

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่
เขตจังหวัดปทุมธานี
FACTORS AFFECTING QUALITY OF WORK LIFE OF EMPLOYEES IN BANG KRADI
INDUSTRIAL ESTATE IN PATHUM THANI PROVINCE

ดร.ณิ ปุ่มศิลป์
Darunee Pumsin

กลุ่มวิชาการบัญชี มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ขอนแก่น 40000
Accounting Academic Group North Eastern University Khon Kaen 40000

Received : 2022-02-23 Revised : 2023-04-20 Accepted : 2023-04-21

บทคัดย่อ

งานวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี เนื่องจากบุคลากรหรือพนักงานในองค์กรมีความต้องการของมนุษย์สูงสุดคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี อาทิ เช่น การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ การได้รับการยอมรับนับถือ หรือการบูรณาการทางสังคม เพื่อสามารถใช้ชีวิตได้อย่างมีความสุข การวิจัยในครั้งนี้ โดยการสุ่มตัวอย่างแบบอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 397 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถาม ผลการวิเคราะห์ความเที่ยงตรงความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) เท่ากับ 0.835 ค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบแอลฟาที่ระดับนัยสำคัญที่ .05 ของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.847 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ โดยหมุนแกนองค์ประกอบแบบมุมฉากด้วยวิธีแวนแม็กซ์ ค่า KMO ซึ่งใช้ในการประเมินความเหมาะสมของข้อมูล มีค่าเท่ากับ 0.674

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อทำการหมุนแกน พิจารณาค่าน้ำหนักองค์ประกอบที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ค่าน้ำหนักองค์ประกอบตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เป็นองค์ประกอบที่สำคัญ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย 11 ปัจจัยใหม่ที่มีความละเอียดมากยิ่งขึ้น เพื่อนำไปใช้พัฒนาคุณภาพชีวิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิเช่น ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน สถานที่ในการทำงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ สุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง ขณะทำงาน

สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่มีอคติต่อกัน และมีอิสระในการออกความคิดเห็นและอิสระในการทำงาน เนื่องจาก พนักงานเห็นว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี เป็นต้น

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน, นิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี

Abstract

This research has the objectives of Factors Affecting Quality of Work Life of Employees in Bangkradi Industrial Estate, Pathum Thani Province because personnel or employees in the organization There is the highest human need. having a good quality of life, such as receiving adequate compensation to be respected or social integration in order to be able to live happily. research this time by simple random sampling get a sample Total 397 people. The instrument used for data collection was a questionnaire. The validity of the questionnaire-objective (IOC) analysis was 0.835, alpha coefficient of accuracy. The significance level of 0.05 of the whole questionnaire was 0.847. The statistics used for data analysis were: Frequency distribution, percentage, mean, standard deviation exploratory component analysis By rotating the constituent axis orthogonally by varimax method, the KMO value used to evaluate the fitness of the data was 0.674.

The results showed that Factors affecting the quality of working life Overall, it was at a high level. and when turning the axis Considering the statistically significant component weight at the 0.05 level, the

* ดร.ณิ ปุ่มศิลป์

E-mail address: darunee.pu10@gmail.com

component weight from 0.30 upwards was used as a criterion to consider it as an important component. It was found that the factors affecting the quality of working life of employees in Bang Kradi Industrial Estate, Pathum Thani Province. Contains 11 new factors with greater resolution. To be used to improve the quality of life effectively, such as the independence of work. The work place has measures to prevent accidents. physically healthy, strong, not sick often while working, working environment without bias and freedom to express opinions and independence in work because employees see that Efficient work is partly the result of a good working environment.

Keywords : Factors affecting the quality of working life, Bang Kradi Industrial Estate, Pathum Thani Province.

1. บทนำ

ทรัพยากรมนุษย์เป็นองค์ประกอบสำคัญต่อการบริหารองค์กรให้องค์กรดำเนินงานบรรลุตามเป้าประสงค์ หากองค์กรใดขาดทรัพยากรมนุษย์ หรือมีทรัพยากรมนุษย์ที่ไม่มีประสิทธิภาพแล้วย่อมเกิดผลทางลบ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการลางาน การขาดงาน การประท้วงหยุดงาน การเรียกร้องค่าแรงงาน และการเปลี่ยนงาน ทำให้องค์กรสูญเสียพนักงานที่มีความรู้ความสามารถไปแก่องค์กรอื่น ย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมขององค์กรเกิดการชะงักงันขึ้นได้ [1] ทรัพยากรพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อองค์กร คือ ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เพราะถึงแม้ว่าองค์กรจะมีทุนมากเท่าใด มีวัตถุดิบที่ดีราคาถูกกว่าเท่าใด เทคโนโลยีดีก้าวหน้ามากเท่าใด หากองค์กรนั้นขาดบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และทักษะที่เหมาะสม ย่อมเป็นสาเหตุที่ส่งผลให้องค์กรขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ขาดศักยภาพทางด้านการแข่งขัน ซึ่งจะส่งผลเสียในการดำเนินงานขององค์กรในระยะยาว ทั้งนี้ผู้บริหารต้องเล็งเห็นถึงความสำคัญของบุคลากรในองค์กร การเข้าถึง สนใจ ในสภาพการทำงาน สภาพการเป็นอยู่ หรือด้านสิทธิเสรีภาพของ ผู้ได้บังคับบัญชา เพื่อให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน [2]

เนื่องจากบุคลากรหรือพนักงานในองค์กร มีความต้องการของมนุษย์สูงสุดคือ การมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีเป้าหมายด้านสังคม เศรษฐกิจ ค่าตอบแทน ที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการดำรงชีวิต โดยเฉพาะเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงานในยุคปัจจุบัน ที่ด้านค่าครองชีพที่สูงขึ้น การแข่งขันมากขึ้น และสภาพแวดล้อมต่าง ๆ ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้บุคลากรต้อง

แสวงหาความต้องการของตนเอง อาทิเช่น ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม คือการได้รับค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานมีความเพียงพอและเหมาะสม ที่จะใช้ในการครองชีพได้ในสังคม รวมไปถึงค่าตอบแทนที่มีความเป็นธรรม และตามที่กฎหมายกำหนด [2] ด้านความปลอดภัย คือความรู้สึกปลอดภัยเรื่องของอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นระหว่างปฏิบัติงาน องค์กรมีมาตรการ และมาตรฐานต่าง ๆ ในการป้องกันอุบัติเหตุ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิตที่ส่งผลให้เกิดการพัฒนางานในหน้าที่ที่สูงขึ้น ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น คือความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน มีความสามัคคีเป็นหมู่คณะ สามารถปฏิบัติงานด้วยกันได้อย่างมีความสุข รวมไปถึงการยอมรับนับถือซึ่งกันและกัน ด้านสิทธิที่ควรได้รับความคุ้มครองจากสภาพแรงงาน หรือข้อกำหนดใดๆ เพื่อใช้ในการปกป้องคุ้มครองหรือสามารถเรียกร้องสิทธิของตนเองได้ และด้านบูรณาการทางสังคม คือการเปิดโอกาสให้พนักงาน ได้ทำงานร่วมกัน ได้แสดงความสามารถ ศักยภาพของบุคคล ให้เกียรติและเคารพต่อการแสดงความคิดเห็นซึ่งกันและกัน เป็นต้น [3] ซึ่งความต้องการเหล่านี้สามารถทำให้ประสบความสำเร็จ มีความสุข ช่วยส่งเสริมด้านจิตใจ และรู้สึกว่าตนเองมีความสำคัญต่อองค์กร รวมถึงการพัฒนาตนเองเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน ของผู้บังคับบัญชา รู้สึกว่ามีความพึงพอใจที่จะทำงานให้แก่องค์กรนี้ต่อไป

จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี มีอะไรบ้างว่ามีปัจจัยใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผลการวิจัยที่ได้สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานีที่ดี และสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางปรับปรุงพัฒนาองค์กร และผู้สนใจการศึกษาวิจัยในครั้งนี้อาจนำไปพัฒนาและใช้ประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งหน้าต่อไปต่อไป

2. วัตถุประสงค์การศึกษา

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี

3.กรอบแนวคิดในงานวิจัยในครั้งนี้

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี [2],[15],[16]

1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม
2. ด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต
4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น
5. ด้านสิทธิของพนักงาน
6. ด้านบูรณาการทางสังคม

ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี

4.วิธีการดำเนินงานวิจัย

4.1ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

4.1.1พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 67,466 คน [14]

4.1.2กลุ่มตัวอย่าง คือ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane [15] ที่ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี จำนวน 397 คน

4.2เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม ใช้ในการสอบถาม พนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งหมด 397 คน โดยผู้ตอบแบบสอบถามเลือกตอบข้อใดข้อหนึ่ง ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานีประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และแผนกงาน

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระดี่ เขตจังหวัดปทุมธานี มี 6 ด้าน

ตอนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

4.3การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ

4.3.1ศึกษาข้อมูลจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้เป็นแนวทางในการตั้งวัตถุประสงค์ของการวิจัย การกำหนดกรอบเนื้อหาของแบบสอบถาม

4.3.2จัดทำแบบร่างแบบสอบถาม นำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา และแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.3.3ข้อคำถามของแบบสอบถามได้ประยุกต์จากงานวิจัยในอดีต

4.3.4นำแบบสอบถามให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรง ตรวจสอบความครอบคลุม ความสอดคล้องกับหัวข้องานวิจัย และวัตถุประสงค์ของการวิจัย แล้วนำกลับมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

4.3.5นำแบบสอบถามที่ผ่านการแก้ไขปรับปรุง จากอาจารย์และผู้ทรงคุณวุฒิ ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีความคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างของงานวิจัย จำนวน 30 คน ได้แก่ กลุ่มแผนกจัดซื้อ คลังสินค้า และกลุ่มงานช่างเทคนิค เป็นต้น

4.3.6นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องจากผู้ทรงคุณวุฒิไปจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจริงในขั้นตอนต่อไป

4.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

4.4.1ดำเนินการจัดทำแบบสอบถามที่มีจำนวนเท่ากับกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ 397 คน

4.4.2ขอหนังสือจากมหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือในการเก็บข้อมูล

4.4.3แนะนำตัวและชี้วัตถุประสงค์ พร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลและแจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 397 คน ทำแบบสอบถามคนละ 1 ชุด

4.4.4นำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบครบตามจำนวน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามเพื่อเตรียมความพร้อมในการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป

5.ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 247 คน (ร้อยละ 62.22) อายุ 31-40 ปี จำนวน 256 คน (ร้อยละ 64.48) สถานภาพ สมรส จำนวน 232 คน (ร้อยละ 58.44) ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี จำนวน 229 คน (ร้อยละ 57.68) เงินเดือนเฉลี่ย 15,001 – 25,000 บาท จำนวน 217 คน (ร้อยละ 54.66) ประสบการณ์ทำงาน 5 – 10 ปี จำนวน 205 คน (ร้อยละ 51.64) และแผนกงาน Support จำนวน 163 คน (ร้อยละ 41.06)

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 6 ด้าน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 6 ด้าน โดยรวม

| ความรู้ความสามารถ | \bar{X} | S.D. | ระดับความคิดเห็น |
|---|-----------|------|------------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม | 4.49 | 0.36 | มาก |
| 2. ด้านสภาพร่างกายและความปลอดภัย | 4.48 | 0.37 | มาก |
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต | 4.53 | 0.35 | มาก |
| 4. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้อื่น | 4.52 | 0.36 | มาก |
| 5. ด้านสิทธิของพนักงาน | 4.49 | 0.31 | มาก |
| 6. ด้านบูรณาการทางสังคม | 4.43 | 0.31 | มาก |
| โดยรวม | 4.49 | 0.21 | มาก |

ตอนที่ 3 การวิเคราะห์ปัจจัยเพื่อให้ทราบถึงตัวแปรที่สำคัญของปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระบือ เขตจังหวัดปทุมธานี โดยนำข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมมาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ สถิติที่ใช้คือ การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) ด้วยสถิติ Factor Analysis โดยวิธี Principal-Component Analysis (PC) และใช้วิธีการหมุนแกนออร์โธโกนอลแบบวาริมแมกซ์ (Varimax Orthogonal)

เพื่อสกัดตัวแปรที่ไม่สำคัญออกไป โดยพิจารณาน้ำหนักของตัวแปรในปัจจัย ถ้าตัวแปรใดมีน้ำหนักในปัจจัยต่ำกว่า .30 จะตัดตัวแปรนั้นออกไป

การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระบือ เขตจังหวัดปทุมธานี จำนวนทั้งหมด 30 ประเด็น โดยกำหนดตัวแปรใหม่ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ตารางการจัดกลุ่มปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรม บางกระเจ็ด เขตจังหวัด ปทุมธานี

| กลุ่มปัจจัย | Factor loading |
|--|----------------|
| ปัจจัยที่ 1 ด้านตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย | |
| X13 งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว | 0.711 |
| X12 มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง | 0.702 |
| X14 สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น | 0.517 |
| X11 รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย | 0.365 |
| ปัจจัยที่ 2 ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานและค่าจ้างที่ได้รับ | |
| X3 มีความพึงพอใจที่ได้รับเงินโบนัสหรือค่าจ้างอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน | 0.826 |
| X2 ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ | 0.753 |
| X4 ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 0.501 |
| X1 มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน | 0.324 |
| ปัจจัยที่ 3 ด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน | |
| X10 สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน | 0.756 |
| X9 สถานที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี | 0.698 |
| X11 รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย | 0.681 |
| X8 สุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้งขณะทำงาน | 0.324 |
| ปัจจัยที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น | |
| X15 ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง | 0.667 |
| X16 ท่านรู้สึกว่าเป็นส่วนรวมงานสิ่งแวดล้อมเป็นเหมือนครอบครัว | 0.621 |
| X17 ท่านรู้สึกว่าจะได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน | 0.447 |
| X14 สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น | 0.422 |
| X24 สถานที่ทำงานเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน | 0.328 |
| X30 สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่มีอคติต่อกัน | 0.309 |
| ปัจจัยที่ 5 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน | |
| X7 สถานที่ในการทำงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ | 0.708 |
| X8 สุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง ขณะทำงาน | 0.526 |
| X30 สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่มีอคติต่อกัน | 0.456 |
| X22 มีอิสระในการออกความคิดเห็นและอิสระในการทำงาน | 0.372 |
| ปัจจัยที่ 6 ด้านสิทธิและความเท่าเทียมขณะปฏิบัติงาน | |
| X29 สถานที่ทำงานไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน | 0.663 |
| X23 มีสิทธิได้รับการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย | 0.568 |
| X27 ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา | 0.469 |
| X25 ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน | 0.441 |

ตารางที่ 2 (ต่อ)

| กลุ่มปัจจัย | Factor loading |
|---|----------------|
| ปัจจัยที่ 7 ด้านความเป็นธรรมและสิ่งแวดล้อม | |
| X5 ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน | 0.744 |
| X6 สภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่เสียงดังจนเกินไป | 0.588 |
| ปัจจัยที่ 8 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร | |
| X18 ท่านรู้สึกว่าเป็นเพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ | 0.809 |
| X19 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา | 0.436 |
| X4 ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน | 0.306 |
| ปัจจัยที่ 9 ด้านการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร | |
| X26 บรรยากาศในการทำงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความสุข เป็นมิตร | 0.714 |
| X19 ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา | 0.496 |
| X20 สามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ | 0.322 |
| ปัจจัยที่ 10 ด้านความเสมอภาคของบุคคล | |
| X21 ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมในเรื่องการปฏิบัติงาน | 0.673 |
| X28 สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ เชื้อชาติ | 0.454 |
| X25 ได้รับความเสมอภาคและความยุติธรรมในการทำงาน | 0.438 |
| ปัจจัยที่ 11 ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน | |
| X24 สถานที่ทำงานเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน | 0.618 |

6.สรุปผล

จากตัวแปร 30 ตัว พบว่า สามารถสกัดปัจจัยได้เป็น 11 องค์ประกอบ มีค่าความแปรปรวน ร้อยละ 56.504 ของค่าความแปรปรวนทั้งหมด หลังจากนั้นทำการหมุนแกนเพื่อที่จะสามารถจัดตัวแปร X's ให้แก่ปัจจัยต่าง ๆ ได้ถูกต้อง โดยใช้วิธีหมุนแกนแบบ Orthogonal Rotation ด้วยวิธี Varimax เมื่อพิจารณา ค่า loading ต่อจำนวนกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 397 ราย ดังนั้นจึงนำค่า Factor loading ตั้งแต่ 0.30 ขึ้นไป ใช้เป็นเกณฑ์พิจารณาให้เป็นปัจจัยที่สำคัญได้จำนวน 11 ปัจจัย และทำการตั้งชื่อให้แต่ละด้านโดยมีความหมายสอดคล้องกับโครงสร้างขององค์ประกอบ ดังต่อไปนี้

1) ด้านตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย 2) ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานและค่าจ้างที่ได้รับ 3) ด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน 4) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 5) ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน 6) ด้านสิทธิและความเท่าเทียมขณะปฏิบัติงาน 7) ด้านความเป็นธรรมและสิ่งแวดล้อม 8) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร 9) ด้านการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร 10) ด้านความเสมอภาคของบุคคล 11) ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน

7.อภิปรายผล

7.1 ปัจจัยที่ 1 ด้านตำแหน่งงานเหมาะสมกับค่าใช้จ่าย งานที่ได้รับมอบหมายสามารถสร้างรายได้ให้แก่ครอบครัว มีโอกาสในการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น และ รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย เนื่องจาก มีความคิดเห็นว่ารระดับหน้าที่ความรับผิดชอบมีความยากง่ายแตกต่างกัน มีความรับผิดชอบทางสังคมแตกต่างกัน ดังนั้นความรับผิดชอบที่ไม่เหมือนกันควรได้รับเงินเดือนที่แตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของงานที่ปฏิบัติ ทำให้เกิดความรู้สึกว่าบุคคลแต่ละคนมีความสำคัญต่อองค์กร [4]

7.2 ปัจจัยที่ 2 ด้านความพึงพอใจที่มีต่องานและค่าจ้างที่ได้รับ มีความพึงพอใจที่ได้รับเงินโบนัสหรือค่าจ้างอื่น นอกเหนือจากเงินเดือน ค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน และ มีความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับในปัจจุบัน เนื่องจาก การได้รับค่าจ้างที่เพียงพอทำให้มีความพึงพอใจ มีกำลังในการดำรงชีวิตประจำวัน สามารถเลี้ยงดูครอบครัวและตอบสนองต่อความต้องการของตนเองได้ [5]

7.3 ปัจจัยที่ 3 ด้านสุขอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน สถานที่ทำงานมีระบบความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน สถานที่ทำงานมีกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ตรวจสอบสุขภาพประจำปี

รายได้ที่ได้รับเพียงพอกับรายจ่าย และสุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้งขณะทำงาน เนื่องจาก พนักงานมีความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัย สภาพการทำงานที่ไม่เสี่ยงอันตรายที่สถานประกอบการสามารถป้องกันได้ ทำให้พนักงานเกิดความสบายใจ ทำให้รู้สึกที่พนักงานมีความสำคัญกับองค์กรขณะปฏิบัติงานนั้น [1]

7.4 ปัจจัยที่ 4 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ตำแหน่งงานในปัจจุบันมีความมั่นคง ท่านรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานสิ่งแวดล้อมเป็นเหมือนครอบครัว ท่านรู้สึกที่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สถานที่ทำงานมีการสนับสนุนเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้พนักงานมีศักยภาพที่สูงขึ้น สถานที่ทำงานเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน และ สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่มีอคติต่อกัน เนื่องจากการทำงานร่วมกับผู้อื่นโดยไม่มี ความขัดแย้งซึ่งกันและกันทำให้เกิดความสุขในการทำงาน ทำให้บรรยากาศในการทำงานที่ดี ส่งผลต่อสุขภาพจิตที่ดีของพนักงาน [6]

7.5 ปัจจัยที่ 5 ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน สถานที่ในการทำงานมีมาตรการป้องกันอุบัติเหตุ สุขภาพร่างกาย สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่เจ็บป่วยบ่อยครั้ง ขณะทำงาน สิ่งแวดล้อมในการทำงานไม่มีอคติต่อกัน และมีอิสระในการออกความคิดเห็นและอิสระในการทำงาน เนื่องจาก พนักงานเห็นว่า การทำงานที่มีประสิทธิภาพส่วนหนึ่งเป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี สภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยแต่หากไม่มีความรู้พอที่จะปฏิบัติงานได้ ก็ทำให้งานนั้นไม่ประสบความสำเร็จ อาจเกิดจาก คน เสี่ยงที่ดิ่งเกินไป หรือกลืนรบกวน หรือผู้บังคับบัญชาที่ไม่มีความสัมพันธ์ที่ดี อาจจะทำให้การปฏิบัติงานนั้นขาดความเป็นอิสระได้ [7]

7.6 ปัจจัยที่ 6 ด้านสิทธิและความเท่าเทียมขณะปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานไม่ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีสิทธิได้รับการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา และได้รับความเสมอภาคและคุณธรรมในการทำงาน เนื่องจาก สิทธิและความเท่าเทียมหรือเสรีภาพของบุคคลมีความสำคัญ และมีผลตามพระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มีสิทธิในการทำงานที่เป็นอิสระ หรือมีสิทธิในด้านอื่น ๆ อาทิเช่น การลาประเภทต่าง ๆ การเท่าเทียมในการรับค่าจ้างและผลประโยชน์ การมีสิทธิฝึกอบรมในการพัฒนาความรู้ และมีสิทธิในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย [8]

7.7 ปัจจัยที่ 7 ด้านความเป็นธรรมและสิ่งแวดล้อม ได้รับค่าตอบแทนที่เป็นธรรมเมื่อเทียบกับเพื่อนร่วมงานในลักษณะเดียวกัน และ สภาพแวดล้อมที่ดีมีความเหมาะสม อากาศถ่ายเทสะดวก ไม่เสียงดังจนเกินไป เนื่องจาก สิ่งแวดล้อมมีผลต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจาก มนุษย์ทุกคนล้วนแล้วแต่ต้องการความเป็นธรรมและความสงบสุขในชีวิตและทรัพย์สิน การไม่เกิดปัญหาในด้านการละเมิดสิทธิส่วนบุคคลเป็นสิ่งสำคัญ การได้รับความยุติธรรมหากเกิดการทวงถามผิดพลาด เป็นสิ่งสำคัญที่

ช่วยให้สามารถทำงานในองค์กรต่อไปได้ ส่งผลที่ดีต่อไปในอนาคต [9]

7.8 ปัจจัยที่ 8 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร ท่านรู้สึกที่เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือ ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากการได้รับการส่งเสริมจากเพื่อนร่วมงาน จากผู้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานต่าง ๆ ทำให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์ หรือการสนับสนุนจากองค์กรให้พนักงานศึกษาหาความรู้ หาประสบการณ์ใหม่ ๆ มาเพื่อใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงาน อันจะทำให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานให้กับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ พนักงานในนิคมอุตสาหกรรมจึงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการสนับสนุนจากองค์กรดังกล่าว [10]

7.9 ปัจจัยที่ 9 ด้านการทำกิจกรรมร่วมกับองค์กร บรรยากาศในการทำงานให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความสุข เป็นมิตร ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา และสามารถเข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ เนื่องจากกิจกรรมในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ต้องมีการประสานงานในแต่ละฝ่าย หรือสร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดผลดีต่อการทำงานในอนาคต รวมถึงการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้เราทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข [11]

7.10 ปัจจัยที่ 10 ด้านความเสมอภาคของบุคคล ได้รับความเสมอภาคเท่าเทียมในเรื่องการปฏิบัติงาน สถานที่ทำงานไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ เชื้อชาติ และ ได้รับความเสมอภาคและคุณธรรมในการทำงาน เนื่องจาก การมีความเท่าเทียมเป็นประชาธิปไตยทำให้การใช้ชีวิตเป็นมาตรฐานเดียวกัน สามารถออกความคิดเห็นได้อย่างเปิดเผย ทำให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน และมีผลดีทางจิตใจ [12]

7.11 ปัจจัยที่ 11 ด้านการเคารพซึ่งกันและกัน สถานที่ทำงานเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัวของพนักงาน เนื่องจาก งานกับชีวิตส่วนตัวเป็นสิ่งสำคัญที่ดำเนินไปด้วยกันส่งผลต่อการมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อผู้บังคับบัญชา หากทุกฝ่ายให้เกียรติซึ่งกันและกัน มีความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ก็จะทำให้พนักงาน ความทุ่มเทในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ และปฏิบัติงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข [13]

งานวิจัยในครั้งนี้ แสดงให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในตำแหน่งต่าง ๆ ซึ่งมีความคล้ายกับงานวิจัยอื่น ซึ่งปัจจัยเหล่านี้เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิต หรือเป็นความต้องการของมนุษย์ ซึ่งผลการวิจัยไม่แตกต่างกัน ทำให้ทราบว่าปัจจุบันยังไม่มีปัจจัยใหม่ ๆ ที่เข้ามา มีอิทธิพลในการดำรงชีวิตของมนุษย์

8. ข้อเสนอแนะ

8.1 ข้อเสนอแนะของการวิจัยในครั้งนี้

8.1.1 ด้านค่าตอบแทน หรือรายได้ของพนักงานในแผนกต่าง ๆ ควรมีการปรับเงินเดือน ปรับสวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน

8.1.2 การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติเป็นสิ่งที่ต้องคิด ทุกองค์กร หน่วยงานทุกหน่วยงานควรปฏิบัติ เนื่องจากสามารถทำให้งานขององค์กรนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8.1.3 ความเสมอภาคเท่าเทียมกันเป็นสิ่งสำคัญในสมัยปัจจุบันเพื่อความยุติธรรมของความเป็นมนุษย์ ดังนั้นจึงควรมีการศึกษาปัจจัยเหล่านี้ให้เพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นส่วนช่วยให้เกิดความเสมอภาคกันของพนักงานในองค์กรต่าง ๆ

8.2 ข้อเสนอแนะสำหรับวิจัยครั้งต่อไป

ควรศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท หรือธุรกิจอื่น ๆ ร่วมด้วย และเปรียบเทียบ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน และประสบการณ์การทำงาน เพื่อให้เกิดความชัดเจนของงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] เอกลักษณ์ ชุมภูชัย, “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานอยู่ภายในการดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์สาขาลำพูน)”, ค้นคว้าอิสระ, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2561.
- [2] ธงชัย รุ่งขาว, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยบูรพา”, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2561.
- [3] อาริยา การดี, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1”, วิทยานิพนธ์, หลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2562.
- [4] พิรัญญา นิลพันธ์, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช”, สารนิพนธ์, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่, 2561.
- [5] รสสุคนธ์ ภู่น้อย และคณะ, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี”, วารสารวิจัยและพัฒนา, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต, 2561, ปีที่ 13 ฉบับที่ 44.
- [6] วิศรุต เปี่ยมศิริ, “คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานบริษัทเอ็นวายฟุตส์ จังหวัดนครปฐม”, วิทยานิพนธ์, หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2557.
- [7] ธนชฤดี ป้องกันภัย, 2557, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการเคหะแห่งชาติ : กรณีศึกษาพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในสำนักงานใหญ่”, วิทยานิพนธ์, หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- [8] วรณภา ลือภิตินันท์, “คุณภาพชีวิตและสภาพการทำงานของแรงงานรับเหมาช่วงในนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก”, วารสารวิชาการสังคมศาสตร์เครือข่ายวิจัยประชาชน, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2564, ปีที่ 3 ฉบับที่ 3.
- [9] พิศโสภา ทีฆาวงค์, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่, วิทยานิพนธ์”, หลักสูตรสาขารัฐศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่, 2560.
- [10] รัตนาภรณ์ บุญมี, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลตำบลนาดี”, งานนิพนธ์, สาขาวิชาการเมืองการปกครอง, คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา, 2558.
- [11] ทศนีย์ ชาติไทย, “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต”, รายงานวิจัย, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, 2559.
- [12] วณิชภัทร ม่วงคำ, “คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษาเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัยมูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี”, สารนิพนธ์, สาขาวิชาการบริหารจัดการองค์การ, คณะศิลปศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกริก, 2559.
- [13] เฉลิมขวัญ เมฆสุข และคณะ, “ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามพิตติ้งส์ จำกัด”, วารสารธุรกิจปริทัศน์, มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2560, ปีที่ 9 ฉบับที่ 1.
- [14] สำนักงานนิคมอุตสาหกรรมบางกระดี, ข้อมูลพนักงาน, งานบริหารงานบุคคล, 2564.
- [15] ปัจจัยญา ปุัสัญจร, “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด”, ค้นคว้าอิสระ, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยแม่โจ้, 2559.
- [16] ขจรศักดิ์ สุขเปรม, “คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรอนามัย”, รายงานการวิจัย, กรมอนามัย, 2565.
- [17] Taro Yamane, “Statistics: An Introduction to Analysis”, 2nd edition, New York: Harper & Row, 1967.