

# การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

## Promoting and improving the quality of work life of employees in private companies

พริตดาส์ ดอนิ<sup>1</sup>

Fredows Doni

### บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทยจำนวนทั้งหมด 400 คน โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า คือ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานประจำ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท และระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.16$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

**คำสำคัญ (Keywords):** การส่งเสริม; พัฒนา; คุณภาพชีวิต

### Abstract

The purpose of this research was to study the level of enhancement and development of working life quality of employees in private companies. The population and sample were 400 private company employees in Thailand using a

---

Received: 2022-09-27 Revised: 2022-10-22 Accepted: 2022-12-03

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา Bachelor of Education student, Psychology major, Rajabhat Bansomdejchaopraya University

questionnaire. It is a tool to collect data. And statistics used in data analysis were frequency, percentage, mean and standard deviation.

The results showed that most of the samples were female, aged between 31-40 years old, single, bachelor's degree. permanent staff positions Working period of more than 5 years and average monthly income of 15,001 – 20,000 baht and the level of promotion and development of the quality of working life of employees in private companies as a whole was at a high level ( $\bar{X}$  = 4.10). When considering each aspect, it was found that the factors All aspects are at a high level. They can be ordered in descending order as follows: social integration ( $\bar{X}$  = 4.16), work progress and stability ( $\bar{X}$  = 4.13), social relations ( $\bar{X}$  = 4.12), work-life balance ( $\bar{X}$  = 4.12). personal ( $\bar{X}$  = 4.11), individual development ( $\bar{X}$  = 4.09), safe and health-promoting environment ( $\bar{X}$  = 4.07), appropriate and fair compensation ( $\bar{X}$  = 4.06) and constitutional rights ( $\bar{X}$  = 4.05) respectively.

**Keywords:** Promotion; Develop; Quality of Life

## บทนำ (Introduction)

จากอดีตถึงปัจจุบันชีวิตของการทำงานเป็นสิ่งสำคัญต่อมนุษย์อย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรมคาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานเพราะการทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ และเป็นโอกาสดี ที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่น ๆ กับสถานที่ กับขั้นตอนและ เรื่องราวต่าง ๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้ที่เกี่ยวข้อง ดังนั้น การทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเขาวีปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและ ความพึงพอใจในชีวิต (ผจญ เฉลิมสาร, 2540)

เนื่องจากในปัจจุบันความรุ่งเรืองทางเศรษฐกิจอย่างเดียวนั้นไม่เพียงพอที่บอกว่า นี่คือการประสบความสำเร็จในการพัฒนาประเทศ トラบใดที่ความรุ่งเรืองในระบบเศรษฐกิจ ต้องแลกมาด้วยปัญหาต่าง ๆ ทางสังคมและประชากรที่ไร้คุณภาพ การที่จะอ้างถึงความสำเร็จที่แท้จริงของการพัฒนาเราต้องมีความรุ่งเรืองทั้งทางเศรษฐกิจ และความเข้มแข็งทางสังคม การมีประชากรที่มีคุณภาพ คือคำตอบของความเข้มแข็งและยั่งยืน ภาคอุตสาหกรรมนับเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้น ซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างอุตสาหกรรมที่ เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งขายมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้ เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีก

ทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้น ต่อไปประกอบกับภาครัฐได้ให้ความสำคัญและสนับสนุนมาโดยตลอด ดังเห็นได้จากแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้อง กับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศในภาวะเช่นนี้ลักษณะของ อุตสาหกรรมในประเทศไทยที่ส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดย่อมคือมีถึง 90 -95% จะต้องมีการเจริญเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ

จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นอีกในอนาคต ในทุกสาขาอุตสาหกรรม โดยในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้ อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมาย ที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ ๆ ทางเทคโนโลยี มา ใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงาน เกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรม ซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการ ทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิต การ ทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือ การมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (ผจญ เฉลิมสาร, 2540, หน้า 22 -23)

การเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานจากภาคเกษตรกรรมสู่ภาคอุตสาหกรรมทำให้คุณภาพชีวิต การทำงานมีความแตกต่างโดยสิ้นเชิง กล่าวคือ เป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานเข้าสู่การทำงานใน โรงงาน ดำรงสถานภาพเป็นลูกจ้างเป็นการก้าวสู่องค์กรที่มีการจัดระเบียบแบบแผนมากกว่า ภาค เกษตรกรรม ลูกจ้างต้องเผชิญกับสภาพการทำงานที่มีการควบคุมเวลาการทำงาน มีการวางระเบียบ กฎเกณฑ์อย่างเคร่งครัด (เสาวลักษณ์ ชายทวีป, 2549, หน้า 1)

เป้าหมายหลักของการพัฒนาคุณภาพคน เพื่อให้คนไทยทุกคนได้รับการพัฒนาทั้งทาง ร่างกาย จิตใจ ความรู้ ความสามารถ ทักษะการประกอบอาชีพและความมั่นคงในการดำรงชีวิต ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้กับตนเองที่จะนำไปสู่ความเข้มแข็งของ ครอบครัว ชุมชน และสังคมไทย โดยเพิ่มจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ยของคนไทยเป็น 10 ปี พัฒนา กำลังแรงงานระดับกลางที่มีคุณภาพเพิ่มเป็นร้อยละ 60 ของกำลังแรงงานทั้งหมดและเพิ่มสัดส่วน บุคลากรด้านการวิจัยและพัฒนาเป็น 10 คนต่อประชากร 10,000 คน พร้อมทั้งลดปัญหา อาชญากรรมลงร้อยละ 10และกำหนดให้อายุคาดหมายเฉลี่ยของคนไทยสูงขึ้นเป็น 80 ปี ควบคู่กับ ลดอัตราเพิ่มขยายการเจ็บป่วยด้วยโรคที่ป้องกันได้ และนำไปสู่การเพิ่มผลิตภาพแรงงาน และลด รายจ่ายด้านสุขภาพของบุคคลลงในระยะยาว (คุณภาพชีวิตการทำงาน, ออนไลน์, 2564)

การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีสำหรับพนักงานจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญ สำหรับผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนเมื่อ พิจารณาแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้ คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่ สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงาน

เพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสภาวะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน. 2547: 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาด งาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542: 18)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่งเพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การทำให้องค์การมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิต มีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลผลิตขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร และช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะความสามารถของตนเอง ไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

ดังนั้น ผู้วิจัยสนใจที่จะศึกษาและทราบถึงการส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยให้ ความสนใจในปัญหาที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ปัญหาสภาพการปฏิบัติงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัย ปัญหาการขาดความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิต โดยทั่วไป เพื่อนำผลที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาและปรับปรุงการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทเอกชนในโอกาสถัดไป

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objective)

เพื่อศึกษาระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

### วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัยในการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ
2. ประชากร คือ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย กรณีไม่ทราบจำนวนประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้มาจากการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง กระทำโดยการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ที่ความคลาดเคลื่อน 5% และระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่าง 380 คน ซึ่งคำนวณตามสูตรของคอแรน (Cochran, 1953 อ้างใน จีรวิทย์ เอกะกุล, 2543) ในกรณีไม่ทราบสัดส่วนของประชากร หรือ  $p = 0.5$  ใช้สูตรดังนี้ ดังต่อไปนี้

$$n = \frac{Z^2}{4e^2}$$

โดยที่

$n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

$p$  = สัดส่วนของลักษณะ

$e$  = ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมให้เกิดขึ้นได้

$Z$  = ค่า  $Z$  ที่ระดับความเชื่อมั่นหรือระดับนัยสำคัญ (ระดับความเชื่อมั่น

95% หรือ ระดับนัยสำคัญ 0.05 มีค่า  $Z=1.95$

เมื่อแทนค่าในสูตรจะได้

$$n = \frac{(1.95)^2}{4(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3.80}{0.01}$$

$$n = 380$$

จากการคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่าง คือ 380 คน โดยผู้ทำการวิจัยเลือกกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่าง 400 คน

ดังนั้น ใช้ขนาดตัวอย่างอย่างน้อย 380 คน จึงจะสามารถประมาณค่าร้อยละ โดยมีความผิดพลาดไม่เกินร้อยละ 5 ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 เพื่อความสะดวกในการประเมินผลและการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 400 ตัวอย่าง ซึ่งถือได้ว่าผ่านเกณฑ์ตามที่เงื่อนไขกำหนด คือไม่น้อยกว่า 380 ตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Sampling) คือ เมื่อพบใครในกลุ่มตัวอย่างก็แจกแบบสอบถาม

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

จากการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาจำนวน 400 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย (Simple Sampling) โดยแบบสอบถามให้ประชากรกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย กรณีไม่ทราบจำนวนประชากรโดยกำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 คน จากจำนวนประชากรทั้งหมด

กลุ่มตัวอย่างกลุ่มนี้จะให้ข้อมูลเชิงปริมาณเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ตัวแปรที่ศึกษา ประกอบด้วยตัวแปรต้น ตัวแปรตาม

3.1 ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วย ตัวแปรปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

3.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย การส่งเสริม พัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทเอกชนโดยผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีของวอลตัน (Walton, 1973, pp. 12 -18 อ้างถึงใน เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2529, หน้า 120 -121) เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงาน ประกอบด้วย 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือแบบสอบถาม (Questionnaires) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษากรอบแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตลอดจนคำชี้แนะโดยสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็นแบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check-List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า Rating Scale ซึ่งมีเกณฑ์ในการกำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินเป็น 5 ระดับ

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน จำนวน 400 คน คิดเป็นร้อยละ 100 และนำไปประมวลผลและวิเคราะห์ แปรผล สรุป และรายงานผลการวิจัยต่อไป

### 5. การวิเคราะห์ข้อมูล

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) โดยนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบาย

5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการอธิบายการประมวลผลและวิเคราะห์แบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ได้แก่ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อย และระดับน้อยที่สุด ตามลำดับ

#### 6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงพรรณนา เพื่ออธิบายข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)

### ผลการวิจัย (Research Results)

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยขอนำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทเอกชนในประเทศไทย จากการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม และสามารถใช้ในการวิเคราะห์ได้จำนวนทั้งสิ้น 400 ชุด มีลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างจาก 7 ปัจจัยที่กำหนดไว้ในการศึกษา คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน สามารถสรุปได้ดังนี้

กลุ่มตัวอย่างส่วนมากเป็นเพศหญิง อายุ ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ตำแหน่งงานพนักงานประจำ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001 – 20,000 บาท

#### ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน ได้แก่ 1. ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม 6. ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ 7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8. ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ผลสรุปได้ ดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวม (n = 128)

| การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน      | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|--------------------------------------------|-----------|------|-------|
| ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม  | 4.06      | 0.78 | มาก   |
| ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 4.07      | 0.78 | มาก   |
| ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล             | 4.09      | 0.78 | มาก   |

|                                         |             |             |            |
|-----------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | 4.13        | 0.77        | มาก        |
| ด้านการบูรณาการทางสังคม                 | 4.16        | 0.76        | มาก        |
| ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ                  | 4.05        | 0.77        | มาก        |
| ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  | 4.11        | 0.76        | มาก        |
| ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม      | 4.12        | 0.76        | มาก        |
| <b>ค่าเฉลี่ยโดยรวมทั้งหมด</b>           | <b>4.10</b> | <b>0.77</b> | <b>มาก</b> |

ตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน โดยรวม ในการวิจัยครั้งนี้ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.10$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยทุกด้านอยู่ในระดับมาก สามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้ดังนี้ ด้านการบูรณาการทางสังคม ( $\bar{X} = 4.16$ ) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 4.13$ ) ด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ( $\bar{X} = 4.12$ ) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ( $\bar{X} = 4.11$ ) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ( $\bar{X} = 4.09$ ) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ( $\bar{X} = 4.07$ ) ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ( $\bar{X} = 4.06$ ) และด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ( $\bar{X} = 4.05$ ) ตามลำดับ

### อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

การวิจัยเรื่อง การส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชน การวิจัยครั้งนี้ ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมในระดับมาก ทั้งนี้

ซึ่งสอดคล้องกับ น.อ. วิรัช ขาวคม ร.น. (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ:กรณีศึกษา บริษัท วี.เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และัญลักษณ์ มหัทธนะอานนท์ (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ปฏิบัติการ กรณีศึกษา: บริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น อาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง

และแตกต่างกับ สุทิน ไชยรินทร์ (2549, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรม:กรณีศึกษา บริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอมตะนคร จังหวัด ชลบุรี พบว่าพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดย

ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เสถียร โพธิ์ชัยหล้า (2549, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม:กรณีศึกษาบริษัท แคมส้ออิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก อภิชัย อำนวยวิทยากุล (2549, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน: กรณีศึกษาบริษัทยูเนี่ยนนิฟโก้ จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทยูเนี่ยนนิฟโก้ จำกัด โดยรวมและทุกรายด้าน อยู่ในระดับปานกลาง สุพจน์ ธนาศิริเจริญ (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในฝ่าย ทรัพยากรมนุษย์: กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ใน กลุ่มบริษัท ไทยซัมมิท พบว่า พนักงาน ในฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในโรงงานอุตสาหกรรม ที่ผลิตชิ้นส่วนรถยนต์ รถจักรยานยนต์ และ เครื่องใช้ไฟฟ้า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางทั้งหมด กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ กิตติศักดิ์ ศิริรัตน์ทัย (2551, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต: กรณีศึกษาบริษัท บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะ นคร จังหวัดชลบุรี พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมทั้ง 7 ด้านอยู่ในระดับสูง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ลัดดา ชัยชนะ (2552, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท ไอที ฟอร์จี้ (ประเทศไทย) จำกัด ผลิตชิ้นส่วนอะไหล่รถยนต์ทุบขึ้นรูป แผนกอีทรีเมนต์ แผนกแม่พิมพ์ แผนกควบคุมคุณภาพ แผนกควบคุมการผลิต แผนกซ่อมบำรุง พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ไอที ฟอร์จี้ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระดับปานกลาง และจันทิปปา วิเศษโวหาร (2552, บทคัดย่อ) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีใน นิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

## ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

### 1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

จากผลการวิจัยทั้งหมดที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้ จากการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระดับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมในระดับมาก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนโดยรวมในระดับมาก ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ควรให้ความสำคัญกับเรื่องอัตราเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของพนักงาน ควรปรับอัตราเงินเดือนให้เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบและค่าครองชีพในปัจจุบัน เพราะ ประเทศไทยโดยเฉพาะในเมืองหลวงหรือเมืองใหญ่ ๆ ค่าครองชีพสูง

2. การพัฒนาบุคลากร ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคคล ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับการศึกษาอบรม เกี่ยวกับระเบียบกฎหมาย และข้อบังคับต่าง ๆ ตามสิทธิด้านรัฐธรรมนูญ และในตำแหน่งหน้าที่ที่รับผิดชอบให้เกิด ความรู้ ความเข้าใจ เพื่อสามารถตอบข้อสงสัย ข้อซักถาม และสามารถตอบปัญหาและแก้ไขได้

3. จะต้องมีการจูงใจ เช่น สิทธิประโยชน์หรือสวัสดิการต่างๆ เพื่อเป็นการพัฒนาและส่งเสริมให้คุณภาพชีวิตของพนักงานดีขึ้น เมื่อคุณภาพชีวิตดี ก็จะส่งผลทำให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีด้วย

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างอื่น เพื่อใช้ในการประกอบการส่งเสริมคุณภาพที่ดีขึ้น

2. งานวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ชัดเจนขึ้น

## เอกสารอ้างอิง (References)

- กนกอร ศรีโนเรศน์. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน). ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน, 11(4), 17 – 22.
- กิตติศักดิ์ ศิริรัตน์ชัย. (2551). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับฝ่ายผลิต บริษัท บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- คุณภาพชีวิตการทำงาน. (2564). จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- จันทิพา วิเศษไวยาร. (2552). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี  
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร.  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพฯ.
- เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2529). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนา  
พานิช.
- ธัญลักษณ์ มหัทธนะอานนท์. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท เอ็น  
อาร์ อินสแตนท์ โปรตีน จำกัด. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี:  
สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง : ศึกษาเฉพาะกรณี  
โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดฉะเชิงเทรา. ภาคนิพนธ์ปริญญา  
พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลัดดา ชัยชนะ. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท ไอที ฟอร์จิง (ประเทศไทย) จำกัด. งานนิพนธ์ การ  
จัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและ การ  
ท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิรัช ขาวคม ร.น, น.อ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ:  
กรณีศึกษา บริษัท วี.เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. ปัญหาพิเศษ รัฐ  
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุทิน ไชยรินทร์. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน อุตสาหกรรม  
:กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัด  
ชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สุพจน์ ธนาศิริเจริญ. (2550). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายทรัพยากรมนุษย์:  
กรณีศึกษา ผู้ปฏิบัติงานในระดับเจ้าหน้าที่ ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในกลุ่มของ  
บริษัท ไทยซัมมิท. งานนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ  
ทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เสถียร โพธิ์ชัยหล้า. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน  
อุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัท แซมส์อิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด. ปัญหา  
พิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหาร  
รัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

เสาวลักษณ์ ชายทวีป. 2542 . เครือข่ายสตรีทางการเมือง. กรุงเทพฯ : คบไฟ.

อภิชัย อำนวยวิทยากุล. (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน:กรณีศึกษาบริษัทยูเนียนนิฟ  
โก้ จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิต  
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

Cochran, W.G. 1953. Sampling Techniques. New York: John Wiley & Sons. Inc.

Walton, R. E. (1973). Quality of working life: What is it?. Slone Management Review,  
15, 12-18.