในสายงานของตนเองขึ้นไป และปลูกฝังให้พนักงานมีความคิดที่จะก้าวหน้าและพัฒนาบริษัท

ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรคำนึงถึงเวลาพักเบรกในระหว่างการทำงานแต่ละวัน เช่น ทางบริษัทต้องคำนึงถึงจุดพักเบรกว่ามีความเพียงพอ หรือระยะทางไกลจากจุดปฏิบัติงานหรือไม่ หากมีการพัก

เบรคเพียงแค่ 10 นาที พนักงานสามารถเดินได้ไปทันระยะเวลาที่กำหนดไว้หรือไม่ อาจมีการเพิ่มจุดพักเบรคที่คำนึงเรื่องของความใกล้อีกด้วย

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรคำนึงถึงการส่งเสริมการทำงานร่วมกันระหว่างเพื่อนร่วมงานและตัวของพนักงาน เช่นการจัดให้มีการทำงานกลุ่ม หรือทำงานเป็นกลุ่ม โดยจัดให้มีการประชุมกลุ่ม เพื่อให้ทุกคนสามารถปฏิบัติงานร่วมกัน มีการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างทีม

ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

สิ่งที่ต้องปรับปรุง คือ บริษัทควรคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อส่วนรวม สังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม เช่นการไม่ปล่อยน้ำเสีย หรือสิ่งปฏิกูล ของเน่าเสีย เหม็นให้กับชุมชนรอบข้าง โดยทางบริษัทต้องจัดให้มีระบบการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อมผ่านระบบการจัดการทางด้านสิ่งแวดล้อม (ISO14000)

บรรณานุกรม

- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นพพล วงศ์ศรีสังข์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน โรงพยาบาลรามคำแหง. วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปัจจุยญา ปุสัณฺญ. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- ปิยภิญญา ไซตวนิช. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัย. วารสารนักบริหาร ปีที่37 ฉบับที่ 1 คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- มงคล คำมา. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท อีริคสัน (ประเทศไทย) จำกัด. การค้นคว้าอิสระ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งวิกรัย หยอมแหยม. (2554). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด. ปัญหาพิเศษ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ร้อยตำรวจโทหญิงสุภารัตน์ สีสั่ง. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ตำรวจภูธรจังหวัดฉะเชิงเทรา. งานนิพนธ์ วิทยาลัยพาณิชยศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. สารนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต สังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.