

คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เกซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด



นางสาวศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

Quality of Work Life of Employees at KCG Corporation Company Limited

Miss Srisukon Sakkumjorn



An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2014

หัวข้อการศึกษาคั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาวศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง

การศึกษาคั่นคว้ออิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 30 ตุลาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาคั่นคว้ออิสระ

ดร. รชพร จันทร์สว่าง

ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง)

ดร. กิ่งพร ทองใบ

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)

ดร. สุรีย์ เข็มทอง

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร รหัสนักศึกษา 2543002857 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รชพร จันทร์สว่าง
ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (2) เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

การศึกษานี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 900 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน ได้จำนวน 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในเก็บข้อมูลคือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก โดยระดับคุณภาพชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับ ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ตามลำดับ (2) บุคลากรในบริษัทเคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยบุคลากรที่มีเพศ ระดับตำแหน่งงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ (3) ข้อเสนอแนะแนวทางเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 3 อันดับสูงสุด ได้แก่ การปรับปรุงสวัสดิการ การปรับปรุงสถานที่ในการทำงานที่แคบเกินไป และการปรับปรุงสาธารณูปโภคให้ดีขึ้น

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน บุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

Independent Study title: Quality of Work Life of Employees at KCG Corporation Company Limited

Author: Miss Srisukon Sakkumjorn; **ID:** 2543002857;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Dr. Rochaporn Chansawang, Assistant Professor;

Academic year: 2014

Abstract

The objectives of this independent study were (1) to study the level of quality of work life of employees at KCG Corporation Company Limited, (2) to compare quality of work life of employees at KCG Corporation Company Limited categorize by personal factors, and (3) to suggest the guideline to improve the quality of work life of employees at KCG Corporation Company Limited.

This population of this survey research was 900 employees at KCG Corporation Company Limited and the sample size of was 277 employees calculated by using Taro-Yamane formulation. A constructed questionnaire was used as the instrument to collect data. The statistics employed for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, and one-way ANOVA.

The study results revealed that (1) quality of work life of employees at KCG Corporation Company Limited was overall at high level. As for each individual aspect, ranking in order from high to low, they were social integration, growth and security, and development of human capability respectively, (2) the employees at KCG Corporation Company Limited with difference gender, job positions and salary had different levels of quality of work life with a statistical significance at the level of 0.05, and (3) as for suggestion, KCG Corporation Company Limited should improve welfare, working space, and public utility in order to increase quality of working life of employees in the organization.

Keywords: Quality of work life, Employee, KCG Corporation Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สามารถสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีทั้งนี้ขอขอบคุณผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รชพร จันทร์สว่าง อาจารย์ที่ปรึกษางานศึกษาค้นคว้าอิสระที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการค้นคว้า แนวคิด ทฤษฎี การวิเคราะห์ข้อมูล ตลอดจนคำปรึกษาและแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษ เพื่องานศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี และรองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ กรรมการสอบ ที่ได้ให้คำแนะนำในการปรับปรุงงานศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

ขอขอบคุณคุณถลانا ชีระนุสรณ์กิจ ดร.สิริเบญจา กอวัฒนา และคุณชลชาติ เก่งนำ ที่กรุณาเป็นผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือการทำวิจัย และขอขอบคุณคุณตง ชีระนุสรณ์กิจ คุณชวิช ชีระนุสรณ์กิจ และคณะผู้บริหาร สุดทำยนี้ผู้ศึกษาขอขอบคุณพนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด และสมาชิกครอบครัวของข้าพเจ้าที่ให้การส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษา ด้วยดีมาตลอด

ศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร

ตุลาคม 2558

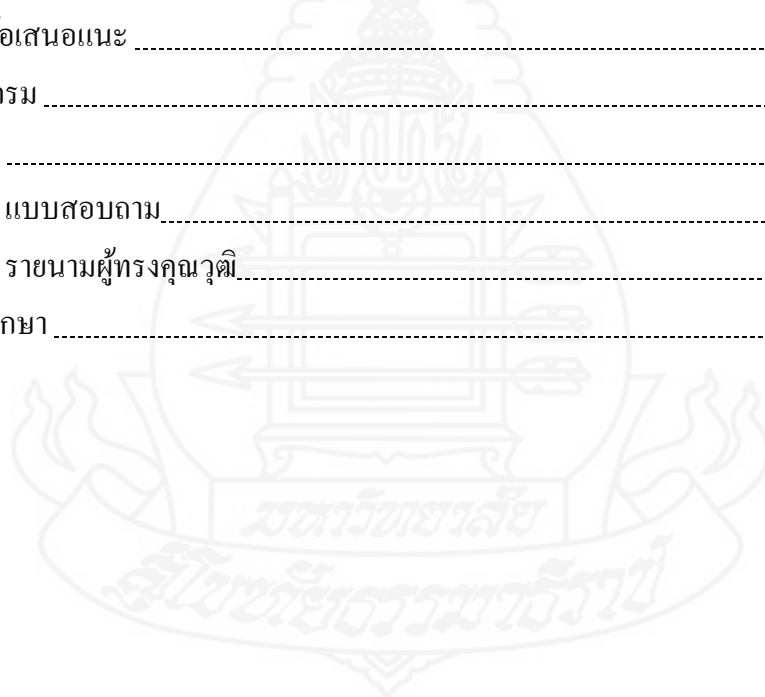


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	17
ข้อมูลบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	20
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ	30
การเก็บรวบรวมข้อมูล	31
การวิเคราะห์ข้อมูล	31

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	32
ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร	35
ผลการทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด	41
ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	53
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	55
สรุปผลการศึกษา	55
อภิปรายผล	58
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	61
ภาคผนวก	65
ก แบบสอบถาม	66
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	72
ประวัติผู้ศึกษา	74



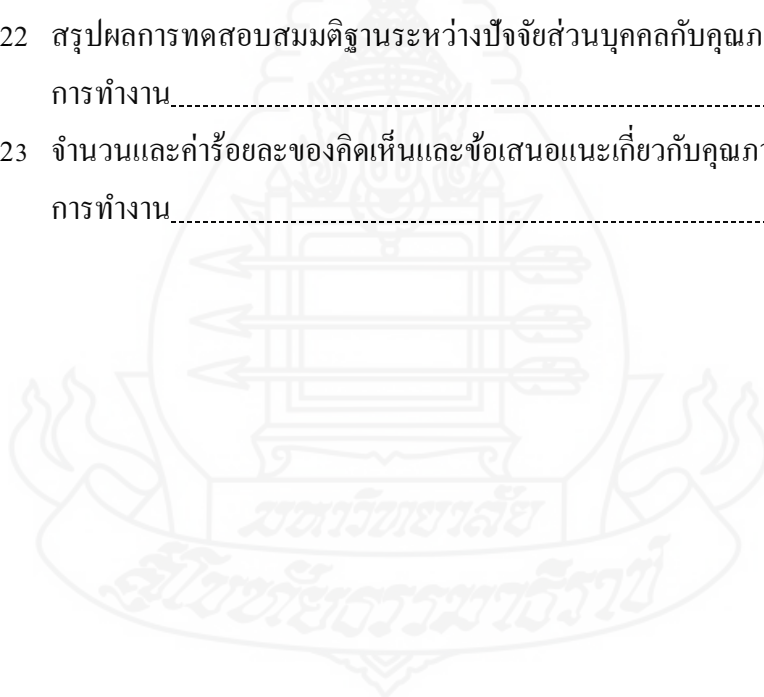
สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 13
ตารางที่ 4.1	จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล 32
ตารางที่ 4.2	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน ภาพรวม 35
ตารางที่ 4.3	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 36
ตารางที่ 4.4	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 37
ตารางที่ 4.5	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน สิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย 37
ตารางที่ 4.6	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน สัมพันธภาพในองค์กร 38
ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว 39
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน ความสัมพันธ์กับสังคม 39
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน สิทธิของบุคลากร 40
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้าน การพัฒนาความสามารถของบุคลากร 40
ตารางที่ 4.11	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ 41
ตารางที่ 4.12	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ 42
ตารางที่ 4.13	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา 43
ตารางที่ 4.14	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส 44
ตารางที่ 4.15	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน 46
ตารางที่ 4.16	ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับ ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมเป็นรายคู่ 47

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.17	ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เป็นรายคู่	47
ตารางที่ 4.18	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน ..	48
ตารางที่ 4.19	ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมเป็นรายคู่	49
ตารางที่ 4.20	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน	50
ตารางที่ 4.21	การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน	51
ตารางที่ 4.22	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตใน การทำงาน	52
ตารางที่ 4.23	จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงาน	53



สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 2.1 Maslow's hierarchy of needs 17



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในปัจจุบันนี้ กระแสโลกาภิวัตน์และระบบเศรษฐกิจมีการเปลี่ยนแปลงมากขึ้น ซึ่งเป็นทั้งโอกาสหรือข้อจำกัดในการพัฒนาประเทศ ส่งผลให้ทุกประเทศมีการพัฒนาเศรษฐกิจของตน เพื่อสร้างโอกาสในเวทีการค้าโลก ที่มีการขยายตัวทางการค้า การลงทุนในภาคอุตสาหกรรม การบริการ และในหลายธุรกิจ จนส่งผลกระทบต่อ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคมและวิถีชีวิต สำหรับประเทศไทยนั้นมีแผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุน คือ ทุนธรรมชาติ ทุนกายภาพ ทุนสังคม ทุนมนุษย์ ทุนการเงิน และทุนวัฒนธรรม ซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ ของโลก และแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกใน 20 ปี ข้างหน้า โดยทุนทั้ง 6 นั้น มีผลกับมิติ คุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์ (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ, 2556) ดังนั้น ทุกประเทศ จำเป็นต้องเตรียมความพร้อมในด้านความรู้ ความสามารถของบุคลากร เพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงระบบเศรษฐกิจและกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ซึ่งเป็นแรงขับเคลื่อนสำคัญที่มีผลต่อ การพัฒนาประเทศ เมื่อพิจารณาปัจจัยหรือทรัพยากรการผลิต ได้แก่ บุคลากร เงิน วัตถุดิบ เครื่องจักร การตลาดและการจัดการ จะเห็นได้ว่า บุคลากรเป็นองค์ประกอบสำคัญอย่างหนึ่ง ในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันทางธุรกิจ

การดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต้องใช้ “คน” ในการขับเคลื่อน บุคลากร จึงเป็นทรัพยากรที่มีค่ามาก องค์กรต้องให้ความสำคัญและใส่ใจดูแล เพื่อให้สามารถดำเนินการต่าง ๆ ได้ตามที่ต้องการ ซึ่งมีวัตถุประสงค์หลัก 3 ประการ ได้แก่

- 1) เพื่อให้บุคลากรรู้ขอบข่าย บทบาทและอำนาจหน้าที่ในการทำงานชัดเจน มีความก้าวหน้าในการทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม
- 2) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนทักษะความรู้และความสามารถของบุคลากรให้มีศักยภาพ เพื่อตอบสนองการดำเนินการต่างๆ ขององค์กร
- 3) เพื่อให้บุคลากรมีความสุข มีความพึงพอใจ มีแรงจูงใจ ในการทำงานตลอดจน เกิดความผูกพันกับองค์กรทำให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

คุณภาพชีวิตของการทำงานมีความสำคัญยิ่งในการทำงาน เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่สำคัญ ในปัจจุบันคนเราทำงานเพื่อให้ดำรงชีวิตอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น สถานที่ทำงานต้องทำให้บุคลากรรู้สึกมีความสุข ความมั่นคง หากเกิดความรู้สึกที่ดีต่องานจะส่งผลดีต่อทั้งตัวบุคคลและองค์กร ได้แก่ ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจในการทำงานและช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ทำงาน

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน
- 4) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- 5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน
- 6) สิทธิของพนักงาน หรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ
- 7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

บุคคลที่ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ จะทำให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีไปด้วย (ผจญ เฉลิมสาร, 2540) เพราะฉะนั้นแต่ละองค์กรต้องศึกษาและหาหนทางให้สอดคล้องกับความต้องการระหว่างองค์กรและพนักงาน เพื่อให้้องค์การบรรลุเป้าหมายสูงสุด ขณะที่พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตลดลงจะส่งผลให้เกิดการลาออกจากงาน การขาดงาน การลา การมาสาย หรือปฏิบัติงานด้วยความเฉื่อยชาขาดความกระตือรือร้น ไม่มีประสิทธิภาพในการทำงานหรือในที่สุด ทำให้เกิดปัญหาสมองไหลออกจากองค์กร ส่งผลกระทบต่อเป้าหมายในการทำงานขององค์กร

ด้วยเหตุดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้พนักงานทำงานด้วยความสุขและมีอายุงานนานขึ้น ผู้ศึกษาวิจัย จึงเห็นว่าการศึกษาในหัวข้อเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งผู้ศึกษาคูแดูแลและปฏิบัติงานอยู่ เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้บริหารของบริษัทใช้เป็นแนวทางในการวางแผนและพัฒนาการทำงานของบุคลากรให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

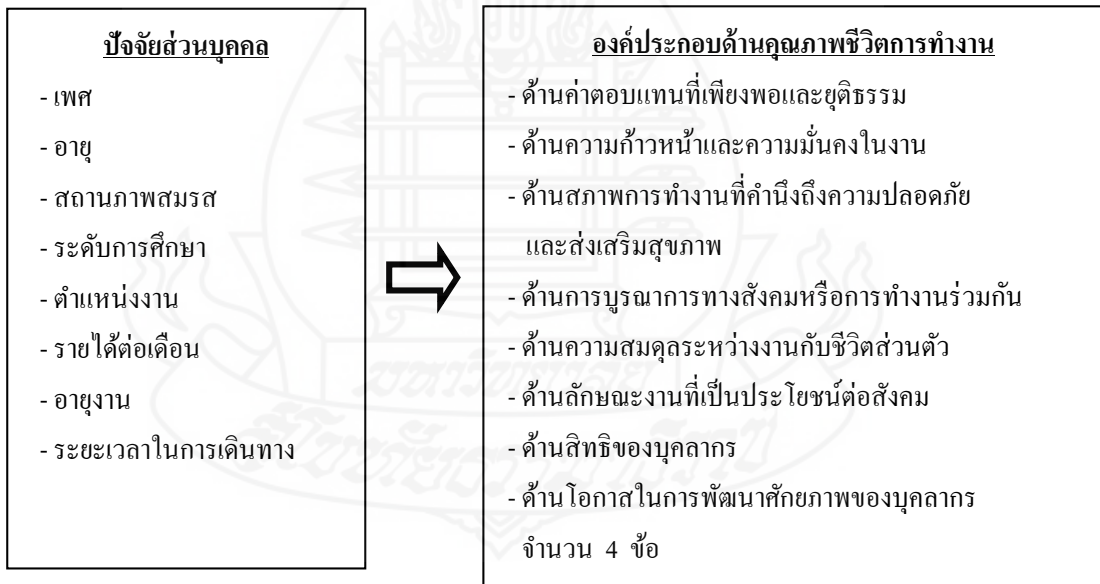
- 2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
- 2.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
- 2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

3. กรอบความคิดการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ครั้งนี้ ผู้ศึกษาวิจัยได้ ใช้แนวคิดของ Walton (1973) ตัวแปรที่ศึกษามีดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



4. สมมติฐานการศึกษา

4.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับน้อย

4.2 บุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

5.1 ตัวแปรอิสระที่ศึกษา ได้แก่

ปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและระยะเวลาในการเดินทาง

5.2 ตัวแปรตาม ได้แก่

องค์ประกอบด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของบุคลากร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

5.3 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 900 คน กลุ่มตัวอย่างคำนวณจากสูตรของ Taro Yamane เท่ากับ 277 คน โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) ตามแผนกงาน และสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic) ทุก ๆ คนที่ 4 โดยสุ่มตัวอย่างจากเลขรหัสประจำตัวพนักงานของบริษัท

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพที่บุคลากรพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิ

ของบุคลากร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้าน โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

6.2 บุคลากร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานฝ่ายวางแผน พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า พนักงานฝ่ายขาย พนักงานฝ่ายการตลาด พนักงานฝ่ายการเงินและบัญชี พนักงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และฝ่ายช่างซ่อมบำรุง

6.3 บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด หมายถึง บริษัทดำเนินธุรกิจด้านการผลิตสินค้าประเภทอาหารสำเร็จรูป การนำเข้าและเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้า ประเภทอาหารสำเร็จรูปจากต่างประเทศ

6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ตำแหน่งงาน ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุงานและระยะเวลาในการเดินทาง

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ได้แนวทางในการยกระดับคุณภาพชีวิต การทำงานของบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานและปฏิบัติงานอยู่กับองค์กร เป็นระยะเวลายาวนานต่อเนื่องกัน

7.2 นำข้อมูลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับบริบทขององค์กรให้ดียิ่งขึ้น

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน บริษัทเคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าแนวความคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง โดยสามารถแบ่งออกเป็นหัวข้อต่าง ๆ ดังนี้

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3. ข้อมูลบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
4. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

การที่บุคคลจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น หมายถึงการมีความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ได้ราบรื่นและมีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี คำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถแยกออกได้ 3 คำ คือ คุณภาพ (Quality) ชีวิต (Life) และการทำงาน (Working) ซึ่งมีความหมายในตัว คำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะความเป็นเลิศ ลักษณะความดี ลักษณะประจำคนหรือสิ่งของ ลักษณะที่แสดงถึงผลของการกระทำหรือกระบวนการ แล้วลักษณะที่เกิดขึ้นนี้ สามารถวัดความดีได้จากการเปรียบเทียบ ผลของการกระทำนี้กับเกณฑ์มาตรฐานที่ในแต่ละสังคมกำหนดไว้ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และคำว่า “การทำงาน” หมายถึงหน้าที่หรือสิ่งที่ต้องทำ (ทวิศรี กวีทอง, 2530)

นอกจากนี้ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น ได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลาย ดังต่อไปนี้

Davis (1977 อ้างใน Dwivedi R.S., 2009) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสัมพันธ์เชิงคุณภาพระหว่างบุคลากรกับสภาพแวดล้อม ในการทำงาน โดยรวมทั้งหมด ซึ่งจะต้องมีการสร้างสรรค์สภาวะภายในองค์กร ได้แก่ การปรับปรุงให้มีพัฒนาการเรียนรู้ส่วนบุคคล การจัดให้มีสิ่งที่มีอิทธิพลและการควบคุม ในแต่ละบุคคล ในด้านที่มี

การปฏิบัติในงานได้อย่างไร และมีการสร้างคุณค่างานในงานที่มีความหมายและเป็นความสนใจ ส่วนของบุคคลที่พึงพอใจและให้รางวัลต่องานที่มีคุณค่านั้น ๆ

Walton (1973) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าเป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะ แนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์กรที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

- 1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 3) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 4) โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 5) การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- 6) ประชาธิปไตย
- 7) ความสมดุล
- 8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานยังมีความหมายที่กว้างขึ้น มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่เพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานเด็กหรือจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่มีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาในชีวิตของบุคลากรในหน่วยงานที่ดีขึ้นด้วย

Bluestone (1977 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าหมายถึง การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานให้สูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำหรับองค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้สมาชิกในองค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อม ทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์กร มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์กรนั้น ๆ

Huse และ Cummings (1985 อ้างถึงใน พรสุข อัสวนิเวศน์, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องกัน ระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน เป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน ตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตในการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

Arnold และ Feldman (1986 อ้างถึงใน ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมทุก ๆ อย่างในการทำงาน ทั้งในเรื่องของบุคคล เทคโนโลยี และสภาพเศรษฐกิจ ซึ่งมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อเตรียมตัวให้พร้อมว่าจะต้องทำอะไรและทำอย่างไร และทำให้เกิดความพึงพอใจ และให้ความสำคัญกับการให้รางวัลแก่บุคคล

Ozley และ Ball (อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง กิจกรรมทุกอย่างที่เกิดขึ้นในทุกระดับขององค์กร เพื่อทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร โดยวิธีการที่ทำให้ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์และความเติบโต (human dignity and growth) ของพนักงานในองค์กรมีมากขึ้น ทำงานด้วยกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจการเปลี่ยนแปลงงานและทำให้เป้าหมายของพนักงานสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร

Carrell และคณะ (1992 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง การพยายามที่จะให้ความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานได้รับการสนองตอบในการทำงานของพวกเขา และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานนั้น องค์กรทำได้ทั้งในด้านสังคมและด้านรับผิดชอบในเชิงจริยธรรม โดยโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น จะเน้นไปที่การสร้างความสะดวก สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย และโดยเฉพาะ พยายามสร้างให้คนงานมีความสุขกับงาน เหมือนกำลังเล่นสนุกอยู่กับเพื่อน อันจะทำให้

พนักงานมีความสมบูรณ์ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ กระปรี้กระเปร่า และมีความคิดสร้างสรรค์ที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลไปสู่การมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น และช่วยเพิ่มผลผลิตได้มากขึ้นด้วย

เชี่ยวชาญ อาศวีตณกุล (2530) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตของการทำงาน จะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ติน ปรัชญพฤทธิ (2533) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรี เหมาะกับเกียรติภูมิของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร ซึ่งเป็นชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

ผจญ เฉลิมสาร (2540) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายที่กว้าง ครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ของปัจเจกบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กรทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นกลไกสำคัญ ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและสภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความรู้สึกทั้งหลายเกี่ยวกับสภาพการทำงานและผลกระทบต่อสุขภาพ รวมทั้งความคาดหวังในการทำงาน

นฤดล มีเพียร (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในการตอบสนองความต้องการของพนักงานจากการทำงาน

พรสุข อัสวนิเวศน์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน วัดได้จากรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สังคม สัมพันธ์ ธรรมเนียมในองค์กร ภาวะอิสระจากงานและความภาคภูมิใจในองค์กร

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ โดยรวมต่อสภาพการทำงานในองค์กร โดยวัดจากความพึงพอใจในองค์ประกอบ 5 ด้าน คือ ความพึงพอใจในลักษณะงาน ความพึงพอใจ ด้านความก้าวหน้า ในการทำงาน ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความพึงพอใจ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและความพึงพอใจ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง ทักษะคติ ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่อการปฏิบัติงาน โดยได้รับความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ และเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้สมาชิกมีความสุขในงาน และมีความผูกพันต่อองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่

ลินชัย ฉายรัศมี (2544) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพของพนักงาน ภายใต้หลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน ความเป็นธรรมหรือ ความเสมอภาค ความเป็นปัจเจกบุคคล ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน

จากความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รวบรวมมาข้างต้น โดยสรุป ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจและปฏิบัติงานอย่างมีความสุข โดยมีวัตถุประสงค์ให้งานที่ปฏิบัตินั้นสำเร็จลุล่วงตามที่ตั้งความหวังไว้และผู้ปฏิบัติงานได้รับผลตอบแทนอย่างยุติธรรมและเพียงพอ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีทำให้นุเคราะห์เกิดความผูกพันในองค์กรและทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่ง Walton (1973) , Huse and Cumming (1985), จีระ หงส์ลดารมย์ (2533) และบุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวไว้ ดังนี้

Walton (1973) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงองค์ประกอบที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงาน ไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสนใจในเรื่องการให้พนักงานได้รักษาความสามารถในการทำงานหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต โดยเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาความสามารถในการทำงานภายในองค์กร ในสายงาน

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ ความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน รวมทั้งบุคลากรได้รับการพัฒนาให้รู้จักสรรหาสารสนเทศเกี่ยวกับกระบวนการต่างๆ ในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ

5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าคุณค่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคมเป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง เช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย การดำเนินการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ด้านการเมือง เป็นต้น

Huse และ Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์, 2541) ได้เสนอ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามี ความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงาน ไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตน จากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถ หลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้า ในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติ ได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรม ในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและ ความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุล ในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ ความรับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของ พนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

Davis and Newstrom (1985) ได้เสนอ ลักษณะ องค์ประกอบที่สำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบดังนี้

- 1) การติดต่อสื่อสารที่ดี
- 2) ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม
- 3) ความมั่นคงในงานและความพึงพอใจในการพัฒนาอาชีพ
- 4) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
- 5) การมีหน้าที่รับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น
- 6) การพัฒนาทักษะในการทำงาน
- 7) การหาวิธีลดความเครียดในการทำงาน
- 8) สัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคลในที่ทำงาน

สรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีบทบาทต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานตามแนวคิดของนักวิชาการ Walton (1973), Huse and Cumming (1985) และ Davis and Newstorm (1985) มีความเหมือนและแตกต่างกันแสดงให้เห็นชัดเจนดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1973)	Huse and Cumming (1985)	Davis and Newstorm (1985)
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	/	/	
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	/	/	/
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน	/	/	/
4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	/	/	
5. การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	/	/	/
6. ประชาธิปไตยในองค์กร	/	/	
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	/	/	
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	/	/	
9. เพื่อนร่วมงาน		/	
10. การหาวิธีลดความเครียด			/
11. การติดต่อสื่อสาร			/
12. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ			/

1.2.2 ปัจจัยชีวิตของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายหลากหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์การ

Westley (1979 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541) ได้จำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ

1) มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่อวินาศกรรม เป็นตัวชี้วัด

2) มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัด เช่นเดียวกับมิติแรก

3) มิติอัญญาภาพหรือความแปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางเฉยหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจางาน เป็นตัวชี้วัด

4) มิติเกี่ยวกับการปลื้กตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจางานเป็นตัวชี้วัด

Lewin (1981 อ้างถึงใน สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นตา, 2541) ได้เสนอเกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่ได้รับ

2) เงื่อนไขของการทำงาน

3) เสถียรภาพของการทำงาน

4) การควบคุมการทำงาน

5) การปกครองตนเอง

6) การยอมรับฟัง

7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา

8) วิธีพิจารณาเรียกร้อง

9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่

10) ความอาวุโส

Kast และ Rosenzweig (1985 อ้างถึงใน นฤคต มีเพียร, 2541) กล่าวถึงเกณฑ์ชีวิตทางสังคมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของบุคคล จะต้องมียอดประกอบ 11 ประการ ดังนี้

- 1) บุคคลและครอบครัว
- 2) สุขภาพอนามัยและภาวะโภชนาการ
- 3) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
- 4) การติดต่อสื่อสาร
- 5) ความปลอดภัย
- 6) การศึกษาและการฝึกอบรม
- 7) การทำงาน
- 8) สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
- 9) รายได้และผลผลิต
- 10) การมีส่วนร่วมในสังคม
- 11) วัฒนธรรมและการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์

Cascio (1989 อ้างถึงใน นฤคต มีเพียร, 2541) กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล ในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทน
- 2) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
- 3) ความมั่นคงในงาน
- 4) การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- 5) ความเครียดในการทำงาน
- 6) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
- 7) มีการปกครองแบบประชาธิปไตย
- 8) การแบ่งปันผลกำไร
- 9) สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
- 10) มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน
- 11) การทำงาน 4 วัน ใน 1 สัปดาห์

Desslers (1991 อ้างถึงใน นฤคต มีเพียร, 2541) ได้เสนอเกณฑ์วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- 1) คุณค่าของงานที่ทำ
- 2) สภาพการทำงานที่มีความมั่นคงและปลอดภัย

- 3) ผลตอบแทนและรายได้ที่เพียงพอ
- 4) ความมั่นคงในการทำงาน
- 5) มีการดูแลควบคุมอำนาจการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ
- 6) ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง
- 7) ได้รับโอกาสในการแสวงหาความรู้และความก้าวหน้าในงานที่ทำ
- 8) โอกาสในการพิจารณาความดีความชอบ
- 9) มีความรู้ลึกที่ติดต่อบรรยากาศองค์กร
- 10) การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม

Vaska (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ได้เสนอมิติที่สัมพันธ์กับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน 4 ด้าน คือ

- 1) ความปลอดภัยซึ่งเกี่ยวข้องกับสุขภาพ ความปลอดภัย รายได้และความก้าวหน้า
- 2) ความเสมอภาค เช่น ค่าจ้างที่สัมพันธ์กับงานที่ทำหรือการจ่ายค่าจ้างตามผลงาน
- 3) ลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งสัมพันธ์กับการพัฒนาความสามารถ การเรียนรู้และการใช้ทักษะ
- 4) ความเป็นอิสระในการแสดงความคิดเห็นเป็นตัวพิจารณาไปสู่การตัดสินใจในการแก้ปัญหา

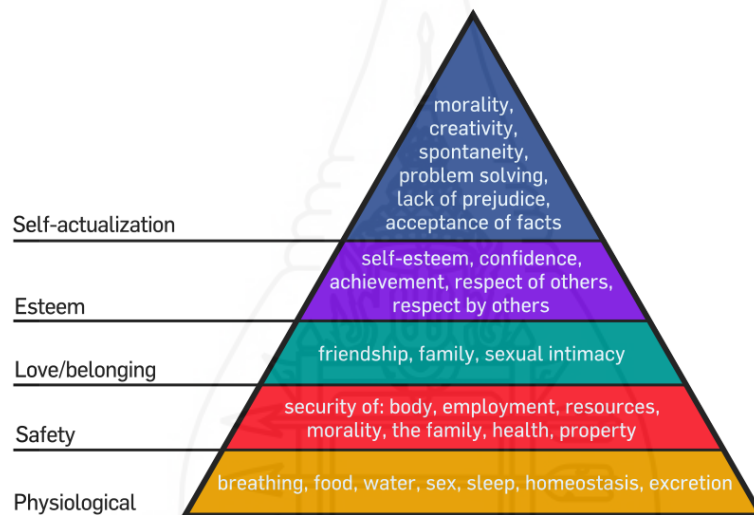
Spyropoulos (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) ได้ให้ทรรศนะของคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยตัวชี้วัด 6 ตัว ได้แก่

- 1) สภาพสิ่งแวดล้อมการทำงาน
- 2) ค่าตอบแทน
- 3) คุณค่าของงานที่ทำ
- 4) เวลาของการทำงาน
- 5) อนาคตที่ดีต่ออาชีพที่ทำ
- 6) มีสังคมและเพื่อนร่วมงานที่ดี

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ในการทำงานของบุคคลทุก ๆ คนนั้น การที่จะทำงานให้บรรลุ หรือถึงจุดมุ่งหมายของงานอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ บุคคลเหล่านั้นก็มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนเอง และคุณภาพของชีวิตที่ดี ซึ่งทุกๆ คนจะมีจุดมุ่งหมายและความต้องการเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดการกระทำเพื่อบรรลุถึงเป้าหมาย ดังนั้นในการจูงใจหรือพัฒนาคนให้ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อบุคลากรภายในองค์กรเกิดความพอใจในการทำงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs)



ภาพที่ 2.1 Maslow's hierarchy of needs

Maslow (อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541) นำเสนอลำดับขั้นความต้องการโดยรูปพีระมิด ที่ความต้องการที่มากที่สุด ความต้องพื้นฐานที่สุดจะอยู่ข้างล่างและความต้องการความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) จะอยู่บนสุด พีระมิดแบ่งออกเป็น 5 ชั้นคร่าว ๆ ของความต้องการต่าง ๆ คือ ความสมบูรณ์ของชีวิต (self-actualization) ความเคารพนับถือ (esteem) มิตรภาพและความรัก (friendship and love) ความมั่นคงปลอดภัย (security) และความต้องการทางกายภาพ ถ้าความเคารพนับถือ มิตรภาพและรัก หรือ ความมั่นคงปลอดภัย ขาดพร่องไป แม้ร่างกายจะไม่ได้แสดงอาการใดๆ ออกมา แต่บุคคลนั้นๆ รู้สึกกระวนกระวายและเกร็งเครียด ทฤษฎีของ Maslow ยังบอกด้วยว่า

ชั้นความต้องการที่พื้นฐานมากกว่าหรืออยู่ข้างล่างของพีระมิด จะต้องได้รับการตอบสนองก่อนที่บุคคลจะเกิดความปรารถนาอย่างแรงกล้าต่อความต้องการในระดับที่สูงขึ้นได้

ทฤษฎีลำดับชั้นความต้องการของ Maslow เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยา กล่าวว่ามนุษย์มีความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง ความต้องการเหล่านี้จะเรียงลำดับชั้นของความต้องการ ตั้งแต่ชั้นแรกไปสู่ความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ซึ่งมีอยู่ 5 ชั้น ดังนี้

2.1.1 ความต้องการทางร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2.1.2 ความต้องการความปลอดภัยและมั่นคง (security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกายได้แล้ว มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นต่อไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่ การงาน

2.1.3 ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้และได้รับซึ่งความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ การต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

2.1.4 ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) หรือ ความภาคภูมิใจในตนเอง เป็นความต้องการการได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

2.1.5 ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization) เป็นความต้องการสูงสุดของแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

2.2 ทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory)

การสร้างควมพึงพอใจในการทำงานนี้ การนำแนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Fredrick Herzberg) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยค้ำจุน (Maintenance or Hygiene Factors)

2.2.1 ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ ซึ่งได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
- 4) ลักษณะของงาน (work itself)
- 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
- 6) ความรับผิดชอบ (responsibility)

2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขศาสตร์ (Maintenance or Hygiene Factors)

เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่ สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ

- 1) การบังคับบัญชา (supervision)
- 2) นโยบายบริหาร (policy and administration)
- 3) สภาพการทำงาน (working condition)
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
- 7) ตำแหน่งในบริษัท (status)
- 8) ความมั่นคงในงาน (job security)
- 9) เงินเดือน (salary)
- 10) ชีวิตส่วนตัว (personal life)

จากทฤษฎีดังกล่าวสรุปได้ว่า ปัจจัยทั้งสองด้านนี้ เป็นสิ่งที่คนต้องการ เพราะเป็นแรงจูงใจในการทำงาน ปัจจัยจูงใจ เป็นองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน โดยมีความสัมพันธ์กับแนวคิดที่ว่า เมื่อคนได้รับการตอบสนองด้วยปัจจัยนี้แล้ว จะช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ผลที่ตามมาคือคนจะเกิดความพึงพอใจในงาน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยค้ำจุนหรือสุขศาสตร์ ทำหน้าที่เป็นตัวป้องกันมิให้คนเกิดความไม่มีความสุขหรือไม่พึงพอใจในงาน ช่วยทำให้คนเปลี่ยนเจตคติจากการไม่อยากทำงานมาสู่ความพร้อมที่จะทำงาน

นอกจากนี้ Herzberg ยังได้อธิบายเพิ่มเติมอีกว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน หรือสุขศาสตร์จะต้องมีค่าเป็นบวกเท่านั้น จึงจะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจและพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน ดังนี้

- 1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
- 2) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสียดายในขณะปฏิบัติงาน
- 3) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันท่วงเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์การ
- 4) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการการรักษาพยาบาล สวัสดิการต่างๆ

3. ข้อมูลบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

3.1 ประวัติบริษัทเคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (KCG Corporation Co., Ltd) เริ่มประกอบกิจการครั้งแรก ในประเทศไทย เมื่อปี พ.ศ. 2501 โดยก่อตั้ง “หจก.กิมจิวพาณิชย์” ขึ้นเพื่อดำเนินธุรกิจทางการนำเข้าและเป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าประเภทอาหารสำเร็จรูปจากต่างประเทศ เช่น เนย ชีส และอาหารกระป๋อง ต่อมาในปี พ.ศ. 2515 ได้ก่อตั้งโรงงานแห่งแรกขึ้นบนถนนบางนา-ตราด ในชื่อ “บริษัท ยูไนเต็ดแคร์ฟู้ดส์ จำกัด (บางนา)” บนถนนบางนา-ตราด ภายใต้การสนับสนุนด้านเครื่องจักรและเทคโนโลยีจากบริษัท PDS ประเทศออสเตรเลีย (ปัจจุบันคือ บริษัท บอนแลค ฟู้ดส์ จำกัด) ผู้ผลิตเนย “อลาวรี” ซึ่งให้การสนับสนุนด้านเครื่องจักร เทคโนโลยีการผลิต รวมถึงวางระบบในการก่อสร้างโรงงาน และส่งผู้ชำนาญงานมาให้คำปรึกษาแนะนำในช่วงแรกเริ่มการผลิต ซึ่งต่อมาได้ขยายสายการผลิตผู้ผลิตภัณฑ์อาหาร นม และขนมสำเร็จรูปต่างๆ เช่น มาการีน ชีส แยม เยลลี่ นมพาสเจอร์ไรส์ แป้งมิกซ์ เซอร์รี่เทียม น้ำเชื่อม น้ำผึ้ง ฯลฯ

ในปีพ.ศ. 2528 ได้ก่อตั้ง “บริษัท อิมพีเรียลเยนเนอรัลฟู้ดส์อินดรัสทรี จำกัด” ซึ่งเป็นโรงงานแห่งที่ 2 บนพื้นที่ 42 ไร่ ตั้งอยู่ที่อำเภอบางพลี จ.สมุทรปราการ เพื่อรองรับธุรกิจและตลาดที่ขยายตัวเติบโตอย่างต่อเนื่อง ดำเนินการผลิตสินค้าประเภทคุกกี้ บิสกิต แครกเกอร์ เวเฟอร์

ขนมอบ และน้ำตาลก้อน ภายใต้เทคโนโลยีการผลิตที่ทันสมัย ได้มาตรฐาน ใส่ใจพิถีพิถันในทุกขั้นตอนการผลิตสินค้า

ในปีพ.ศ. 2531 ได้ก่อตั้งธุรกิจโคนมและฟาร์มวัวใน อ.กลางดง จ.นครราชสีมา ภายใต้การบริหารงานของ “บริษัท ยูโนเต็ดแคร์รี่ฟาร์ม จำกัด” และในปีเดียวกันนั้น ก็ได้รับความร่วมมือจากบริษัท Co-Ro Foods A/S ประเทศเดนมาร์กในการผลิตเครื่องดื่มน้ำผลไม้เข้มข้นตรา “ซันควิก” โดยบริหารงานภายใต้ “บริษัท อิมพีเรียลสเปเชียลตีฟู้ดส์ จำกัด”

ในปี พ.ศ. 2550 ได้ก่อตั้ง “บริษัทเบเกอรี่อีควิปเมนต์ จำกัด” เพื่อนำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์เบเกอรี่ที่มีคุณภาพเทียบเท่าระดับยุโรป เช่น เตาอบ เครื่องตีแป้ง และอื่นๆ อีกมากมาย ภายใต้แบรนด์ Sunmate แปรนด์ชั้นนำจากประเทศไต้หวัน

ในปี พ.ศ. 2551 ได้เปิด “โรงเรียนศิลปการทำเบเกอรี่และอาหารอิมพีเรียล (ไอบาฟ)” ภายใต้ชื่อ “อิมพีเรียล เบเกอรี่แอนด์ฟู้ดส์คัลลินารี สคูล” ซึ่งดำเนินการภายใต้การควบคุมของกระทรวงศึกษาธิการ ให้การอบรมทั้งหลักสูตรเบเกอรี่และอาหาร ด้วยอาจารย์ที่มีประสบการณ์ ความชำนาญเฉพาะด้าน โดยมุ่งเน้นที่จะผลิตผู้ประกอบการด้านเบเกอรี่และอาหาร ตลอดจนเสริมสร้างให้เกิดกิจกรรมภายในครอบครัวแก่ผู้สนใจทั่วไปให้ได้เรียนรู้ศิลปะการตกแต่งเบเกอรี่และอาหารในรูปแบบต่างๆแล้วลงมือปฏิบัติจริงในห้องปฏิบัติการที่เพียบพร้อมไปด้วยอุปกรณ์ที่ครบครันและทันสมัย

ในปี พ.ศ. 2552 “บริษัท อิมพีเรียลเบเกอรี่อีควิปเมนต์ จำกัด” ได้รับการแต่งตั้งโดยบริษัท Sanneng จากประเทศไต้หวัน ให้เป็นผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายอุปกรณ์เบเกอรี่ (Bakeware) ในประเทศไทย เพื่อเสริมสร้างศักยภาพในธุรกิจเบเกอรี่อย่างครบวงจร

ต่อมาในวันที่ 1 เมษายน 2554 หจก. กิมจิวพาณิชย์ ได้ทำการจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท กิมจิวกรุ๊ป จำกัด” (Kim Chua Group Company Limited) พร้อมเปลี่ยนตราสัญลักษณ์ใหม่ และในวันที่ 9 กันยายน 2555 ได้เปิดโรงงาน “ยูโนเต็ดแคร์รี่ฟู้ดส์” แห่งที่ 2 ชั้นที่ ถนนเทพารักษ์ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ดำเนินกิจการเกี่ยวกับการผลิตสินค้าในประเภทเนย มาการีนและชีส ภายใต้การรับรองมาตรฐานจาก ISO 9001: 2008, GMP, HACCP, HAL – Q และ HALAL นอกจากนี้ยังมี KCG Excellence Center ที่เป็นศูนย์กลางด้านการวิจัยและพัฒนาของ “เคซีจี กิมจิวกรุ๊ป” และยังมีโรงอาหาร มีหอพักให้กับพนักงานอีกด้วย

ในวันที่ 1 มกราคม 2557 “บริษัท กิมจิวกรุ๊ป จำกัด” ได้ดำเนินการปรับโครงสร้างการดำเนินธุรกิจภายใน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการและเพิ่มศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจ นอกจากนี้ ได้จดทะเบียนเปลี่ยนชื่อบริษัทใหม่เป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด” และจดทะเบียนเปลี่ยนชื่อบริษัทในเครือ ดังนี้

- 1) บริษัท อิมพีเรียลเบนเนอรัลฟู้ดส์อินดัสทรี จำกัด เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาบางพลี)”
- 2) บริษัท ยูไนเต็ดแคร์รี่ฟู้ดส์ จำกัด (สาขาบางนา) เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาบางนา)”
- 3) บริษัท ยูไนเต็ดแคร์รี่ฟู้ดส์ จำกัด (สาขาเทพารักษ์) เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาเทพารักษ์)”
- 4) บริษัท ยูไนเต็ดแคร์รี่ฟาร์ม จำกัด เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (หน่วยธุรกิจนม)”
- 5) บริษัท อิมพีเรียลศูนย์ศิลปการทำเบเกอรี่และอาหาร จำกัด และ “บริษัท อิมพีเรียลเบเกอรี่อควิปเมนต์ จำกัด” เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาสุนัขวิท 64)”
- 6) ศูนย์กระจายสินค้า จ.เชียงใหม่ เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาเชียงใหม่)”
- 7) ศูนย์กระจายสินค้า จ.ขอนแก่น เปลี่ยนชื่อเป็น “บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด (สาขาขอนแก่น)”

3.2 วิสัยทัศน์บริษัทเคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

“เคซีจี คอร์ปอเรชั่น” ให้คำมั่นที่จะเป็นผู้นำในการสร้างสุนทรียภาพด้านอาหาร ด้วยการประยุกต์ทั้งศาสตร์และศิลป์เข้าด้วยกัน เพื่อการสร้างสรรค์และเลือกสินค้าที่มีคุณภาพระดับพรีเมียมจากทั่วมุมโลก อีกทั้ง การผสมผสานระหว่าง ความรู้และความเข้าใจในรสชาติแบบต้นตำรับกับกระบวนการผลิตด้วยเทคโนโลยีขั้นสูงและได้มาตรฐานระดับสากล ทำให้ เคซีจี คอร์ปอเรชั่น กลายเป็นศูนย์กลางในการ “สร้างสรรค์ความรื่นรมย์ให้กับรสชาติ” ได้อย่างแท้จริง

3.3 ค่านิยมขององค์กร

Passion (รักงาน รักความเป็นเลิศ) เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นและกระตือรือร้นที่จะแสวงหา แบ่งปันและนำเสนออาหารรสเลิศจากทั่วทุกมุมโลกมาสู่ผู้คน

Tasteful (พิถีพิถัน สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ) เป็นผู้ที่มีความรอบรู้ และมีรสนิยมทางด้านรสชาติอาหาร ที่บรรจงสร้างสรรค์คัดสรร สินค้าและบริการที่ดีที่สุดมาสู่ลูกค้าและผู้บริโภค

Satisfaction (เข้าใจ เข้าถึงทุกความต้องการ) เป็นผู้ที่ใส่ใจและให้ความสำคัญกับความพึงพอใจของผู้คนเป็นอันดับแรกและมุ่งมั่นที่จะเสาะแสวงหาอาหารที่ดีที่สุดเพื่อเติมเต็มทุก ๆ ความต้องการของผู้คน

3.4 การแบ่งหน้าที่การทำงาน

บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด สามารถแบ่งหน้าที่การทำงานได้ ดังนี้

3.4.1 ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีหน้าที่จัดวางบุคลากรให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ การบริหารค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตที่ดี การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ศักยภาพและเปิดรับการเรียนรู้และการพัฒนาภาวะผู้นำ สำหรับผู้บริหารอย่างต่อเนื่อง การสร้างบุคลากรผู้ที่จะเป็นกำลังสำคัญในอนาคต พร้อมทั้ง สนับสนุนให้บุคลากรมีความสมดุลในการใช้ชีวิตและการทำงาน สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ การสื่อสารและความผูกพันที่ดีของบุคลากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ และสร้างสภาพแวดล้อมให้เป็นองค์กรที่น่าทำงาน

3.4.2 ฝ่ายการขาย มีหน้าที่ในการแนะนำ ให้คำปรึกษาแก่ลูกค้าเกี่ยวกับสินค้าและบริการ เพื่อให้ได้รับข้อมูลที่ต้องการและเพียงพอที่จะนำไปในการตัดสินใจเลือกซื้อและยังสามารถรู้เรื่องเกี่ยวกับคู่แข่งว่าขณะนี้ตนเองต้องแข่งขันกับใครบ้าง คู่แข่งขันมีศักยภาพเป็นอย่างไร ครอบคลุมตลาดอยู่มากน้อยแค่ไหน อย่างไร สินค้าของเราดีหรือไม่ ดีกว่าของเราอย่างไร มีจุดเด่นจุดด้อยอย่างไร เขาใช้วิธีการอย่างไร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้พนักงานขายต้องทราบ และต้องหาวิธีแก้ไข นำเสนอจุดเด่นของสินค้าของตนเองและนำไปสนองต่อลูกค้าที่จะซื้อสินค้าให้ได้ตามจุดมุ่งหมาย

3.4.3 ฝ่ายการตลาด มีหน้าที่สื่อสารข้อมูลทางการตลาด นำข้อมูลความต้องการสินค้าหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ให้แก่ผู้ผลิต เพื่อผู้ผลิตจะได้นำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงสินค้าและบริการขึ้นมาใหม่ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้าหรือผู้ผลิต และมีหน้าที่ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสินค้าและบริการขึ้นมาใหม่ เพื่อสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ซื้อ

3.4.4 ฝ่ายการเงิน/บัญชี มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของการบันทึกรายการ การจัดทำรายงานทางการเงินและบัญชี และการจัดเก็บเอกสารทางบัญชี

3.4.5 ฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ มีหน้าที่ศึกษา ค้นคว้า และเรียนรู้สิ่งหนึ่งสิ่งใด เพื่อให้เกิดความเข้าใจต่อสิ่งดังกล่าวเป็นอย่างดี และนำความรู้ความเข้าใจนั้นมาใช้ให้เกิดการปรับปรุงหรือพัฒนาในสิ่งที่มีอยู่ให้ดีขึ้น หรือเป็นการสร้างสิ่งใหม่ที่ก่อให้เกิดประโยชน์ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นด้านนวัตกรรมใหม่ๆ หรือเป็นด้านที่ทำให้เกิดการปรับปรุงพัฒนาสิ่งเดิมที่มีอยู่แล้วให้ดียิ่งขึ้น

3.4.6 ฝ่ายผลิต มีหน้าที่แปรรูปทรัพยากรการผลิต เช่น วัตถุดิบ แรงงาน และพลังงาน ให้เป็นผลิตภัณฑ์ที่พร้อมในการจัดจำหน่ายแก่ลูกค้า โดยผู้ผลิตต้องพยากรณ์ปริมาณของผลิตภัณฑ์ที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า โดยไม่ให้มีจำนวนมากหรือน้อยจนเกินไป ตลอดจนควบคุมคุณภาพของผลิตภัณฑ์เป็นสิ่งที่ต้องการของลูกค้า โดยมีต้นทุนการผลิตที่เหมาะสม

3.4.7 ฝ่ายวางแผน มีหน้าที่วางแผนและควบคุมการผลิต การพยากรณ์ การวางแผน การกำหนดงาน การวิเคราะห์ การควบคุมสินค้าคงคลัง และการควบคุมการดำเนินงานการผลิต พื้นฐานและเทคนิคของการควบคุมการผลิตเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดจากทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด และให้เป็นที่น่าพอใจแก่ความต้องการของลูกค้า

3.4.8 ฝ่ายประกันคุณภาพ มีหน้าที่ตรวจสอบทุกขั้นตอนของกระบวนการผลิต เพื่อให้ได้ผลผลิตตามมาตรฐานที่กำหนดโดยลูกค้า หรือตามมาตรฐานทั่วไป รักษาการปฏิบัติในด้าน GMP และสุขอนามัยที่ดี โดยการตรวจสอบและติดตามควบคุมอย่างสม่ำเสมอ ทั้งนี้เพื่อให้เป็นที่ยอมรับ และน่าเชื่อถือต่อลูกค้าทั้งในประเทศและนานาชาติ

3.4.9 ฝ่ายคลังสินค้า มีหน้าที่ในการรับ การจัดเก็บสินค้าให้เกิดการดำเนินการเป็นระบบให้ คู่กับการลงทุน การควบคุมคุณภาพของการเก็บ การหยิบสินค้า การป้องกัน ลดการสูญเสีย จากการดำเนินงาน เพื่อให้ต้นทุนการดำเนินงานต่ำที่สุดและการใช้ประโยชน์จากพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.4.10 ฝ่ายช่างซ่อมบำรุง มีหน้าที่การกระทำใด ๆ ที่มุ่งหมายที่จะรักษาเครื่องจักร และอุปกรณ์ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพที่ใช้การได้ หรือมุ่งหมายที่จะทำให้เครื่องจักรและอุปกรณ์ต่าง ๆ ที่ชำรุด กลับคืนมาสู่สภาพที่ใช้การได้และให้หมายรวมถึง การตรวจสอบสภาพ การทดสอบ การบริหาร การซ่อมแก้ การซ่อมใหญ่ การซ่อมสร้าง การดัดแปลง และการซ่อมคืนสู่สภาพ

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

กิตติพงษ์ กัลยาชัยนุวัตร (2554) ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในสำนักงาน ในกรณีศึกษาอาคารยูนิเคิลเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงาน มีระดับคุณภาพชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านบุคคลที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือนและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพการทำงานแตกต่างกัน และพบว่าปัจจัยจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสำนักงานอย่างมีนัยสำคัญ

ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลิ มาพุท (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่า ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัด

สมุทรปราการ มีระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตที่พนักงาน มีความพึงพอใจมากที่สุด พบว่า คุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนเพียงและยูติธรรม และความพอใจ สวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับมากที่สุด รองลงมา คือ การได้รับค่าตอบแทนอย่างยูติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับผู้ร่วมงาน และอันดับสุดท้าย คือ ได้รับค่าตอบแทนเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย ตามภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จะพบว่า ขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนประจำและปัจจัยบรรยากาศองค์กรการมีผลต่อมีผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงาน

ชัต นกอยู่ (2554) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง จำนวน 283 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงานในบริษัทปัจจุบัน ระยะเวลาการทำงานในบริษัทอื่น และโอกาสเข้าฝึกอบรมสัมมนา ไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงาน ขณะที่ปัจจัยด้านระดับการศึกษา การทำงานในบริษัทอื่นมาก่อน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ร่วมงานและด้านผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่า ปัจจัยเหล่านั้น มีคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานในระดับปานกลาง

พรรัชชล ละลายบาป (2550) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภคบริโภค มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลทางด้านเพศ สถานภาพ การสมรส ประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิวัฒน์ นิษฐ์ (2555) งานศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิต การทำงานภาพรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง และด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความภูมิใจ ในองค์กรและพนักงานที่มีอายุประสบการณ์ทำงานและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็น เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ทางด้านเพศ อายุ รายได้ สถานภาพและอายุงาน

สุทิน ไชยรินทร์ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีอายุงานภาระงานทางครอบครัวระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่ทำงานในแผนกที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง ผลการวิจัยสรุปว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุงานและระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามี ความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.01 ตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมมีอำนาจพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานได้ ร้อยละ 41

ปิยวรรณ พฤกษ์วัน (2556) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ตรีศึกษา บริษัทควอลิตี้ เทรคคิง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทควอลิตี้ เทรคคิง จำกัด มีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด คือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพการทำงานของพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน จะมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 คือ ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือน

โกวิท สะอาดแก้ว (2554) การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง ผลการศึกษาพบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด องค์กรควรมีระบบการบริหารค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับผลการปฏิบัติงาน

จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยภาพรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมาก ผลการทดลองความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้าน

ธัญพัฒน์ พิรุณ โปรบ (2554) ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงาน วิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตำบลศาลายา อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่า พนักงานเทศบาลตำบลศาลายาส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านงานมีส่วนเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม และพบว่าด้านการได้รับค่าตอบแทนและยุติธรรมและเพียงพอ มีคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด ระดับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา พบว่ามีความสุขเท่าคนทั่วไปความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของพนักงานเทศบาลตำบลศาลายา พบว่ามีความสัมพันธ์กันอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (ρ) เท่ากับ 0.249

กัลยารัตน์ มีลาภ (2554) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.55$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 4 ข้อ ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความมั่นคงในการทำงานและด้านการพัฒนาตนเอง

กนกนัส ตู้จินดา (2553) คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์ อินเตอร์เนชั่นแนล ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมพยาบาลส่วนใหญ่ มีคุณภาพชีวิตปานกลาง ผลการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ กับคุณภาพโดยรวมพบว่าปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตที่ดี ได้แก่ ความพึงพอใจต่องานหลัก ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความมั่นใจในการทำงานงานอดิเรก การออกกำลังกายและการรับผิดชอบด้านการดูแลครอบครัวซึ่งสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตได้ ร้อยละ 34.2

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาที่มีวัตถุประสงค์ เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหาหรือปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษานี้ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ซึ่งได้กำหนดแนวทางการศึกษา โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 900 คน ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิต พนักงานฝ่ายบุคคล พนักงานฝ่ายวางแผน พนักงานฝ่ายประกันคุณภาพ พนักงานฝ่ายคลังสินค้า พนักงานฝ่ายขาย พนักงานฝ่ายการตลาด พนักงานฝ่ายการเงิน และบัญชี พนักงานฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์และฝ่ายช่างซ่อมบำรุง ซึ่งขนาดกลุ่มตัวอย่างประชากรของการศึกษาครั้งนี้คำนวณจากสูตรของทาโร ยามานะ (Taro Yamane อ้างถึงใน ประคอง กรรณสูต, 2542: 10)

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ n = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนหน่วยประชากร

E = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้มี

ความคลาดเคลื่อนยอมรับได้ไม่เกินร้อยละ 5

เมื่อแทนค่าตัวแปรในสมการ

$$n = \frac{900}{1 + 900(0.05)^2}$$

$$n = 276.9$$

ดังนั้น จำนวนกลุ่มตัวอย่างของพนักงานบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ต้องการในงานศึกษานี้ คือ อย่างน้อย 277 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยจำแนกจาก ตำแหน่งของบุคลากรเป็น 3 ระดับ คือ ระดับพนักงาน ระดับหัวหน้าแผนกและระดับหัวหน้าฝ่ายถึงผู้บริหารและสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic) ดังนี้

1) กำหนดกรอบประชากร โดยเรียงลำดับตามอายุงานและใช้รหัสพนักงานกำหนดเป็นตัวเลขให้แก่ บุคลากรทุกหน่วยประชากร

2) หาอัตราส่วน (K) ระหว่างประชากร (N) และกลุ่มตัวอย่าง (n)

$$\text{จากสูตร } K = \frac{N}{n}$$

3) การสุ่มตัวอย่างเพื่อกำหนดสมาชิกคนแรก (R) ของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายจากสมาชิกตามสัดส่วน ข้อ 2)

4) หมายเลขของสมาชิกคนต่อไปจะถูกกำหนดอย่างเป็นระบบตามอัตราส่วนตามข้อ 2)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษานี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยอาศัยการค้นคว้าจากวารสาร ตำรา บทความทางวิชาการและเอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

เป็นข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคล สอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงานและระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง จากที่พักถึงที่ทำงาน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

เป็นแบบสอบถามจัดทำแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ ประกอบด้วยคำถามจำนวน 32 ข้อ คือ

ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	จำนวน 4 ข้อ
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	จำนวน 4 ข้อ
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	จำนวน 4 ข้อ

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จำนวน 4 ข้อ

ด้านสิทธิของบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร จำนวน 4 ข้อ

ลักษณะแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเป็นแบบปลายปิด มีข้อคำถามให้เลือกเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 อันดับ โดยกำหนดคะแนนในแต่ละระดับดังนี้

ระดับความคิดเห็น (ค่าน้ำหนักของตัวเลือก)

เห็นด้วยมากที่สุด 5

เห็นด้วยมาก 4

เห็นด้วยปานกลาง 3

เห็นด้วยน้อย 2

เห็นด้วยน้อยมาก 1

การคิดคะแนนของแบบสอบถามคิดจากค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้รับจากแบบสอบถาม (บุญชม ศรีสะอาด, 2538) ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ระดับความคิดเห็น

1.0 – 1.80 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยมาก

1.81 – 2.60 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย

2.61 – 3.40 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

3.41 – 4.20 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

4.21 – 5.00 คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

3. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการศึกษาได้ตรวจทานคำถามและแก้ไขข้อบกพร่อง โดยปรึกษาแบบสอบถามกับอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจทานแก้ไขความถูกต้องด้านภาษาและเนื้อหาและหาความเที่ยงตรงด้านเนื้อหาของแบบสอบถาม (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นและปรับปรุงแล้วไปตรวจสอบความครอบคลุมเนื้อหาและภาษาที่ใช้โดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน

3.2 การทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability)

ทำการคำนวณหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยนำแบบสอบถามไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่ทำการศึกษารายงาน 30 คน และให้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของ Cronbach เพื่อประเมินคุณภาพของแบบสอบถาม ทั้งนี้พบว่า แต่ละข้อมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ สามารถคำนวณค่าสัมประสิทธิ์ของความน่าเชื่อถือได้เท่ากับ 0.92 ซึ่งค่าความเชื่อมั่นมากกว่า 0.70 ขึ้นไป จึงมีความเหมาะสมที่จะนำไปใช้ในการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

4. การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาเป็นผู้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยดำเนินการดังนี้

- 4.1 ผู้ศึกษาทำหนังสือแจ้งผู้บริหารบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อแจ้งวัตถุประสงค์และขอความร่วมมือในการส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่าง
- 4.2 ส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มประชากร โดยผ่านฝ่ายบุคคลของ บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด เพื่อขออนุมัติ เก็บรวบรวมข้อมูลและผู้ศึกษานัดเวลาในการรับแบบสอบถาม
- 4.3 นำแบบสอบถามที่ได้รับ มาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำถามแต่ละข้อ

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

- 5.1 วิเคราะห์ตัวแปร เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน อายุงาน และระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน โดยใช้สถิติความถี่และร้อยละ
- 5.2 วิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยใช้สถิติความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
- 5.3 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน รายได้ต่อเดือน และอายุงาน โดยใช้การทดสอบสถิติ t-Test และ F Test และวิเคราะห์ความแปรปรวน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษามีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด” เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้การสำรวจด้วยแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 277 คน โดยมีผลการศึกษาแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล
2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
3. การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
4. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม มีจำนวน 8 ด้าน ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	128	46.21
	หญิง	149	53.79
รวม		277	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล		จำนวน (n=277)	ร้อยละ (100)
อายุ	อายุ ต่ำกว่า 20 ปี	7	2.53
	อายุ 20 - 25 ปี	138	49.82
	อายุ 25 - 30 ปี	81	29.24
	อายุ 30 - 35 ปี	41	14.80
	อายุ 35 - 40 ปี	10	3.61
รวม		277	100
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	211	76.18
	ปริญญาตรี	62	22.38
	สูงกว่าปริญญาตรี	4	1.44
รวม		277	100
สถานภาพสมรส	โสด	146	52.71
	สมรส	117	42.24
	หม้าย/หย่าร้าง	14	5.05
รวม		277	100
ระดับตำแหน่ง	พนักงานทั่วไป	231	83.39
	หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย	40	14.44
	ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	6	2.17
รวม		277	100
อัตราเงินเดือน	ต่ำกว่า 10,000 บาท	112	40.43
	10,001-20,000 บาท	129	46.57
	20,001 - 30,000 บาท	25	9.03
	30,001- 40,000 บาท	6	2.17
	40,001 - 50,000 บาท	2	0.72
	สูงกว่า 50,000 บาท ขึ้นไป	3	1.08
รวม		277	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ) จำนวนและค่าร้อยละของปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล

ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล		จำนวน (n=277)	ร้อยละ (100)
อายุงาน	อายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี	81	29.24
	อายุงาน 1 - 5 ปี	119	42.96
	อายุงาน 5 - 10 ปี	39	14.08
	อายุงาน 10 - 15 ปี	21	7.58
	อายุงาน 15- 20 ปี	10	3.61
	อายุงานมากกว่า 20 ปี	7	2.53
รวม		277	100
ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึง ที่ทำงาน	ไม่เกิน 1 ชั่วโมง	244	88.09
	น้อย 1-2 ชั่วโมง	29	10.47
	ปานกลาง 2 - 3 ชั่วโมง	2	0.72
	มากกว่า 3 ชั่วโมง	2	0.72
รวม		277	100.00

จากตารางที่ 4.1 ผลวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลพบว่า

1.1 เพศ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีจำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 53.79 และเป็นเพศชายมีจำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 46.21

1.2 อายุ พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 20-25 ปี มากที่สุดจำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 49.82 รองลงมา มีอายุระหว่าง 25-30 ปี มีจำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.24 และมีอายุต่ำกว่า 20 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53

1.3 ระดับการศึกษา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 76.17 รองลงมา มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 22.38 และมีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี น้อยที่สุด มีจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.44

1.4 สถานภาพสมรส พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด มากที่สุด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 52.71 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 42.24 และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง น้อยที่สุด มีจำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 5.05

1.5 ระดับตำแหน่งงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มากที่สุด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 83.39 รองลงมา มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย

จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 14.44 และมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ/ผู้จัดการน้อยที่สุด มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.17

1.6 อัตราเงินเดือน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มากที่สุด จำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 46.57 รองลงมามีเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท จำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 40.43 และมีเงินเดือน 40,001 - 50,000 บาท น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72

1.7 อายุงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุงาน 1-5 ปี มากที่สุด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 42.96 รองลงมา มีอายุงาน ต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 29.24 และมีอายุงานมากกว่า 20 ปี น้อยที่สุด มีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.53

1.8 ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ใช้เวลาเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน ไม่เกิน 1 ชั่วโมง มากที่สุด จำนวน 244 คน คิดเป็นร้อยละ 88.09 รองลงมาใช้เวลาเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 1-2 ชั่วโมง จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10.47 และใช้เวลาเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน 2-3 ชั่วโมงกับมากกว่า 3 ชั่วโมง น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.72

2. ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ในภาพรวม มีรายละเอียด มีดังตารางที่ 4.2 – 4.10

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.41$) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพในองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 3.76$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X} = 3.54$) และระดับคุณภาพชีวิตที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.03$)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.03	0.86	ปานกลาง
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.54	0.70	มาก
3. ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.22	0.89	ปานกลาง

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
4. ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.76	0.70	มาก
5. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.39	0.69	ปานกลาง
6. ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.25	0.73	ปานกลาง
7. ด้านสิทธิของบุคลากร	3.48	0.82	มาก
8. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.51	0.73	มาก
รวม	3.41	0.74	มาก

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงาน และความรับผิดชอบ	3.03	1.00	ปานกลาง
2. พอใจกับเงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆ ที่ได้รับเมื่อเทียบกับ กับองค์กรอื่นๆ	3.02	1.03	ปานกลาง
3. ได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม	2.92	0.98	ปานกลาง
4. พอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กร	3.16	0.95	ปานกลาง
รวม	3.03	0.86	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กรมากที่สุด ($\bar{X} = 3.16$) รองลงมา คือ เรื่องได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ($\bar{X} = 3.03$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการศึกษาอบรม เพื่อพัฒนาความรู้	3.55	0.93	มาก
2. ได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.80	0.85	มาก
3. มีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่ง	3.41	0.91	มาก
4. ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ มีความมั่นคง	3.42	0.95	มาก
รวม	3.54	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากที่สุด ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมา คือ เรื่องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ($\bar{X} = 3.55$) และด้านที่น้อยที่สุดคือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = 3.41$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม และส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	3.24	1.11	ปานกลาง
2. มีระบบป้องกัน และรักษาความปลอดภัยต่างๆอย่างเหมาะสม	3.37	0.99	ปานกลาง
3. มีระบบสาธารณสุขที่ปลอดภัยที่เหมาะสมเพียงพอเพียงใจ	3.21	1.02	ปานกลาง
4. มีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ	3.07	1.18	ปานกลาง
รวม	3.22	0.89	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องมีระบบป้องกันและรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมา คือ เรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{X} = 3.24$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{X} = 3.07$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรด้านสัมพันธภาพในองค์กร

ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน	3.73	0.91	มาก
2. ได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน	3.74	0.87	มาก
3. ท่านยอมรับในความคิดของผู้อื่น ถึงแม้จะขัดแย้งกับท่าน	3.79	0.93	มาก
4. ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กร	3.75	0.86	มาก
รวม	3.76	0.70	มาก

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องท่านยอมรับในความคิดของผู้อื่น ถึงแม้จะขัดแย้งกับท่านมากที่สุด ($\bar{X} = 3.79$) รองลงมา คือ เรื่องท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กร ($\bar{X} = 3.75$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน ($\bar{X} = 3.73$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. สามารถจัดสรรเวลาการทำงาน ครอบครัวยุติ และเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม	3.67	0.97	มาก
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ	3.53	1.01	มาก
3. มีเวลาออกกำลังกายเพื่อสุขภาพอย่างสม่ำเสมอเพียงใด	3.36	0.95	ปานกลาง
4. มีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดกับงานที่ทำ	3.01	1.08	ปานกลาง
รวม	3.39	0.69	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.39$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน ครอบครัวยุติ และเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมา คือ เรื่องการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ($\bar{X} = 3.53$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องมีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดกับงานที่ทำ ($\bar{X} = 3.01$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม

ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. มีโอกาสได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน	3.08	1.01	ปานกลาง
2. บุคลากรในองค์กรของท่านมีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน	3.39	0.86	ปานกลาง
3. ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จนเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก	3.30	0.82	ปานกลาง
4. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม	3.24	1.00	ปานกลาง
รวม	3.25	0.73	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านความสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) โดยคุณภาพชีวิต เรื่อง บุคลากรในองค์กรของท่าน มีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานมากที่สุด ($\bar{X} = 3.39$) รองลงมา คือ เรื่อง ได้พัฒนาคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จนเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{X} = 3.24$) และด้านที่น้อยที่สุดเรื่องมีโอกาสได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านสิทธิของบุคลากร

ด้านสิทธิของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความสำคัญภาคในการทำงาน	3.47	1.08	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ	3.47	1.02	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	3.45	0.96	มาก
4. ในองค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น ของท่านเพื่อนำไป	3.52	0.93	มาก
รวม	3.48	0.82	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านสิทธิของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.48$) โดยคุณภาพชีวิต เรื่องในองค์กรของท่าน มีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด ($\bar{X} = 3.52$) รองลงมา คือ เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญภาคในการทำงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ($\bar{X} = 3.47$) และด้านที่น้อยที่สุด เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{X} = 3.45$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต
1. มีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน	3.59	0.88	มาก
2. มีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม	3.42	0.91	มาก
3. หน่วยงานของท่านมีแผนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐาน	3.43	0.97	มาก
4. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีปรับปรุงพัฒนางานให้ดี	3.59	0.86	มาก

รวม	3.51	0.73	มาก
-----	------	------	-----

จากตารางที่ 4.10 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.51$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงานและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นมากที่สุด ($\bar{X}=3.59$) รองลงมา คือ เรื่องหน่วยงานของท่านมีแผนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานบุคลากรมี ($\bar{X}=3.43$) และด้านที่น้อยที่สุดเรื่องมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=3.42$)

3. การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

3.1 ระดับคุณภาพชีวิตระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด อยู่ในระดับน้อย

จากตารางที่ 4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.41$) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพในองค์กรมากที่สุด ($\bar{X}=3.76$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{X}=3.54$) และระดับคุณภาพชีวิตที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{X}=3.03$) ดังนั้น จึงเป็นการปฏิเสธสมมติฐาน

2.1 บุคลากรในบริษัทบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		หญิง		t	Sig.
	\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.99	0.958	3.07	0.777	-0.735	0.463
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.54	0.761	3.55	0.641	-0.180	0.857
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.29	0.876	3.16	0.898	1.201	0.231
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	3.70	0.781	3.80	0.627	-1.234	0.218
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	3.29	0.758	3.48	0.619	-2.311	0.022*
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	3.21	0.835	3.29	0.632	-0.824	0.411
ด้านสิทธิของบุคลากร	3.39	0.945	3.56	0.694	-1.650	0.100
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	3.52	0.793	3.50	0.680	0.259	0.796
รวม	3.37	0.842	3.43	0.700	-0.68	0.440

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว โดยเพศชายเห็นว่าความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่ได้รับมีน้อยกว่าเพศหญิงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.12 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.269	4	0.567	0.756	0.555
	ในกลุ่ม	203.985	272	0.750		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.531	4	0.633	1.305	0.268
	ในกลุ่ม	131.825	272	0.485		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	5.974	4	1.494	1.915	0.108
	ในกลุ่ม	212.149	272	0.780		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.212	4	0.803	1.640	0.164
	ในกลุ่ม	133.155	272	0.490		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.887	4	0.472	0.984	0.416
	ในกลุ่ม	130.346	272	0.479		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.824	4	0.456	0.848	0.496
	ในกลุ่ม	146.238	272	0.538		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	5.449	4	1.362	2.047	0.088
	ในกลุ่ม	181.046	272	0.666		

รวม 186.495 276

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.840	4	0.710	1.328	0.260
	ในกลุ่ม	145.395	272	0.535		
	รวม	148.236	276			

จากตารางที่ 4.12 บุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.13 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.305	2	0.652	0.872	0.419
	ในกลุ่ม	204.949	274	0.748		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.253	2	0.627	1.290	0.277
	ในกลุ่ม	133.102	274	0.486		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.056	2	0.028	0.035	0.965
	ในกลุ่ม	218.066	274	0.796		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.184	2	0.092	0.185	0.831
	ในกลุ่ม	136.183	274	0.497		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.156	2	0.078	0.162	0.850
	ในกลุ่ม	132.077	274	0.482		
	รวม	132.233	276			

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	1.725	2	0.862	1.615	0.201
	ในกลุ่ม	146.337	274	0.534		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.046	2	0.023	0.034	0.966
	ในกลุ่ม	186.449	274	0.680		
	รวม	186.495	276			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.396	2	0.698	1.303	0.273
	ในกลุ่ม	146.839	274	0.536		
	รวม	148.236	276			

จากตารางที่ 4.13 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีการศึกษาแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.14 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.864	2	1.932	2.615	0.075
	ในกลุ่ม	202.390	274	0.739		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.375	2	0.187	0.383	0.682
	ในกลุ่ม	133.980	274	0.489		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	4.349	2	2.175	2.787	0.063
	ในกลุ่ม	213.774	274	0.780		
	รวม	218.123	276			

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.137	2	0.068	0.137	0.872
	ในกลุ่ม	136.230	274	0.497		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.211	2	0.106	0.219	0.803
	ในกลุ่ม	132.022	274	0.482		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	0.219	2	0.109	0.203	0.817
	ในกลุ่ม	147.844	274	0.540		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.222	2	0.111	0.163	0.849
	ในกลุ่ม	186.273	274	0.680		
	รวม	186.495	276			
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	2.883	2	1.441	2.717	0.068
	ในกลุ่ม	145.353	274	0.530		
	รวม	148.236	276			

จากตารางที่ 4.14 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.15 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	3.260	2	1.630	2.200	0.113
	ในกลุ่ม	202.993	274	0.741		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.536	2	1.268	2.636	0.073
	ในกลุ่ม	131.819	274	0.481		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.600	2	0.300	0.378	0.685
	ในกลุ่ม	217.522	274	0.794		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.975	2	0.487	0.987	0.374
	ในกลุ่ม	135.392	274	0.494		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	0.594	2	0.297	0.619	0.539
	ในกลุ่ม	131.639	274	0.480		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.353	2	1.676	3.174	0.043*
	ในกลุ่ม	144.709	274	0.528		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.463	2	0.232	0.341	0.711
	ในกลุ่ม	186.032	274	0.679		
	รวม	186.495	276			
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.551	2	1.775	3.362	0.036*
	ในกลุ่ม	144.685	274	0.528		
	รวม	148.236	276			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป		หัวหน้าแผนกและ หัวหน้าฝ่าย	ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ
	\bar{X}	3.29	3.10	2.67
พนักงานทั่วไป	3.29		-0.192	-0.626*
หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย	3.10			-0.433
ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	2.67			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นผู้ช่วยผู้จัดการ/ ผู้จัดการ

ตารางที่ 4.17 ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรเป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	พนักงานทั่วไป		หัวหน้าแผนกและ หัวหน้าฝ่าย	ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ
	\bar{X}	3.29	3.10	2.67
พนักงานทั่วไป	3.29		0.322*	0.083
หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย	3.10			-0.240
ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ	2.67			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งงานพนักงานทั่วไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรมากกว่ากลุ่มที่มีตำแหน่งงานเป็นหัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย

ตารางที่ 4.18 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอัตราเงินเดือน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	sig
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.433	5	0.487	0.647	0.664
	ในกลุ่ม	203.821	271	0.752		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	1.783	5	0.357	0.729	0.602
	ในกลุ่ม	132.572	271	0.489		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.966	5	0.593	0.747	0.589
	ในกลุ่ม	215.157	271	0.794		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	1.989	5	0.398	0.802	0.549
	ในกลุ่ม	134.378	271	0.496		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	3.082	5	0.616	1.293	0.267
	ในกลุ่ม	129.151	271	0.477		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	6.793	5	1.359	2.606	0.025*
	ในกลุ่ม	141.269	271	0.521		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.820	5	0.364	0.534	0.750
	ในกลุ่ม	184.675	271	0.681		
	รวม	186.495	276			

ตารางที่ 4.18 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	sig
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม 4.069	5	0.814	1.530	0.181
	ในกลุ่ม 144.167	271	0.532		
	รวม 148.236	276			

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า บุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวม ยกเว้นด้านความสัมพันธ์กับสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่า LSD เปรียบเทียบความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมเป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	\bar{X}	ต่ำกว่า	10,001-	20,001 -	30,001-	40,001 -	สูงกว่า
		10,000	20,000	30,000	40,000	50,000	50,000ขึ้นไป
		บาท	บาท	บาท	บาท	บาท	บาท
	\bar{X}	3.39	3.18	3.20	2.92	2.38	2.50
ต่ำกว่า10,000 บาท	3.39		-0.209*	-0.193	-0.476	-1.018*	-0.893*
10,001-20,000 บาท	3.18			0.016	-0.267	-0.809	-0.684
20,001 - 30,000 บาท	3.20				-0.283	-0.825	-0.700
30,001- 40,000 บาท	2.92					-0.542	-0.417
40,001 - 50,000	2.38						0.125
สูงกว่า 50,000ขึ้นไป	2.50						

*อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่ากลุ่มตัวอย่างที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า10,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสัมพันธ์กับสังคมมากกว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 10,001-20,000 บาท 40,001 - 50,000 บาท และสูงกว่า 50,000 ขึ้นไป

ตารางที่ 4.20 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	2.101	5	0.420	0.558	0.732
	ในกลุ่ม	204.152	271	0.753		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.045	5	0.609	1.257	0.283
	ในกลุ่ม	131.311	271	0.485		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพ การทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	2.766	5	0.553	0.696	0.627
	ในกลุ่ม	215.357	271	0.795		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	0.536	5	0.107	0.214	0.956
	ในกลุ่ม	135.831	271	0.501		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการ ทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.160	5	0.232	0.480	0.791
	ในกลุ่ม	131.073	271	0.484		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	2.431	5	0.486	0.905	0.478
	ในกลุ่ม	145.632	271	0.537		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	0.784	5	0.157	0.229	0.950
	ในกลุ่ม	185.711	271	0.685		
	รวม	186.495	276			
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.157	5	0.631	1.179	0.320
	ในกลุ่ม	145.079	271	0.535		
	รวม	148.236	276			

จากตารางที่ 4.20 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีอายุงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.21 การทดสอบสมมติฐานระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ระหว่างกลุ่ม	1.327	3	0.442	0.589	0.623
	ในกลุ่ม	204.927	273	0.751		
	รวม	206.254	276			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ระหว่างกลุ่ม	3.446	3	1.149	2.396	0.069
	ในกลุ่ม	130.909	273	0.480		
	รวม	134.355	276			
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ระหว่างกลุ่ม	0.791	3	0.264	0.331	0.803
	ในกลุ่ม	217.332	273	0.796		
	รวม	218.123	276			
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	ระหว่างกลุ่ม	3.057	3	1.019	2.086	0.102
	ในกลุ่ม	133.310	273	0.488		
	รวม	136.367	276			
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	ระหว่างกลุ่ม	1.805	3	0.602	1.260	0.289
	ในกลุ่ม	130.428	273	0.478		
	รวม	132.233	276			
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	ระหว่างกลุ่ม	3.179	3	1.060	1.997	0.115
	ในกลุ่ม	144.883	273	0.531		
	รวม	148.062	276			
ด้านสิทธิของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	1.903	3	0.634	0.938	0.423
	ในกลุ่ม	184.592	273	0.676		
	รวม	186.495	276			

ตารางที่ 4.21 (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน		SS	df	MS	F	Sig.
ด้านการพัฒนาความสามารถ ของบุคลากร	ระหว่างกลุ่ม	3.144	3	1.048	1.972	0.118
	ในกลุ่ม	145.092	273	0.531		
	รวม	148.236	276			

จากตารางที่ 4.21 พบว่าบุคลากรของบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกันในภาพรวมทุกด้าน

ตารางที่ 4.22 สรุปผลการทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	อายุ	ระดับการศึกษา	สถานภาพสมรส	ระดับตำแหน่ง	อัตราเงินเดือน	อายุงาน	ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	x	x	x	x	x	x	x	x
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	x	x	x	x	x	x	x	x
ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	x	x	x	x	x	x	x	x
ด้านสัมพันธภาพในองค์กร	x	x	x	x	x	x	x	x
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	0	x	x	x	x	x	x	x
ด้านความสัมพันธ์กับสังคม	x	x	x	x	0	0	x	x
ด้านสิทธิของบุคลากร	x	x	x	x	x	x	x	x
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร	x	x	x	x	0	x	x	x

- x หมายถึง มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน
 0 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

จากตารางที่ 4.22 การทดสอบสมมติฐานระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า

1. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงาน และระยะเวลาในการเดินทางที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุกๆ ด้าน
2. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศแตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
3. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างทางด้านความสัมพันธ์กับสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร
4. บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันจะมีความคิดเห็นที่แตกต่างทางด้านความสัมพันธ์กับสังคม

4. การวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางที่ 4.23 จำนวนและค่าร้อยละของความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	จำนวน (n=277)	ร้อยละ (100)
ปรับปรุงสวัสดิการ	15	34.88
ที่ทำงานแคบเกินไป	7	16.28
ปรับปรุงลิฟท์ และห้องน้ำ สาธารณูปโภค	6	13.95
ต้องการค่าตอบแทนและเงินโบนัสมากกว่าเดิม	5	11.63
เพิ่มและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากร	4	9.30
การสื่อสารระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง	4	9.30
เพิ่มวันหยุดให้เหมือนบริษัทอื่นๆ	2	4.65
รวม	43	100

จากตารางที่ 4.23 พบว่าความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในข้อเสนอแนะเห็นว่าควรปรับปรุงสวัสดิการมากที่สุดมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 34.88 รองลงมาเห็นว่าสถานที่ทำงานแคบเกินไปมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 16.28 และเห็นว่าควรเพิ่มวันหยุดให้เหมือนบริษัทอื่นๆ น้อยที่สุด มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 4.65



บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey) เพื่อทำการศึกษาในเรื่อง “ปัจจัยคุณภาพชีวิตของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด” บทนี้ประกอบด้วย การสรุปการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.1.2 เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.1.3 เพื่อเสนอแนะแนวทาง เรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำนวน 900 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง ด้วยวิธีการหากลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามาเน ได้จำนวนตัวอย่าง 277 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลที่เก็บได้ มาทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีและค่าเอฟ

1.3 ผลการศึกษา

จากศึกษาและวิเคราะห์ผลการศึกษาได้ผลสรุปออกมา ดังนี้

1.3.1 ข้อมูลปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 20-25 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี สถานภาพโสด มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานทั่วไป มีเงินเดือน 10,001-20,000 บาท มีอายุงาน 1-5 ปี ใช้เวลาเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงานไม่เกิน 1 ชั่วโมง

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

1) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.41$) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพในองค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.76$) รองลงมาด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ($\bar{x} = 3.54$) และระดับคุณภาพชีวิตที่น้อยที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ($\bar{x} = 3.03$)

2) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.03$) โดยมีคุณภาพชีวิตด้านสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กรมากที่สุด ($\bar{x} = 3.16$) รองลงมา คือ เรื่องได้รับเงินเดือนและค่าตอบแทนเหมาะสมกับตำแหน่งงานและความรับผิดชอบ ($\bar{x} = 3.03$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องได้รับพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างยุติธรรม ($\bar{x} = 2.92$)

3) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.54$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องได้ใช้ความรู้ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่มากที่สุด ($\bar{x} = 3.80$) รองลงมา คือ เรื่องได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา ในด้านการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ($\bar{x} = 3.55$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่ง ($\bar{x} = 3.41$)

4) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.22$) โดยคุณภาพชีวิต เรื่องมีระบบป้องกัน และรักษาความปลอดภัยต่างๆ อย่างเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.37$) รองลงมา คือ เรื่องสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสมและส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน ($\bar{x} = 3.24$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางสิ่งของอย่างเป็นระเบียบ ($\bar{x} = 3.07$)

5) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านสัมพันธภาพในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.76$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องท่านยอมรับในความคิดของผู้อื่น ถึงแม้จะขัดแย้งกับท่านมากที่สุด ($\bar{x} = 3.79$) รองลงมา คือ เรื่องท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กร ($\bar{x} = 3.75$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องเพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน ($\bar{x} = 3.73$)

6) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.39$) โดยคุณภาพชีวิต เรื่องสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน ครอบครัว สังคมและเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 3.67$) รองลงมา คือ เรื่องการทำงานของท่านไม่ใช่อุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมที่ต้องการ ($\bar{x} = 3.53$) และด้านที่น้อยที่สุด คือ เรื่องมีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดกับงานที่ทำ ($\bar{x} = 3.01$)

7) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านความสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.25$) โดยคุณภาพชีวิต เรื่องบุคลากรในองค์กรของท่านมีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานมากที่สุด ($\bar{x} = 3.39$) รองลงมา คือ เรื่องได้พัฒนาคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ จนเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก ($\bar{x} = 3.24$) และด้านที่น้อยที่สุดเรื่องมีโอกาสได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน ($\bar{x} = 3.08$)

8) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านสิทธิของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.48$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องในองค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงมากที่สุด ($\bar{x} = 3.52$) รองลงมา คือ เรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงานและผู้บังคับบัญชาของท่านให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างมีอิสระ ($\bar{x} = 3.47$) และด้านที่น้อยที่สุดเรื่องผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ($\bar{x} = 3.45$)

9) พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.51$) โดยคุณภาพชีวิตเรื่องมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน และมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีปรับปรุง พัฒนางานให้ดีขึ้นมากที่สุด ($\bar{x} = 3.59$) รองลงมา คือ เรื่องหน่วยงานของท่านมีแผนการฝึกอบรมเพื่อยกระดับมาตรฐานบุคลากรมี ($\bar{x} = 3.43$) และด้านที่น้อยที่สุดเรื่องมีความเต็มใจในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 3.42$)

1.3.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

พบว่าบุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส อายุงานและระยะเวลาในการเดินทางที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน และบุคลากรที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ขณะที่บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 และบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน จะมีความคิดเห็นด้านความสัมพันธ์กับสังคมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

1.3.4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างในข้อเสนอแนะเห็นว่าควรปรับปรุงสวัสดิการมากที่สุด รองลงมา คือ การส่งเสริมกิจกรรมเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพชีวิตให้กับบุคลากรและการจัดให้มีกิจกรรมช่วยส่งเสริมสังคม ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

ระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด นั้น พบว่าบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก อาจเนื่องจากความพอใจที่ได้รับจากบุคลากร บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่ทำงานกับองค์กรมานาน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จิราภรณ์ น้อยนคร (2551) เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับดีมากและผลงานวิจัยของ กัลยารัตน์ มีลาภ (2554) เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ที่พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย เขตพระปิ่นเกล้า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ที่ค่าเฉลี่ย 3.55 และผลงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษา การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ที่พบว่าผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงงานไฟฟ้าแม่เมาะ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2.2 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พรรัชชล ละลายบาป (2550) ที่ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ภูมิศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตสินค้าอุปโภค บริโภค ที่พบว่า เพศ ที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ด้านระดับตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ในด้านความสัมพันธ์กับสังคมและด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Walton (1973) ที่กล่าวว่า การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับและความร่วมมือจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

และยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Huse และ Cumming (1985) ที่กล่าวว่า สังคมสัมพันธ์ที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและในที่ทำงานมีบรรยากาศที่เป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

ด้านอัตราเงินเดือนกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรในบริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ทางด้านความสัมพันธ์กับสังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลงานของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ที่ศึกษา การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ที่พบว่า พนักงานที่มีรายได้ระดับต่างกัน จะมีความหวังต่อคุณภาพชีวิตแตกต่างกันในเรื่องการบูรณาการทางสังคม

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร พบว่า สามอันดับแรกที่บุคลากรมีความพึงพอใจน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมและสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและด้านความสัมพันธ์กับสังคม ทางผู้ศึกษาเห็นว่าควรมีการปรับปรุงและพัฒนาตามแนวทาง ดังนี้

3.1 ข้อเสนอแนะต่อองค์กร

3.1.1 ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในอุตสาหกรรมเดียวกัน ควรมีการปรับปรุงโครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการ ให้มีความสอดคล้องกับสภาวะค่าครองชีพ และอยู่ในระดับเดียวกันกับอุตสาหกรรมเดียวกันและมีควรที่การจัดทำแผนการทบทวนเรื่องค่าตอบแทนและสวัสดิการตามระยะเวลาที่เหมาะสม

3.1.2 ผู้บริหารควรที่จะดำเนินการให้สอดคล้องเกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบมาตรฐาน ความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนด ควรมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมจิตสำนึกด้านความปลอดภัยและสุขภาพให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและควรจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม เพื่อให้บุคลากรมีความมั่นใจต่อสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานและสุขภาพชีวิตของตนเอง

3.1.3 องค์กรควรจัดให้มีกิจกรรมด้านการช่วยเหลือสังคม เช่น การปลูกป่า การบำเพ็ญประโยชน์ให้กับชุมชนหรือสังคม รวมทั้งกิจกรรมวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา เพื่อให้บุคลากรได้เข้าไปมีส่วนร่วมที่เพิ่มมากขึ้นต่อไป ทั้งนี้ เพื่อให้บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด และชุมชน มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน บุคลากรมีความภูมิใจและเป็นการปลูกฝังจิตสำนึกที่ดีให้กับบุคลากรของบริษัท

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ผู้ศึกษาครั้งต่อไปควรขยายขอบเขตการศึกษาออกไปยังกลุ่ม บริษัท เกษีจิคอร์ปอเรชั่น จำกัด ที่เหลือ เพื่อหาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.2.2 ผู้ศึกษาครั้งต่อไป ควรเปรียบเทียบกับบริษัทอื่น ที่มีประเภทอุตสาหกรรมเดียวกัน เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในอนาคต

3.2.3 ศึกษาหาปัญหา อุปสรรคและตัวแปรอื่น ที่คาดว่าจะมีความสัมพันธ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่น ความผูกพันต่อองค์กรและจิตสำนึก เพื่อเป็นการพัฒนาองค์กรและเสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

บรรณานุกรม

- กนกนัส ตูจินดา. (2553). คุณภาพชีวิตของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลบำรุงราษฎร์อินเตอร์เนต.
เนชั่นแนล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.
- กิตติพงษ์ กัลยาชัยนุวัตร. (2554). “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน
สำนักงาน : กรณีศึกษาอาคารยูไนเต็ดเซ็นเตอร์ เขตบางรัก จังหวัดกรุงเทพมหานคร”
วารสารคุษฎีบัณฑิตทางสังคมศาสตร์ (ฉบับมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์), 2(3), 41-52.
- กัลยารัตน์ มีลาภ. (2553). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกรุงไทย.
เขตพระปิ่นเกล้า. (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, กรุงเทพมหานคร.
- โกวิท สะอาดแก้ว. (2554). การศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการ
ทำงานและความสามารถในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่ง
หนึ่งในเขตประกอบการสยามอีสเทิร์นอินดัสเทรียลพาร์ค จังหวัดระยอง. (การศึกษาค้นคว้า
อิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีปทุม, ชลบุรี.
- จิราภรณ์ น้อยนคร. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร
ของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา.
(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- จิระ หงส์ลดารมภ์. (2533). ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ. *วารสารคน*, 1(4), 27-28.
- ชัช นกอยู่. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม :
กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, กรุงเทพมหานคร.
- ชนกันต์ เหมือนทัพ และจันทร์ชลิ มาพุทท. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ.
วารสารการศึกษาและพัฒนาสังคม, 4(2), 103-120.
- เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล. (2530). มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร:
โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2530). การพัฒนาองค์กร. นนทบุรี : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณี
บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- ทวีศรี กรีทอง. (2530). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
ครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพมหานคร.*
- ธัญพัฒน์ พิรุณ โปรมย. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ของ
พนักงาน กรณีศึกษาเทศบาลตำบลสาละวิน อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม.
(การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย
ศิลปากร, นครปฐม.*
- นฤมล มีเพียร. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย
จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*
- นิตยาพร สาทร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่ง
ประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงงานแม่เมาะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.
1, 5-12.*
- ปิยวรรณ พฤษะวัน และกาญจนาท เรืองวรารกร. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการ
ทำงานของพนักงานบริษัทกรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิ่ง จำกัด. วารสารการเงิน
การลงทุน การตลาดและการบริหารธุรกิจ, 3(4), 290-308.*
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. Productivity World, 2(2), 24-25.*
- พรรัชช ละเอียดบาป. (2550). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตภัณฑ์อุปโภค บริโภค.
(การค้นคว้าอิสระวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
กรุงเทพมหานคร.*
- พรสุข อัสวานิเวศน์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษา
โรงงานวัดจตุระเบ็ดทหารกรมการอุตสาหกรรมทหาร ศูนย์การอุตสาหกรรมป้องกัน
ประเทศและพลังงานทหาร จังหวัดนครสวรรค์. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.*

- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- ยุทธนา พิระยุทธ. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)*. (การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยหอการค้า, กรุงเทพมหานคร.
- วิวัฒน์ นิซัง. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี.เพนท์*. การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏจลบุรี, ปทุมธานี.
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ลินชัย ฉายรัศมี. (2544). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน : ศึกษาเจ้าหน้าที่ควบคุมการจราจรทางอากาศ ท่าอากาศยานกรุงเทพ และศูนย์ควบคุมจราจรทางอากาศ บริษัทวิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สุทิน ไชยรินทร์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุรางค์ทิพย์ ทะวิไชย. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน : กรณีศึกษาเฉพาะพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นดา. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, กรุงเทพมหานคร.
- Dwivedi, R.S. (2009). *A Textbook of Human Resource Management*. Haryana: VIKAS Publishing House PVT LTD.
- Walton, R.E. (1973). Quality of Working Lift : What Is It?. *Stone Management Review*. 15(10), 12-16.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัย

สกลนครราชภัฏ

ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล



แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตของบุคลากรใน บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระ หลักสูตรระดับปริญญาโท สาขา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โปรดตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นที่แท้จริงของท่าน เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และใช้ประโยชน์ในการศึกษา ตลอดจนนำไปใช้สำหรับการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์การข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากแบบสอบถามชุดนี้จะไม่ส่งผลต่อผู้ตอบแบบสอบถาม โดยข้อมูลทั้งหมดถูกนำมาวิเคราะห์ในภาพรวมเพื่อประกอบการศึกษาเท่านั้น

คำแนะนำในการตอบ

- แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 3 ส่วน
 - ข้อมูลที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
 - ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- การตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 1 และ 2 โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- การตอบแบบสอบถามส่วนที่ 3 ให้เติมข้อความลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

ขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการกรอกแบบสอบถาม

นางสาวศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร
ผู้ศึกษาวิจัย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

1. เพศ

- () ชาย () หญิง

2. อายุ

- () อายุ ต่ำกว่า 20 ปี () อายุ 20 - 29 ปี
 () อายุ 30 - 39 ปี () อายุ 40 - 49 ปี
 () อายุ 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

- () ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี
 () สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. สถานภาพสมรส

- () โสด () สมรส
 () หม้าย/ หย่าร้าง/ แยกทางกัน

5. ระดับตำแหน่ง

- () พนักงานทั่วไป () หัวหน้าแผนกและหัวหน้าฝ่าย
 () ผู้ช่วยผู้จัดการ / ผู้จัดการ () สูงกว่าผู้จัดการขึ้นไป

6. อัตราเงินเดือน

- () ต่ำกว่า 10,000 บาท () 10,001-20,000 บาท
 () 20,001 - 30,000 บาท () 30,001- 40,000 บาท
 () 40,001 - 50,000 บาท () สูงกว่า 50,000ขึ้นไป

7. อายุงาน

- () ต่ำกว่า 1 ปี () 1 - 5 ปี
 () 5 - 10 ปี () 10 - 15 ปี
 () 15- 20 ปี () มากกว่า 20 ปี

8. ระยะเวลาที่ใช้ในการเดินทางจากที่พักถึงที่ทำงาน

- () ไม่เกิน 1 ชั่วโมง () 1- 2 ชั่วโมง
 () 2 - 3 ชั่วโมง () มากกว่า 3 ชั่วโมง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดพิจารณาและประเมินผลความคิดเห็นของท่านต่อคำถามต่อไปนี้ กับข้อความข้างล่าง โดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวา ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 5
เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 4
ไม่แน่ใจ	ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 3
ไม่เห็นด้วย	ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ระดับความคิดเห็นเท่ากับ 1

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1.1 ท่านได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ					
1.2 ท่านพอใจกับค่าตอบแทนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้จากองค์กรที่ท่าน					
1.3 ท่านพอใจกับค่าตอบแทน ที่ได้รับเมื่อเทียบกับองค์กรอื่นๆ ในลักษณะที่คล้ายกัน					
1.4 ท่านได้รับพิจารณาขึ้นค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม					
2. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
2.1 ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
2.2 ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
2.3 ท่านมีความพอใจในความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม					
2.4 ท่านมีความรู้สึกมั่นคงและมีความก้าวหน้าในอาชีพที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
3. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
3.1 สภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความเหมาะสม และมีบรรยากาศเหมาะสมการทำงาน					
3.2 องค์กรของท่านมีระบบป้องกัน และรักษาความปลอดภัยอย่างเหมาะสม					
3.3 องค์กรของท่านมีระบบสาธารณสุขปลอดภัยที่เหมาะสมและเพียงพอ					
3.4 องค์กรของท่านมีการจัดสถานที่ในการนั่งพักผ่อน และรับประทานอาหารอย่างเหมาะสมและเพียงพอ					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
4.1 เพื่อนร่วมงานต่างให้เกียรติและยอมรับในศักยภาพของกันและกัน					
4.2 ท่านได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.3 ในฝ่ายของท่านมีการทำงานร่วมกันเป็นทีม ร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหางานอย่างเหมาะสม					
4.4 ท่านมีความภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรขององค์กร					
5. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
5.1 ท่านสามารถจัดสรรเวลาการทำงาน ครอบครัว สังคม และเวลาส่วนตัวอย่างเหมาะสม					
5.2 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการพักผ่อน หรือทำกิจกรรมอื่น					
5.3 ปริมาณงานที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับเวลาในการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
5.4 ท่านมีความรู้สึกเบื่อหน่ายหรือเครียดกับงานที่ทำ					
6. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
6.1 ท่านมีโอกาสได้ร่วมทำกิจกรรมเพื่อสังคมและชุมชน					
6.2 บุคลากรในองค์กรของท่านมีความรู้ความสามารถและได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอก					
6.3 ท่านได้พัฒนาคุณภาพงานที่ท่านปฏิบัติอยู่จนเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานภายนอก					
6.4 ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่รับผิดชอบต่อสังคม					
7. ด้านสิทธิของบุคลากร					
7.1 ผู้บังคับบัญชาของท่าน ให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
7.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ท่านเลือกวิธีปฏิบัติงานอย่างอิสระ					
7.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน					
7.4 ในองค์กรของท่านมีการสอบถามความคิดเห็น ของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงวิธีการปฏิบัติทำงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
8. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร					
8.1 ท่านมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะต่างๆ ที่นำมาใช้ในการทำงาน					
8.2 องค์กรของท่านมีระบบ เครื่องมือ และวิธีการสร้างแรงจูงใจเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง					
8.3 ภายในฝ่ายของท่านมีแผนพัฒนาการฝึกอบรม เพื่อยกระดับมาตรฐานบุคลากรอย่างชัดเจน					
8.4 ท่านมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการคิดค้นวิธีการปรับปรุงและพัฒนางานให้ดีขึ้น					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน ทั้งนี้เพื่อประโยชน์ในการปรับปรุงองค์กรของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. คุณลลانا วีระนุสรณ์กิจ
ตำแหน่ง SVP KCG Excellence center บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
วุฒิการศึกษา - Bachelors of Applied Science (Food Science), Victoria University of Technology ประเทศออสเตรเลีย
- Masters of Management (International Business) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. คุณชลชาติ เก่งนำ
ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรบุคคล บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด สาขาบางนา เทพารักษ์
วุฒิการศึกษา - ศิลปศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์(นิด้า)
3. ดร.สิริเบญจา กอวัฒนา
ตำแหน่ง นายกสมาคมศิษย์เก่าเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ
วุฒิการศึกษา - ศิษย์ศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปกร
- M.A. (Education) Michigan State University ประเทศสหรัฐอเมริกา
- Ed.D (Education) University of San Francisco ประเทศสหรัฐอเมริกา

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นางสาวศรีสุคนธ์ ศักดิ์กำจร
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 15 มีนาคม พ.ศ. 2504
วุฒิการศึกษา	วิทยาศาสตรบัณฑิต (วิทยาศาสตรและเทคโนโลยีการอาหาร) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2526
ที่อยู่ปัจจุบัน	222/154 หมู่บ้านอารียา (เดอะคัลเลอร์บางนา) ถ. คู่ขนานวงแหวน ต. บางพลีใหญ่ อ. บางพลี จ. สมุทรปราการ
สถานที่ทำงาน	บริษัท เคซีจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด 879 ถ. บางนาตราด ซอย 3 แขวงบางนา เขตบางนา กรุงเทพมหานคร
ตำแหน่งปัจจุบัน	ผู้อำนวยการฝ่ายโรงงานสาขาบางนา เทพารักษ์

