

อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในงาน

กรณีศึกษา: บริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

THE INFLUENCE OF QUALITY OF WORK LIFE ON JOB SATISFACTION

A CASE STUDY: A TECHNOLOGY COMPANY IN PATHUM THANI PROVINCE

วณดา พรนิคม¹

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยเป็นพนักงานของบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 430 คน โดยพนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30-40 ปี การศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การหาค่าเฉลี่ยร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้การวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression) ในการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับมาก พนักงานมีความพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รองลงมาคือในด้านผู้บังคับบัญชา ด้านการเติบโตและการพัฒนา ตามลำดับ ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบพหุคูณพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความพึงพอใจในงานของพนักงานในระดับมาก คิดเป็นร้อยละ 22.40 ซึ่งความพึงพอใจในงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\beta = 0.275, p < 0.000$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.143, p < 0.008$) ด้านการเติบโตและการพัฒนา ($\beta = 0.124, p < 0.018$) ส่วนในอีก 4 ด้าน ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ด้านเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและด้านบูรณาการทางสังคมในการทำงานนั้น ไม่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน, ความพึงพอใจในงาน

ABSTRACT

This study aims to Study the effect of quality of work life on job satisfaction of employees. The sample used in the research was 430 employees of a technology company in Pathumthani province, most of which were female. Be between 30-40 years old, studying at a bachelor's degree or equivalent. Work experience ranged from 5-10 years. Questionnaires were used to collect data. by statistics used to analyze the data Including finding the mean, percentage and standard deviation. and using multiple regression coefficient analysis Regression) in hypothesis testing

The results of the study showed that employee satisfaction at work was at a high level. Employees are satisfied with adequate and fair compensation. commanding side for growth and development, respectively. The multiple regression coefficient analysis found that The quality of work life can explain employee job satisfaction at a high level, 22.40, which is job satisfaction in terms of adequate and fair compensation ($\beta = 0.275$, $p < 0.000$), supervisory ($\beta = 0.143$, $p < 0.008$), growth and development ($\beta = 0.124$, $p < 0.018$), and the other 4 were involved in decision-making about work. The aspect is coworkers, safe environment and social integration in work had no effect on employee job satisfaction.

KEY WORDS : Quality of work life, Job Satisfaction

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

บริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีก่อตั้งขึ้นในปี 2006 เป็นบริษัทย่อยของประเทศญี่ปุ่น และได้ดำเนินการทำธุรกิจเกี่ยวกับการให้บริการทางด้านเทคโนโลยีด้านการผลิตรถลำเลียงสินค้าอัตโนมัติ ได้ปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และการให้บริการหลังการขายด้วยหลักวิศวกรรม เพื่อรองรับระบบการพัฒนา งานในรูปแบบ Kaizen (“การพัฒนา” หรือ “การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น”) https://thaiwinner.com/what-is-kaizen/#google_vignette (Thaiwinner.com 5, 2021) การปรับปรุงการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อให้เหมาะสมกับโรงงานอุตสาหกรรมรถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องใช้ไฟฟ้า อาหารและระบบการขนส่งต่างๆทั้งในคลังสินค้าและในสายการผลิตต่างๆ ปัจจุบันองค์กรธุรกิจได้มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก (ชาญชัย ชัย

ประสิทธิ์) The New Equation: Why solving the challenges of tomorrow needs new thinking, PwC (Bob Moritz ,Jun 15,2021) โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงอัตรากำลังคนที่ลดลง เนื่องจากถูกจำกัดเรื่องสวัสดิการ ทำให้พนักงานเกิดการลาออกและจำนวนลดน้อยลง การปรับเปลี่ยนโครงสร้างการทำงานซึ่งทำให้นายจ้างมีความกังวลมากขึ้นเกี่ยวกับต้นทุนของการหยุดชะงักของงานเนื่องจากกำลังคนในการผลิตไม่เพียงพอ การลาออก การขาดงาน และสวัสดิการของพนักงานลดลง ในช่วงไม่กี่ปีที่ผ่านมา ทำให้นายจ้างมีความคิดหลายอย่างในการรวมพนักงานให้เข้ากับองค์กร แต่ปัญหาการทำงานที่แบ่งแยกในองค์กรยังไม่ได้รับปรับปรุงเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรสืบเนื่องจากผลกระทบจากเศรษฐกิจที่ไม่ค่อยดี ทำให้สวัสดิการและผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับน้อยลง ปัญหาหากไม่เร่งแก้ไขอย่างถูกต้อง จะทำให้การทำงานของพนักงาน ไม่มีคุณภาพและทำให้ผลการดำเนินงานไม่ได้มาตรฐานตามที่ต้องการ ก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ ตามมา ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จของหน่วยงานและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน อย่างไรก็ตาม เรื่องของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี มีผลต่อความพอใจในการทำงานเป็นอย่างมาก ก่อให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองและงานที่พนักงานรับผิดชอบทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กรนอกจากจะส่งเสริมในด้านสุขภาพจิต ยังช่วยให้เติบโตในสายงานมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาด้านการขาดงาน การลาออก และยังลดอุบัติเหตุ ทั้งยังส่งเสริมให้มีคุณภาพในการทำงาน ด้านการผลิต ด้านการให้บริการที่ดี และมีคุณภาพ ปัญหาทั้งหลายไม่ว่าจะยุ่งยากมากน้อยเพียงใดสามารถแก้ไขให้สำเร็จลงได้ด้วยการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในองค์กร (กองสวัสดิการแรงงาน,2547:12) ให้มีคุณภาพ มีความพร้อมที่จะทำงานให้เกิดความสำเร็จทั้งต่อพนักงานกับองค์กรได้ ดังนั้นองค์ประกอบของการบริหารขององค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นภาครัฐ เอกชน หรือรัฐวิสาหกิจ ปัจจัยสำคัญสำหรับการดำเนินงานที่สำคัญที่สุด คือ อัตรากำลังคนหรือพนักงาน หากองค์กรใดสามารถบริหารทรัพยากรบุคคลในการทำงานให้เกิดประโยชน์ได้สูงสุด ย่อมสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กร ความต้องการทางใจไม่ใช่ ตัวเงิน กำลังใจและความพึงพอใจ เป็นหัวใจสำคัญทำให้ประสิทธิภาพของงานดีขึ้น และบริษัทฯสามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานที่ทำงานเมื่องานนั้นสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงทำให้เกิดความต้องการทำงานอย่างเต็มใจและอุทิศเวลา แรงกายแรงใจ ความคิด เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งจำนวน พนักงานของบริษัทรวมกันทั้งสิ้น 430 คน แบ่งเป็นพนักงานในฝ่ายผลิต 250 คน พนักงานระดับเจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ 110 และระดับบริหาร 70 คน ในปัจจุบันพนักงานฝ่ายผลิตหลายตำแหน่งที่มีนั้น ยังไม่เพียงพอต่อการขยายกำลังการผลิต และพนักงานในบริษัทยังขาดทักษะการทำงานเฉพาะด้านจึงต้องการพัฒนาความรู้ความสามารถในการทำงาน ทำให้นักงานที่เชี่ยวชาญบางตำแหน่งต้องทำงานหลายอย่างพร้อมกันในเวลาเดียวกัน ส่งผลทำให้ต้องใช้เวลาในการทำงานมากขึ้นกว่าเดิมและทำให้มองว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่สอดคล้องกับตำแหน่งงานของตนเอง จึงทำให้เกิดความคิดของเรื่องการลาออก การขาดงาน อีกทั้งเรื่องค่าจ้างรวมไปถึงสวัสดิการต่างๆ การปรับตำแหน่งงานเพื่อให้เหมาะสมกับหน้าที่ที่พนักงานรับผิดชอบ

ดังนั้นผู้จัดทำวิจัยจึงสนใจศึกษาเรื่องของอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึง

พอใจในงานของพนักงาน เพื่อใช้เป็นข้อมูลและแนวทางสำหรับผู้บริหารจะได้นำข้อมูลไปปรับปรุง แก้ไข พัฒนาเพื่อช่วย ลดปัญหาการลาออกจากการงาน การขาดงาน และ ลดการขาดแคลนอัตรากำลังคน หากพนักงาน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีย่อมส่งผลดีกับงานทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานใน บริษัทฯ ทำให้พนักงานมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อให้ตรงกับปัญหาที่เกิดขึ้นในองค์กรใช้เป็น แนวทางแก้ไขปัญหของผู้บริหารต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่ง หนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี

สมมติฐานของการวิจัย

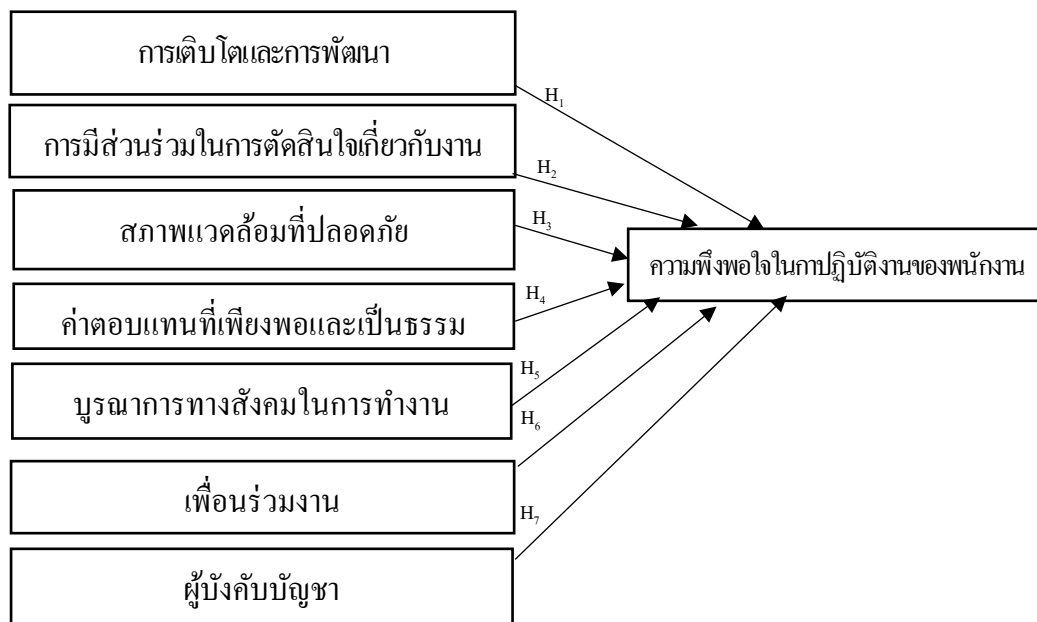
- H₁ : การเติบโตและการพัฒนามีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₂ : การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานมีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₃ : สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₄ : ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมมีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₅ : บุรณาการทางสังคมในการทำงานมีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₆ : เพื่อนร่วมงานมีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน
- H₇ : ผู้บังคับบัญชามีอิทธิพลต่อความความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากทฤษฎีและแนวคิดที่เกี่ยวข้องกรอบแนวคิดของการวิจัยเพื่อการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน Quality of Work life Walton (1974) ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Job Satisfaction)

1. ตัวแปรต้น ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย 8 ตัวแปรคือ (1.) การเติบโตและการ พัฒนา (2.) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน (3.) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (4.) ค่าตอบแทนที่ เพียงพอและเป็นธรรม (5.) บุรณาการทางสังคมในการทำงาน (6.) ลักษณะในการทำงานหรือประชาธิปไตย ในงาน (7.) เพื่อนร่วมงาน (8.) ผู้บังคับบัญชา ในการศึกษารั้งนี้ กลุ่มแนวคิดที่เสนอ โดย **Walton (1974)** ถูกนำมาใช้เป็นข้อมูลในการออกแบบการวัด Quality of Work life Walton (1974) ให้ไว้ 8 ด้านที่การรับรู้ ของพนักงานที่มีต่อองค์กรเพื่อหลีกเลี่ยงไม่ให้แบบสอบถามยาวเกินไปตามที่ได้ศึกษาจากบทความ ผู้วิจัย จึงเลือกใช้ปัจจัย 7 ด้าน และแก้ไขชื่อตัวแปรต้นเพื่อให้สอดคล้องกับการทำวิจัยในครั้งนี้ (Razali Mat Zin September (2004). *Gadjah Ma da International Journal of Business*, 6(3), 323- 334.)

2. ตัวแปรตาม ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน (Job Satisfaction) Blau (1987), Susskind et al (2000) ดังภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหาการศึกษาครั้งนี้ มุ่งศึกษา อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
2. ขอบเขตด้านประชากรกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทเทคโนโลยี แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวน 430 คน
3. ขอบเขตด้านพื้นที่ในการศึกษา บริษัทเทคโนโลยี แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี
4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย ภายในเดือนพฤษภาคม-กรกฎาคม 2566

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Walton (1974) เสนอประเภทแนวคิดเป็นพื้นฐานของการออกแบบ Quality of Work life ไว้เป็น 8 ด้าน ดังนี้

(1) การเติบโต การพัฒนา (Growth and security) หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ที่ทำงานนอกเหนือจากหน้าที่ที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่ง

ใหม่ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบันและรวมถึงงานในอนาคต

(2) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน (Participating in job-related decisions) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น หรือกิจกรรมต่างๆ หรืองาน ขององค์กร

(3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย พนักงานมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน

(4) ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือนค่าตอบแทน และ ผลประโยชน์อื่นๆที่ไม่ใช่ตัวเงิน เช่น สวัสดิการด้านการรักษาพยาบาล ประกันชีวิต ประกันอุบัติเหตุ ค่าทันตกรรม (ทำฟัน) ประกันสังคม เป็นต้น และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ทำหรือองค์กรอื่นในประเภทธุรกิจเดียวกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงานหรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

(5) บูรณาการทางสังคมในการทำงาน (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันทำให้เห็นว่าคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้ มีการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน และร่วมมือทำงานด้วยดี และงานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ รวมถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้า

(6) เพื่อนร่วมงาน (Colleagues) หมายถึง การพบปะสนทนา มีความเป็นมิตร และเรียนรู้งานในกลุ่ม รวมทั้งมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในกลุ่มการทำงานเป็นทีมสนับสนุนซึ่งกันและกัน สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

(7) ผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง การเรียนรู้งานจากผู้บังคับบัญชา การได้รับความช่วยเหลือเกื้อกูลจากผู้บังคับบัญชา ความซื่อสัตย์ ความเต็มใจรับฟังข้อเสนอแนะจากลูกน้อง ความเชื่อถือว่าไว้วางใจลูกน้องของผู้บังคับบัญชา มีการพูดคุยสื่อสาร และความสัมพันธ์ในการทำงานที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันให้ความเท่าเทียมในการทำงาน

(8) ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (The total life pace) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้

ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป สามารถทำได้ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้องอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

Hoppock (1935) Job Satisfaction ให้นิยามความพึงพอใจในงานว่าเป็นการรวมกันระหว่างสภาวะแวดล้อมทางจิตวิทยา สรีรวิทยา และสิ่งแวดล้อมซึ่งทำให้นักทดลองตามจริงว่า นักพอใจกับงานของตนตาม Price (1997) ความพึงพอใจในงานหมายถึงระดับที่พนักงานมีทัศนคติเชิงบวกต่อการจ้างงาน โดยองค์กร

Smith, Kendall and Hulin (1969) เสนอแนวคิดว่า ความพึงพอใจในงาน มีองค์ประกอบ 5 ประการ ดังนี้

1) ลักษณะงาน (Work Itself) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบซึ่งลักษณะงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจ จะต้องเป็นงานที่ทำทนาย ได้ใช้ความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสในการเรียนรู้และตัดสินใจ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในงาน

2) ค่าตอบแทน (Pay) หมายถึงความพึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับต่อเดือนในรูปแบบของตัวเงินหรือสวัสดิการอื่นๆ ที่เหมาะสมและยุติธรรมเมื่อเทียบกับความสามารถและความพยายามในการทำงาน หรือเมื่อเทียบกับบุคคลอื่นภายในองค์กร

3) โอกาสและก้าวหน้าในอาชีพ (Promotion Opportunity) หมายถึงความพึงพอใจในโอกาสที่จะก้าวหน้าในงาน เมื่อพิจารณาตามความสามารถและความยุติธรรมอย่างเต็มที่

4) หัวหน้างาน (Supervisor) หมายถึง ความพึงพอใจต่อผู้บังคับบัญชาอันเนื่องมาจากความสามารถของหัวหน้าที่คอยให้การสนับสนุนและช่วยเหลือแก่ ลูกน้อง และบังคับบัญชาได้อย่างเหมาะสม และ

5) เพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจในบรรยากาศ ของการทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน ได้รับการยอมรับ ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ให้คำปรึกษาแนะนำกัน จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีความพึงพอใจในงาน พบว่า แนวคิดความพึงพอใจในงานส่วนใหญ่ มีองค์ประกอบที่คล้ายคลึงกัน เช่น ด้านรายได้ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านลักษณะงาน ด้านความมั่นคง ด้านความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านการบังคับบัญชาของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งสิ้น 430 คน กลุ่มที่ใช้ในการวิจัย โดยใช้สูตร Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 208 คน และเพื่อให้การวิจัยมีความสมบูรณ์จึงใช้จำนวนตัวอย่างทั้งหมด 400 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Harter et. al., 2002) การวัดแบบ Likert-type 5 ระดับ ประกอบด้วย 1.ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม 2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ โดย 1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง และ 5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง ความพึงพอใจในงาน โดยปรับมาใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) 5 ดับ โดย 1 =ไม่พอใจอย่างยิ่ง และ 5 =พอใจอย่างยิ่ง

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ ด้วยการนำแบบสอบถาม ไปทดสอบสัมพันธภาพกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 5 รายจากพนักงานบริษัทใกล้เคียงกัน เพื่อทดสอบความเข้าใจ และขอความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม และนำไปปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่อง จากนั้นนำไป Pilot กับกลุ่มตัวอย่างอีก 30 ราย และแจกแบบสอบถามจริงจำนวน 400 ราย ด้วยวิธีออนไลน์ เช่น ผ่านแอปพลิเคชันไลน์ และแจกแบบสอบถามในสถานที่ทำงาน สำหรับผลตรวจด้วยวิธีการวัดค่าความน่าเชื่อถือ (Cronbach's Alpha) กับตัวแปรตาม คือ ความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นตัวแปรสะท้อน (Reflective Variable) เพียงตัวเดียว ได้ค่าความน่าเชื่อถือเท่ากับ 0.83 ซึ่งมากกว่าระดับความน่าเชื่อถือที่กำหนดไว้ที่ 0.70 ดังนั้น ผู้วิจัยสามารถนำแบบสอบถามไปใช้เก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างได้

การวิเคราะห์ข้อมูลได้จากการตอบแบบสอบถาม มีดังนี้ 1) วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามโดยแจกแจงความถี่ ร้อยละ 2) วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจการทำงาน โดยหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 3) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อทดสอบอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

ผลการวิจัย

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 68 มีอายุระหว่าง 30-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.50 การศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 72 มีประสบการณ์การทำงาน 5-10 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.30 รายได้ต่อเดือน 20,000-40,000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 49.80 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก มีความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
การเติบโตและการพัฒนา	3.99	0.50	มาก
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	3.92	0.51	มาก
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.93	0.48	มาก
ผู้บังคับบัญชา	3.95	0.53	มาก
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.89	0.49	มาก
บูรณาการทางสังคมในการทำงาน	3.82	0.57	มาก
เพื่อนร่วมงาน	4.06	0.50	มาก
รวม	4.07	0.48	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานีภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, $SD=0.48$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าผู้ตอบมีความพึงพอใจในด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ($\bar{X}=4.06$, $SD=0.50$) ถัดมาคือด้านการเติบโตและการพัฒนา ($\bar{X}=3.99$, $SD=0.50$) ด้านผู้บังคับบัญชา ($\bar{X}=3.95$, $SD=0.53$) ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ($\bar{X}=3.93$, $SD=0.48$) ด้านการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน ($\bar{X}=3.91$, $SD=0.51$) ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\bar{X}=3.89$, $SD=0.49$) และด้านบูรณาการทางสังคมในการทำงาน ($\bar{X}=3.82$, $SD=0.57$) ตามลำดับ

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของอิทธิพลของความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	P
(Constant)	1.70	0.23		7.20	0.00
การเติบโตและการพัฒนา	0.12	0.05	0.12	2.36*	0.01
การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน	0.00	0.05	0.00	0.01	0.99
สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	-0.03	0.05	-0.03	-0.50	0.61
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	0.25	0.05	0.27	4.47*	0.00
บูรณาการทางสังคมในการทำงาน	0.09	0.06	0.09	1.58	0.11
เพื่อนร่วมงาน	0.01	0.04	0.02	0.35	0.72
ผู้บังคับบัญชา	0.14	0.05	0.14	2.67*	0.00

R2 = 23.80 Adjusted R2 = 22.40 F = 17.52 Sig = 0.000* Durbin-Watson= 1.98

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std. Error	Beta	t	P
---------------	---	------------	------	---	---

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 2 พบว่าอิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (X_4) ด้านผู้บังคับบัญชา (X_7) และ ด้านการเติบโตและการพัฒนา (X_1) สามารถร่วมกันพยากรณ์ความพึงพอใจในงาน (Y) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเรียงลำดับอิทธิพลจากมากไปหาน้อยได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม รองลงมา ด้านผู้บังคับบัญชาและ ด้านการเติบโตและการพัฒนาตามลำดับ ค่า Durbin-Watson= 1.98 มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 ซึ่งเป็นเกณฑ์การพิจารณา แสดงว่าความคาดเคลื่อนเป็นอิสระสรุป การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายอิทธิพลความพึงพอใจในงานของพนักงานมากได้ร้อยละ 23.80 ด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ($\beta = 0.27, p < 0.00$) ตามด้วยด้านผู้บังคับบัญชา ($\beta = 0.14, p < 0.00$) และด้านการเติบโตและการพัฒนา ($\beta = 0.12, p < 0.01$) ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

ผลการวิเคราะห์การถดถอยของคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานพนักงานให้ความสำคัญด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านผู้บังคับบัญชา รองลงมาคือด้านการเติบโตก้าวหน้าในสายงาน การทำงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน โดยค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือสิ่งที่พนักงาน ได้รับจากการทำงานเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นที่อาจเป็นตัวแทนหรือไม่ใช่ตัวแทนก็ตามจะต้องเพียงพอสำหรับการใช้ชีวิตให้เป็นไปตามพื้นฐานทางสังคมที่ได้รับเมื่อเปรียบเทียบกับความรับผิดชอบหรืองานที่ได้รับมอบหมาย การได้รับคำชมเชยจากหัวหน้างานรวมไปถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงาน สภาพแวดล้อมสถานที่ทำงานรวมถึงบูรณาการทางสังคมในการทำงานความเสมอภาคในการทำงานแบบประชาธิปไตยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานกระบวนการที่องค์กรนำมาใช้ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานได้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อบทบาทในการทำงานของพนักงานเอง และปรับปรุงกระบวนการทำงาน การใช้ทรัพยากรต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน สภาพแวดล้อมของการทำงาน ค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับอย่างเป็นธรรมสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของผู้ที่ทำงาน ถ้าคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้นพนักงานจะสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมีกำลังใจในการทำงานและมีความพึงพอใจกับงานที่ทำ ส่งเสริมให้ผลงานหรือผลผลิตของงานออกมาดี นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมเรื่องของสุขภาพ สุขภาพจิต ส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ และยังช่วยลดปัญหาการลาออก การขาดงาน ลดอุบัติเหตุในการทำงานอีกด้วย ซึ่งมีความสอดคล้องกับ รูบินสไตน์ (Rubinstein อ้างถึงใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539:35)

ดังนั้น สรุปผลการวิจัยได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี เห็นได้จากพนักงานให้ความสำคัญกับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม การได้รับคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเปิดโอกาสให้พนักงานได้เติบโตพัฒนาเรียนรู้เพิ่มทักษะในการทำงาน ส่วนอีก 4 ด้านเพื่อนร่วมงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับงานด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและด้านบูรณาการทางสังคมในการทำงานไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงาน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษางานวิจัยชุดนี้ สามารถนำไปเป็นประโยชน์ต่อผู้ที่สนใจหรือผู้ประกอบการในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตามข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านผู้บังคับบัญชา และรองลงมาด้านการเติบโตก้าวหน้าในสายการทำงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานของพนักงาน ดังนั้นใช้เป็นข้อมูลให้กับหน่วยงานทรัพยากรบุคคลเพื่อนำไปเป็นแนวทางไปปรับใช้ในแผนการดำเนินงาน การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อส่งเสริมทักษะพนักงานให้มีความผูกพันกับองค์กรมากขึ้นและเพื่อส่งเสริมในการแข่งขันทางธุรกิจส่งเสริมให้พนักงานในองค์กรมีความรู้ความสามารถและนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้และนำไปสู่คุณภาพชีวิตในการทำงานและความพึงพอใจในการทำงานอีกด้วย

2. สามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้ไปพัฒนาสภาพการทำงานและวางแผนในการปรับลักษณะงานในองค์กรหรือเป็นแนวทางในการศึกษาค้นคว้าต่อไป

3. นำไปใช้เป็นแผนงานในการปรับเรื่องของสวัสดิการค่าตอบแทนให้กับพนักงาน ส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนาตนเองในสายงานผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำหรือให้คำปรึกษาสำหรับพนักงานได้

บรรณานุกรม

นิธิ ปิยะพันธุ์, ทองฟู ศิริวงศ์และพิทวัส เอื้อสังคมเศรษฐ์. (2560). ความพึงพอใจในการทำงานและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. *วารสารพยาบาลตำรวจ*, 9(2), 156.

Evans, L. (2001). Delving deeper into morale, job satisfaction and motivation among education professionals: re-examining the leadership dimension'. *Educational Management & Administration*, 29 (3), 291-306

Thaiwinner.com (2021). *Kaizen* ('การพัฒนา' หรือ 'การเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น') สืบค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566, จาก https://thaiwinner.com/what-is-kaizen/#google_vignette

Ika Ruhana , Endang Siti Astuti , Hamidah Nayati Utami & Tri Wulida Afrianti (2019). The Effect of Quality

of Work Life (QWL) on Job Satisfaction and Organization Citizenship Behavior (OCB) (A Study of Nurse at Numerous Hospitals in Malang, Indonesia), *Journal of Public Administration Studies*, 4(2), 51-58

วิศรุต เปี่ยมศิริ.(2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวาย ฟู้ดส์ จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร
กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). กฎหมายกองนิติการ. ค้นเมื่อวันที่ 13 สิงหาคม 2566 จาก https://legal.labour.go.th/2018/attachments/article/45/010_59.pdf

Razali Mat Zin September (2004). *Gadjah Ma da International Journal of Business*, 6(3), 323- 334.)

Souar Youcef1, Setti Sid Ahmed & Boussahmine Ahmed.(2016). The Impact of Job Satisfaction on Turnover Intention bythe Existence of Organizational Commitment, and Intent to Stay as Intermediates Variables Using approach PLS in Sample Worker Department of Transport Saida. *Management 2016*, 6(6), 198-202