

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน)

Quality of working life of employees of Latex systems Public Company Limited

ชัยภัทร หามนต์รี

สาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

ประเทศไทย

ผู้รับผิดชอบบทความ

Chaiyaphat Hamontree

E-mail: chaiyaphat1971@gmail.com

Faculty of Business Administration Program in Management

Ramkhamhaeng University, Thailand

Corresponding author

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) ในด้านต่างๆ ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

ผลการวิจัยพบว่า

1.) การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) มีผู้ตอบแบบสอบถามรวมทั้งสิ้น 114 คน เป็นเพศชายจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 74.5 และเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ส่วนใหญ่มีอายุ 31-40ปี คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาคือ อายุ 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 อายุมากกว่า 51ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ส่วนใหญ่มีรายได้อยู่ระหว่าง 15,000 – 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือ 25,001 – 35,000 บาท จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 20.2 ต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ 35,001 – 45,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.0 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 3 – 6 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 การทำงาน 7 – 9 ปี จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 25.4 น้อยกว่า 3 ปี จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 19.3 และมากกว่า 9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

2.) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ตามลำดับ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน,บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน)

ABSTRACT:

The Study of the Quality of working life of employees of Latex systems Public Company Limited. The Objective To study the level of quality of working life of Latex Systems Public Company Limited employees in various areas, namely, adequate and fair compensation. Environmental safety and health promotion Talent development opportunities Progress opportunities and work security Participation in work and relationships with others Personal rights to work Overall work and life balance. And to compare the difference between the level of quality of work life classified by personal factors This research studies the population. The employees of Latex Systems Public Company Limited were 114 respondents. The tools used for data collection were questionnaires and statistics used for data analysis by using computer software packages to find the frequency of hundreds. Each mean (\bar{X}) standard deviation (SD)

1.) The research results were found that 1.) Subject education The quality of working life of the employees of Latex Systems Public Company Limited had a total of 114 respondents, 86 of which were male, accounting for 74.5 percent, and female 28, accounting for 24.6 percent. Age 31-40 years, accounted for 50.0 percent, followed by age 41-50 years, representing 27.2 percent, younger than 30 years, 24 people, or 21.1 percent, aged over 51 years, 2 people, representing 1.7 percent. Most of those graduated with a bachelor's degree of 59, accounting for 51.8 percent, followed by 53 students lower than their bachelor's degree, accounting for 46.5 percent, higher than the two bachelor's degree, accounting for 1.7 percent. 15,000 - 25,000 baht, 69 people, representing 60.5 percent, followed by 25,001 - 35,000 baht, 23 people, representing 20.2 percent, lower than 15,000 baht, 14 people representing 12.3 percent and 35,001 - 45,000 baht, 8 people representing 8 people. 7.0 percent, respectively, most of whom had three to six years of work experience, with 42 people or 36.8 percent. 7-9 years of work, 29 people, representing 25.4 percent, less than 3 years, 22 people, accounting for 19.3 percent, and over 9 years, 21 people, accounting for 18.4 percent, respectively.

2.) Overall quality of working life of Latex Systems Public Company Limited employees was at a high level. When considered individually, it was found that The areas at high level are work participation and relationships with others. Personal rights to work Environmental safety and health promotion Talent development opportunities Work and overall lifestyle, respectively.

Keywords: Quality of work life, Latexsystems Public Company Limited

บทนำ :

เมื่อกล่าวถึงคุณภาพชีวิต (Quality of Life) องค์ประกอบที่สำคัญต่อการดำเนินชีวิตของมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง คือ ระบบการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life)ถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งของการบริหารงานในปัจจุบัน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เนื่องจากมนุษย์คือต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน การทำงาน คือการทำให้มีรายได้และมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นอาหาร เครื่องใช้ ตลอดจนปัจจัยทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิต นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคมทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น ในระบบการทำงานในอดีตลูกจ้างหรือผู้ปฏิบัติงานมักถูกมองเป็นเพียงวัตถุดิบในการผลิตเท่านั้น หากแต่ในสังคมปัจจุบันองค์กรให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น เพราะเชื่อว่า ทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ถือว่า

เป็นปัจจัยพื้นฐานที่มีความสำคัญมีคุณค่ามากที่สุดในองค์กร ที่จะทำให้องค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองหรือเสื่อมโทรมลงได้ (เพทายสารชาติ, 2551) เพราะทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรหลักที่ทำให้ทรัพยากรอื่นมีคุณค่า จึงเปรียบมนุษย์เป็นดั่งหัวใจหลักขององค์กร ผลงานที่ได้ออกมาจากทรัพยากรมนุษย์จะมีประสิทธิภาพเพียงใดขึ้นอยู่กับความพอใจในการทำงานของทรัพยากรมนุษย์เป็นหลัก ซึ่งความพอใจในการทำงานจะทำให้เกิดความกระตือรือร้นและความปรารถนาที่จะทำให้งานดังกล่าวสำเร็จลุล่วงไปตามแผนงานและเป้าหมายขององค์กรได้ (ผจญ เฉลิมสาร, 2557) ดังนั้น เมื่อคนต้องทำงานตามวิถีชีวิตของตนเองทั้งในองค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการสร้างผลผลิต หรือควบคุมประสิทธิภาพของงาน องค์กรหรือหน่วยงานนั้น ๆ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขในการทำงานทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพทางสังคม ทางกาย อารมณ์ และจิตวิญญาณต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นองค์กรอีกประเภทที่มีทรัพยากรมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานเป็นหลัก ว่าจะมีแนวโน้มทั้งปัจจัยย่อยและภาพรวมเป็นอย่างไร โดยสามารถให้ข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ผู้บริหารนำไปจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจ ความภาคภูมิใจในการทำงานกับองค์กร และอยากชักชวนผู้อื่นมาทำงานกับองค์กร และเป็นประโยชน์ต่อการดำเนินธุรกิจ วางแผนธุรกิจ เพื่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล และการศึกษาวิจัย และนำไปประยุกต์ใช้ต่อไป

วัตถุประสงค์ การวิจัย

งานวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน)

ขอบเขตของการวิจัย

ในการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

ขอบเขตด้านเนื้อหา

มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) โดยมีตัวแปรในการศึกษาดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ซึ่งประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน เงินเดือน

ตัวแปรตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) มีดังนี้ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสมดุลการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม

ขอบเขตด้านประชากร

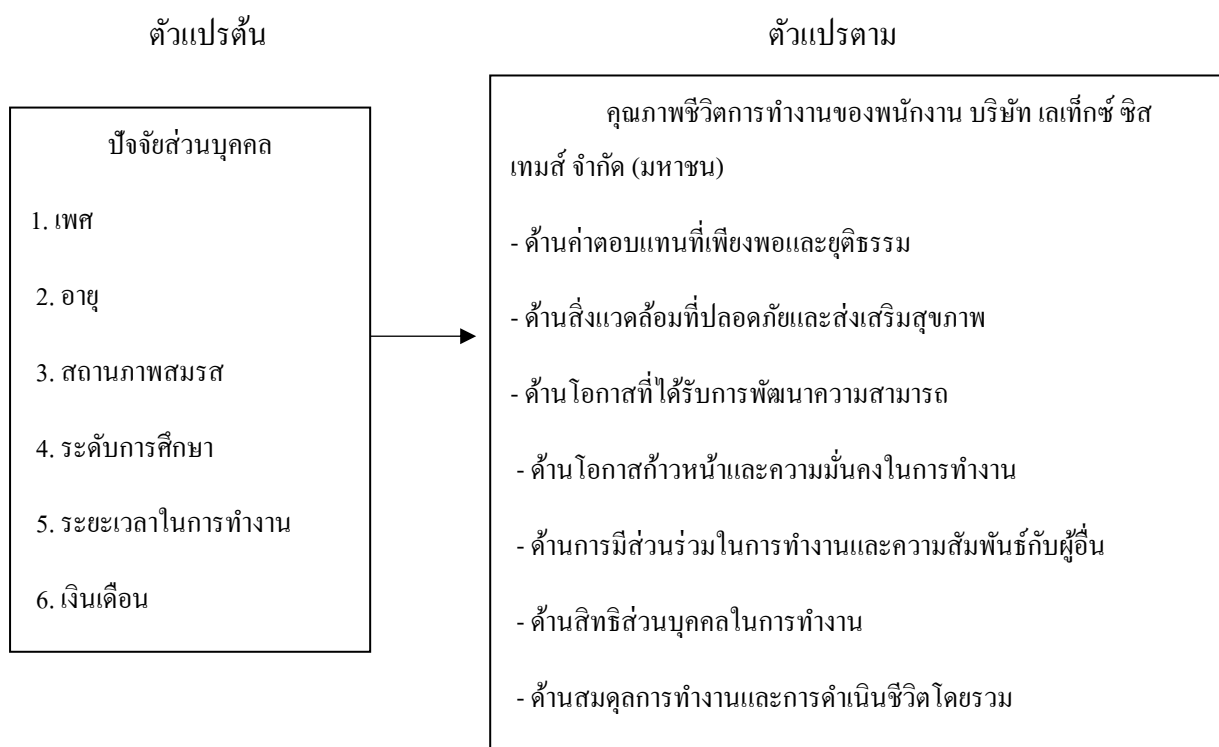
ประชากรในการวิจัยคือ พนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด(มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น 159 คน แบ่งออกเป็นพนักงานชาย 107 คน พนักงานหญิง 52 คน โดยผู้วิจัยได้ใช้วิธีการคำนวณขนาดตัวอย่าง วิธีการใช้สูตรการคำนวณของทาโร ยามาเน่ (Taro Yamae) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 114 คน

ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้จะทำการวิจัย ตั้งแต่เดือน มกราคม 2564 – กุมภาพันธ์ 2564

กรอบแนวคิดในการวิจัย

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วยรายละเอียดดังนี้



แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Newstrom & Davis (2002 อ้างใน สุมิดา เหมือนครุฑ , 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) โดยความหมายแรก หมายถึง การที่พนักงานเห็นพ้องต้องกันของความพอใจโดยรวมต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนอีกความหมายหนึ่ง คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โครงการหรือแนวทางต่างๆ ที่องค์กรตระหนักและยอมรับในการแสดงความรับผิดชอบเพื่อส่งเสริมและปรับปรุงการทำงานและสภาพการทำงานที่ดีของพนักงาน ได้แก่ การสื่อสารแบบเปิดภายในองค์กร ความยุติธรรมในการให้รางวัลหรือผลตอบแทนต่อพนักงานที่ปฏิบัติงานดี ความมั่นคงและพึงพอใจในการทำงาน การดูแลเอาใจใส่จากหัวหน้างาน และการมีส่วนร่วมของพนักงานในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ ที่ส่งผลกระทบต่อพนักงาน เป็นต้น

Walton (1973 อ้างใน กษมา ทองขลิบ , 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคล จังหวะชีวิต และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และยังมีความหมายที่กว้างขึ้นมิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็ก หรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Bateman และ Snell (1999 อ้างใน ศิริวรรณ และคณะ, 2545) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง คุณภาพโดยรวมจากประสบการณ์ของมนุษย์ในที่ทำงาน ซึ่งบริษัทจะต้องจัดโปรแกรมที่ออกแบบเพื่อสร้างบรรยากาศในสถานที่ทำงานและกระตุ้นความเป็นอยู่ที่ดีของพนักงาน

Schermerhorn (1996 อ้างใน มาริษา สุจิตวนิช , 2550) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณภาพทั้งหมดจากประสบการณ์ในสถานที่ทำงาน เป็นแนวทางที่เน้นความคิดเกี่ยวกับคนในเรื่องสภาพการทำงาน และการมีส่วนร่วม

เพ็ญศรี วายวานนท์(2533) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงคนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกันให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กรและส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของคนงานโดยตรง และคนงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กรถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สมยศ นาวิการ(2533) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะมนุษย์ คุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การสร้างสภาวะขององค์กรที่กระตุ้นคนให้มีการเรียนรู้และพัฒนาให้สามารถมีอิทธิพลและควบคุมการทำงานของพวกเขาได้ และให้คนทำงานมีความน่าสนใจและมีความหมาย เพื่อเป็นการตอบสนองความพอใจส่วนบุคคลของพวกเขาได้

จากความหมายต่างๆ ที่มีนักวิชาการให้นิยามไว้ข้างต้น จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นคำที่มีความหมายที่หลากหลาย อย่างไรก็ตามสามารถสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานต่อการได้รับการตอบสนองความต้องการของตนจากการปฏิบัติงาน หรือการที่พนักงานได้รับสิ่งตอบแทนจากการทำงาน หรือการสนองความต้องการของพนักงานจากงานที่ปฏิบัติจากองค์กรและจากสภาพแวดล้อมของงาน โดยดูจากค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสในการพัฒนาความสามารถ โอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความรู้สึกเป็นเจ้าของสิทธิของพนักงานความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ บริษัท ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน) จากกลุ่มตัวอย่าง 303 คน ผลการศึกษาด้านปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ส่วน อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันสำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่าโดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ด้านสภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านการปฏิบัติงานรวมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวในระดับปานกลาง

ณปภัช ตะสิงห์(2551) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการของพนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรี ผลการวิจัยพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลในจังหวัดสระบุรีส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า 5 ปี เงินเดือนต่ำกว่า 10,00 บาท มีคุณภาพชีวิตการในภาพรวมอยู่ในระดับสูงทั้งหมด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า

พนักงานเทศบาลตำบลที่มี เพศและสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 ส่วนพนักงานเทศบาลตำบลที่มี อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การและเงินเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการไม่แตกต่างกัน

สุรชัย แก้วพิกุล (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ ผลการวิจัยพบว่า ประชากรส่วนใหญ่ร้อยละ81.6 เป็นเพศหญิง ร้อยละ27.2 มีอายุ51 ปีขึ้นไป ร้อยละ40.8 ศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ45.2 มีชั้นยศระหว่างพันตำรวจโท คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการมีความมั่นคง มีโอกาสในการพัฒนาความสามารถและมีความก้าวหน้าในงาน ด้านการทำงานที่มีเวลาให้กับตนเองและครอบครัว ด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะต่อร่างกายอยู่ในระดับปานกลางแต่ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับน้อย ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานพบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุราชการรายได้ ความพอเพียงของรายได้ ชั้นยศแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความสัมพันธ์อันดีก ด้านเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ .05 โดยพนักงานสาขาบางปะอินเห็นว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานสาขานวนคร

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้การวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) และใช้วิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) (สำนักงานรวมกับฝ่ายผลิต) จำนวน 159 คน แบ่งออกเป็นพนักงานชาย 107 คน พนักงานหญิง 52 คน กลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยทำการคำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร่ ยามาเน่ (Taro Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ซึ่งกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างเท่ากับ 5% (Taro Yamane,1973)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

- 1.แจกแบบสอบถามให้แก่ประชากรที่กำหนดไว้
- 2.ตอบข้อซักถามบางประการที่ผู้ตอบแบบสอบถามอาจจะต้องการคำอธิบายเพิ่มเติม

3.เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ได้ข้อมูลครบแล้ว เพื่อนำไปจัดทำและเตรียมสำหรับการวิเคราะห์

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ (SPSS Version 25.0)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1.ค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับการวิเคราะห์เพื่อการบรรยายปัจจัยส่วนบุคคล

2.ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน)

3.ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) สำหรับวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน)” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน การศึกษาในครั้งนี้จาก กลุ่มประชากร ซึ่งเป็นพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ตอบคำถามรวมทั้งสิ้น 114 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ หาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)

สรุปผลการวิจัย 1. จำนวนร้อยละของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 75.4 เป็นเพศหญิงจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 24.6 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 50 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.2 อายุน้อยกว่า 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 21.1 และอายุ 51ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 พนักงานส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 51.8 และสูงกว่าปริญญาตรี

จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8 พนักงานมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 15000 - 25,000 บาท จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 60.5 รองลงมาคือ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 25001 - 35,000 บาท รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 12.3 และ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 35001 - 45,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7 ตามลำดับ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานในการปฏิบัติงานกับบริษัท 3 - 6 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 36.8 รองลงมาคือ อายุงาน 7-9 ปี จำนวน 29 คนคิดเป็นร้อยละ 25.4 อายุงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 22 คนคิดเป็นร้อยละ 19.3 อายุงานมากกว่า 9 ปี จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 18.4 ตามลำดับ

2. ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านที่อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมส่วนอยู่ในระดับปานกลางคือ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับ

อภิปรายผล

1.ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ เป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง เมื่อบุคคลได้ทุ่มเทความพยายามให้กับการทำงาน ย่อมปรารถนา ผลตอบแทนที่คุ้มค่า เนื่องจากรายได้และผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำเนินชีวิตของคนเรา หากองค์กรตระหนักถึงความสำคัญของการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พิจารณาแล้ว คุ้มค่ากับที่ได้ทุ่มเทแรงกายแรงใจไป บุคลากรก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานและมี ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กรมากขึ้น ดังนั้น รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม จึงมีอิทธิพล ต่อความผูกพันต่อองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฮิวสและคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1985) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หรือ “รายได้และประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึก ว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมาก คือ บริษัทมีการจัดการสิ่งแวดล้อมความสะดวก เช่น น้ำดื่ม ห้องพัก ห้องน้ำที่เพียงพอกับความ ต้องการ บริษัทมีการจัดหาวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ

สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงานมีความปลอดภัยและเหมาะสม ทำให้มีความสุขในการทำงาน พนักงานรู้สึกปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินตลอดเวลาที่ทำงานกับบริษัทนี้ มีการจัดหาสิ่งป้องกันภัย และมีการส่งเสริมให้ทำงานอย่างปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุตุมมา สักดีไพศาล (2556) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่าง มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่างกัน และ ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยผลการศึกษาระดับ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง โดยมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้านปริมาณงานเป็นอันดับสูงสุด

3.ด้าน โอกาสที่ได้รับการพัฒนาความสามารถ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่อยู่ในระดับมากคือพนักงานมีโอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถโดยได้รับการฝึกอบรม สัมมนา หรือกิจกรรมจัดการความรู้ พนักงานได้รับการฝึกอบรมพัฒนาความรู้ความสามารถในงานที่ตรงกับงานที่ได้รับมอบหมาย ตามลำดับ ผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับ งานวิจัยของ กิตติ ชุณศรีวงศ์(2555) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพฯ (ภาคการผลิต) พบว่า พนักงานในองค์กรให้ความสำคัญกับปัจจัย ด้านความผูกพันต่อองค์กรในระดับมากในทุกองค์ประกอบ ได้แก่ 1) ความอดทนอดกลั้นต่อเพื่อนร่วมงาน 2) การปฏิบัติตามกฎระเบียบและข้อกำหนด 3) ความรู้สึกใน ความเป็นเจ้าของในหน่วยงานและองค์กร 4) การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ และ 5) ความภูมิใจในหน่วยงานหรือองค์กร ตามลำดับ อีกทั้งยังพบว่าปัจจัยด้านความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 5 องค์ประกอบ มีอิทธิพลทางอ้อมต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพฯ (ภาคการผลิต)

4.ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คือ พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะในการทำงาน และความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น พนักงานมีความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท บริษัทสนับสนุนและส่งเสริมให้พนักงานแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน พนักงานได้รับโอกาสทำงานที่มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่สูงขึ้น พนักงานรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การงาน ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปัจจัยญา ปุสญจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ใน

ระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

5.ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้อื่น คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อที่มีความคิดเห็นในระดับมากคือ พนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อ หัวหน้างาน เพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา พนักงานสามารถทำงานร่วมกับหัวหน้าได้เป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี หัวหน้าให้ความสำคัญต่อการทำงาน of พนักงาน เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของ เกลิมขวัญ เมฆสุข และประสพชัย พสุนนท์ (2557) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ระดับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และพบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรมี 3 ปัจจัย คือ การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่น ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเกี่ยวข้องและประโยชน์ต่อสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6.ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากคือ บริษัทไม่ก้าวก่ายเรื่องส่วนตัว ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะพนักงาน พนักงานในบริษัท เคารพต่อสิทธิและเสรีภาพของผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาให้ความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน และการมอบหมายงานแก่พนักงาน พนักงานได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค เช่นเดียวกับพนักงานอื่น เพื่อนร่วมงานสามารถทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างดี ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ แววนภา สุระพร (2560) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตกับความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานบริษัทริชบิซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก 7 ด้าน เรียงตามลำดับ ได้แก่ ด้านวัฒนธรรมองค์กร ด้านทัศนคติต่องานและต่อองค์กร ด้านการติดต่อสื่อสาร ด้านควบคุมบังคับบัญชา ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความอิสระในการทำงาน และด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพในการทำงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ และด้านความก้าวหน้าในสายอาชีพ อยู่ในระดับปานกลาง

7.ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เลเท็กซ์ ซีสเทมส์ จำกัด (มหาชน) โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าข้อที่มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก คือ การทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิต พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ภาระงานที่ต้องรับผิดชอบไม่ทำให้เกิดปัญหาเกี่ยวกับสุขภาพร่างกายและจิตใจ เช่น เครียดนอนไม่หลับ ป่วยง่าย พนักงานมีเวลาที่จะเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ได้ บริษัทกำหนดวันและเวลาการทำงานอย่างเหมาะสม พนักงานมีเวลาสำหรับการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัว ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ลัดดาวัลย์ สกุลสุข (2550) กล่าวว่า ในการทำงานควรเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในบทบาทอื่นบ้างนอกจากการทำงาน ต้องไม่ได้รับความเคร่งเครียดกับการทำงานมากเกินไป มีโอกาสในการพักผ่อนและใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ การทำงานของบุคคลหนึ่งควรมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น ซึ่งควรมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างเวลาสำหรับการทำงาน และเวลาสำหรับส่วนตัวหรือครอบครัว การทำงานถือว่าเป็นส่วนสำคัญของมนุษย์ แต่สิ่งที่ควรคำนึงอย่างมากคือการจัดสรรเวลาการแบ่งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว เพราะคนบางคนทุ่มเทในการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยที่บั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ดังนั้นเราควรจัดแบ่งเวลาใช้ชีวิตให้เหมาะสม และคุ้มค่า

ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

เชิงนโยบาย

1. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซีสเทมส์ จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหาร ของบริษัท เลเท็กซ์ ซีสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน พนักงาน ดังนี้

1.1 บริษัท ควรเร่งดำเนินการตามนโยบายค่าแรงขั้นต่ำของรัฐบาลทั้งคนไทย และแรงงานเพื่อนบ้าน รวมถึงการพิจารณาปรับค่าจ้างตามผลการทำงานของพนักงานในรอบปี เพื่อเป็นการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีแก่พนักงาน

1.2 บริษัทควร มีนโยบายเกี่ยวกับการเพิ่มสวัสดิการด้านต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างครอบคลุมและทั่วถึง

1.3 บริษัท เลเท็กซ์ ซีสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ควรจัดตั้งคณะกรรมการเกี่ยวกับสวัสดิการทำหน้าที่ในการกำหนดกรอบนโยบายและแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทั้งในภาพรวมและรายหน่วยงาน กำกับดูแล และผลักดันการดำเนินงานให้เกิดผลเป็นรูปธรรมและเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้

2. จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารของบริษัท เลเท็กซ์ ซิสเทมส์ จำกัด (มหาชน) ควรส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานพนักงาน ในด้านต่าง ๆ ดังนี้

2.1 บริษัทควรส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานอย่างต่อเนื่องทั้งผู้ที่ปฏิบัติงานใหม่ และพนักงานเก่า ควรได้รับการพัฒนาความรู้ เป็นประจำ

2.2 บริษัทควรให้การช่วยเหลือ สนับสนุนและส่งเสริมการศึกษาในรูปแบบของการฝึกอบรมหรือการศึกษาต่อเนื่อง มอบหมายให้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถ ทักษะการทำงานและความรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น ให้พนักงานได้รับโอกาสทำงานที่มีโอกาสความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้มีความภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของบริษัท

บรรณานุกรม

กิตตติ ชุมหศรีวงศ์. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในธุรกิจ

ขนาดกลางและขนาดย่อม. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัย รามคำแหง.

เฉลิมขวัญ เมฆสุข และ ประสพชัย พสุนนท์ (2557). ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อ

ความผูกพันต่อองค์กร ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามฟิตติ้งส์ จำกัด ดุษฎี

นิพนธ์ปรัชญาคุณฐิติบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร ,มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ปัจจัยญา ปุสัณจร. (2559) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์ค โซลูชัน

จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ,มหาวิทยาลัยแม่โจ้

แวนภา สุรพร.(2560). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร

ของพนักงานบริษัท ริช บิสซิเนส คอนซัลแทนท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง

อุศมา ศักดิ์ไพศาล.(2556).คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ

พนักงาน บริษัท อินเตอร์ เรียลตี้ แมเนจเม้นท์ จำกัด .การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจ

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี