

## คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูป แห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

มาลา ชื่นอารมณ<sup>1</sup>, จุฑามาส ศรีชมภู<sup>2</sup> และ พัชรกานต์ นิมิตรศติกุล<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษาศาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม, นครปฐม

<sup>2</sup>อาจารย์ประจำหลักสูตรการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม,  
นครปฐม

\*ผู้รับผิดชอบบทความ: email aae@webmail.npru.ac.th

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร 2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 134 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 101 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ผ่านการประเมินค่าความตรงด้านเนื้อหาและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X}=3.92$ ) ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.89$ ) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=3.88$ ) ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.88$ ) และด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\bar{X}=3.85$ ) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกันไป มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สรุปเป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นปัจจัยด้านเพศ อายุ ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ย ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน อุตสาหกรรมอาหาร พนักงานบริษัท

## Quality of Work Life of Employees in a delicatessen company, Samut Sakhon Province

Mala Chuenarron<sup>1</sup>, Jutamat Srichompu<sup>2</sup> and Patcharakan Nimitsadikul<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup>Student Faculty of Management Science (Human Resource Management)

Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom.

<sup>2</sup>Lecturer Faculty of Management Science (General Management).

Nakhon Pathom Rajabhat University, Nakhon Pathom.

\*corresponding author: email aae@npru.ac.th

### Abstract

The objectives of this research were; 1) to study the level of quality of work life of employees in a delicatessen company, Samut Songkhram Province. 2) to compare the quality of work life of employees in a delicatessen company, Samut Songkhram Province, classified by personal factors. This study was quantitative research. The study population was 134 employees in a delicatessen company, Samut Songkhram Province. The sample size of 101 people using the stratified sampling method. The research tools used to collect data were questionnaires that were evaluated for content validity and questionnaire validity. The data were analyzed by percentage, mean, standard deviation, T-test, one-way anova, and Least – Significant Different.

The results of the study found that the quality of work life level of employees in a delicatessen company, Samut Songkhram Province, overall was at a high level ( $\bar{X}$  =3.88). When considering each aspect, all aspects were at a high level as follows; safe and healthy environment ( $\bar{X}$  =3.92), relationship and job security ( $\bar{X}$  =3.89), fair and adequate compensation ( $\bar{X}$  =3.88), development opportunities and capability using ( $\bar{X}$  =3.88), and social relations ( $\bar{X}$  =3.85). The comparison of the quality of work life, found that the employees who have different educational level and work experience, had different satisfaction to the quality of life significantly based on the hypothesis. The employees' personal factors as gender, age, work department, and average income were not based on the hypothesis.

**Keywords:** Quality of Life, Delicatessen Company, Employees

### 1. บทนำ

สถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ตั้งแต่ต้นปี 2563 ส่งผลให้เศรษฐกิจโลกเผชิญภาวะวิกฤตครั้งรุนแรงอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ประเทศไทยสามารถรับมือกับการระบาดรอบแรกได้เป็นอย่างดี แต่การระบาดระลอกใหม่ที่มีความเสี่ยงและรุนแรงมากยิ่งขึ้น เศรษฐกิจไทยจึงค่อนข้างได้รับผลกระทบอย่างหนัก เนื่องจากรายได้ส่วนหนึ่งมาจากจากนักท่องเที่ยวต่างชาติ

อีกยังเผชิญปัญหาภาวะชะงักของภาคการผลิต (Supply disruption) ทั้งภายในและภายนอกประเทศ ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวกับการเปลี่ยนแปลง และให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์หรือบุคลากรที่เป็นส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนธุรกิจให้อยู่รอดในรูปแบบวิถีชีวิตปกติใหม่ (New Normal) ซึ่งการดำเนินธุรกิจต้องดำเนินไปพร้อมกับการรับมือกับสถานการณ์โรคโควิด-19 จึงมีการรูปแบบการทำงานจากที่บ้าน (Work Form Home) เกิดการปรับตัวในการเทคโนโลยีดิจิทัลในการทำงาน

แต่สถานการณ์ในภาคอุตสาหกรรมอาหารไม่ได้รับผลกระทบตามสถานการณ์โรคโควิด-19 ซึ่งจากข้อมูลจากศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน พบว่า ดัชนีผลผลิตผลิตภัณฑ์อาหารเฉลี่ย 9 เดือนแรกของปี 2563 อยู่ที่ระดับ 103.40 ขยายตัวร้อยละ 1.35 ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผลมาจากผู้บริโภคต้องการกักตุนอาหารเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้ความต้องการผลิตภัณฑ์อาหารสำเร็จรูป อาหารกึ่งสำเร็จรูปอาหารที่เก็บรักษาได้นานขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงเป็นแนวโน้มที่ดีสำหรับอุตสาหกรรมอาหารสำเร็จรูป (ศูนย์วิจัยธนาคารออมสิน, 2563: ออนไลน์) ทำให้ในภาคอุตสาหกรรมการผลิตอาหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พนักงานในภาคการผลิตต้องเร่งผลิตเพื่อให้เพียงพอกับความต้องการของผู้บริโภค ซึ่งพนักงานกลุ่มดังกล่าว ไม่สามารถทำงานจากที่บ้านได้ ดังนั้น ผู้บริหารและนักทรัพยากรมนุษย์จึงต้องดูแลคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างเข้มงวดกว่าเดิม ซึ่งตามนโยบายเดิมของนักบริหารทรัพยากรมนุษย์ก็ได้ดำเนินตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) ที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ให้คนทำงานในประเทศมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุข มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะมนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานในองค์กรต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน ดังนั้น หากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข ปลอดภัยในการทำงาน โดยจะส่งผลดีต่อบุคลากรและองค์กร (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน), 2562: ออนไลน์)

นอกจากนี้ ยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Richard E. Walton. 1973: 20-23)

ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน โดยเฉพาะในช่วงสถานการณ์โรคโควิด-19 นี้ ที่องค์กรจะต้องให้ความสนใจและดูแลบุคลากรในองค์กรเป็นพิเศษกว่าเดิม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ซึ่งจะเป็นประโยชน์กับองค์กรในการหาแนวทางการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้มีประสิทธิภาพเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

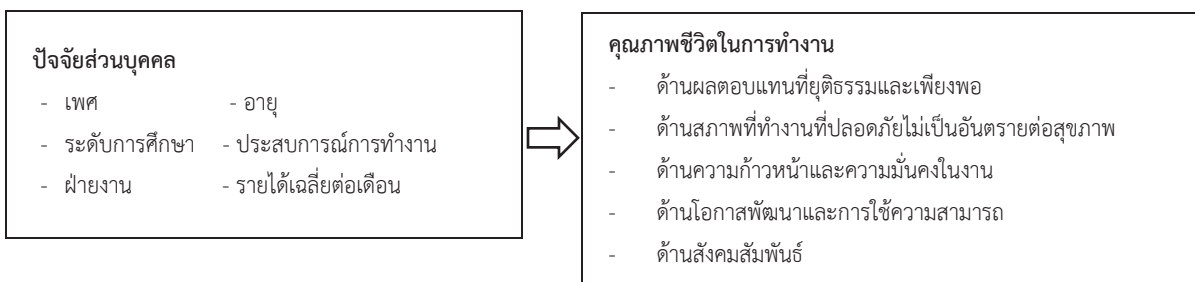
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

### 3. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสงคราม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝายงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน แตกต่างกันทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

### 4. กรอบแนวคิด



### 5. การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การทบทวนวรรณกรรม ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยประยุกต์ใช้แนวคิดของ Richard E. Walton (1973) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้น โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Richard E. Walton. 1973: 20-23) ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทของบริษัทกรณีศึกษา ดังนี้ 1) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ 3) ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน 4) ด้านโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ 5) ด้านสังคมสัมพันธ์

การวิจัยที่เกี่ยวข้อง พรพิตรา ธรรมชาติ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก วิวัฒน์ นีซัง (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทศพร จิรกิจวิบูลย์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ ด้านระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน

### 6. วิธีการดำเนินการวิจัย

**6.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง** ประชากร คือ พนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำนวน 134 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ คือ พนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากการใช้สูตรของ Taro Yamane (Yamane, 1967) โดยกำหนดที่ ระดับความเชื่อมั่นเท่ากับ 95 % ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 101 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างชั้นภูมิ

**ตารางที่ 1** จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำแนกฝายงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

แผนกงาน	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
ฝายบุคคล	17	13
ฝายคลังสินค้าและส่งออก	55	41

แผนกงาน	จำนวนพนักงาน	กลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายควบคุมคุณภาพ	57	43
ฝ่ายความปลอดภัย	5	4
รวม	134	101

**6.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย** เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยแบ่งออกเป็น 2 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเป็นคำถามปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ย และส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำนวน 20 ข้อ โดยเป็นคำถามปลายปิดคำตอบที่ให้เลือกตอบมีลักษณะเป็นมาตราวัด 5 ระดับ

**6.3 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ** ในการทดสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ได้นำเอาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมาตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) และความเชื่อมั่น (Reliability) ดังนี้

6.3.1 นำแบบสอบถามที่ได้ออกแบบให้ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสถิติ จำนวน 3 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงของวัตถุประสงค์ เนื้อหาและภาษาที่ใช้ หลังจากนั้นนำข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาปรับปรุงเนื้อหาของคำถามแต่ละข้อของแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมตรงตามวัตถุประสงค์ของคำถามวิจัย โดยมีดัชนีความสอดคล้อง (IOC) อยู่ระหว่าง 0.67-1.00

6.3.2 การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น โดยคณะผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจจากผู้เชี่ยวชาญไปทำการทดสอบกับกลุ่มคล้ายตัวอย่าง จำนวน 30 ราย แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่นโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เพื่อดูความเชื่อมั่นว่าอยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือไม่ โดยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาคของตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีค่าเท่ากับ 0.822 จากการทดสอบคุณภาพเครื่องมือในการเก็บข้อมูลนั้นผ่านเกณฑ์การทดสอบทั้ง 2 ข้อ

**6.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล** ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากปรับปรุงคุณภาพของแบบสอบถาม เก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจนครบตามจำนวน 101 ราย

**6.5 ระยะเวลาในการเก็บข้อมูล** ระยะเวลาในการเก็บข้อมูลในช่วงเดือนธันวาคม 2563 - เมษายน 2564

**6.6 การวิเคราะห์ข้อมูล** ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการหาความถี่และร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบสมมติฐานในการเปรียบเทียบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วยสถิติ t-test และ one way ANOVA

## 7. ผลการวิจัย

1. ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 64.40 ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 62.40 ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 35.60 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานประมาณ 1 - 2 ปี คิดเป็นร้อยละ 47.50 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ฝ่ายควบคุมคุณภาพ คิดเป็นร้อยละ 42.57 และส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยประมาณ 9,000 - 12,000 บาท/เดือน คิดเป็นร้อยละ 48.50 และระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร สรุปได้ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าสถิติ		ระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงาน
	$\bar{X}$	S.D.	
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	3.88	.485	มาก
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	3.92	.513	มาก
ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน	3.89	.520	มาก
ด้านโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ	3.88	.510	มาก
ด้านสังคมสัมพันธ์	3.85	.492	มาก
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.88</b>	<b>.413</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 2 พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}$ =3.88) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X}$ =3.92) ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}$ =3.89) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}$ =3.88) ด้านโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ ( $\bar{X}$ =3.88) และด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\bar{X}$ =3.85)

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล เพื่อทดสอบสมมติฐาน สรุปผลได้ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าสถิติ t

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	เพศ	
	t	Sig
ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	1.221	.227
ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ	.942	.348
ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน	.267	.790
ด้านโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ	.751	.455
ด้านสังคมสัมพันธ์	2.531	.013
<b>ภาพรวม</b>	<b>1.387</b>	<b>.168</b>

\*ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

จากตารางที่ 3 พบว่า เพศของพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ไม่เป็นไปตามสมมติฐานทั้งในภาพรวมและรายด้าน ยกเว้นด้านสังคมสัมพันธ์

ตารางที่ 4 ค่าสถิติ one way ANOVA

คุณภาพชีวิตในการ ทำงาน	ด้านผลตอบแทนฯ		ด้านสภาพที่ทำงาน		ด้านความสัมพันธ์		ด้านโอกาสพัฒนา		ด้านสังคมฯ		ภาพรวม	
	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig	F	Sig
อายุ	.907	.463	.371	.829	.566	.688	1.287	.281	.766	.544	.777	.543
ระดับการศึกษา	3.353	.022	3.090	.031	2.084	.107	1.911	.133	3.264	.025	3.891	.011
ประสบการณ์การทำงาน	4.347	.003	2.768	.032	2.171	.078	.586	.673	2.498	.048	2.931	.025
ฝ่ายงาน	.334	.081	.489	.690	.995	.399	1.162	.328	1.542	.209	.415	.742
รายได้เฉลี่ย	1.372	.256	.890	.449	.914	.437	.935	.427	1.867	.140	1.517	.215



จากตารางที่ 4 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติสรุปเป็นไปตามสมมติฐาน ยกเว้นปัจจัยอายุ ฝ่ายงาน และรายได้เฉลี่ย ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน สรุปความแตกต่างได้ดังตารางที่ 4

## 8. อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X}=3.92$ ) ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.89$ ) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=3.88$ ) ด้านโอกาสพัฒนาและใช้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.88$ ) และด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\bar{X}=3.85$ ) สอดคล้องกับงานวิจัยของ พรพิศรา ธรรมชาติ (2560) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์ ผลการวิจัย พบว่า มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและการพัฒนาในหน้าที่การงาน ด้านผลตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับแนวคิดของ Richard E. Walton ที่นำเสนอเกี่ยวกับการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี 8 ประการ คือ 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ 2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม และ 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Richard E. Walton, 1973: 20-23) หากพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น ก็อาจส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานที่ดีขึ้นเช่นกัน

ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ ด้านระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นีซัง (2555) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการวิจัยพบว่า ประสบการณ์ทำงาน และระดับการศึกษา แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และสอดคล้องกับทศพร จิรกวีบูลย์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านระดับการศึกษา และอายุการทำงานที่ต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่ต่างกัน ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ รายได้เฉลี่ยของพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของวิวัฒน์ นีซัง (2555) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์ ผลการวิจัย เพศ รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

9.1.1 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.88$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้ ด้านสภาพที่

ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ( $\bar{X}=3.92$ ) ด้านความสัมพันธ์และความมั่นคงในงาน ( $\bar{X}=3.89$ ) ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ( $\bar{X}=3.88$ ) ด้านโอกาสพัฒนาและการใช้ความสามารถ ( $\bar{X}=3.88$ ) และด้านสังคมสัมพันธ์ ( $\bar{X}=3.85$ ) แสดงให้เห็นถึง พนักงานบางส่วนยังต้องการได้รับปัจจัยที่จะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานดียิ่งขึ้น ซึ่งสิ่งตอบแทนที่องค์กรมอบให้ ทั้งในรูปของตัวเงินและไม่ใชตัวเงิน อาจยังไม่สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ในด้านของโรคโควิด-19 ที่ส่งผลกระทบต่อการค้าทางซีพของประชาชน หากองค์กรมีการพิจารณาสวัสดิการอื่น ๆ ให้เพิ่มอีก ก็อาจทำให้พนักงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น ซึ่งอาจส่งผลให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

9.1.2 จากผลการวิจัย พบว่า ระดับการศึกษาของพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐาน อธิบายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี รองลงมาเป็นระดับมัธยมศึกษาปีที่ 6 หรือปวช. ซึ่งระดับการศึกษาที่แตกต่างกันอาจส่งผลถึงงานที่ได้รับมอบหมายแตกต่างกันตามความรู้ความสามารถ จึงอาจส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ด้านประสบการณ์การทำงานของพนักงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เป็นไปตามสมมุติฐาน อธิบายได้ว่า เมื่อพนักงานเข้าไปทำงานในองค์กรแล้ว ระยะเวลาการทำงานที่นานขึ้น อาจจะมีโอกาสได้เรียนรู้และเข้าใจองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงอาจเป็นปัจจัยหนึ่งที่ส่งผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน ส่วนปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ เพศ อายุ ฝ่ายงาน รายได้เฉลี่ยแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แสดงให้เห็นว่า พนักงานส่วนใหญ่มีความเข้าใจต่อองค์กร เข้าใจสถานการณ์โรคโควิด-19 และเข้าใจถึงวัฒนธรรมขององค์กร จึงมีความคิดเห็นด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

## 9.2 ข้อเสนอแนะในงานวิจัยครั้งต่อไป

9.2.1 ผู้ที่สนใจสามารถนำแนวคิดจากงานวิจัยครั้งนี้ไปประยุกต์ใช้ด้วยการเปลี่ยนตัวแปรอิสระอื่น ๆ เช่น ความจงรักภักดีต่อองค์กร ว่าส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรหรือไม่

9.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะเดียวกัน หรือขนาดใกล้เคียงกัน ว่ามีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสอดคล้องกันหรือแตกต่างกันจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรผลิตอาหารสำเร็จรูปแห่งหนึ่งในจังหวัดสมุทรสาคร

## 10. เอกสารอ้างอิง

- ทศพร จิริกิจวิบูลย์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ นีซัง. (2555). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ห้างหุ้นส่วนจำกัด ซี.บี. เพนท์. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ศุภณีย์ วิจัยธนาคารออมสิน. (2563). **อุตสาหกรรมอาหารและเครื่องดื่ม**. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564, จาก [https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2021/01/IN\\_food\\_12\\_63.pdf](https://www.gsbresearch.or.th/wp-content/uploads/2021/01/IN_food_12_63.pdf)
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)**. สืบค้นเมื่อ 5 เมษายน 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>
- Yamane,T. (1967). **Statistic: An introductory analysis**. (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Walton, Richard E. (1973). Quality of Working Life: What is it?. **Sloan Management Review**, 4 (7), 20-23.