

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่

Quality of Work Life of Employees at Ramintra Warehouse Factory District

ณภิษา กลักโพธิ์

บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ดร. ชินโสณ วัฒนินธิกจิ

Abstract

This study had Four major purposes: 1) Study the satisfaction level in the work area of the employees in the warehouse at Ramintra Factory. 2) Compare the satisfaction level of the employees work in the warehouse at Ramintra Factory to classified by Personal Factory. 3) Study Quality of life Factors to effect to the satisfaction level of the employees in the warehouse at Ramintra Factory. 4) Study the relationship between the Quality of Life and the satisfaction Level in the employees work in the warehouse at Ramintra Factory. This was a quantitative research using questionnaire as a tool to collect data. The data were analyzed for both descriptive and inferential statistics, namely percentage, mean, standard deviation, t-test, f-test (One-way Anova), correlation, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that most of respondents were males, aged 36-45 years old, were bachelor degree holders, earned a monthly income of 20,001-50,000 baht, and worked for the company for 6-10 years. The overall opinions on job satisfaction and quality of work life at Ramintra warehouse factory district were at a medium level which consisted of safety working environment, health concern, employees' privacy rights, work to benefit community, career path, relationship among coworkers, and fair wages and compensation, respectively. The difference in demographic data such as gender, age, occupation, level of education, incomes, and period of work with company the job satisfaction of the employees at Ramintra warehouse factory district were statistically significant at 0.05 level. The factors of quality of work life correlated with job satisfaction of employees at Ramintra warehouse factory district with low level in the same directions from the following reasons, such as safety working environment, health concern, employees' privacy rights, work to benefit community, career path, relationship among coworkers, and fair wages and compensation, respectively.

Recommendations from the results of this study were that administrative officers should consider on wages and compensation, bonuses, developing career path, position promotion, respect relationship between managers and workers, allow employees to share community works, etc.

Keyword : Quality of Work Life

บทคัดย่อ

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่ มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่ 2) เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่ที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล 3) เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่ 4) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานใน

เขตโคดังรามอินทราแพคทอรี วิธีการศึกษาเป็นการศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research) ตัวแปรตาม คือ ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงาน และปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถด้านบุคคล ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้แบบสอบถามจำนวน 134 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบสมมติฐานแบบ t-test, (One-Way ANOVA), Correlation และ Multiple Regression Analysis

จากการศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตโคดังรามอินทราแพคทอรี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตของคนทุกคนเนื่องจากการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตและต้องปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมอื่นๆ การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าของชีวิตของคน เพราะเป็นโอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่ ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสในการแสดงออกถึงสติปัญญาความคิดริเริ่มอันนำมาสู่เกียรติยศและความพึงพอใจในชีวิตเมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดีซึ่งส่งผลให้การทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์กรจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์กรเพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมีความสำคัญอย่างยิ่งเนื่องจากการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านต่างๆ กับคุณภาพชีวิตการทำงานเนื่องจากลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกันได้แก่ความหลากหลายของงานความมีอิสระในการตัดสินใจโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในสำนักงานที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ (สุนทรนามโคตรศรี, 2553 : 1)

การทำงานนั้นเป็นบทบาทที่สำคัญอย่างยิ่งต่อชีวิตมนุษย์ คำว่า “ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จัดได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด เพราะมนุษย์เป็นหนึ่งในโลกที่สำคัญ

ทำให้เกิดการดำเนินงาน ผลงานที่มีคุณภาพเกิดจากทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณภาพ การดำเนินงานขององค์กรต่างๆ จะมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จได้นั้นขึ้นอยู่กับระดับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์นับตั้งแต่ผู้นำองค์กร ผู้บริหาร หัวหน้างาน และผู้ปฏิบัติงานในระดับต่างๆ ขององค์กร จะเห็นได้ว่าพนักงานในองค์กรมีความสำคัญในการสร้างประสิทธิผล ประสิทธิภาพ ให้แก่องค์กรโดยจะดูได้จากองค์กรที่ประสบความสำเร็จจะให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์มาก องค์กรเหล่านี้มุ่งมั่นในการหาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด (ศรีธัญญา ปิตินรเศรษฐ์, 2553 : 10)

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเข้าสู่ในยุคอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่มากขึ้นในแต่ละองค์กร ซึ่งหมายความว่าประชากรมนุษย์มีแนวโน้มที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ซึ่งเวลาประมาณหนึ่งในสามของเวลาในแต่ละวันเป็นอย่างน้อยประชากรมนุษย์จะใช้เวลาดังกล่าวในสถานที่ทำงานของตน การทำงานจึงให้ประสบการณ์ชีวิตอันทรงคุณค่าต่อประชากรมนุษย์ ในสถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ตนได้ศึกษามา ได้แสดงออกถึงความสามารถ เขาว้นปัญญา การพบปะสังสรรค์ การปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน หากบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนในที่ทำงานก็จะนำมาสู่ความพึงพอใจในชีวิตของตน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของบุคลากรดังกล่าวด้วย กรีนเบิร์ก และบาร์อน (Greenberg and Baron, 1995 : 647) ได้กล่าว คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 2) สร้างความรู้สึกรักผูกพันต่อองค์กร และลดอัตรา

การเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นการพัฒนา คุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อองค์กรได้

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรีที่จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี
4. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี

ขอบเขตของการศึกษา

ด้านเนื้อหา การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี อาศัยแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ Richard E. Walton ประกอบด้วยคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม การทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านประชากร ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรีจำนวนทั้งหมด 134 คน

สมมติฐาน

1. พนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ที่มีมีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานแตกต่างกัน
2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี

วิธีดำเนินการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยผู้ศึกษาสร้างขึ้นเองมีขั้นตอนการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมากำหนดโครงสร้างแบบสอบถาม

2. โครงสร้างแบบสอบถามประกอบด้วยส่วนสำคัญ 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นการสอบถามในเรื่อง เพศ อายุ ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และอายุงาน การสร้างลักษณะคำถามเป็นลักษณะ นามบัญญัติ (Nominal Scale) เป็นการวัดข้อมูลเพื่อจัดแบ่งข้อมูลออกเป็นกลุ่มๆ ตามคุณสมบัติที่กำหนดโดยมีคำตอบให้เลือกหลายคำตอบแต่ผู้ตอบสามารถเลือกตอบเพียงข้อเดียวข้อมูลที่วัดได้ในระดับนี้ใช้สถิติอย่างง่ายในการคำนวณ คือ ค่าร้อยละโดยในข้อมูลส่วนที่ 1 ประกอบด้วย จำนวนคำถามทั้งสิ้น 6 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist)

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ประกอบไปด้วย คำถามทั้งสิ้น 28 คำถาม ซึ่งเป็นคำถามแบบค่าคะแนน ระดับความสำคัญ แบ่งเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ซึ่งเป็นคำถามแบบค่าคะแนนระดับความคิดเห็น ความพึงพอใจออกเป็น 5 ระดับ ตามแบบลิเคิร์ต (Likert) แบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นข้อคำถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) การวิเคราะห์ข้อมูลเป็นการวิเคราะห์เชิงปริมาณ (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ โดยการหาอัตราส่วนร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) โปรแกรมทางคอมพิวเตอร์ ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับสร้างแผนภูมิ (Pie chart) และแผนภูมิแท่ง (Bar chart) พร้อมคำอธิบายผลและนำผลที่ได้จากแผนภูมิมานำเสนอเพื่อวิเคราะห์ลักษณะของตัวแปรต่างๆ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐาน สถิติที่ใช้ เช่น t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Correlation และ Multiple Regression Analysis

สรุปผลการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็น

เพศชายมีอายุระหว่าง 36-45 ปี มีตำแหน่งงานในระดับหัวหน้ามีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001-50,000 บาท และอายุงาน 6- 10 ปี

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี พบว่าภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วยด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนา และใช้ความสามารถของบุคคล ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงาน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ในภาพรวมของคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง ตามลำดับดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการศึกษาพบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพ และมีค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ผลการศึกษาพบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย สถานที่ทำงานมีการรักษาความสะอาดในที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน และสถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถด้านบุคคล ผลการศึกษาพบว่าด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถด้านบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการฝึกทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และได้รับการแนะนำทางวิชาการในการทำงานอย่างสม่ำเสมออยู่ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น และได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรมอยู่เสมออยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผลการศึกษาพบว่าด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาได้กำกับดูแล ในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเอง และผู้บังคับ

บัญชามีความยุติธรรม ในการปกครองดูแลพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่าด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย มีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงานที่ทำงานได้สะดวก และแนวทางระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมต่อการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมผลการศึกษาพบว่า ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิต หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิตและเพื่อนร่วมงานให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมผลการศึกษาพบว่าด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ปานกลาง โดยมีรายละเอียดประกอบด้วย หน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการ และหน่วยงานให้การสนับสนุนกับหน่วยงานภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี พบว่าภาพรวมระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วยความพอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและยินดีต่อการดำรงชีวิต ความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน ความพึงพอใจต่ออำนาจในการรับผิดชอบงาน ความพึงพอใจต่อการได้รับการยกย่อง คุณภาพชีวิตด้านความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีรายละเอียดดังนี้

ด้านความพอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและยินดีต่อการดำรงชีวิต ผลการศึกษาพบว่าด้านความพอใจต่อความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและยินดีต่อการดำรงชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อความสำเร็จของงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจต่ออำนาจในการรับผิดชอบงาน ผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจต่ออำนาจในการรับผิดชอบงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความพึงพอใจต่อการได้รับการยกย่องผลการศึกษาพบว่า ด้านความพึงพอใจต่อการได้รับการยกย่องอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ข้อมูลส่วนบุคคลที่ต่างกันมีความพึงพอใจ ในการทำงานแตกต่างกัน จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ ด้านอายุ ด้านตำแหน่งงาน ด้านระดับการศึกษา ด้านรายได้เฉลี่ยต่อเดือน และด้านอายุงานที่ต่างกัน มีความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรีที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี จากการศึกษาพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ของพนักงานเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ภาพรวมระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยทิศทางเดียวกัน

สมมติฐานที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรมเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงานมีค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของบุคคลในการได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงาน การได้การแนะนำทางวิชาการในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ผู้บังคับบัญชาที่มีความสนิทสนมเป็นกันเอง ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหน่วยงานให้การสนับสนุนกับหน่วยงานภายนอก มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ที่นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี ผู้ศึกษามีประเด็น อภิปรายดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งประกอบด้วย เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน เงินเดือนสอดคล้องกับการดำรงชีพ มีค่าตอบแทนพิเศษที่เหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิวัช โชติกิจนุสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้าน บริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด มหาชน

พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางประกอบด้วย สถานที่ทำงานมีการรักษาความสะอาดในที่ทำงาน สถานที่ทำงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน สถานที่ทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของนุชนาถ ปันคูน (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มิโนอิเล็กทรอนิกส์ จำกัด จังหวัดลพบุรีที่พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางประกอบด้วย ได้รับการฝึกอบรมสัมมนาเกี่ยวกับการทำงาน ได้รับการฝึกทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ได้รับการแนะนำทางวิชาการในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญณัช พวงมาลัย (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทพานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและ ใช้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางซึ่งประกอบด้วย ได้รับมอบหมายงานที่มีความสำคัญต่อการทำงาน มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ได้รับการสนับสนุนในการเข้าอบรมอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นีซัง (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.พี. เพนท์ พบว่าด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชาได้กำกับดูแลในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ผู้บังคับบัญชามีความสนิทสนมเป็นกันเอง ผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการปกครองดูแลพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุนทรีย์ จันทรเงิน (2550) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านการมีส่วนร่วม ในการทำงานและมีความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย มีความพึงพอใจในนโยบายของหน่วยงาน โครงสร้างของหน่วยงานที่ทำงาน ได้สะดวก แนวทางระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวรการ

(2556) ที่ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด จำนวน 85 คน พบว่า ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ผู้บริหารให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิต หัวหน้างานให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของทศพร จิรจิวิบูลย์ (2556) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานในระดับปฏิบัติการในเขตอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี พบว่า ด้านการทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ความคิดเห็นค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย หน่วยงานให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการ หน่วยงานให้การสนับสนุนกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งวิกรัย หยอหมแหยม (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เมวะ เอ็นจิเนียริง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าค่าตอบแทนที่ได้รับจากเงินเดือนที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและการดำรงชีพ บริษัทควรจัดให้มีสวัสดิการในการดำรงชีวิต เช่น ค่ารถ ค่าเช่าบ้าน ค่าน้ำมัน ค่าอาหารกลางวัน เพื่อให้พนักงานได้รับการช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจและการดำรงชีวิต

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จากการศึกษาด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าสถานที่ทำงานมีการจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานควรจัดให้มีหน่วยงานดูแลความปลอดภัยในการทำงานขึ้นมา ตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด

ด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล จากการศึกษาด้านโอกาสได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าได้รับการฝึกทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ ควรให้ความสำคัญกับเรื่องการพัฒนาและการฝึกอบรมทักษะในการทำงาน ความรู้ความสามารถในการเพิ่มการพัฒนาและจัดตั้งหน่วยงานเพื่อจัดฝึกอบรม

ด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน จากการศึกษาด้านโอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่ามีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานให้สูงขึ้น ควรจัดให้มีการประเมินผลงานที่ดีจัดโครงสร้างการทำงานให้มีความชัดเจนเพื่อให้โอกาสคนที่ทำงานมานานและมีการปรับตำแหน่งงานตามความเหมาะสม

ด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น จากการศึกษาด้านการมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าผู้บังคับบัญชาได้กำกับดูแลในการปฏิบัติงานในระดับที่เหมาะสม ควรจัดกิจกรรมเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน

ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน จากการศึกษาด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าแนวทางการระเบียบข้อบังคับมีความเหมาะสมต่อการทำงาน ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อสร้างบรรยากาศในการทำงาน การทำงานที่ผ่อนคลาย

ด้านการงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม จากการศึกษาด้านการงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าเพื่อนร่วมให้การสนับสนุนการทำงานและการดำเนินชีวิตในการทำงานและการใช้ชีวิตเพื่อนร่วมงานควรมีกิจกรรมทำให้เกิดความไว้วางใจที่จะให้ความช่วยเหลือกันได้อย่างสบายใจเอื้อผลประโยชน์ร่วมกัน

ด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาด้านการงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางแสดงว่าหน่วยงานให้ความร่วมมือกับโครงการต่างๆ ของส่วนราชการ ควรจัดกิจกรรมที่ทางราชการให้การสนับสนุนกับทางราชการเพื่อทำให้มีส่วนร่วมต่อสังคมและทำให้สังคมที่ไปติดต่อกับราชการทำให้ในเขตอุตสาหกรรมมีโอกาสได้พัฒนาทั้งภาครัฐและเอกชน ซึ่งด้านการทำประโยชน์ต่อสังคมในส่วนของราชการจะส่งเสริมกับทุกธุรกิจให้มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะสำหรับการศึกษาคั้งต่อไป

ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่

เอกสารอ้างอิง

- กัญญณัฐ พวงมาลัย. (2553). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท พานาโซนิคอิเล็กทรอนิกส์ (ไทยแลนด์) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงาน ในระดับปฏิบัติการในเขตอุตสาหกรรมในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- นุชนาด ปั่นคุ้ม. (2551). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการบริษัท มินิแบอิล็กทรอนิกส์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวรการ. (2556). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ควอลิตี้ เทรดิง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งวิศิษฐ์ หยอมแหยม. (2554). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมวเซเอ็นจิเนียริง จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศิวิชัย โชติกิจนุสรณ์. (2558). ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้าน บริษัท ซิงเกอร์ประเทศไทย จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- ศรัญญา ปิตินรเศรษฐ์. (2553). นโยบายการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ไทยรุ่งยูเนี่ยนคาร์ จำกัด (มหาชน) (Quality of work life policy for employees : a case study of Thairung Union Car Public Company Limited).
- สุนทรีย์ จันทร์เงิน. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาระบบบริหารมนุษย์ สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์ (NIDA).
- สุนทร นามโคตรศรี. (2553). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอตำบลขุนทด จังหวัดนครราชสีมา วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิศวกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.
- Greenberg and Baron. (1995). R.A. Behavior in organization : Under Standing and managing the human Side of work. 5th ed. New Jersey : A Simon and Schuster. 1995
- Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbein, M(Ed), New York : Wiley & Son.
- Walton, R.E.(1973). Quality of life : What is it? Slone Management Review 15th (September) : 11-1.