

**การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง**

Quality of work life management among  
food factory employees in Bang Bua Thong District

เปี้ยทิพย์ กิติราษ<sup>1</sup>, กรเอก กาญจนโกภิน<sup>2</sup>

Piathip kitirath, Korneak Karnjanapokin

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิต และ(2) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาได้แก่พนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองจำนวน 400 คน กลุ่มตัวอย่างได้จากวิธีการแบบเลือกตัวอย่างโดยเจาะจง (Purposive Sampling) ผ่านการกระจายแบบสอบถาม โดยใช้คำถามที่คัดกรองเพื่อให้ได้กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ให้ได้กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม สถิติวิเคราะห์ข้อมูล โดยแจกแจงค่าความถี่และร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ t-Test ,ANOVA และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Pearson Correlation)

ผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์พบว่า (1) การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง โดยภาพรวมแต่ละด้านอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 (2) ความสัมพันธ์การจัดการคุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและด้านเกียรติยศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองภาพรวมพบว่า (R= .64) เมื่อพิจารณารายด้านการจัดการคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตบางบัวทองโดยสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ พนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

---

<sup>1</sup>นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต (Visionary Leaders) คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

<sup>2</sup>อาจารย์ที่ปรึกษา คณาจารย์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง

## Abstract

The purposes of this research were (1) to study the quality of life and (2) to find the relationship between the management of quality of life and the quality of working life of food production staff in Bang Bua Thong District. Food in Bang Bua Thong district, 400 people. The samples were obtained by purposive sampling through questionnaire distribution. By screening questions to get samples in this research to get the desired sample. The instrument used in the study was a questionnaire. Data analysis statistics By enumerating the frequency and percentage values Mean and standard deviation Data were analyzed using t - Test, ANOVA statistics and Pearson Correlation Analysis.

The results of the study found that: (1) Quality of work life management of food factory employees in Bang Bua Thong District With an overview of each side at a high level With an average of 3.83 (2) the quality of life management, safety Society and honor Correlated with the quality of work life of food factory employees in Bang Bua Thong District. ( $R = .64$ ) When considering each aspect of quality of life management, there is a relationship with The quality of working life of staff in Bang Bua Thong District, with the statistical significance of 0.05

**Keywords:** Quality of work life, and Food factory employees in Bang Bua Thong District

## ที่มาและความสำคัญ

การจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง เนื่องจากคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง มีหลายปัญหาที่ทำให้ยังขาดคุณภาพชีวิตในการทำงานถึงแม้รัฐบาลจะมีกฎหมายคุ้มครองแรงงานเข้ามาช่วยคุ้มครองสิทธิและความเป็นธรรมในการใช้แรงงานในการทำงานแต่ในด้านภาพร่างกายจิตใจ ก็ยังไม่สามารถเข้าถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้มากพอ เพราะพนักงานทำงานในโรงงานส่วนใหญ่มาจากถิ่นฐานอื่นต้องจากบ้านเกิดเมืองนอนจากพ่อแม่จากลูกมาเพื่อมาทำงานในเขตพื้นที่อุตสาหกรรมที่มีการจ้างงานปัญหาในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานเรื่องความมั่นคงและมีความยั่งยืนในชีวิตเพราะพนักงานที่ทำงานใน โรงงานส่วนใหญ่ขาดเงินออมยามเกษียณซึ่งมนุษย์ที่มีความต้องการด้านร่างกาย จิตใจ ที่แตกต่างกัน การจัดการคุณภาพชีวิตก็จะแตกต่างกัน และในการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานทำงานของพนักงานก็เช่นเดียวกัน แต่ละองค์กรมี

ความแตกต่าง กันขึ้นอยู่กับขนาดขององค์กรและประเภทธุรกิจ หลายองค์กรระดับโลกที่ให้ความสำคัญเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เพราะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับมนุษย์เพราะมนุษย์คือ ต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่วิถีการทำงาน และเมื่อเข้าสู่วิถีการทำงานแล้วการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตอบสนองความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ดังนั้นการทำงาน คือ การทำให้มีรายได้และเมื่อมีรายได้ก็สามารถนำไปแลกเปลี่ยนเป็นปัจจัย ทั้ง 4 ที่มีความจำเป็นต่อการดำรงชีวิตขั้นพื้นฐานของมนุษย์ นอกจากนี้การทำงานยังเป็นตัวกำหนดฐานะและหน้าที่ทางสังคม ทำให้เกิดคุณค่าในชีวิตของมนุษย์มากขึ้น

จากเหตุผลข้างต้น จึงเห็นสมควรที่จะต้องมีการศึกษาวิจัยในเรื่องการจัดการคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหาร เนื่องจากทางผู้วิจัยได้ทำงานในโรงงานผลิตอาหารในตำแหน่งผู้บริหาร มีความสนใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจะนำผลการศึกษาดังกล่าวมาพัฒนาและเป็นข้อมูลในการนำมาใช้กับองค์กรได้

## วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง
2. เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

## นิยามศัพท์

### นิยามทฤษฎีการจัดการคุณภาพชีวิต

**การจัดการคุณภาพชีวิต** หมายถึง กระบวนการการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ในการดำเนินชีวิตให้เกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายจิตใจด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึงการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่เหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงานในสถานที่ทำงานที่ทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจความปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ การได้รับการยอมรับจากหัวหน้างานและการได้รับรับชื่อเสียงเกียรติยศ และผลตอบแทนที่คุ้มค่ามีความยุติธรรม

### **ขอบเขตของการศึกษา**

1. **ขอบเขตด้านเนื้อหา** การศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง
2. **ขอบเขตด้านประชากร** กลุ่มที่ ศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นประชากรที่ทำงาน โรงงานผลิตอาหาร ใน เขตบางบัวทองทั้งหมดรวมชายและหญิง จำนวน 1,145 คน ประชากรผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลกลุ่มตัวอย่างจำนวน 400 คน
3. **ขอบเขตด้านพื้นที่** การศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาพื้นที่เขตบางบัวทอง
4. **ขอบเขตด้านระยะเวลา** ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาวิจัยคือ สิงหาคม-ตุลาคม 2562 รวมระยะเวลา 3 เดือน

### **ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา**

1. ให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง
2. เพื่อให้ทราบถึงการจัดการคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง
3. เพื่อนำข้อมูลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองเป็นแนวทางเพื่อให้ผู้บริหาร ได้ตระหนักถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร

### **วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง**

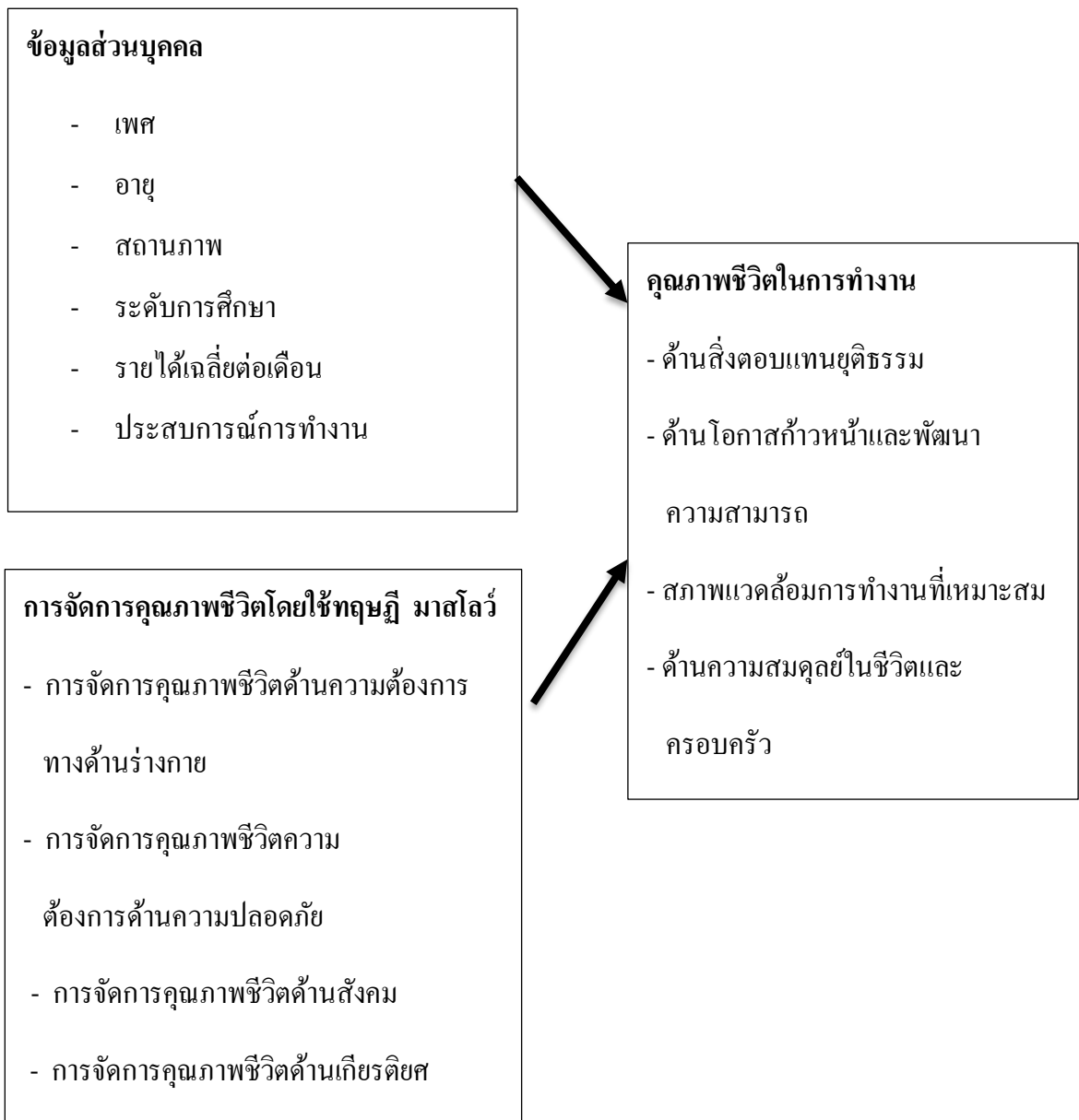
งานวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของ โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ผู้วิจัยได้มีการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ประกอบไปด้วยแนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวข้องจาก ตำรา เอกสาร วารสาร บทความวิชาการ งานวิจัย รวมถึงเว็บไซต์ต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษา ดังนี้

1. บริบทของประเด็นศึกษาการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง
2. แนวคิดทฤษฎี การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลให้มนุษย์เกิดความสุขเมื่อเกิดความสุขทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจแล้วจะส่งผลต่อการการทำงานที่ดีดังนั้นจึงต้องอาศัยหลักการจัดการ 4 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคมและด้านเกียรติยศ
3. แนวคิดและทฤษฎี คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการด้านร่างกายและจิตใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างมีความสุขจำเป็นต้องอาศัยหลักการ

4 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนยุติธรรม โอกาสความก้าวหน้าและพัฒนา ความเหมาะสมของสถานที่ทำงานและความสมดุลในชีวิตและครอบครัว

4.งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แนวคิดทฤษฎี การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน และ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิด

## สมมุติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ การศึกษา รายได้ และ ประสิทธิภาพในการทำงานส่งผลต่อการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย ด้านด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และ ด้านเกียรติยศ ที่แตกต่างกัน

2. การจัดการคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

## ระเบียบวิธีวิจัย

### 1. แนวทางการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ (Qualitative Research) โดย ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสาร (Documentary Research) แนวคิดทฤษฎี และศึกษาจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กับประเด็นศึกษา

### 2. พื้นที่และการกำหนดประชากรและกลุ่มตัวอย่างพื้นที่และประชากร

ประชากรที่ใช้วิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยจะใช้กลุ่มพนักงานใน โรงงานผลิตอาหารที่อยู่ในเขตบางบัวทอง โดยมีจำนวนพนักงานที่ทำงานใน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองทั้งหมดจำนวน 1,145 คน ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ใช้กลุ่มตัวอย่างพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง จำนวน 400 คน

### 3. การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การสร้างเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาวิจัยในเชิงปริมาณจึงใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งเป็นลักษณะของคำถามปลายปิด โดยอาศัยแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสรุปกรอบแนวคิดในการศึกษา และนำมาจัดทำแบบสอบถามให้มีความสัมพันธ์กับกรอบแนวความคิด พร้อมทั้งผลการวัดค่าความเที่ยงตรง (Validity) ของแบบสอบถามโดยการคำนวณค่า IOC หรือค่าความสอดคล้องของแต่ละข้อ ซึ่งต้องมีค่ามากกว่า 0.5 จึงจะถือว่าคำถามนั้นมีความเที่ยงตรง ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบสอบถามแบบรายการ ( Check List ) ได้แก่ เพศ, อายุ, ระดับการศึกษา, รายได้ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือก ( Check-list )

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับการจัดการคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง มี 4 ด้าน ได้แก่ การจัดการคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย การจัดการคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัย การจัดการคุณภาพชีวิตด้านสังคมการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านเกียรติยศลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด ซึ่งประกอบด้วยคำตอบย่อยที่แบ่งเป็น 5 ระดับ โดยใช้

มาตรวัดประมาณค่า (Rating Scale) และให้คะแนนในแต่ละระดับ ตั้งแต่ค่าคะแนนน้อยที่สุด คือ 1 ถึงค่าคะแนนมากที่สุด คือ 5

#### 4. การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือการวิจัยเชิงปริมาณ

การวัดค่าความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยผลการตรวจสอบหาค่า IOC โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน พบว่า มีค่าความสอดคล้อง เท่ากับ 0.99 แสดงว่าเครื่องมือการวิจัยโดยรวมมีค่าความสอดคล้องที่รับได้ และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือด้วยวิธีการของ ครอนบาค (Cronbach Method) ได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.97

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ผู้วิจัยเก็บแบบสอบถามด้วยตัวเอง โดยทำการขอความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถามในบริษัทที่ผู้วิจัยทำงานและให้พนักงานในโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองเป็นผู้ให้ข้อมูลในการกรอกแบบสอบถามครั้งนี้ ระยะเวลาในการแจกแบบสอบถามเริ่มตั้งแต่ กันยายน พ.ศ 2562 จนถึง เดือน ตุลาคม 2562 โดยเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

**ข้อมูลทุติยภูมิ** ได้จากการศึกษาหาข้อมูลจากแหล่งที่เกี่ยวข้องในสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่ใช้จากงานวิทยานิพนธ์และงานวิจัยในประเทศไทย

**ข้อมูลปฐมภูมิ** จากการรวบรวมเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้ 400 ชุด โดยการเก็บแบบสอบถามจากพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองและได้นำมาวิจัยตรวจสอบ ความถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์เพื่อนำไปแปลงค่าในการทดสอบโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อทดสอบหาค่าและวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยต่อไป

#### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 400 ฉบับ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 83.00 ที่เหลือเป็นเพศชาย ร้อยละ 17.00 โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีช่วงอายุคือที่มีอายุ 30 ปี ถึง 35 ปี ร้อยละ 43.30 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 71.80 ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 57.00 มีรายได้ต่อเดือนต่ำกว่า 15,000 บาท ร้อยละ 46.00 และมีประสบการณ์การทำงาน 1-5 ปี ที่ร้อยละ 63.20

#### 1. ผลการวิเคราะห์ระดับความเห็นการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

พบว่าการจัดการคุณภาพชีวิต ด้านร่างกาย ด้านความปลอดภัย ด้านสังคม และด้านเกียรติยศ พบว่า ส่วนใหญ่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า

ทุกด้านมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านร่างกายค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านความปลอดภัย ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านเกียรติยศค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 และด้านสังคมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 1. คุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานของพนักงาน

การจัดการคุณภาพชีวิต	ค่าเฉลี่ย $\bar{X}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับความ คิดเห็น
1. ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม	3.95	0.54	มาก
2. ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ	3.81	0.58	มาก
3. ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม	3.82	0.60	มาก
4. ด้านความสมดุลในชีวิตครอบครัว	3.84	0.59	มาก
ภาพรวม	3.85	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง พบว่า ส่วนใหญ่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความสมดุลในชีวิตครอบครัวค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับ



ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

ปัจจัยส่วน บุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง			
	ด้านสิ่งตอบ แทนที่ยุติธรรม	ด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนา ความสามารถ	ด้านสภาพแวดล้อม การทำงานที่ เหมาะสม	ด้านความสม ดุลในชีวิต และ ครอบครัว
เพศ	Sig = 0.01* แตกต่าง	Sig = 0.03*แตกต่าง	Sig = 0.05*แตกต่าง	Sig = 0.10 ไม่แตกต่าง
อายุ	Sig = 0.01* แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00* แตกต่าง
สถานภาพ	Sig = 0.03* แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00* แตกต่าง
ระดับ การศึกษา	Sig = 0.03* แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.01*แตกต่าง	Sig = 0.04* แตกต่าง
รายได้เฉลี่ยต่อ เดือน	Sig = 0.02* แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00* แตกต่าง
ประสบการณ์ การทำงาน	Sig = 0.00* แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00*แตกต่าง	Sig = 0.00* แตกต่าง

จากตารางพบว่าส่วนใหญ่ปัจจัยส่วนบุคคลต่อคุณภาพการชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ที่แตกต่างกัน ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถและ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และมีเพียงปัจจัยเดียวคือ เพศ มีความคิดเห็นต่อคุณภาพการชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ที่ไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัว

ตารางที่ 3. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง					
การ	ทอง				รวมคุณภาพชีวิต
	ด้านสิ่งตอบ	ด้านโอกาส	ด้าน	ด้านความสม	
จัดการ	ด้านที่ยุติธรรม	ก้าวหน้าและ	สภาพแวดล้อม	ดุลยในชีวิตและ	
คุณภาพ		พัฒนา	การทำงานที่	ครอบครัว	
ชีวิต		ความสามารถ	เหมาะสม		
ด้าน	R= 0.43**	R= 0.50**	R= 0.50**	R= 0.50**	R= 0.55**
ร่างกาย	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.=0.00	Sig.= 0.00
	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์
ด้าน	R= 0.41**	R= 0.46**	R= 0.45**	R= 0.47**	R= 0.51**
ความ	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00
ปลอดภัย	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์
ด้าน	R= 0.41**	R= 0.55**	R= 0.53**	R= 0.57**	R= 0.59**
สังคม	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00
	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์
ด้าน	R= 0.53**	R= 0.62**	R= 0.56 **	R= 0.57**	R= 0.65**
เกียรติ	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00
ยศ	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์

รวม	R= 0.50**	R= 0.59**	R= 0.57**	R= .59**	R= 0.64
การ จัดการ คุณภาพ ชีวิต	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00	Sig.= 0.00
	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์	มีความสัมพันธ์

จากตารางพบว่าความสัมพันธ์ระหว่าง การจัดการคุณภาพชีวิตกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองโดยภาพรวมใช้สถิติสอบความสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson Correlation) ระหว่างชุดตัวแปรต้นคือ การจัดการคุณภาพชีวิต กับชุดตัวแปรตามคือ คุณภาพการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง พบว่า มีค่าความสัมพันธ์ R= 0.64 ค่าความสัมพันธ์แสดงค่าทางบวก ค่า Sig.= 0.00 ซึ่งมีค่าน้อยกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 หมายความว่าตัวแปรต้น การจัดการคุณภาพชีวิต กับตัวแปรตามคุณภาพการทำงานของ พนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองทุกด้านมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ในทิศทางเดียวกัน ร้อยละ 64

### สรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหาร ในเขตบางบัวทอง อภิปรายผลดังนี้

**วัตถุประสงค์ข้อ 1.** เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหาร ในเขตบางบัวทองพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ด้านโอกาสก้าวหน้าและ พัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและด้านความสมดุลในชีวิตครอบครัว พบว่า ส่วนใหญ่ ในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 และมีค่าส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.51เมื่อพิจารณารายด้านแล้ว พบว่า ทุกด้านมีระดับความเห็นอยู่ในระดับ มาก ได้แก่ ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านความสมดุลในชีวิตครอบครัวค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.84 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และด้านโอกาสก้าวหน้า และพัฒนาความสามารถ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 ตามลำดับเมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีระดับ ความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้รับเงินเดือนเท่ากับคนอื่นที่ตำแหน่งงานเดียวกันค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 และ การได้รับเงินเดือนเท่ากับคนอื่นที่ตำแหน่งงานเดียวกัน เงินเดือนที่ได้รับปัจจุบันสูง กว่ากฎหมายและการได้รับการปรับเงินทุกเดือนซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันเท่ากับ 3.95ด้าน โอกาสก้าวหน้า

และพัฒนาความสามารถของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.58

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การได้ฝึกฝนเพื่อทำหน้าที่ที่ยากขึ้น และ การได้เลื่อนขั้นในตำแหน่งงานตามที่หัวหน้างานประเมิน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันเท่ากับ 3.83 การมีโอกาสได้ไปศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาความสามารถค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 และการได้รับโอกาสเสนอตำแหน่งงานอื่นที่มีความยากกว่า ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ตามลำดับ

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การที่หน่วยงานทำงานโดยรวมมีความสุข และการปฏิบัติในหน่วยงานสามารถลดปัญหาได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยที่เท่ากันเท่ากับ 3.82 การที่หัวหน้างานในหน่วยงานพูดคุยค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และเพื่อนร่วมงานสามารถช่วยเหลือท่านในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ตามลำดับ

การจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง พบว่า ส่วนใหญ่ มีระดับความคิดเห็นในภาพรวมมีระดับความคิดเห็นมาก ที่ระดับ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.59

เมื่อพิจารณารายข้อแล้ว พบว่า ทุกข้อมีระดับความเห็นอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การสามารถลาหยุดงานได้ทันทีในกรณีที่ทำไปทำกิจกรรมกับทางครอบครัวค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84 การมีวันหยุดเพียงพอต่อการพักผ่อนกับครอบครัวเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และการมีเวลาในการทำกิจกรรมร่วมกับครอบครัวค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 ตามลำดับ

เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุ 30-35 ปี รองลงมาคืออายุ 25-35 ปี อายุ 35-40 ปีอายุไม่เกิน 25 ปี และอายุ 41 ปีขึ้นไป สถานภาพ พบว่าส่วนใหญ่สถานภาพ สมรส รองลงมาคือสถานภาพ โสดและสถานภาพหม้าย/หย่า/แยกกันอยู่ การศึกษาพบว่าส่วนใหญ่ การศึกษาอยู่ที่ ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี รองลงมาคือ การศึกษาระดับปริญญาตรี และ การศึกษาระดับปริญญาโท รายได้เฉลี่ยพบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 15,000 บาท รองลงมาคือรายได้ระหว่าง 15,001 - 25,000 บาท รายได้ 25,001-35,000 และรายได้ 35,001 บาทขึ้นไป ประสบการณ์การทำงานพบว่า ส่วนใหญ่ ประสบการณ์ทำงาน 1-5 ปี รองลงมาคือ ประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี และประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปเช่นเดียวกับ รณชฤดี ป้องกัน

ภัย (2557)คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่ คณะพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพมหานครส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 21-30 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี มีสถานภาพโสด มีตำแหน่งบริหารและวิชาการมีประสบการณ์ทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี มีอัตราเงินเดือนน้อยกว่าหรือเท่ากับ 15000 บาท และมีอายุราชการน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี

**วัตถุประสงค์ข้อ 2.** เพื่อแสวงหาความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการคุณภาพชีวิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง การจัดการคุณภาพชีวิตสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ในแต่ละด้านได้แก่ การจัดการคุณภาพชีวิต ด้านร่างกายมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทองด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 43.20 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถร้อยละ 50.20 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมร้อยละ 49.50 และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวร้อยละ 49.40 การจัดการคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัย มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 40.50 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถร้อยละ 45.80 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมร้อยละ 46.50 และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวร้อยละ 46.50 การจัดการคุณภาพชีวิตด้านสังคม มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 40.50 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถร้อยละ 54.80 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมร้อยละ 53.10 และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวร้อยละ 55.50

การจัดการคุณภาพชีวิตด้านเกียรติยศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง ด้านสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ร้อยละ 53.10 ด้านโอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถร้อยละ 62.00 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมร้อยละ 56.20 และด้านความสมดุลในชีวิตและครอบครัวร้อยละ 57.10เช่นเดียวกับรัตนากรณี บุญมี 2558 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี พบว่าพนักงานเทศบาลตำบลนาดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านความภูมิใจในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า ด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและด้านภาวะอิสระในการปฏิบัติงานด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

### ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

จากศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตอาหารในเขตบางบัวทอง

1. แนะนำให้ทำการศึกษาในกลุ่มประชากรหรือกลุ่มตัวอย่างกลุ่มอื่น ๆ ในสถานที่ ๆ ต่างกันเพราะจะทำให้ได้ข้อมูลผลการวิจัยที่มีความหลากหลาย มากขึ้น เช่น กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงาน โรงงานประเภทอื่นที่ไม่ใช่โรงงานผลิตอาหาร เนื่องจากสถานที่ประกอบการแต่ละโรงงานมีสถานที่ที่แตกต่างกันและสภาพแวดล้อมความยากง่ายของงานที่ต่างกัน เพื่อให้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของ โรงงานประเภทอื่นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นอย่างไร ซึ่งโรงงานสามารถนำข้อมูลไปปรับแก้ไขในการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้

2. แนะนำให้ศึกษากับตัวแปรอื่นที่ อาจมีความเกี่ยวข้องกับตัวแปรที่ทำการศึกษานี้ เช่น การจัดการคุณภาพชีวิตที่สัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ความรักภักดีต่อองค์กร ความเปลี่ยนแปลงของการดำเนินชีวิต เป็นต้น

## เอกสารอ้างอิง

คุศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ จรัมย์พร โห้ล่ายอง สงวนลิขสิทธิ์  
2555 *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข* พิมพ์ครั้งที่ 1 (2556) นครปฐม : สถาบันวิจัยประชากร  
และสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล,

รณชฤดี ป้องกันภัย. ( 2557 ). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษา  
พนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร มหาบัณฑิต, สถาบัน  
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

Maslow, A.H. 1954. *Motivation and Personality*. New York: Harper Collins Neal, Herrick Q., &  
Maccoby, Michael. (1975) *In The Quality of Working Life*

Huse, E. F, & Cummings, T. G. (1985). *Organization development and change*. Minnesota , pp.  
198-199

วรเทพ เวียงแก. (2558). *คุณภาพชีวิตของบุคลากร ในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยวิทยาเขต  
อีสาน*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คลังนานากรรมของแก่น.

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