

## ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรม อาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

### Work Factors that Affect the Quality of Life of Production Employees in the Frozen Seafood Industry. Samut Sakhon Province

จิรัชญา พรหมมาศ<sup>1\*</sup>, สักรินทร์ อยู่ผ่อง<sup>2</sup> และอัคครัตน์ พูลกระจำง<sup>3</sup>  
Jirachaya Prommas<sup>1\*</sup>, Sakarin Yuphong<sup>2</sup> and Akkarat Poolkrachang<sup>3</sup>

<sup>1</sup> สาขาวิชาการพัฒนาธุรกิจอุตสาหกรรมและทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาธุรกิจและอุตสาหกรรม  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

<sup>2</sup> สาขาวิชาสังคมศาสตร์ คณะศิลปศาสตร์ประยุกต์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ กรุงเทพมหานคร 10800

<sup>3</sup> สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ปทุมธานี 12110

<sup>1</sup> Industrial Business and Human Resource Development, Faculty of Business and Industrial Development  
King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

<sup>2</sup> Social Sciences, Faculty of Applied Arts,

King Mongkut's University of Technology North Bangkok, Bangkok 10800

<sup>3</sup> Mechanical Engineering, Faculty of Technical Education,

Rajamangala University of Technology Thanyaburi, Pathum Thani 12110

Received : May 10, 2025 Revised : June 19, 2025 Accepted : June 21, 2025

#### บทคัดย่อ

การศึกษาในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานพนักงานฝ่ายผลิต 2) เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร 3) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร 4) เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือ พนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครจำนวน 369 คน ผลการศึกษา พบว่า 1) ปัจจัยในการทำงานชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต โดยภาพรวมด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการบริหารงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 2) คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก 3) ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพ

ชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมของปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความแตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตจึงมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน 4) ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

**คำสำคัญ :** คุณภาพชีวิตการทำงาน, ปัจจัยในการทำงาน, ปัจจัยในการบริหารงาน, ปัจจัยสภาพแวดล้อมการทำงาน

#### Abstract

The objective of this study is 1) to study the factors in the work of production workers. 2) to study information about the working life of production workers in the frozen sea industry. Samut Sakhon Province 3) To compare the working factors with the quality of life of production workers in the frozen sea industry. Samut Sakhon Province 4) To study the factors of work with the quality of

\*จิรัชญา พรหมมาศ

E-mail : prawwcheychey@gmail.com

production worker in the frozen sea industry. Samut Sakhon Province, the sample group used was production worker in the frozen seafood industry. Samut Sakhon Province, 369 people. The study found that 1) factors in the work in life of production workers. Overall, factors in terms of operational factors in management and overall working environment factors are at a very high level. 2) The quality of life of production workers in the frozen seafood industry. Samut Sakhon Province found that the overall production worker had opinions at a very high level. 3) The results of comparing work factors that affect the quality of life and the working life of employees in the frozen sea industry. Samut Sakhon Province By an overview of the work factors of different production workers, production workers therefore have different quality of life. 4) Work factors that affect the quality of life of production workers as a whole affect the quality of life of production workers in the frozen seafood industry. Samut Sakhon Province.

**Keywords :** Quality of Work Life, Work-Related Factors, Management Factors, Work Environment Factors

## 1. บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นปัจจัยที่สำคัญขององค์กร โดยก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานเป็นการรักษาคนดี มีความรู้ ความสามารถ หากคนได้รับการดูแลเอาใจใส่ อยู่ในสภาพแวดล้อมที่ดี ปลอดภัย มีรายได้เพียงพอต่อการดูแลครอบครัวและดำรงชีวิตอย่างมีเกียรติและสมศักดิ์ศรี หากได้รับคุณภาพชีวิตอย่างเพียงพอ ย่อมส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน (จรัล ธรรมสุข, 2562)

คุณภาพชีวิตในความเป็นจริงของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลก็ยังมีปัญหา โดยเฉพาะประเด็นเรื่องค่าจ้างที่ไม่เป็นธรรม ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพได้จริง อีกทั้งมีความไม่แน่นอนและไม่เท่าเทียมสูง อีกทั้งยังพบกับสภาวะแวดล้อมในการทำงานที่เปลี่ยนแปลง และยังคงเจอปัญหาสังคมและปัญหาสิ่งแวดล้อมที่ซับซ้อนมากขึ้น เช่น ปัญหาเรื่องความปลอดภัยในที่ทำงาน พนักงานต้องทำงานหนัก

ทั้งยังเจอสภาพแวดล้อมที่มีกลิ่นเหม็นคาว สภาพอากาศที่ค่อนข้างเย็น มีการสัมผัสสารเคมี (ชาวไทยรัฐ: ชีวิตไม่แน่นอนของแรงงานในอุตสาหกรรมอาหารทะเลไทย ข้อมูลวันที่ 23 สิงหาคม 2564)

จังหวัดสมุทรสาคร ถือว่าเป็นย่านธุรกิจอุตสาหกรรมสำคัญหลายแห่ง แบ่งออกเป็น 3 อำเภอได้แก่ อำเภอเมือง อำเภอกระทุ่มแบน และอำเภอบ้านแพ้ว ปัจจุบันมีโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดสมุทรสาครที่ก่อตั้งอยู่ประมาณ 4,711 แห่ง ส่วนใหญ่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองและอำเภอกระทุ่มแบน เนื่องจากมีความสะดวกทางด้านคมนาคมขนส่ง สาธารณูปโภค ส่วนในอำเภอบ้านแพ้วมีการกระจายตัวค่อนข้างน้อย (ข้อมูลจากสำนักงานจังหวัดสมุทรสาคร : แผนพัฒนาจังหวัด 5 ปี (2566-2570) จังหวัดสมุทรสาคร)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจเรื่อง ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาครเพื่อสามารถใช้เป็นข้อมูลในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น เพื่อให้เกิดความเข้าใจ และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาและป้องกันผลกระทบต่าง ๆ ที่ตามมา

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

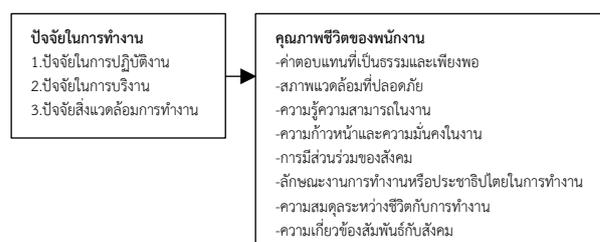
2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

2.3 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

2.4 เพื่อศึกษาปัจจัยในการทำงานกับคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

## 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

#### 4. วิธีการดำเนินการวิจัย

4.1 ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งเป็นคนไทยที่มีอายุการทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ปฏิบัติงานในฝ่ายผลิตของโรงงาน และอุตสาหกรรมจะต้องตั้งอยู่ในอำเภอเมืองสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 4,660 คน

4.2 การกำหนดกลุ่มตัวอย่างจากตารางตามแนวคิดของ Yamane ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% พบว่า จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ได้มีจำนวน 400 คน ซึ่งผู้วิจัยสามารถเก็บรวบรวมข้อมูลจริงได้ 369 คน คิดเป็น 92.25%

4.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ข้อคำถามข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์การทำงาน

ตอนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต ได้แก่

1. ปัจจัยในการปฏิบัติงาน
2. ปัจจัยในการบริหารงาน
3. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน

ตอนที่ 3 คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย
3. ความรู้ความสามารถในงาน
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5. การมีส่วนร่วมของสังคม
6. ลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน
8. ความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

#### 5. ผลการวิจัย

5.1 ผลการศึกษาข้อมูลปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของกลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ปัจจัยในด้านต่าง ๆ คือ ด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน ด้านปัจจัยในการบริหารงาน และด้านปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการบริหารงาน และปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็นโดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.44

5.2 ผลการศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร แบ่งออกเป็น ส่วน ๆ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในงาน ปัจจัยด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ปัจจัยด้านการมีส่วนร่วมของสังคม ปัจจัยด้านความยุติธรรมในองค์กร ปัจจัยด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และปัจจัยด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม พบว่า ภาพรวมพนักงานฝ่ายผลิตมีความคิดเห็น โดยรวมอยู่ในระดับ มาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.51 ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.36

5.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมของปัจจัยในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตไม่ว่าจะเป็นในด้านปัจจัยในการปฏิบัติงาน ปัจจัยในการบริหารงาน ปัจจัยสิ่งแวดล้อมการทำงานที่มีความแตกต่างกัน พนักงานฝ่ายผลิตจึงมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันในแต่ละด้าน โดยคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตมีความแตกต่างกันในทั้งด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงาน ด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.4 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต โดยรวมส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ด้านความรู้ความสามารถในงานและด้านลักษณะงานการทำงานหรือประชาธิปไตยในการทำงาน

#### 6. อภิปรายผลการวิจัย

6.1 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ตลอดช่วงเวลาการทำงานของพนักงาน พนักงานมีความเหนื่อยล้าเนื่องจากปริมาณงานที่มีจำนวนมากและลักษณะงานที่ค่อนข้างหนัก องค์กรได้มีการกำหนดนโยบายอย่างชัดเจน ซึ่งมีความสอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน วรวิทย์ จินดาพล, 2542, หน้า 164-165) ความต้องการของมนุษย์ ในด้านต่าง ๆ มีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในองค์กร เป็นส่วนช่วยจูงใจให้มนุษย์เกิดแรงกระตุ้นในการทำงาน เช่น ค่าจ้าง ความ

มั่นคง สวัสดิภาพความปลอดภัย และความเจริญก้าวหน้า ในอาชีพ เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีอิทธิพลต่อความต้องการของมนุษย์ ซึ่งช่วยส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

6.2 คุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ซึ่งจะต้องมีการป้องกันอุบัติเหตุในขณะที่ทำงานอย่างเหมาะสม และจะต้องให้ความสำคัญ ใส่ใจกับการดูแลความปลอดภัยของพนักงานเป็นอย่างดี รวมไปถึงลักษณะงานการทำงานหรือประชาติปไตยในการทำงาน จะต้องมีการประเมินผลงานอย่างชัดเจนและมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลให้พนักงานทราบอยู่เสมอ ๆ เช่น กิจกรรมต่าง ๆ เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุลิตา กันทะอุโมงค์ (2553) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ วารินทร์ โพธิราช (2558) เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าทงองค์กรจึงให้ความสำคัญการสร้างบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย มีการกำหนดกฎเกณฑ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนและเป็นธรรม

6.3 ผลการเปรียบเทียบปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร โดยจำแนกรายด้านของพนักงานฝ่ายผลิตที่มีความแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานจึงแตกต่างกัน ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าเมื่อพนักงานได้มีโอกาสทำงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมที่มีระบบการบริหารงานและระบบการทำงานมีความคล้ายคลึงกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ ชุมพร ฉ่ำแสง, และคณะ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก พบว่าการที่พนักงานรู้สึกพึงพอใจต่อการอยู่ร่วมกันและการช่วยเหลือซึ่งกันและกันนั้น มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน หากพนักงานมีความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงหัวหน้างาน จะส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานดีด้วย

6.4 ปัจจัยในการทำงานที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตโดยรวมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความ

มั่นคงในงานและด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มากที่สุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะว่าองค์กรจะมีการเล็งเห็นถึงความสามารถของพนักงาน ในการที่จะให้พนักงานเองมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และเพื่อให้มีความเหมาะสมในการที่พนักงานจะได้รับ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งนั้นต้องมีการทำตามนโยบายขององค์กรนั้น ๆ และองค์กรได้มีการเล็งเห็นถึงสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยของพนักงานไม่ว่าจะเป็นด้านเครื่องจักรที่ต้องมีสภาพดี สภาพพร้อมใช้งาน และต้องมีการดูแลรักษาระบบความปลอดภัยให้พร้อมใช้งาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของภาณุพงษ์ ห่อสุวรรณ (2556) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิมซีเส็งลิซซิงจำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรีการสร้างงานให้มีประสิทธิภาพนั้น องค์กรต้องกำหนดนโยบายและโครงสร้างองค์กรไว้อย่างชัดเจน เพราะฉะนั้นการบริหารการจัดแนวทางการปฏิบัติงานให้เหมาะสมและมีประสิทธิภาพทำให้บุคลากรที่ประสิทธิภาพทำงานออกมาดีส่งผลให้มีผลการตอบแทนรายได้ดีและมีชีวิตส่วนตัวที่ดีส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

## 7. ข้อเสนอแนะ

### 7.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

7.1.1 บุคลากร และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรปรับปรุงด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม องค์กรควรพิจารณาและแก้ไขปัญหา ไม่ว่าจะเป็นการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของการมีเงินเหลือเก็บไว้ยามฉุกเฉินให้กับพนักงาน อาจมีการตั้งเป็นกองทุนการออมทรัพย์ หรืออาจมีจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ และควรจัดอบรมให้พนักงานเล็งเห็นถึงความสำคัญของการจัดตั้งกองทุน เพื่อให้พนักงานใช้ในยามฉุกเฉิน

7.1.2 ควรปรับปรุงในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย องค์กรควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับการทำงาน เช่น แสงควรปรับปรุงให้เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำให้เสียงควรมีการควบคุมเสียงไม่ให้เกินมาตรฐานที่กฎหมายกำหนดหรือมีการจัดหาอุปกรณ์ป้องกันความปลอดภัย (PPE) รวมถึงมีการจัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือให้เพียงพอและเหมาะสมกับการทำงาน ให้ความสำคัญ ใส่ใจกับการดูแลความปลอดภัยของพนักงาน และมีการป้องกันอุบัติเหตุอย่างดี

7.1.3 ควรปรับปรุงด้านความรู้ความสามารถในงาน องค์กรควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มี การใช้ความสามารถ ในงานได้อย่างเต็มที่ สนับสนุนให้พนักงาน ได้มีการนำเทคนิคใหม่ ๆ และความคิดใหม่ ๆ มาปรับปรุง ในการทำงานอยู่เสมอ รวมไปถึงมีการส่งเสริม ฝึกฝน ทักษะความสามารถของพนักงานอยู่เสมอ และพนักงาน ควรมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในงานกับหัวหน้างาน

7.1.4 ควรปรับปรุงด้านลักษณะงานการทำงาน หรือประชาธิปไตยในการทำงาน พนักงานควรมีส่วนร่วม ในการเสนอความคิดเห็น และมีการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเป็นธรรม ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้มี การเสนอความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่

7.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

7.2.1 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงาน วัฒนธรรมองค์กร เช่น ปัจจัย ด้านจิตใจ และข้อคิดเห็นที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในอุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็งพื้นที่อื่น ๆ เพื่อที่จะ ได้นำข้อมูล มาพัฒนาให้พนักงานในอุตสาหกรรมอาหาร ทะเลแช่แข็งมีคุณภาพการทำงานที่ดีขึ้น

7.2.2 ควรศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน อุตสาหกรรมอาหารทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร

7.2.3 ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมอาหาร ทะเลแช่แข็ง จังหวัดสมุทรสาคร ที่ส่งผลในระยะยาวต่อ การพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

## 8. เอกสารอ้างอิง

- จรัส ธรรมสุข. (2562, กรกฎาคม-ธันวาคม). ปัจจัยที่มี ผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. **รัฐศาสตร์ปริทรรศน์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**, 6, (2), หน้า 181-198.
- ชุมพร ฉ่ำแสง, อุมาพร เคนศิลา, นัยนา ตั้งใจดี, และ กิตติพงษ์ คงสมบูรณ์. (2555). **ปัจจัยที่มีผล ต่อคุณภาพชีวิตของบุคลากรฝ่ายการพยาบาล ศูนย์การแพทย์สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี จังหวัดนครนายก**. นครนายก: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ทศพร จิรกิจวิบูลย์. (2556). **การศึกษาคุณภาพชีวิตใน การทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับ ปฏิบัติการในเขตนครอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ภาณุพงษ์ พ่อสุวรรณ. (2556). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท นิมซีเล็งลิซซิง จำกัด**. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วรวิทย์ จินดาพล. (2542). **ภาวะผู้นำ (พิมพ์ครั้งที่ 1)**. กรุงเทพฯ: สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- วาริณี โพธิราช. (2558). **คุณภาพชีวิตการทำงานของ ลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารและนโยบาย สวัสดิการสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุลิตา กันทะอุโมงค์. (2553). **คุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่**. การค้นคว้าอิสระ ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Alderfer, C. P. (1972). **Existence Relatedness and Growth : Human needs in organization Selling**. New York: Free Press.