

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด

Quality of Work Life of Employees of Kan Eng Construction Co., Ltd.

ภาณุมาศ ดวงสิทธิโชค¹ สุตาภรณ์ อรุณดี² อนันต์ ธรรมชาลัย³

Phanumat Duangsittichoke, Sudaporn Arundee, Anan Thammachalai

บทคัดย่อ (Abstract)

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย พนักงานประจำบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด จำนวนทั้งหมด 133 คน สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าความถี่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD. Least Significant Different) ผลการศึกษวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานแตกต่างกันในด้าน เพศ จึงทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (LSD. Least Significant Different)

คำสำคัญ (Keywords): คุณภาพชีวิต; การทำงาน; พนักงาน

Received: 2023-01-04 Revised: 2023-02-05 Accepted: 2023-02-08

¹ บัณฑิตวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ North Bangkok Graduate School

² ผู้อำนวยการหลักสูตร MPA มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Director of MPA Program, North Bangkok University

³ คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ Faculty of Political Science North Bangkok University

Abstract

The purpose of this research was to study the quality of working life of employees of Kan-Eang Construction Company Limited and to compare the quality of working life of employees of Kan-Eang Construction Company Limited classified by personal factors. The sample used in the research Employees of Kan Eang Construction Company Limited, totaling 133 people. Statistics used for data analysis were percentage, frequency, mean, standard deviation, t-test and F-test used for one-way ANOVA analysis. that there was a statistically significant difference at the 0.05 level, then the pairwise differences were examined by means of LSD. Least Significant Different. The results of the research found that the level of quality of work life of employees of Kan Eang Construction Co., Ltd. in overall was at the highest level. When considering each side, it was found that the nature of work was involved and directly related to society. was at the highest level, followed by the nature of work based on law and the development of knowledge and competence at the highest level The balance between life and work as a whole. at the highest level The nature of work that promotes growth and stability for workers at the highest level The environment and job characteristics contribute to the social integration of workers. at the highest level and compensation were at the highest level, respectively. The results of comparing the quality of working life of employees of Kan Eang Construction Co., Ltd. classified by personal factors found that employees with different personal factors. There were differences in the quality of work life of employees in terms of sex. Therefore, the pairwise differences were examined by means of LSD. Least Significant Different.

Keywords: Quality of Life; Work; Employees

บทนำ (Introduction)

ปัจจุบันทิศทางการตลาดอสังหาริมทรัพย์มีการขยายการลงทุน จึงทำให้งานรับเหมาก่อสร้างมีการแข่งขันที่สูงมากทั้งในด้านราคาค่าก่อสร้าง คุณภาพของงานและ ระยะเวลาในการก่อสร้าง เนื่องจากปริมาณงานก่อสร้างที่เพิ่มขึ้นจากโครงการขนาดใหญ่ที่เริ่มดำเนินการก่อสร้างหลาย เศรษฐกิจเติบโตอย่างรวดเร็วโดยเฉพาะอัตราการจ้างงานที่เพิ่มสูงขึ้น

บริษัทรับเหมาก่อสร้างก่อตั้งใหม่เป็นจำนวนมาก เมื่อบริษัทที่เกี่ยวข้องกับงานรับเหมาก่อสร้างเกิดขึ้นใหม่จำนวนมากทำให้นุคลากรในหลาย ๆ บริษัทประสบกับปัญหาการย้ายงาน เปลี่ยนงานของบุคลากร ซึ่งเกิดจากปัจจัยหลายอย่าง เช่น บริษัทมากมายที่เปิดรับบุคลากรเพิ่มผลตอบแทนในการทำงาน วันหยุดหรือจะเป็นในเรื่องของสวัสดิการทำให้หลาย ๆ บริษัทขาดแคลนบุคลากรที่มีความชำนาญงานในสายงานนั้น ๆ และประสบปัญหากับงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ บริษัทจำนวนมากจึงหันมาให้ความสำคัญกับบุคลากรที่มีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อ

องค์กร นอกจากนั้นยังปลูกฝังให้บุคลากรเกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มกำลังความสามารถของตนการจะทำให้บุคลากรองค์กรเกิดความเต็มใจในการทำงานนั้นจะต้องมีการดูแลใส่ใจในด้านความก้าวหน้าให้กับบุคลากรซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการสร้างชื่อเสียงและสร้างความสำเร็จให้กับองค์กร (บริษัทกันเองก่อสร้าง, 2564)

การที่องค์กรคาดหวังในการปฏิบัติงานของบุคลากรจะต้องอาศัยปัจจัยต่าง ๆ เป็นแรงเสริมเพื่อกระตุ้นการผลักดันให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กร เมื่อบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรก็จะทำให้เกิดแรงจูงใจและพร้อมที่จะอุทิศตนเพื่อปฏิบัติหน้าที่ของตนจนสุดความสามารถ จึงถือว่าเป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยผูกมัดบุคลากรให้ปฏิบัติงานให้กับองค์กรไปนาน ๆ แต่อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสร้างความรู้สึผูกพันเป็นเรื่องที่ทำได้ยากเพราะต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกฝ่ายในองค์กร ในการสร้างความรู้สึที่ดีต่อองค์กรทำให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กรที่แท้จริงก็คือ การสร้างความสุข และบรรยากาศที่ดีในการทำงานสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ จะเป็นผลดีต่อองค์กรในภาพรวมและระยะยาว ความผูกพันของบุคลากรและความพอใจในค่าตอบแทนก็เป็นเรื่องที่สำคัญในลำดับต้นที่ส่งผลกระทบต่อผลประกอบการขององค์กรกล่าวคือการทำงานที่บุคลากรตัดสินใจเข้าร่วมงานกับองค์กรในการปฏิบัติหน้าที่ ๆ ได้รับมอบหมายจากองค์กรก็เพื่อแลกเปลี่ยนกับค่าตอบแทนที่องค์กรเสนอให้ดังนั้นหากองค์กรไม่สามารถตอบสนองความต้องการข้างต้นได้อาจส่งผลให้บุคลากรบางส่วนตัดสินใจไม่ลาออกแต่จะลดประสิทธิภาพในการทำงานลงไม่ทุ่มเทให้งานดังที่เคยเป็น เพื่อให้ภารกิจผ่านพ้นไปเพียงวันต่อวันปรากฏการณ์นี้ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพการทำงานและประสิทธิผลโดยรวมขององค์กร (เสาวลักษณ์ คำลาพิศ, 2564)

ซึ่งผลที่จะตามมาก็คือเกิดความสูญเสียในองค์กรทั้งด้านผลผลิต ชื่อเสียง ภาพพจน์ความนิยมขององค์กรค่าใช้จ่าย ในการพัฒนาบุคลากรแต่ความสูญเสียที่สำคัญที่สุดคือทรัพยากรบุคคลองค์กรใดจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ต้องอาศัยปัจจัยที่สำคัญหลายปัจจัย เช่น ทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นปัจจัยที่สำคัญที่มีส่วนช่วยในการผลักดันให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการให้มีประสิทธิภาพและเป็นกำลังสำคัญในการนำพาองค์กรขับเคลื่อนไปข้างหน้า สู่เป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ จึงนับได้ว่าทรัพยากรมนุษย์เปรียบเสมือนขุมทรัพย์ที่มีค่าความสำคัญและตระหนักถึงการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ

ด้วยเหตุผลดังกล่าวข้างต้นผู้ศึกษาสนใจศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงได้ทำการศึกษาเรื่องนี้และ ผู้ศึกษาหวังว่าข้อมูลนี้จะเป็นส่วนหนึ่งที่จะนำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร และองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

จากความสำคัญและสภาพปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยซึ่งเป็นเจ้าของบริษัท จึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด เพื่อให้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุง พัฒนา เพื่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในสภาวะวิกฤติการเกิดโรคระบาดไวรัสโควิด- 19 โดยนำมาซึ่งผลประโยชน์ทั้งส่วนบุคคล

และต่อองค์การผลการวิจัยที่ได้จะเป็นประโยชน์กับบริษัทฯ และสามารถนำผลการวิจัยไปใช้ในการทำงานภายในองค์กรให้ดียิ่ง

วัตถุประสงค์การวิจัย (Purpose or Objective)

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

วิธีดำเนินการวิจัย (Research Methods)

1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ วิจัยเชิงปริมาณในครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้พนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด

2. กลุ่มเป้าหมาย

พนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด จำนวน 133 คน

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 3 ข้อดังนี้

3.1.1 ปัจจัยส่วนบุคคลเป็นข้อคำถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลบ่อทอง ได้แก่ เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด

3.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

3.1.3 ข้อเสนอแนะ

3.2 ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3.2.1 ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัยทางรัฐประศาสนศาสตร์ เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของแบบสอบถามและข้อคำถาม

3.2.2 สร้างกรอบแนวคิดในการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องโดยปัจจัยส่วนบุคคลของประชาชนที่อาศัยอยู่ในพื้นที่เขตเทศบาลตำบลบ่อทอง ได้แก่ เพศ อายุ

เงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด มากำหนดเป็นตัวแปรต้น และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เป็นตัวแปรตาม เพื่อให้ประชากรทำการประเมินค่าตามความคิดเห็น

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 กำหนดรหัสหมายเลขแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความครบถ้วนของแบบสอบถาม

4.2 ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง

4.3 ตรวจสอบความถูกต้องและความครบถ้วนสมบูรณ์ของแบบสอบถามก่อนที่จะนำมาประมวลผล

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย

5.1 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

5.1.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

5.1.1.1 เพื่อบรรยายข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม เพศ อายุ เงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และค่าร้อยละ (Percentages)

5.1.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทน ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยมีสัญลักษณ์ ($\bar{x}$) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สัญลักษณ์ (S.D.) ใช้คู่กับค่าเฉลี่ยเพื่อแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

5.2 สถิติเชิงอ้างอิง (Inferential Statistics)

5.2.1 T-test ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างด้านปัจจัยส่วนบุคคลที่มีตัวแปร แบ่งเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ เพศ

5.2.2 F-test ใช้สำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ในกรณีที่ตัวแปรอิสระมีตั้งแต่ 2 กลุ่มขึ้นไป เช่น อายุ เงินเดือน สถานภาพ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด เมื่อพบว่ามีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผู้วิจัยทำการตรวจสอบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีการ (Ladles Significant Different)

ผลการวิจัย (Research Results)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัยข้อที่ 1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด มีดังนี้

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	4.63	.431	มากที่สุด	8
2. ด้านสิ่งแวดล้อม	4.75	.431	มากที่สุด	6
3. ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.83	.359	มากที่สุด	3
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.76	.437	มากที่สุด	5
5. ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	4.75	.431	มากที่สุด	7
6. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย	4.83	.361	มากที่สุด	2
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม	4.79	.430	มากที่สุด	4
6. ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	4.86	.414	มากที่สุด	1
รวม	4.77	.123	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับผลการศึกษา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.77$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.86$) รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย และด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.83$) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.79$) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความ

เจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.76$) ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.75$) และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$) ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย (Research Discussion)

งานวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด ในภาพรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายและด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขวลิขิต ศุภศักดิ์ธำรง (2563) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน ผลการวิจัยพบว่า 1) ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการศึกษาและระดับรายได้ 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจและสภาพแวดล้อมการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ .05 และ 3. ปัจจัยที่ร่วมกันทำนายคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน ภาวะสุขภาพจิต วัฒนธรรมองค์การ สถานภาพทางเศรษฐกิจ และสภาพแวดล้อมการทำงานส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ต่าบลคลั่ง อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ต่าบลคลั่ง อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ต่าบลคลั่ง อำเภอมะนังจังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ต่าบลคลั่ง อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิสำเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Research Suggestions)

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

ควรเพิ่มเนื้อหาที่เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ให้เข้าใจหรือสอดคล้องมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

ควรศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในบริษัทอื่นๆ หรือพื้นที่อื่นๆ

เอกสารอ้างอิง (References)

- กันเองก่อสร้าง. (2564). ประวัติ : บริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด : บริษัท กันเอง ก่อสร้าง จำกัด. ชลบุรี
- เสาวลักษณ์ คำลาพิศ. (2564). แนวทางในการส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยในชั้นเรียน ของศูนย์ การศึกษาพิเศษประจำจังหวัดแม่ฮ่องสอน โดยใช้กระบวนการบริหารแบบ POLC. วารสาร การบริหารการศึกษาและภาวะผู้นำ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 9(15),118 – 127.