



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยยา ปุสัณจร

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้

พ.ศ. 2559

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยแม่โจ้

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยญา ปุสัณจร

รายงานการค้นคว้าอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้เป็นส่วนหนึ่งของความสมบูรณ์ของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
สาขาวิชาบริหารธุรกิจ

พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก

สุขะ น.ร.อ.อ.อ.อ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 21 เดือน ๓๑ พ.ศ. 25๕9

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

A. ๗/๗

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อายุส หยุเย็น)

วันที่ 21 เดือน ๓๑ พ.ศ. 25๕๙

อาจารย์ที่ปรึกษาร่วม

๗

(อาจารย์ ดร.กัญญพัสวีย์ กล่อมธงเจริญ)

วันที่ 21 เดือน ๓๑ พ.ศ. 25๕๙

ประธานอาจารย์ประจำหลักสูตร

สุขะ น.ร.อ.อ.อ.

(รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ)

วันที่ 21 เดือน ๓๑ พ.ศ. 25๕๙

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว

๗

(รองศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ เม่งอำพัน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 25 เดือน ๓.๕ พ.ศ. 255๙

ชื่อเรื่อง	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด
ชื่อผู้เขียน	นางสาวปัจจุญา ปุสญธร
ชื่อปริญญา	บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก	รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำนวน 68 ราย ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

ผลการศึกษาพบว่า บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต

Title Quality of Work Life of G-net Network Solution
Company Limited

Author Miss Patjaiya Pusanjon

Degree of Master of Business Administration in Business
Administration

Advisory Committee Chairperson Associate Professor Dr. Jongkolbordin Saengasaphaviriya

ABSTRACT

The objectives of this independent study were to explore a level of work life quality of employees at G-net Network Solution Company Limited. The study was based on the work life quality concept of Management System of Quality of Work Life (MS-QWL), Human Capacity Building Institute, Federation of Thai Industries. In collecting the data, this study used a questionnaire administered with 68 corporate employees. Obtained data were analyzed by using frequency, percentage, mean, and standard deviation.

Results of the study revealed that the employees at G-net Network Solution Company Limited had a high level of overall work life quality ($\bar{x} = 3.80$). In terms of factors that affected work life quality, they ranked social relationship, mind, body, spirituality and environment at a high level. However, they ranked career security at a moderate level.

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก รองศาสตราจารย์ ดร.จกมลดินทร์ แสงอาสภวิริยะ อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ที่ได้ให้คำแนะนำและข้อคิดเห็นต่างๆ รวมถึงการตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่อง จนการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อายุส หยุ่เย็น และ อาจารย์ ดร.กัญญพัทธ์ กล่อมธงเจริญ ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการการสอบการค้นคว้าแบบอิสระและให้คำแนะนำเป็นอย่างดี

ขอกราบขอบพระคุณ คณาจารย์คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ทุกท่าน ที่ได้ให้คำแนะนำอบรมสั่งสอน และให้ความช่วยเหลือด้านวิชาการ เพื่อให้การค้นคว้าอิสระนี้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น และขอขอบคุณ คุณกฤตภาณุ ศรีประภา เจ้าหน้าที่ประจำคณะบริหารธุรกิจ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการติดต่อประสานงานเป็นอย่างดีเสมอมา

ขอกราบขอบพระคุณ คุณภูษิต รุ่งสถาพร ประธานกรรมการบริษัท จี-เน็ตเน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ที่ได้อนุมัติให้ผู้ศึกษาทำการศึกษาในหัวข้อดังกล่าว ขอขอบคุณเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล บริษัท จี-เน็ตเน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมแบบสอบถามทั้งหมด พร้อมทั้งขอขอบคุณพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ทุกท่านที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถาม และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการศึกษาครั้งนี้

สุดท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ และครอบครัวที่สนับสนุนในสิ่งต่างๆ คอยห่วงใยดูแล ช่วยเหลือ ทั้งยังส่งเสริมและให้กำลังใจกันมาโดยตลอด และขอบคุณในความเอื้อเฟื้อของพี่น้องและเพื่อนทุกคน

ผู้ศึกษาหวังเป็นอย่างยิ่งว่าการค้นคว้าอิสระฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าหาความรู้เพื่อการศึกษาในระดับต่างๆ สำหรับผู้ที่สนใจต่อไป

ปัจจุณญา ปุสัณจร

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(3)
ABSTRACT	(4)
กิตติกรรมประกาศ	(5)
สารบัญ	(6)
สารบัญตาราง	(8)
สารบัญภาพ	(10)
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	4
นิยามศัพท์	4
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
กรอบแนวความคิดในการวิจัย	29
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
สถานที่ดำเนินการวิจัย	31
ข้อมูลและแหล่งข้อมูล	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา	34
บทที่ 4 ผลการศึกษา	35
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	35
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อ	
คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	39

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	46
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	47
สรุปผลการศึกษา	34
อภิปรายผล	49
ข้อเสนอแนะ	51
ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป	53
บรรณานุกรม	54
ภาคผนวก	59
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	60
ภาคผนวก ข ประวัติผู้วิจัย	68

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 แสดงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton	12
2 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL	14
3 เปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL	15
4 สรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	26
5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ	35
6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามอายุ	36
7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามสถานภาพ	36
8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา	36
9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย	37
10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	37
11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	38
12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	39
13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด	40

- 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด 41
- 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด 42
- 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด 43
- 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิต
การทำงานในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด 44
- 18 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด 45

สารบัญภาพ

ภาพที่

หน้า

1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

29



บทที่ 1

บทนำ

ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่กำลังจะก้าวไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาด้านอุตสาหกรรม เห็นได้จากการเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area: FTA) กำลังแรงงานจึงเป็นกุญแจหลักที่จะส่งเสริมศักยภาพต่อการพัฒนาและความสามารถแข่งขันเพื่อต่อสู้ในเวทีระดับโลกของประเทศ สถานประกอบการจึงเป็นสถานที่ที่เหมาะสมที่สุดในการจัดระบบคุณภาพชีวิตของกำลังแรงงาน เนื่องจากคนทำงานทุกระดับในสถานประกอบการถือเป็นทรัพยากรหลักและสำหรับในกระบวนการผลิตรวมถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้วย

การบริหารองค์การให้เจริญเติบโตเป็นสิ่งที่ขึ้นอยู่กับบุคลากรในองค์การ ถ้าบุคลากรในองค์การมีความรู้ความสามารถในหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ มีการร่วมมือร่วมใจในการทำงาน มีวัตถุประสงค์ที่ตรงกันงานนั้นก็จะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรนั้นๆ ดังนั้น การบริหารบุคคล ผู้บริหารต้องเข้าใจและเข้าถึงความต้องการของบุคลากรในองค์การ สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์การ ผู้บริหารจะต้องมีหลักจูงใจที่ดีที่จะทำให้บุคลากร ดำเนินงานอย่างเต็มประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องให้ความสนใจคุณภาพชีวิตของบุคลากรในองค์การหรือเรียกว่า “คุณภาพชีวิตในการทำงาน”

โดยองค์การทุกภาคส่วนควรพยายามที่จะสนใจในเรื่องทรัพยากรมนุษย์กันมากขึ้น เพราะในช่วงภาวะเศรษฐกิจตกต่ำ ย่อมมีผลกระทบต่อการดำรงชีพของพนักงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ องค์กรเองไม่ควรจะมุ่งเน้นที่คุณภาพของผลิตภัณฑ์ขององค์การอย่างเดียว แต่ควรจะหันมาใส่ใจเรื่องคุณภาพชีวิตของพนักงานควบคู่ไปด้วยเพราะสภาพเศรษฐกิจตกต่ำจะส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตของพนักงานอย่างแน่นอน (Thai training zone, 2552: ออนไลน์) คุณภาพชีวิตจึงมีผลต่อการทำงานมาก กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ ช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้เกิดผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณอีกด้วย (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542: 18)

ปัจจุบันหลายองค์การในประเทศได้ตระหนักถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยเฉพาะสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ที่ให้การสนับสนุนหน่วยงานต่างๆ เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน อาทิ สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้จัดทำมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิต

การทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life หรือ MS-QWL) หรือสถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551) ได้ทำการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ หรือคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (โครงการ 100 องค์การหลากหลาย, 2553: ออนไลน์) ได้ทำการคัดเลือกองค์การต้นแบบแห่งความสุขในบริบทของสังคมไทยสร้างเป็นแนวทางการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นต้น

บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำนักงานใหญ่ ตั้งอยู่ที่ 46/153 หมู่ 12 ถนนนวลจันทร์ แขวงคลองกุ่ม เขตบึงกุ่ม กรุงเทพฯ 10230 เริ่มดำเนินการในปี พ.ศ.2542 เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าไอทีครบวงจร (Structured Cabling & Network System) ภายใต้คำขวัญของบริษัทที่ว่า “WE ARE EVERYTHING FOR YOU NETWORK SOLUTION” ซึ่งได้มุ่งเน้นในการสร้างคน สร้างงาน และจากประสบการณ์ในวงการเน็ตเวิร์คที่มีมายาวนาน ส่งผลให้ในปี พ.ศ. 2550 บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ได้มีการขยายสาขาย่อยแห่งที่ 1 ซึ่งตั้งอยู่ที่ 199/12-13 ปาล์มสปริงเพลซ่า หมู่ที่ 5 ถ.มหิดล ต.หนองหอย อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50000 และในปี พ.ศ. 2552 บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ได้มีการขยายสาขาย่อยแห่งที่ 2 ซึ่งตั้งอยู่ที่ 8/125 หมู่ 10 ถนนกาญจนาภิเษก 10/1 แขวงคันนายาว เขตคันนายาว กรุงเทพฯ 10230 เป็นเวลานานกว่า 15 ปี ที่ได้ร่วมเป็นส่วนหนึ่งของความสำเร็จของลูกค้าทั่วประเทศ ในการนำเสนอผลิตภัณฑ์ไอทีคุณภาพแบบครบโซลูชั่น ด้วยทีมขายและทีมวิศวกร (Certified) ที่บริการด้วยใจ และให้คำแนะนำ ออกแบบระบบที่เหมาะสมกับรูปแบบธุรกิจที่แตกต่างของลูกค้า ด้วยระบบเทคโนโลยีที่เหมาะสม ช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ทำให้ธุรกิจทุกประเภทสามารถดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนอกเหนือจากความสำเร็จทางธุรกิจแล้ว บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ยังเริ่มเข้าสู่แนวคิดการบริหารจัดการองค์การสมัยใหม่ที่มีมององค์การเป็นภาพจิ๊กซอว์ ที่มีองค์ประกอบส่วนต่างๆ ที่ทำงานสนับสนุนซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์การอีกด้วย (ศศิภา ปรีปญณะ, 2551: 77) การให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่บริษัทฯ ให้ความสำคัญมาก ถึงแม้ว่าการเปลี่ยนงานของพนักงานอยู่ในระดับที่ต่ำ ประกอบกับสภาพการจ้างงานในปัจจุบันเมื่อพนักงานมีความรู้ความสามารถสูงขึ้นก็ยิ่งต้องการได้รับการตอบสนองจากองค์การมากขึ้นเช่นกัน ดังนั้นการพัฒนา การรักษาและการจูงใจพนักงานให้อยู่กับบริษัทฯ จึงไม่ใช่เพียงแค่การจ่ายค่าจ้างหรือค่าตอบแทนเท่านั้น แต่ยังคงคำนึงถึงปัจจัยอื่นอีกด้วย ทั้งนี้เพื่อเป็นการจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ ทำงานอย่างมีความสุข ตลอดจนทำให้พนักงานรู้สึกมีส่วนร่วมและเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทฯ (แผนกทรัพยากรบุคคล, บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด, 2557: สัมภาษณ์)

ตลอดระยะเวลาที่บริษัทฯ ดำเนินกิจการมา ได้สร้างชื่อเสียงทางด้านการบริการ การนำเสนอสินค้าที่ดีแก่ลูกค้าด้วยความซื่อสัตย์ ได้รับความเชื่อถือจากบริษัทชั้นนำให้เป็นตัวแทนจำหน่ายสินค้าและบริการ ได้รับรางวัลเกียรติยศมากมาย เช่น ได้รับรางวัลตัวแทนจำหน่ายยอดเยี่ยมจาก BOSCH โดยเป็นที่ยอมรับในด้านประสิทธิภาพการขายกล้องวงจรปิดที่โดดเด่น ได้รับรางวัลจาก BOSCH โดยเป็นที่ยอมรับ

ในด้านประสิทธิภาพการบุกเบิกและทำตลาดในปี 2012 ได้รางวัลการเป็นช่องทางจำหน่ายสายสัญญาณ AMP ยอดเยี่ยมให้แก่บริษัท Tyco Electronic และ ได้รับรางวัล SMB Sales Thailand Award การเป็นตัวแทนจำหน่ายยอดเยี่ยมปี 2007 จากบริษัท 3Com เป็นต้น

จากที่กล่าวมาข้างต้น ส่วนหนึ่งของการได้มาซึ่งรางวัลเหล่านี้เป็นผลมาจากพนักงานทำงานให้องค์กรอย่างทุ่มเท ประกอบกับความเอาใจใส่ของผู้บริหารของบริษัทฯ ที่ให้ความสำคัญกับพนักงานจนทำให้บริษัทฯ เป็นที่ยอมรับจากหลากหลายหน่วยงาน ดังนั้นการให้ความสำคัญในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจึงถือเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่ช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของบริษัทฯ เนื่องจากคุณภาพชีวิตนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นแรงจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน อีกทั้งเพื่อช่วยลดอัตราการขาดงาน การลาออก รวมถึงลดอุบัติเหตุที่อาจเกิดขึ้นในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายของพนักงานและบริษัทฯ ด้วยเหตุนี้ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด และนำผลการศึกษาดังกล่าวนำเสนอต่อบริษัทฯ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฯ ทั้งนี้เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจต่อไป

วัตถุประสงค์การศึกษา

เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด
2. นำเสนอข้อมูลที่ได้จากการศึกษาแก่ผู้บริหารองค์กรบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด เพื่อใช้ดำเนินการ หรือปรับปรุงกระบวนการดำเนินกิจกรรมคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสามารถเป็นแบบอย่างแก่องค์กรอื่นๆ ในการนำวิธีการดำเนินกิจกรรมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ในองค์กรของตนเอง

ขอบเขตการศึกษา

ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา

ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา ในปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งหมด 68 คน

ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษาได้กำหนดให้พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา เป็นหน่วยในการศึกษาเพื่อทำการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด โดยพิจารณาประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานใน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์) ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

ขอบเขตด้านเวลา

ผู้ศึกษาได้กำหนดระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา ตั้งแต่ตุลาคม 2558 – มิถุนายน 2559)

นิยามศัพท์

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ที่มีต่อบุคคลในองค์กร ซึ่งสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบ และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิต หมายถึง การดำรงชีวิตของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ตามองค์ประกอบของชีวิต ได้แก่ ทางร่างกาย ทางอารมณ์ ทางสังคม ทางความคิดและจิตใจ เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต หมายถึง องค์ประกอบความรู้สึกรู้สึกของจิตใจที่มีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา ในปี พ.ศ. 2558 จำนวนทั้งหมด 68 คน



บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสารต่างๆ และผลงานที่เกี่ยวข้องเป็นพื้นฐานและเป็นแนวทางการวิจัย โดยแบ่งออกเป็นส่วนต่างๆ ดังนี้

- 1) แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2) งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 3) กรอบแนวความคิด

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Walton (1973: 12) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นลักษณะการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สถานภาพ ตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

Bluestone (1977: 44) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือ ได้หมายรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดความปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การทั้งนี้ เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์การในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์การ ย่อมทำให้สมาชิกหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์การขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Merton (1977: 55) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆ เรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของคนงาน การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิตและการได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคงและเสถียรภาพของสังคม

แฮกแมน และซัตเติล (Hackman and Suttle. 1977: 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การทุกระดับ การมีคุณภาพ

ชีวิตการทำงานที่ตื่นนอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลดีต่อในด้านอื่นๆ เช่น สภาพแวดล้อมทางสังคมเศรษฐกิจหรือผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญคุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรได้ นอกจากนี้ยังช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุลดน้อยลงขณะที่ประสิทธิภาพขององค์กรในด้านขวัญและกำลังใจความพึงพอใจในงาน ตลอดจนคุณภาพและปริมาณผลผลิตเพิ่มสูงขึ้น

ผจญ เฉลิมสาร (2540: 24) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความหมายกว้างขวางครอบคลุมไปทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในสถานประกอบการ แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจเพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญการปรับปรุงคุณภาพในสถานที่ทำงาน

บัญญัติ แก้วส่อง (2545: 289) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานถูกกล่าวถึงครั้งแรกในปี พ.ศ. 2503 โดยเริ่มแรกจะกล่าวถึงคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างคนงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยส่วนรวมมุ่งที่จะให้ความสำคัญกับบุคคลที่มักจะถูกกลืน เพราะเป็นด้านเทคนิคและด้านเศรษฐกิจเท่านั้น ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ การปรับปรุงความต้องการของบุคคลในสถานที่ทำงานหรือเป็นปรัชญาของการบริการอย่างหนึ่ง que เพิ่มพูนศักดิ์ศรีของคนงานทุกคน

ดิณ ปรัชญพฤทธิ (2530: 266) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิ และคุณค่าของความเป็นมนุษย์ของบุคลากร นั่นก็คือชีวิตการทำงานที่ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบและสามารถสนองความต้องการพื้นฐานที่กำลังเปลี่ยนไปแต่ละยุคสมัย

จารุวรรณ โหระ (2541: 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์กรมีการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542: 23) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลซึ่งเกี่ยวกับสภาพความเป็นอยู่หรือคุณภาพชีวิตโดยรวมเกี่ยวกับการทำงาน การมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน คือ การที่คนงานมีความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน พื่อใจในงานที่ทำและมีความเจริญก้าวหน้าในงาน การทำงานที่คนงานมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะให้การงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ไพฑูรย์ สอนทน (2542: 14) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะการทำงานที่คุณค่าและมีคุณภาพที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความรู้สึกที่ดีในการทำงานยึดมั่นผูกพันกับงานที่ทำ สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสมปลอดภัย มีอิสระในด้านความคิดได้รับการตอบสนองทั้ง

ทางร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอยุติธรรมเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและสังคม ดำเนินชีวิตอย่างมีความสุขอันนำไปสู่คุณค่าแห่งชีวิตของตนเองและครอบครัว

ภัทธิรา ผลงาม (2542: 13) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้นยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี

สุบัน โยทุม (2544: 14) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการในด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานพร้อมทั้งก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานที่ทำไว้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีคุณค่า และเกิดประสิทธิภาพ พร้อมทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ที่ดี มีความเป็นอยู่มีสุขสมบูรณ์เพิ่มขึ้น

วัลลภ ปรัชญาสันติ (2545: 7) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าสามารถแบ่งออกได้ 2 ระดับ คือ ความหมายกว้าง และความหมายแคบ

คุณภาพชีวิตการทำงานความหมายกว้าง หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นแรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนทำงาน

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับสร้างเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงาน

นพวรรณ วีรโฬหารสิทธิ์ (2548: 9) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน คือชีวิตการทำงานที่มีเกียรติ มีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของผู้ปฏิบัติงาน มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิต่างๆ มีค่าตอบแทนที่เหมาะสมอย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม รวมไปถึงคุณภาพและความรู้สึกของบุคคลที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำท้ายในสภาพแวดล้อมที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุขอนาคตมีความเจริญมั่นคง มีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคลและการมีสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่ด้วย

พิสิฐ วรศันานกร (2549: 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นความรู้สึกของบุคคลในองค์การที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองสามารถทำงานในองค์การได้อย่างมีความสุข ซึ่งสามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลในองค์การเกิดความพึงพอใจในการ

ทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเองและทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

กองสวัสดิการแรงงาน (2547: 18) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหรือ Quality of Work Life มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานปัจจุบัน เพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงานต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ ที่ทำงานจึงควรมีสภาวะที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณ และสุขภาวะทางสังคม

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (2551: 4 – 5) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่างๆ นั้น ตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายกระทรวงแรงงาน ได้รับความคุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (2552) ได้ให้นิยามว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดำรงชีวิตอยู่ในที่ทำงานด้วยการมีสภาวะที่สมบูรณ์และมีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

จากคำนิยามของนักวิชาการข้างต้น กล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ มีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ซึ่งการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว ย่อมก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน (สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล, 2552: 8) ได้ให้ข้อเสนอแนะว่า คนทำงานหรือพนักงานควรทำงานอยู่ในที่ทำงานหรือในสถานประกอบการอย่างมีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ได้รับการตอบสนองความต้องการทำให้มีการกินดีอยู่ดี เหมาะสมตาม

สถานะของตน รวมไปถึงครอบครัว เนื่องจากพนักงานในสถานประกอบการมีหลายระดับ และความต้องการของพนักงานก็จะมีแตกต่างกันไป ดังนั้น สถานประกอบการควรให้การสนับสนุนหรือดำเนินการเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน โดยยึดหลัก ดังนี้

1) การดำเนินการใดๆ เพื่อให้พนักงานสามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งกายและใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า มีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต ทั้งนี้การดำเนินการดังกล่าวเป็นการดำเนินการขั้นพื้นฐานตามที่กฎหมายกำหนด

2) การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานที่นอกเหนือที่กฎหมายกำหนดกรอบขั้นต่ำไว้ สถานประกอบการสามารถดำเนินการได้โดยคำนึงถึงสิ่งต่างๆ ดังนี้

2.1) ความต้องการที่แท้จริงของพนักงานที่จะทำให้การยกระดับคุณภาพชีวิตเหมาะสมตรงกับความต้องการของพนักงาน

2.2) สถานประกอบการควรเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการยกระดับคุณภาพชีวิตได้มากยิ่งขึ้น อาจเป็นความร่วมมือระหว่างสถานประกอบการและสหภาพแรงงานหรือคณะกรรมการแรงงานหรือคณะกรรมการต่างๆ ของพนักงาน

2.3) สถานประกอบการต้องวางแผนใช้งบประมาณในการยกระดับคุณภาพชีวิต

3) สร้างขวัญและกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตที่ดีจะยังมีประโยชน์เป็นอย่างยิ่งต่อการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี โดยจะส่งผลให้พนักงานมีความสุขกายสุขใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการดำรงชีวิตและการปฏิบัติงานของตน

4) ลดความตึงเครียดระหว่างการทำงาน การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตจะช่วยให้พนักงานและผู้ประกอบการมีโอกาสพักผ่อนหรือผ่อนคลายจากการปฏิบัติงาน

4.1) พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ ซื่อสัตย์ต่อหน่วยงาน เนื่องจากประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานได้รับ ย่อมทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกที่ดีเกิดขึ้น และเกิดความพึงพอใจหรือมีทัศนคติต่อผู้ประกอบการเป็นไปในทางที่ดี

4.2) พนักงานเกิดความรู้สึกรักในด้านจิตใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ การดำเนินการใดๆ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตส่วนใหญ่ จะเกิดจากความร่วมมือร่วมใจของทั้งผู้ประกอบการและพนักงาน การดำเนินการเหล่านั้นจะทำให้ลูกจ้างมีความรู้สึกในด้านจิตใจเสมือนตนเป็นส่วนหนึ่งของสถานประกอบการ

4.3) พนักงานมีความมั่นคงในชีวิตซึ่งเกิดจากการที่พนักงานได้รับความสะดวกสบายทั้งทางวัตถุและจิตใจ ซึ่งจะช่วยให้พนักงานมีความมั่นคงในชีวิต อันถือว่าเป็นจุดประสงค์ใหญ่ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่จะให้พนักงานกินดีอยู่ดี มีขวัญและกำลังใจในการทำงานหรือออกจากงานแล้ว

เนตร์พัฒนา ยาวีราช (2552: 155) ได้กล่าวว่า ผู้นำสามารถเพิ่มคุณภาพชีวิต (Quality of Work Life) ให้แก่พนักงานได้โดย

- 1) การให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสม เช่น ค่าจ้าง เงินเดือนที่สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข
- 2) การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของตน รวมทั้งความมั่นคงในด้านการจ้างงาน
- 3) การพัฒนาความสามารถของพนักงาน อันจะทำให้พนักงานได้รับรู้ เกียรติยศและประสบการณ์ ได้เรียนรู้จากการทำงาน
- 4) ความเจริญก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 5) การมีจังหวะชีวิตที่ดี เช่น มีเวลาพักผ่อนกับครอบครัว มีเวลาเป็นส่วนตัว มีจังหวะชีวิตในการดำเนินชีวิตที่เป็นอิสระ
- 6) มีความสัมพันธ์กันในสังคม เช่น การจัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมให้ความช่วยเหลือสังคมที่ด้อยโอกาส การให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการรณรงค์กิจกรรมของสังคมจะทำให้พนักงานรู้สึกดีและสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีต่อสังคมและตัวพนักงานเอง รวมทั้งหน่วยงาน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีการเปลี่ยนแปลงไปตามองค์การที่มีการปรับเปลี่ยน อาจสูงหรือต่ำลง ตามการตอบสนองและความคาดหวังของบุคคล (สมยศ นาวิการ, 2533: 15) ซึ่งปัจจัยส่วนบุคคลก็เป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Knox, 1995)

Harper (1987: 158 อ้างถึงใน คณางค์ สนธิเปล่งศรี, 2553: 9) มีแนวความคิดเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน และปัจจัยด้านองค์การ

- 1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ การศึกษาต่อเนื่อง การฝึกอบรม ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ ลักษณะสายงาน เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ
- 2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ งานที่ได้รับผิดชอบ
- 3) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยการผลิต ข้อตกลง ระเบียบข้อบังคับ บรรยากาศในองค์การ และการบริการที่แตกต่างออกไป

Richard E. Walton (1973: 11 - 16 อ้างถึงใน อัจฉรา ปุราคม, 2540: 18 - 22) ซึ่งสนใจในการพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพโดยผสมแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) กับสภาพแวดล้อมด้านการทำงาน ครอบครัว และสังคม โดยพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานจากเกณฑ์ในการวัด 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย ถูกสุขลักษณะ และสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน การ

ทำงานร่วมกันและสัมพันธ์ภาพกับผู้อื่นในองค์กร การคุ้มครองแรงงาน การดำเนินชีวิตที่มีความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคม ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดของ Richard E. Walton

ปัจจัย	ความหมาย
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี	งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติ งานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้ อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน	งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม	วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยส่วนรวม	การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	เรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ที่มา: ผจก. เฉลิมสาร, คุณภาพชีวิตการทำงาน: ออนไลน์

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์) Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้

องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจากสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาตั้งแต่ กันยายน 2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำ ได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลายโดยอยู่บนพื้นฐานโดยการยึดถือ “คน” เป็นศูนย์กลาง อาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สถานประกอบการต่าง ๆ สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบหรือกลไกการจัดการการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนอย่างเป็นระบบ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการและรักษาระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน

ระบบ MS-QWL จะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุผลได้ ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่าเรื่องที่เรากำลังดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหนกิจกรรมใดและมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้องทำขึ้นในขั้นตอนแรกๆ และอาจจะเรียกได้ว่า เป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงานซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรม มาตรการหรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าวเพื่อที่จะทำให้เกิดการแก้ไขปัญหาหรือการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆที่ได้จากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไปและคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงาน

และด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ในการดำเนินการ อันเป็น มิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL

ปัจจัย	ความหมาย
1. ด้านร่างกาย	การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือ เจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความ กระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มี กำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มี เวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ
2. ด้านจิตใจ	การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มี ทศคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอใน สิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเองและทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญา ความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปล่อยใจและให้กำลังใจคนในครอบครัวและ เพื่อนร่วมงาน และมีความตั้งใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความ ทุกข์
3. ด้านสัมพันธ์ทางสังคม	การมีความเชื่อมั่น ศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รับผิดชอบหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มี ความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดี มีการเสนอ ข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกันและยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมใน การตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้าน ไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางได้สะดวก มี แหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุด ที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ
5. ด้านจิตวิญญาณ	การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความ ภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มี ความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความ ตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วม เผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้และได้ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มี ภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและไม่ช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อ เกษียณจากงาน มีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการ เลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจน งานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

ที่มา: สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างแนวคิดของ Richard E. Walton และ MS-QWL

ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน	Richard E. Walton	MS-QWL
1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	✓	✓
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถได้เป็นอย่างดี	✓	✓
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความ มั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ของผู้ปฏิบัติงาน	✓	✓
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม	✓	✓
7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม	✓	✓
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรง	✓	✓
9. ด้านร่างกาย	-	✓
10. ด้านจิตใจ	-	✓

จากตารางที่ 3 จะเห็นได้ว่าแนวคิดของ Richard E. Walton มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 8 ตัวแปร แต่แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์มีตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมด 6 ตัวแปร แต่เมื่อเปรียบเทียบความหมายและเนื้อหาของแต่ละตัวแปรแล้ว พบว่า แนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์จะมีเนื้อหาที่ครอบคลุมมากกว่าเนื้อหาของ Richard E. Walton เนื่องจากได้เพิ่มความสำคัญของปัจจัยทางด้านร่างกายและด้านจิตใจมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้ศึกษาจึงเห็นว่าการนำแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ใช้ในการศึกษาครั้งนี้มีความหมายเหมาะสมมากกว่า เพราะครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบัน และมองคุณค่าของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรมากขึ้น โดยแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่ง

ประเทศไทย ได้มีการพัฒนาร่วมมาตรฐานระบบ บริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านชีวอนามัย และความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับประเทศไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดร.ฉนวน ศรีคำ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตาม มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม พนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 101 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีการศึกษาส่วนใหญ่ระดับประถมศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม มีอายุระหว่าง 41-50 ปี สถานภาพสมรส มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท และมีระยะเวลาการปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมากคือ 3.93 ผลการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับมากคือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านร่างกาย ตามลำดับ ส่วนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ ในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ทั้งนี้ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานขายศูนย์ดัชนีมล จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า ตัวแปรทั้ง 2 มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

ชนัญชิตา กาญจนรักษ์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด โดยใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานของบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด ทั้งหมดจำนวน 102

คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 โดยปัจจัยของคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นในระดับมาก เรียงตามลำดับได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงในชีวิตมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.648$) โดยสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 42.0 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีกร้อยละ 58.0 เกิดจากปัจจัยในด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อม ($\beta = 0.418$) และด้านจิตวิญญาณ ($\beta = 0.331$) สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด จำนวน 198 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสัมพันธภาพสังคม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางคือ ด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่า อายุและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่เพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน สถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน แผนงาน/ฝ่ายที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน

สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกัน

เปล่งแข นางสาวจันทร์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 กลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 ประกอบด้วย สำนักงานเขต 21 และ 13 สาขา ได้แก่ สาขาเชียงใหม่ สาขาสุโขทัย สาขาช่วงสิงห์ สาขาข้างคลาน สาขาสนทราย สาขาหางดง สาขาแม่สาย สาขาเชียงราย สาขาแม่ฮ่องสอนสาขายาย สาขาเย็นทร์แอร์พอร์ตพลาซ่า สาขาบ่อสร้าง และสาขาบักซี่ เชียงใหม่ จำนวน 123 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 จากคะแนนเต็ม 5 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับเห็นด้วยมาก ได้แก่ ด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคม และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าไม่แตกต่างกัน และจากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่าปัจจัยด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ณิชา ต้นบุญต่อ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 223 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเป็นรายคู่ของเชฟเฟ้ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.74 จากคะแนนเต็ม 5 และผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมากต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตวิญญาณ รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านร่างกาย และพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่กับปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.747$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 55.79 และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่าปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ภัทรวัลย์ เปรมปราโมทย์ (2554) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง โดยประชากรที่ศึกษา ได้แก่ พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง จำนวน 231 ราย เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น โดยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าแจกแจงแบบที่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การทดสอบเป็นรายคู่ของเซฟเฟ่ และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก ทั้ง 6 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นได้ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านจิตวิญญาณ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิต จะเห็นว่าองค์การสามารถดำเนินงานในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดีทั้ง 6 ปัจจัยได้ดี ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานได้ ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน รายได้ต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา และฝ่ายงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคมแตกต่างกันในส่วนของการสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.627 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 39.30 เมื่อพิจารณาจากค่าดัชนีสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม และด้านสิ่งแวดล้อม ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยปัจจัยด้านจิตใจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าปัจจัยอื่น รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านสัมพันธ์ภาพทางสังคม

สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 130 ราย ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน คือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือด้านร่างกาย

ด้านจิตวิญญาณ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า เพศ และระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่อายุ สถานภาพ ตำแหน่งงาน ฝ่ายงาน ที่ปฏิบัติ รายได้ และระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยทั้ง 6 ด้านแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า มีการแปรผันกันตามเชิงบวก และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 64.60 ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 35.40 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และด้านจิตใจ ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

ศศิวิมล ยามศิริ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตาม มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ จำนวน 200 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.63 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยรวม เท่ากับ 3.63 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต จากการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ พบว่า สถานภาพ และอายุราชการในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่ไม่แตกต่างกันแต่ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งและอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นใน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่แตกต่างกัน โดยเพศที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและปัจจัยด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน อายุที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน ความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน

อภิขญา บุณนาค (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยาน เชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่จำนวน 174 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากทั้ง 6 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยความคิดเห็นจากมากไปน้อยได้ดังนี้ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต การศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่า เพศและระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันแต่อายุที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต และ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม แตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต แตกต่างกัน และระยะเวลาปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่ามีการแปรผันตามกันในเชิงบวก โดยมีค่าความสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.680 สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม ได้ร้อยละ 46.20 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ อีกร้อยละ 53.80เป็นผลที่เกิดจากปัจจัยด้านอื่น และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่า ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยด้านความมั่นคง

ในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.161 และ 0.375 ตามลำดับ นั่นคือ ปัจจัยด้านจิตวิญญาณส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มากกว่าปัจจัยด้านอื่น รองลงมาคือปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

อานนท์ จรดล (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเอ็นจินีเรีย แอนด์ บิสซิเนส จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีเรีย แอนด์ บิสซิเนส จำกัด จำนวน 101 ราย ผลการศึกษาพบว่า ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ไทยเอ็นจินีเรีย แอนด์ บิสซิเนส จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 60.40 มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี ร้อยละ 40.59 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 62.38 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 47.52 ทำงานอยู่ในฝ่ายผลิตโรงงาน ร้อยละ 36.63 ระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 46.53 และมีอายุการทำงาน 7 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 37.62 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 และ พบว่า ปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านความมั่นคงในชีวิต สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) เท่ากับ 0.370 และ 0.251 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ด้านความมั่นคงในชีวิต

กิตติชัย พงษ์พันธุ์ (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวม ข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ จำนวน 150 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมาก 5 ปัจจัย ซึ่งสามารถเรียงลำดับค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นได้ดังนี้ ด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ ตามลำดับ และมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ

ปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่ พบว่า เพศ และระดับการศึกษา มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่อายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจแตกต่างกัน สถานภาพที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านสิ่งแวดล้อม แตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ และด้านจิตวิญญาณแตกต่างกัน สังกัดที่ปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน รายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่แตกต่างกัน

ภานุวัฒน์ จันทา (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย การศึกษาครั้งนี้ได้รวบรวมข้อมูลด้วยการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง เป็นพยาบาลจำนวน 95 คน ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพระดับ การศึกษา และอัตรารายได้ที่แตกต่างกัน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติเมื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้น พยาบาล โรงพยาบาลลานนาจังหวัดเชียงใหม่ จะมีคุณภาพชีวิตภาพรวมเพิ่มมากขึ้น ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R = 0.696$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 48.50 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพยาบาล โรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่ อีกร้อยละ 51.60 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ โดยปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมและด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน (β) ด้านสิ่งแวดล้อมเท่ากับ 0.241 และ ด้านความมั่นคงเท่ากับ 0.346 หมายความว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากกว่าปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

ณัฐพล เดชะศาวัต (2554) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัดสุโขทัย โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of

Work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัด สุโขทัย จำนวน 208 ราย ผลการศึกษาพบว่า พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัด สุโขทัยมีคุณภาพชีวิต การทำงานในภาพรวมในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 จากคะแนนเต็ม 5 และพบว่า พนักงานห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัดสุโขทัย มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับเห็นด้วยมากมี ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 จากคะแนนเต็ม 5 ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับมาก ได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย และด้านจิตวิญญาณตามลำดับค่าเฉลี่ย ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลางได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนผลการศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัด สุโขทัยพบว่า เพศ และระดับตำแหน่งงานมีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน จากการวิเคราะห์การถดถอยเชิงเส้นแบบพหุคูณ พบความสัมพันธ์เชิงบวกระหว่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัด สุโขทัยและพบว่า มีเพียงปัจจัยด้านจิตวิญญาณที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 57 ราย ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย การทดสอบค่าแจกแจงแบบที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากคือ ด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณ และปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง คือ ด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่

สถานภาพแตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตแตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก และพบว่า ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รมณ ขอใจใหญ่ (2553) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัท จำนวน 138 คน สถิติที่ใช้ในการศึกษาได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ T-Test และ One-Way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยเมื่อพิจารณาแยกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมและด้านจิตวิญญาณ พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน ส่วนด้านความมั่นคงในชีวิต พนักงานมีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานกับ พบว่า เพศ กับ อายุ ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วน สถานภาพ อายุการทำงาน รายได้ ระยะเวลาการทำงาน จำนวนวันทำงานต่อสัปดาห์ ประเภทการจ้าง และระดับที่พัก ของพนักงานที่แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4 สรุปงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้
ดร.นพวรรณ ศรีคำ (2555)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานขายศูนย์ดีซีมิลล์ จังหวัด เชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต
ชนัญชิตา กาญจนรักษ์ (2555)	เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต
มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต
เปล่งแข ลางคลีจันทร์ (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน ธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต
ณิชา ตันบุญต่อ (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการของ ธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัด เชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต
ภัทรวัลลี เปรมปรโมทย์ (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานกองปฏิบัติการเหมือง เหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และ ด้านความมั่นคงในชีวิต

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้
สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี (2554)	คุณภาพชีวิตในการทำงานและ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของบุคลากรสำนักงาน สหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
ศศิวิมล ยามศิริ (2554)	คุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานเทศบาลสังกัดเทศบาล นครเชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
อภิษฐา บุนนาค (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
อานนท์ จรดล (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน บริษัท ไทยเอ็นจินีรี แอนด์ บิซิเนส จำกัด	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
กิตติชัย พงษ์พันธุ์ (2554)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
ภานุวัฒน์ จันทา (2554)	คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการ ทำงานของพยาบาลโรงพยาบาล ลานนา จังหวัดเชียงใหม่	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต

ตารางที่ 4 (ต่อ)

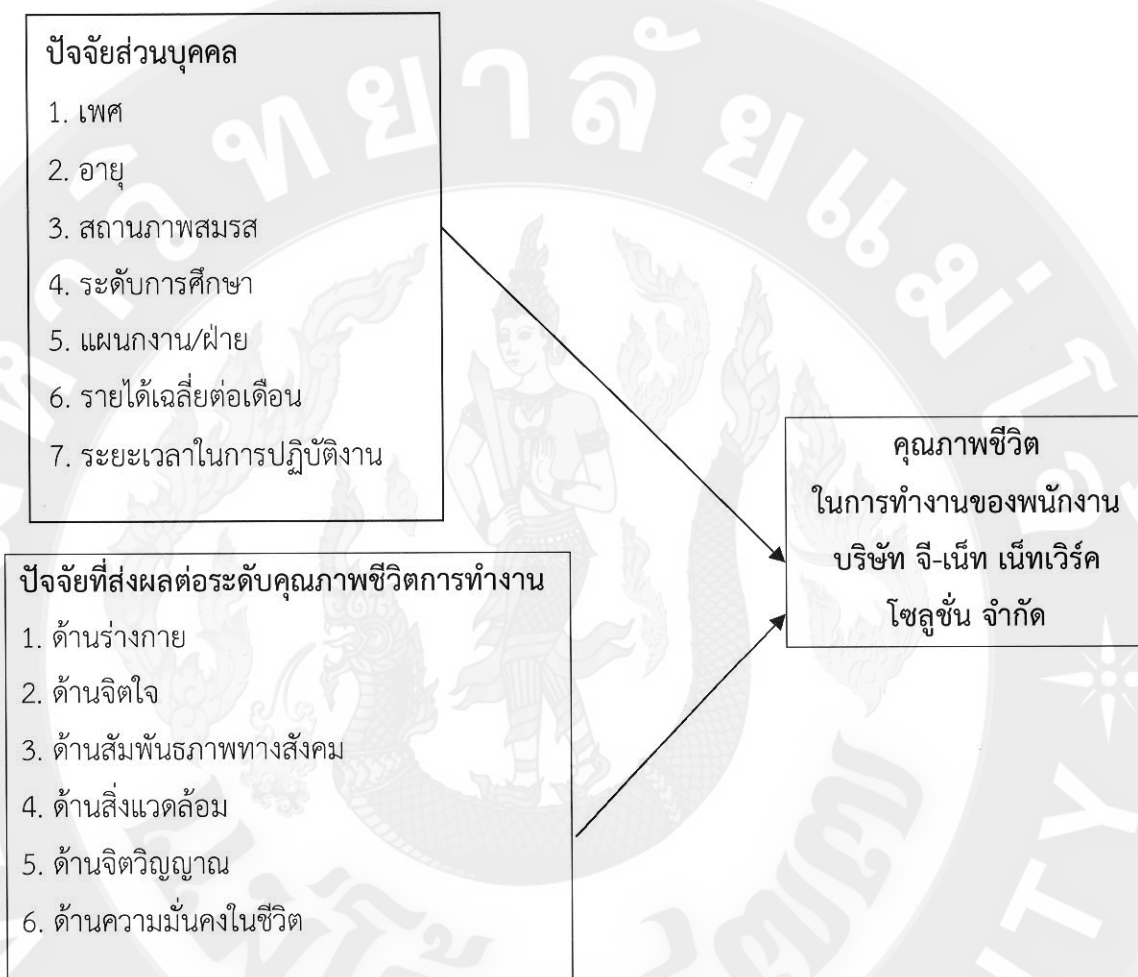
ชื่อผู้วิจัย	ชื่องานวิจัย	เครื่องมือที่ใช้
ณัฐพล เดชะศาวัต (2554)	เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชค ชัยมอเตอร์ จังหวัด สุโขทัย	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุม สุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคง ในชีวิต
ศคนาค์ สนิเปล่งศรี (2553)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทนิติพัสดุ จำกัด	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้าน ความมั่นคงในชีวิต
รณณ ขอใจใหญ่ (2553)	คุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท สยามสโตนแอ กริเกรท จำกัด	คุณภาพชีวิตการทำงานตามมาตรฐานระบบการจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ของสถาบันเสริมสร้างขีด ความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้าน สัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้าน ความมั่นคงในชีวิต

จากการทบทวนเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องที่ได้ยกมาดังกล่าวทั้งหมดสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบที่เป็นตัวแปรต่างๆดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ทางทฤษฎีแนวคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องต่างๆ สามารถนำมากำหนดเป็นแนวทางในการศึกษา สรุปได้ดังกรอบแนวคิดของการศึกษาดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้นำแนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน คือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิตและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวความคิดดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ได้แก่

1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

1.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด



บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

จากการศึกษาได้กำหนดแนวทางการดำเนินการวิจัยไว้ ดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 สถานที่ดำเนินการวิจัย
- 3.3 ข้อมูลและแหล่งข้อมูล
- 3.4 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.5 วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.6 ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา จำนวนทั้งหมด 68 คน

สถานที่ดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้สถานที่ในการดำเนินการศึกษาและรวบรวมข้อมูล ได้แก่ บริษัทจี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด สำนักงานใหญ่ และสาขาย่อย 2 สาขา

ข้อมูลและแหล่งข้อมูล

การศึกษานี้มีวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยแยกเป็น 2 ส่วน คือ

1. ข้อมูลปฐมภูมิ เก็บรวบรวมข้อมูล โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เก็บข้อมูลจากพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด ทั้งหมดจำนวน 68 คน
2. ข้อมูลทุติยภูมิ รวบรวมจากหนังสือ ตำรา เอกสาร บทความทางวิชาการต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง และการค้นคว้าข้อมูลผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เพื่อเป็นข้อมูลประกอบในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงาน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 1 - 6
2. ด้านจิตใจ	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 7 - 15
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 16 - 24
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	จำนวน 9 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 25 - 33
5. ด้านจิตวิญญาณ	จำนวน 11 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 34 - 44
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	จำนวน 6 ข้อ	ได้แก่ ข้อ 45 - 50

โดยมีลักษณะคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ให้เลือกตอบจากระดับความคิดเห็นจากมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ตามลำดับ โดยมีทั้งข้อความเชิงบวก (Positive) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นสอดคล้องกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัด และข้อความเชิงลบ (Negative) หมายถึง ความหมายของข้อความนั้นตรงข้ามกับความหมายของตัวแปรที่ต้องการวัด เพื่อป้องกันการมีอคติ (Bias) ในการตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบให้เติมข้อความ

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลและตรวจสอบความสมบูรณ์เรียบร้อยของแบบสอบถามแล้ว ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ (SPSS) โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ประกอบด้วยความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน รวม 50 ข้อ ซึ่งจะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ หรือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งเป็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ดังนี้

กลุ่มที่ 1 ข้อความทางบวก 48 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนน
มากที่สุด	5
มาก	4
ปานกลาง	3
น้อย	2
น้อยที่สุด	1

กลุ่มที่ 2 ข้อความทางลบ 2 ข้อ เกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	คะแนน
มากที่สุด	1
มาก	2
ปานกลาง	3
น้อย	4
น้อยที่สุด	5

โดยมีเกณฑ์การแปลผล โดยทำการหาค่าคะแนนเฉลี่ยและแปลความหมายของคะแนนทั้ง 5 ระดับค่าเฉลี่ย ด้วยวิธีการคำนวณอันตรภาคชั้นเพื่อแบ่งช่วงระดับค่าเฉลี่ย (กัลยา วานิชปัญญา, 2547: 29) ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

กำหนดเกณฑ์การแปลผลจากค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานในแต่ละระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	แปลผลระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงาน
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation: S.D.) เป็นการวัดการกระจายทางสถิติที่เป็นปกติทั่วไป ใช้สำหรับเปรียบเทียบค่าต่างๆ ในชุดข้อมูลว่ากระจายตัวออกไปมากน้อยเท่าใด หากข้อมูลส่วนใหญ่อยู่ใกล้ค่าเฉลี่ยมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก็จะมีค่าน้อย ในทางกลับกัน ถ้าข้อมูลแต่ละจุดอยู่ห่างไกล

จากค่าเฉลี่ยเป็นส่วนมาก ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานก็จะมีค่ามาก และเมื่อข้อมูลทุกตัวมีค่าเท่ากันหมด ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานจะมีค่าเท่ากับศูนย์นั่นคือไม่มีการกระจายตัว คุณสมบัติที่เป็นประโยชน์อย่างหนึ่งก็คือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานใช้หน่วยอันเดียวกันกับข้อมูล

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บข้อมูลเบื้องต้น จัดทำฐานข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูล สรุปผล จัดทำและนำเสนอรายงานทั้งสิ้น 8 เดือน (ตั้งแต่เดือนตุลาคม 2558 ถึงเดือนมิถุนายน 2559)

บทที่ 4

ผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม โดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงานในทุกแผนกงาน/ฝ่าย รวมทั้งสิ้น 68 คน โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา แผนกงาน/ฝ่าย รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านความมั่นคงในชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม โดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ตารางที่ 5 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	33	48.53
หญิง	35	51.47
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.47 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.53

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20 – 30 ปี	47	69.12
31 – 40 ปี	17	25.00
41 – 50 ปี	4	5.88
51 – 60 ปี	0	0.00
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ส่วนใหญ่มีอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.12 รองลงมาคือ มีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.00 และอายุ 41 - 50 ปี คิดเป็นร้อยละ 5.88

ตารางที่ 7 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดจำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
โสด	44	64.71
สมรส	22	32.35
หย่าร้าง	2	2.94
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 7 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดส่วนใหญ่โสด คิดเป็นร้อยละ 64.71 รองลงมาคือสมรส คิดเป็นร้อยละ 32.35 และหย่าร้าง คิดเป็นร้อยละ 2.94

ตารางที่ 8 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า	8	11.77
อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า	7	10.29
ปริญญาตรี	48	70.59
สูงกว่าปริญญาตรี	5	7.35
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 8 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ส่วนใหญ่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.59 รองลงมาคือ มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็น ร้อยละ 11.77 อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 10.29 และสูงกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 7.35

ตารางที่ 9 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดจำแนกตามแผนกงาน/ฝ่าย

แผนกงาน/ฝ่าย	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ฝ่ายขาย	33	48.53
ฝ่ายบัญชี/การเงิน	11	16.18
ฝ่ายสินค้าและพัสดุ	5	7.35
ฝ่ายโลจิสติกส์	14	20.59
ฝ่ายจัดซื้อ	5	7.35
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 9 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ทำงานในฝ่ายขายมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 48.53 รองลงมาคือ ทำงานในฝ่ายฝ่ายโลจิสติกส์ คิดเป็นร้อยละ 20.59 ทำงานในฝ่ายบัญชี/การเงิน คิดเป็นร้อยละ 16.18 ทำงานฝ่ายสินค้า/พัสดุและฝ่ายจัดซื้อ คิดเป็นร้อยละ 7.35

ตารางที่ 10 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดจำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 10,000 บาท	3	4.41
10,001 - 20,000 บาท	28	41.18
20,001 - 30,000 บาท	25	36.76
30,001 - 40,000 บาท	8	11.76
40,001 - 50,000 บาท	1	1.47
50,001 บาท ขึ้นไป	3	4.42
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 10 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 - 20,000 บาทมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 41.18 รองลงมาคือ มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.76 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001 - 40,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 11.76 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 50,001 บาท ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.42 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 4.41 และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 40,001 - 50,000 บาทคิดเป็นร้อยละ 1.47

ตารางที่ 11 แสดงจำนวนและร้อยละของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

ระยะเวลาการทำงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 1 ปี	10	14.71
1 - 3 ปี	31	45.59
4 - 5 ปี	16	23.53
มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป	11	16.17
รวม	68	100.00

จากตารางที่ 11 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.59 รองลงมา คือ 4 - 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.53 มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 16.17 และต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 14.71

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในปัจจัยด้านร่างกายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค
โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านร่างกาย	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง	3.93	0.85	มาก
2. ในปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล*	4.18	1.21	มาก
3. รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	4.00	0.77	มาก
4. ออกกำลังกายสม่ำเสมอ	3.35	1.18	ปานกลาง
5. พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ	3.66	0.82	มาก
6. ทำงานด้วยความกระฉับ กระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีสุขภาพ ร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง	4.04	0.74	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.86	0.93	มาก

หมายเหตุ * ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 12 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การออกกำลังกายสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35

ตารางที่ 13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในปัจจัยด้านจิตใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค
โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านจิตใจ	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้	3.93	0.87	มาก
2. พึงพอใจในความเป็นตัวท่าน	4.09	0.75	มาก
3. สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว	3.94	0.91	มาก
4. มีความสุขในการทำงานที่ บจก. จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น	4.01	0.80	มาก
5. มีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน	3.90	0.79	มาก
6. สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน	4.21	0.72	มากที่สุด
7. สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้	3.93	0.85	มาก
8. มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์	4.04	0.84	มาก
9. ภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย	4.10	0.79	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.77	0.81	มาก

จากตารางที่ 13 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.21

ปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 การมีความสุขในการทำงานที่บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 และการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน	4.06	0.75	มาก
2. ทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง	4.04	0.72	มาก
3. สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้	4.01	0.76	มาก
4. คนในบริษัทฯ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน	4.12	0.70	มาก
5. ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน	4.04	0.72	มาก
6. สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.10	0.78	มาก
7. เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน	3.88	0.80	มาก
8. มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน	3.84	0.89	มาก
9. ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร	4.00	0.85	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.01	0.77	มาก

จากตารางที่ 14 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 4.01 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.12 ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 การได้เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.00 เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84

ตารางที่ 15 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ต
เวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน	3.99	0.97	มาก
2. สามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้อย่างสะดวก	3.93	0.94	มาก
3. ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย	3.99	0.86	มาก
4. ยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ	3.90	0.79	มาก
5. พึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับ	3.71	0.98	มาก
6. ที่ทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.88	0.82	มาก
7. มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน	4.06	0.84	มาก
8. พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร ห้องน้ำและห้องส้วม	4.01	0.84	มาก
9. บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ	3.91	0.97	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.93	0.89	มาก

จากตารางที่ 15 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.93 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.06 ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การมีอุปกรณ์ช่วยใน

การทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71

ตารางที่ 16 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญ	4.04	0.70	มาก
2. รู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม	3.78	0.84	มาก
3. มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี้	4.07	0.78	มาก
4. งานที่ทำทุกวันนี้ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต	3.75	0.87	มาก
5. ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	3.82	0.93	มาก
6. มีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการและทีมผู้บริหาร	3.99	0.78	มาก
7. ได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่	3.90	0.87	มาก
8. มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง	3.90	0.79	มาก
9. ได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ	3.82	0.88	มาก
10. สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ	3.99	0.82	มาก
11. คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ*	3.53	1.23	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.87	0.86	มาก

หมายเหตุ *ข้อความทางลบ

จากตารางที่ 16 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.87 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.04 ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 ความสามารถทำ

กิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.82 งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53

ตารางที่ 17 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ	2.49	1.25	น้อย
2. พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้	3.62	0.86	มาก
3. ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ	3.94	0.81	ปานกลาง
4. สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม	3.65	0.86	มาก
5. ได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม	3.35	0.94	มาก
6. สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ	3.22	1.06	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.38	0.96	ปานกลาง

จากตารางที่ 17 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.38 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.94 การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

ปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย คือ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.49

ตารางที่ 18 สรุปค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) และการแปลผล ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน		
	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
1. ด้านร่างกาย	3.86	0.93	มาก
2. ด้านจิตใจ	3.77	0.81	มาก
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	4.01	0.77	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.93	0.89	มาก
5. ด้านจิตวิญญาณ	3.87	0.86	มาก
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต	3.38	0.96	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.80	0.87	มาก

จากตารางที่ 19 พบว่า พนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก ค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.80 ซึ่งเรียงลำดับค่าเฉลี่ยได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ด้านจิตวิญญาณ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ด้านร่างกาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านจิตใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 และด้านความมั่นคงในชีวิต มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัดโดยทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามจากพนักงาน รวมทั้งสิ้น 68 คน พบข้อเสนอแนะดังนี้

- 1) บริษัทควรจัดให้มีการบริการตรวจสอบสุขภาพในสถานประกอบการ
- 2) บริษัทควรพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน
- 3) บริษัทควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อยๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงาน เป็นต้น
- 4) ความสุขในการทำงานจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนและส่งเสริม มีความยุติธรรม มีคุณธรรม และให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันแก่พนักงานทุกคน

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และ ข้อเสนอแนะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ใช้แนวคิดตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

วิธีการศึกษาได้ทำการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) จากการใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด รวมทั้งสิ้น 68 คน และข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต และได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

การศึกษาในครั้งนี้ประกอบด้วย ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถสรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

สรุปผลการศึกษา

ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 51.47 และเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 48.53 มีอายุ 20 - 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 69.12 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 64.71 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 70.59 เป็นพนักงานฝ่ายขาย คิดเป็นร้อยละ 48.53 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 - 20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 41.18 และมีระยะเวลาการทำงาน 1 - 3 ปี คิดเป็นร้อยละ 45.59

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก และมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ปัจจัยด้านร่างกาย พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ในปีที่ผ่านมาไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า การรับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ ทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง การพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอและการออกกำลังกายสม่ำเสมอ
2. ปัจจัยด้านจิตใจ พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ความสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงานความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง การมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ การมีความสุขในการทำงานที่บริษัท.จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ความพึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ ความสามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และการมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน
3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ คนในบริษัทฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การได้เข้าร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ของบริษัทฯ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มี ความไว้วางใจในเพื่อนร่วมงานความสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และการมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน
4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงานความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การเดินทางไปทำงานได้อย่างสะดวก บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ การยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ การมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ และความพึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ
5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านจิตวิญญาณอยู่ในระดับมาก เรียงลำดับได้ดังนี้ ความภูมิใจที่ได้ทำงานที่ บริษัทฯ แห่งนี้ การทำงานที่ บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร

ความสามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ การใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน งานที่ทำทุกวันนี้สามารถตอบสนองเป้าหมายในชีวิต ความรู้สึกว่างานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม และการไม่คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่

6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง เรียงลำดับได้ดังนี้ ความสามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม การสร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ความพึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ การได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ การได้รับการตรวจสอบสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด

จากข้อเสนอแนะของพนักงาน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเรื่องการจัดให้มีการบริการตรวจสอบสุขภาพในสถานประกอบการ รวมถึงการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานบ่อยๆ เช่น พาไปเที่ยวต่างจังหวัด จัดกิจกรรมวันเกิดให้พนักงานเป็นต้น และการพิจารณาในเรื่องของวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

อภิปรายผล

จากการคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด โดยศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด ผลการศึกษาพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ และด้านความมั่นคงในชีวิต ตามลำดับ ดังนั้น ผู้ศึกษาสามารถสรุปปัจจัยย่อยและอภิปรายผลการศึกษาในประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

ด้านร่างกาย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันร่างกายอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรง จนต้องนอนโรงพยาบาล ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอ นอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และออกกำลังกายสม่ำเสมอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ

คณางค์ สนิเปล่งศรี (2553) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่าพนักงานบริษัทนพดลพานิช จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านร่างกายอยู่ในระดับมาก

ด้านจิตใจ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯสามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน มีภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย พึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์ มีความสุขในการทำงานที่บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงาน สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว และมีสมาธิตลอดเวลาในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ดร.ณรรณ ศรีคำ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานขายศูนย์ดัชมิลล์ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า พนักงานขายศูนย์ดัชมิลล์ จังหวัดเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชนัญชิตา กาญจนรักษ์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหภัณฑ์เคหะกิจ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท สหภัณฑ์เคหะกิจ จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านจิตใจอยู่ในระดับมาก

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมในกิจกรรม ต่างๆ ของบริษัทฯ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เปล่งแสงกลางคลีจันทร์ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ณิชา ตันบุญต่อ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสัมพันธภาพทางสังคมอยู่ในระดับมาก

ด้านสิ่งแวดล้อม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะทำงาน พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่บริษัทฯ จัดให้มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินระหว่างการเดินทางมาทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย การเดินทางไปทำงานได้อย่าง

สะดวก บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ ยอมรับในกฎระเบียบของบริษัทฯ และมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับมาก

ด้านจิตวิญญาณ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯ มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่บริษัทฯ แห่งนี้ การทำงานที่บริษัทฯ มีความหมายและมีความสำคัญต่อตนเอง มีความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัทฯ และทีมผู้บริหาร สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ ได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง ได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทฯ ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และรู้สึกว่าการที่ทำงานที่มีคุณค่าแก่สังคม ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภัทรวัลย์ เปรมปรโมทย์ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่า พนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ เปล่งแข่ ลางคลีจันทร์ (2554) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ธนาครนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 พบว่าพนักงาน ธนาครนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21 มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก

ด้านความมั่นคงในชีวิต ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯ สามารถจัดการกับรายจ่ายหรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวได้อย่างเหมาะสม ฟังพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทฯ จัดให้ ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์ (2555) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. เนื่องจากพนักงานไม่ให้ความสำคัญกับการออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ และไม่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ ทางบริษัทควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมกระตุ้นการมีสุขภาพร่างกายที่

แข็งแรง การให้ข้อมูลความรู้ การดูแลรักษาสุขภาพ การจัดกิจกรรมออกกำลังกายในตอนเย็น อีกทั้ง ควรมีการจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของพนักงาน เพื่อให้พนักงานเกิดความสนใจในการดูแลรักษาสุขภาพของตนเองให้มากยิ่งขึ้น

2. พนักงานบางส่วนไม่สามารถจัดการความเครียดจากการทำงานได้ และบางครั้งไม่มี สมรรถภาพในการทำงาน บริษัทควรจัดกิจกรรมขึ้นมาเพื่อให้พนักงานผ่อนคลายความเครียดที่เกิดขึ้น จากความไม่สมดุลของสภาวะทางร่างกาย และจิตใจ กิจกรรมที่จัดขึ้นควรเป็นกิจกรรมที่ได้ผ่อนคลายกล้ามเนื้อ เช่น โยคะ เพราะนอกจากจะมีผลต่อการคลายกล้ามเนื้อแล้ว ยังมีผลทำให้จิตใจไม่ คิดฟุ้งซ่าน มีสมาธิอีกด้วย และสามารถทำให้เกิดความผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานได้

3. พนักงานบางส่วนไม่สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้อย่างเพียงพอ จนนำไปถึงการสร้างหนี้เงินกู้ยืม ดังนั้น พนักงานควรมีการส่งเสริมและให้คำแนะนำในการบริหารเงิน เช่น วรรณะการออมและใช้จ่ายอย่างมีเหตุผล แนะนำการจัดทำบัญชีรายจ่าย มีการอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการบริหารเงินเพื่อให้เกิดความมั่นคงในระยะยาว โดยเน้นกับบุคคลากรที่มีรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท เพื่อให้เห็นความสำคัญของการออมเงินมากยิ่งขึ้น

4. บริษัทควรคำนึงถึงสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยในการทำงานของพนักงาน รวมไปถึงการเดินทางมาทำงานและเดินทางกลับที่พักด้วย โดยเฉพาะพนักงานเพศหญิง บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ และมีการให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานให้กับพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานฝ่ายสินค้าและพัสดุ รวมไปถึงสิ่งอำนวยความสะดวกที่ครบครันเพื่อให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานดีขึ้น และพนักงานจะได้รับรู้ถึงว่าห่วงใยและสวัสดิการที่ดีที่บริษัทจัดให้กับพนักงานทุกคน

5. พนักงานบางส่วนต้องการการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดความภูมิใจ และมีกำลังใจในการทำงาน บริษัทควรมีการให้รางวัลให้กับผู้ที่ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี น่ายกย่อง หรือเป็นแบบอย่างการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน ควรมีการประเมินผลพนักงาน หากมีผลการประเมินที่ดีควรยกย่องเป็นแบบอย่างพนักงานดีเด่นประจำเดือน หรือพนักงานที่ควรเป็นแบบอย่างที่ดีในองค์กร เพื่อเป็นการชมเชยผู้ที่ปฏิบัติงานได้ดี และทุ่มเทให้กับบริษัท อีกทั้งจะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความยินดีและรู้สึกได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน และเป็นกำลังใจในการทำผลงานที่ดีต่อไป

6. พนักงานส่วนใหญ่มีความจงรักภักดีกับบริษัทซึ่งไม่คิดจะลาออกไปหางานใหม่ทำอย่างไรก็ตาม บริษัทก็ควรคำนึงถึงการจูงใจและการรักษาพนักงานที่มีค่าไว้กับบริษัทให้นานที่สุด ซึ่งอาจจะใช้แรงจูงใจโดยให้ผลตอบแทนที่เป็นเงินหรือผลตอบแทนในรูปแบบอื่น ๆ รวมไปถึงบริษัทควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในแผนกงานหรือฝ่ายงานต่าง ๆ และส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

7. บริษัทอาจนำแนวคิด “สมดุลของชีวิต” ตามแนวคิดองค์การแห่งความสุข มาปรับใช้ในการกำหนดนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้พนักงานเข้าใจ “สมดุลของชีวิต” ซึ่งประกอบด้วยทักษะการทำงานที่ดี (Work Skill) และมีทักษะการใช้ชีวิตที่ดี (Life Skill) ควบคู่กันไป ดังนั้นบริษัทต้องเพิ่มคุณค่าของคนให้เกิดความสามัคคี เน้นการทำงานเป็นทีม มุ่งให้เกิดความสุขในการอยู่ร่วมกัน มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงานร่วมกัน และมีการพัฒนาร่วมกัน เหล่านี้จะส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานที่ดี สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงาน ทำให้พนักงานรู้สึกภูมิใจว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท อันจะส่งผลต่อการลดอัตราการลาออกของพนักงานลง และ ยังทำให้พนักงานเกิดความผูกพันในบริษัทอีกด้วย

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงคุณภาพควบคู่กัน ให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อสามารถนำข้อมูลที่ได้มาเป็นแนวทางแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานระหว่างสาขา เพื่อให้เห็นถึงปัญหาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละสาขา เพื่อนำมาเป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานให้ครอบคลุมมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กิตติชัย พงษ์พันธุ์. 2554. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (ภาคเหนือ) จ.เชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. 2547. หลักสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- เกษม จันทรแก้ว. 2540. วิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม. กรุงเทพฯ: อักษรสยาม.
- กองสวัสดิการแรงงาน. 2547. คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life). อนุสารแรงงาน. 11(4): 17-22.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู้ดส์ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- โครงการ 100 องค์การหลากหลาย คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. 2553. ถอดรหัส 100 องค์การหลากหลาย. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.hrd.nida.ac.th> (24 ธันวาคม 2557).
- จารุวรรณ โหระ. 2541. คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ศึกษากรณีเฉพาะวิทยาเขตนนทบุรี และวิทยาเขตเพาะช่าง กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ชนากานต์ บุญสุข. 2540. คุณภาพชีวิตของผู้ช่วยพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชนัญชิตา กาญจนรักษ์. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สหพันธ์เคหะกิจ จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ชาญชัย จันทรแจ่ม. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิต.
- ณิชา ตันบุญต่อ. 2554. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของธนาคารออมสิน สาขาในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ณัฐพล เดชะศาสตร์. (2554). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ห้างหุ้นส่วนจำกัด โชคชัยมอเตอร์ จังหวัดสุโขทัย. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ดร.นพวรรณ ศรีคำ. 2555. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายศูนย์ดัชมิลล์ จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ดิณ ปรัชญพฤทธิ. 2530. **สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การ: การพัฒนาองค์การ กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. 2542. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: ศึกษากรณีบริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**
- ทิพวัลย์ วรรณโชติผาเวช. 2546. **คุณภาพชีวิตผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษา จังหวัดอุดรดิตถ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตถ์.**
- ทองพูล สักแก้ว. 2540. **การศึกษาปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการครูโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็กกับขนาดใหญ่ สังกัดกรมสามัญศึกษา จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ไทยเทรนนิ่งโซน. 2552. “**บทบาท HR ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน.**” [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.thaitrainingzone.com/HrdNewsDetail.asp?id=69v> (12 ธันวาคม 2557).
- เนตรพัฒนา ยาวีราช. 2552. **ภาวะผู้นำและผู้นำเชิงกลยุทธ์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ล กรุ๊ป.**
- นิศารัตน์ ศิลปเดช. 2540. **ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี.**
- นพวรรณ วีโรฬารสิทธิ์. 2548. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการและลูกจ้างประจำ องค์การบริหารส่วนจังหวัดระยอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด. 2557. **ประวัติบริษัท.** [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.g-net.co.th>
- บัญชา แก้วส่อง. 2545. **องค์การการจัดการและการพัฒนา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ.**
- เปล่งแข ลางคลีจันทร์. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) เขต 21. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. 2550. **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- พิสิษฐ วงศ์นากนกร. 2549. **คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานธนาคารนครหลวงไทย จำกัด (มหาชน) ศึกษาเฉพาะกรณีสาขาในสังกัดสำนักงานเขต. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**

- พิชิต เทพวรรณ. 2554. การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.
- พัชรินทร์ เวียงแก้ว. 2540. คุณภาพชีวิตของเด็กวัยเรียนโรคหอบหืด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ผาสุก มุทเมธา. 2535. คติชาวบ้านกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต (ฉบับปรับปรุง). กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. คุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพฯ: โปรดักทีวี่เวิร์ด.
- ไพฑูรย์ สอนทน. 2542. คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาณุวัฒน์ จันทา. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพยาบาลโรงพยาบาลลานนา จังหวัดเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ภัทรธิดา ผลงาม. 2542. ทรัพยากรมนุษย์กับการพัฒนา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- ภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์. 2554. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- มณฑกานต์ อุดมศรีรัตน์. 2555. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นพดลพานิช จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รณณ ขอใจใหญ่. 2553. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สยามสโตนแอ็กกริเกรท จำกัด. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ลิสสร พ่วงศรี. 2545. คุณภาพชีวิตของนิสิตปริญญาตรี คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วัลลภ ปรัชญาสันติ. 2545. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างของกรมทางหลวงกรณีศึกษาบุคลากรในสังกัดสำนักทางหลวงที่ 12 (จังหวัดชลบุรี). วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา กุมารจันทร์. 2543. คุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในเขตภาคใต้. ปัญหาพิเศษปริญญาโท, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศิริ ฮามสุโพธิ์. 2543. ประชากรกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์.
- ศศิวิมล ยามศิริ. 2554. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาล สังกัดเทศบาลนครเชียงใหม่. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สันติ บางอ้อ. 2540. การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. กรุงเทพฯ: โอ.เอส.พรี้นติ้ง เฮ้าส์.

- สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล. 2551. **คุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ**. นครปฐม: สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. 2552. **แนะนำ MS-QWL**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com> (1 มิถุนายน 2557).
- _____. 2552. **แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา <http://www.qwlthai.com> (2 มิถุนายน 2557).
- สุทธิลักษณ์ สุนทรโธม. 2537. **มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตแรงงาน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- แสงรัตน์ เดชอุดม. 2543. **คุณภาพชีวิตของครูที่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์สังกัดกรมการศาสนา**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุบัน โยทุม. 2544. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจชั้นประทวน สังกัดตำรวจภูธร จังหวัดเลย**. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา: <http://web.rilogi.ac.th/~graduate/menu6/abstractsocial/bp4201/suban.htm> (15 กรกฎาคม 2557).
- สิรินุช เอื้ออารยะมนตรี. 2554. **คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรรพรรณ เภาประเสริฐวงศ์. 2543. **คุณภาพชีวิตของพนักงานทำงานกะกลางคืน: ศึกษากรณีศูนย์ปฏิบัติการเข็ช บมจ. ธนาคารกรุงเทพ**. สารนิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรุณี สุมโนมหาอุดม. 2542. **คุณภาพชีวิตการทำงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อภิขญา บุณนาค. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อานนท์ จรดล. 2554. **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเอ็นจิเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด**. การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาโท, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- Bluestone, Irving. 1977. **Implementation Quality-of-work life Programs**. *Management Review*, 6 (9), pp. 43-46.
- Dean H. 1985. **Essential of Psychological Testing**. 5th ed. New York: Harper Collins.
- George, Darren and Mallery, Pual. 2006. **SPSS for Windows Step by Step**. 6th ed. Singapore: Pearson Education.

George and B. Berson. 1980. **Quality of Life in order person**. New York: Human science.

Hackman and Suttle. 1977. **Improving life at work: Behavioral Science approach to organization change**. Santa Monica, Calif : Goodyear Publishing.

Harper, S. 1987. **Personal Management Handbook**. New York: Gower Publishing.

Merton, Herbert C. 1977. **A Look at Factors Affecting the Quality of Working Life**. **Monthly Labor Review**, 9 (12), p. 55.

Walton, R.E. 1973. "Quality of Working Life: What is it? Slone." **Management Review**, 15, 12 - 18.

Wallace, S.A. 1974. **Identifying Quality of Life Indicators for Use in Family Planning Programs in Developing Countries**. New Jersey: Prentice-Hall.

Walton, R. E. 1973. **Quality of working life: What is it? Slone Management Review**, 15, 11 - 21.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด

คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้

.....

แบบสอบถามฉบับนี้ จัดทำเพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาค้นคว้าอิสระของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยแม่โจ้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ข้อมูลที่ได้รับถือเป็นผลงานวิชาการซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และใช้เป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด ต่อไป

ผู้ศึกษาใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม ข้อมูลความคิดเห็นของท่านจะถือเป็นความลับ และจะไม่มีผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใดทั้งสิ้น และขอขอบพระคุณท่านในการเสียสละเวลาตอบคำถามจนครบทุกข้อ มา ณ ที่นี้

คำแนะนำ

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงาน จำนวน 50 ข้อ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมายลงใน [] หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. ชาย

[] 2. หญิง

2. อายุ

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. 20 - 30 ปี

[] 2. 31 - 40 ปี

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 3. 41 - 50 ปี

[] 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. โสด

[] 2. สมรส

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 3. หย่าร้าง

[] 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....

4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. หรือเทียบเท่า

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 2. อนุปริญญา/ปวส. หรือเทียบเท่า

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 3. ปริญญาตรี

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 4. สูงกว่าปริญญาตรี

5. แผนงาน/ฝ่ายที่ท่านปฏิบัติงาน

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. ฝ่ายขาย

[] 2. ฝ่ายบัญชี/การเงิน

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 3. ฝ่ายสินค้าและพัสดุ

[] 4. ฝ่ายโลจิสติกส์

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 5. ฝ่ายจัดซื้อ

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือนของท่าน (รวมทั้งหมด,ก่อนหักค่าใช้จ่าย)

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 1. ต่ำกว่า 10,000 บาท

[] 2. 10,000 - 20,000 บาท

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 3. 20,001 - 30,000 บาท

[] 4. 30,001 - 40,000 บาท

☐ ☐ ☐ ☐ ☐

[] 5. 40,001 - 50,000 บาท

[] 6. 50,001 บาท ขึ้นไป

7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในบริษัทนี้

☐ [] 1. ต่ำกว่า 1 ปี☐ [] 2. 1 - 3 ปี☐ [] 3. 4 - 5 ปี☐ [] 4. มากกว่า 5 ปี ขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค
โซลูชั่น จำกัด

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ลงในช่องที่ 1-5 ช่องข้อความที่ตรงกับระดับคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อ
การทำงานของท่านมากที่สุด

- 5 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
3 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ข้อ	ประเด็นศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านร่างกาย						
1	มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง					
2	ในปีที่ผ่านมา มีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอน โรงพยาบาล					
3	รับประทานอาหารในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
4	ออกกำลังกายสม่ำเสมอ					
5	พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ					
6	ทำงานด้วยความกระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีสุขภาพร่างกายสมบูรณ์ แข็งแรง					
ด้านจิตใจ						
7	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้					
8	พึงพอใจในความเป็นตัวท่าน					
9	สามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว					
10	มีความสุขในการทำงานที่บจก.จี-เน็ต เน็ตเวิร์ค โซลูชั่น					
11	มีสมาธิ ตลอดเวลาในการทำงาน					
12	สามารถปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน					

ข้อ	ประเด็นศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตใจ						
13	สามารถจัดการกับความเครียดจากการทำงานได้					
14	มีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์					
15	ภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย					
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม						
16	เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของที่ทำงาน					
17	ทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง					
18	สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงานได้					
19	คนในบริษัทมีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน					
20	ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน					
21	สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
22	เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน					
23	มีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน					
24	ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ต่อท่านจากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร					
ด้านสิ่งแวดล้อม						
25	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาที่ทำงาน					
26	สามารถเดินทางไปยังที่ทำงานได้อย่างสะดวก					
27	ที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย					
28	ยอมรับในกฎระเบียบของสถานประกอบการ					
29	พึงพอใจในวันหยุดที่ท่านได้รับ					
30	ที่ทำงานมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานอย่างเพียงพอ					
31	มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในขณะที่ทำงาน					
32	พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่สถานประกอบการจัดให้ เช่น ห้องพักผ่อน ห้องรับประทานอาหาร และห้องน้ำ					

ข้อ	ประเด็นศึกษา	ระดับคุณภาพชีวิต ที่ส่งผลต่อการทำงาน				
		5	4	3	2	1
ด้านจิตวิญญาณ						
33	บริษัทฯ ได้ให้ข้อมูล และความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ					
34	การทำงานที่นี้มีความหมายและมีความสำคัญ					
35	รู้สึกว่าการที่ทำ มีคุณค่าแก่สังคม					
36	มีความภูมิใจที่ได้ทำงานที่นี้					
37	งานที่ทำทุกวันนี้ ตอบสนองเป้าหมายในชีวิต					
38	ได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน					
39	มีความมั่นใจในความมั่นคงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหาร					
40	ได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่					
41	มีโอกาสดำเนินการพัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง					
42	ได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ					
43	สามารถทำกิจกรรมทางศาสนาได้ตามความต้องการ					
44	คิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ					
ด้านความมั่นคงในชีวิต						
45	ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีอย่างเพียงพอ					
46	พึงพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้					
47	ได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ					
48	สามารถจัดการกับรายจ่าย หรือหนี้สินได้อย่างเหมาะสม					
49	ได้สร้างหนี้เพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม					
50	สามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ					

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่าน

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....





ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล นางสาวปัจจุญา ปุสัณฺจร
เกิดเมื่อ 31 มกราคม 2532
ประวัติการศึกษา พ.ศ. 2550 มัธยมศึกษา โรงเรียนพร้าวิทยาคม จังหวัดเชียงใหม่
 พ.ศ. 2554 ปริญญาตรี บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยแม่โจ้
 จังหวัดเชียงใหม่
ประวัติการทำงาน พนักงานการเงิน บริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด