

## คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาเชียงใหม่

Quality of Work Life of Employees at CPRAM Company Limited,

Chiang Mai Branch

อังคณา ชันทะจิต\* และอรพิน สันติธีรากุล\*\*

## บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) และศึกษาระดับคุณภาพชีวิต ในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิต การทำงาน(Quality of Work Life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) จำนวน 169 ราย ข้อมูลที่ได้จะนำมาวิเคราะห์ โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) การทดสอบโดยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.10 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 59.80 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 66.90 การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า ร้อยละ 32.50 ทำงานอยู่ในตำแหน่งพนักงานรายวัน ร้อยละ 76.90 ปฏิบัติงานฝ่ายผลิต / สนับสนุนการผลิต ร้อยละ 84.60 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001 – 20,000 บาท ร้อยละ 49.70 และมีอายุการทำงานต่ำกว่า 1 ปี ร้อยละ 48.50 โดยมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 และพบว่าด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านร่างกาย ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และยังพบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตและร่างกาย สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ( $R = 0.656$ ) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ( $\beta$ ) เท่ากับ 0.270 และ 0.220 ตามลำดับ

ผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยมาก ต่อปัจจัยที่ส่งผล ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ด้านด้านจิตใจ รองลงมาคือ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และมีความคิดเห็นในระดับเห็นด้วยปานกลางต่อด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต

\* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

\*\* รองศาสตราจารย์ อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## ABSTRACT

The objectives of this independent study were to study the overall quality of working life and the factors affecting working life quality of the employees of CPRAM Company Limited, Chiang Mai Branch. The concept of working life quality was based on Management System of Quality of Work Life (MS-QWL) presented by the Human Capacity Building Institute, Industrial Council of Thailand. The data was collected by using questionnaire distributed to 169 employees of CPRAM Company Limited, Chiang Mai Branch. The data was analyzed using frequency, percentage, mean, correlation analysis, and multiple regression analysis.

The results of the study showed that most employees of CPRAM Company Limited, Chiang Mai Branch were female (62.10%), 20 – 30 years old (59.80%), single (66.90%), High school/Professional certificate or equivalent (32.50%), with position for staff (76.90%). 84.60% of the employees worked in production/support production, 49.70% earned 10,001 – 20,000 baht per month and 48.50% had been working for less 1 year. The working life quality of most questionnaire respondent was at the high level or at 3.42 points out of the total of 5. It was also found that body and career stability correlated significantly to working life quality ( $R = 0.656$ ) at the statistics value of 0.05. In addition, career stability and body were able to predict working life quality at  $\beta = 0.270$  and 0.220

The employees agreed at the high level with the 4 following factors which affected working life quality: mind, social relationship, environment, and spirituality, respectively, and agreed at the medium level with body and career stability.

## บทนำ

### หลักการและเหตุผล

การทำธุรกิจในโรงงานอุตสาหกรรมหรือองค์กรต่างๆ ให้ประสบความสำเร็จเจริญรุ่งเรืองนั้น นอกเหนือจากการที่ต้องอาศัยอุปกรณ์ เครื่องจักรในการทำงาน สิ่งสำคัญอีกประการหนึ่งที่ต้องให้ความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินธุรกิจ คือ แรงงานคน เพราะถือเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยขับเคลื่อนธุรกิจให้เติบโต และสามารถแข่งขันกับคู่แข่งได้ คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด การบริหารทรัพยากรบุคคลจึงมีคุณค่าเป็นพิเศษ เพราะธุรกิจจะแพ้ชนะก็อยู่ที่คน ซึ่งเป็นทั้งทรัพยากรและเป็นผู้ดำเนินการกระบวนการ (Processor) ให้เกิดผล (สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี ไทย-ญี่ปุ่น, 2553: ออนไลน์) ทุกองค์กรต่างต้องการความเจริญก้าวหน้าและผลกำไรสูงสุด โดยมีบุคลากรเป็นตัวขับเคลื่อนเพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามทิศทางที่องค์กรกำหนดไว้ ซึ่งต่างต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและพร้อมที่จะทุ่มเทให้กับการทำงาน แต่การที่จะทำให้บุคลากรเกิดความรัก รักก็จูงนำไปสู่ความทุ่มเท และเต็มใจในการปฏิบัติงานได้นั้น สิ่งสำคัญอันดับแรกคือการที่องค์กรต้องให้ความรัก ความจริงใจ รวมถึงสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรให้ได้ ไม่ว่าจะเป็นการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การจัดตำแหน่งหน้าที่งานให้เหมาะสมกับแต่ละบุคคลรวมถึง

การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร(กอแก้ว แสงสีดา, 2557: ออนไลน์) อีกทั้งคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงาน ในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า

ปัจจุบัน คนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่ จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาพร่างกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทาง จิตวิญญาณ และ สุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547: ออนไลน์) คุณภาพชีวิต การทำงานมีผลต่อการทำงานมากกล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เกิดเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณศิริคุณ, 2542 : ออนไลน์) คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแล เอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและ ระบบงานที่ดี ไม่ใช่เพียงแค่มปาก (Lips service) เท่านั้น เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่ และผลสะท้อนที่สำคัญดูได้จากอัตรา การเข้า-ออกของพนักงาน (Turnover Rate) ในองค์กรนั่นเอง (จำลักษณ์ ขุนพลกรมแก้ว, 2552 : ออนไลน์)

บริษัท ซีพีแรม จำกัด เป็นบริษัทในเครือ เจริญโภคภัณฑ์ ทำการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เบเกอรี่อบสด (Freshly Bake Product) ภายใต้แบรนด์ เบเกอร์แลนด์ เลอแปง และมิสแมรี่ สำหรับจำหน่ายในร้าน 7-Eleven ทั่วประเทศ โดยมีโรงงานใหญ่ตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรมลาดกระบัง และมีโรงงานสาขากระจายอยู่ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศทั้งหมด จำนวน 4 สาขา คือ สาขาพิษณุโลก สาขาหาดใหญ่ สาขาขอนแก่น และ สาขาเชียงใหม่โดยทำการผลิตสินค้าหลากหลายชนิดทุกวัน ได้แก่ กลุ่มขนมปัง กลุ่มแซนวิช กลุ่มฟัพเพสตรี และเค้กโรล สำหรับบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) ตั้งอยู่ที่ 149/9 หมู่ 4 ต.ต้นเปา อ.สันกำแพง จ.เชียงใหม่ ทำการผลิตสินค้าสำหรับร้าน 7-Eleven ภาคเหนือตอนบน 9 จังหวัด จำนวน 484 สาขา และด้วยการเติบโตของร้าน 7-Eleven ที่มีเป้าหมายการขยายสาขาทั่วประเทศให้ถึง 10,000 สาขา ในปี 2561 ทำให้ ซีพีแรมต้องเตรียมพร้อมที่จะรองรับการขยายตัวดังกล่าว และต้องเตรียมกำลังคน ให้พร้อมสำหรับการเติบโตของธุรกิจ ซึ่งในปัจจุบันปี 2556 (มกราคม – กรกฎาคม) บริษัทฯ มีอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน เท่ากับ 13.33 % อยู่ในแนวโน้มที่ค่อนข้างสูงเมื่อเทียบกับเป้าหมาย (KPI) ของหน่วยงานบุคคลที่ เท่ากับ 10 % ซึ่งการที่จะทำให้องค์กรก้าวหน้าได้ ต้องอาศัยระบบการวางแผนที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ และที่สำคัญพนักงานทุกคนต้องมีความสุขในการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะทำให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีอย่างหนึ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษาหรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกัน ของความพึงพอใจระหว่าง พนักงานและองค์การ เพื่อให้ องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด (กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, ออนไลน์) ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่งและคุณภาพชีวิตการทำงาน ในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจ ให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด

ด้วยเหตุนี้ ผู้ศึกษาจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญในการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานตลอดจนปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) โดยผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาและเพิ่มประสิทธิภาพในการแข่งขันขององค์กรต่อไป

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)

### ประโยชน์ที่ได้รับจากการศึกษา

1. ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
2. ทำให้ทราบปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
3. สามารถนำข้อมูลไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

### นิยามศัพท์

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การที่บุคคลในองค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และมีความมั่นคงในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานให้แก่องค์กรไปจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

**พนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)** หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ภายในบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) โดยแบ่งเป็น พนักงานรายเดือน และพนักงานรายวัน

### กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นองค์ประกอบหรือมิติหนึ่งที่สำคัญ ของคุณภาพชีวิตในภาพรวม (Quality of Life) หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิต การทำงาน พบว่ามีนักวิชาการหรือผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจ หลายประเด็น ดังนี้

วอลตัน (Walton, 1973: 12-16) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องของสังคมขององค์กรที่ทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสามารถวัดได้จากเกณฑ์ชีวิต 8 ด้าน คือ

ค่าตอบแทนที่ยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ๆ สิทธิส่วนบุคคล และความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้ให้ คำจำกัดความและความหมายของคุณภาพ (Quality of Life) ไว้ว่าเป็นการดำรงชีวิตอยู่ด้วยการมีสุขภาวะที่สมบูรณ์และ มีความมั่นคง ซึ่งครอบคลุมถึงสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน อันได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2552: ออนไลน์) ดังนี้

- สุขภาวะทางกาย (Physical Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้และดำรงสุขภาพร่างกายให้มีความแข็งแรงปราศจากโรคภัยไข้เจ็บ และสามารถดำรงชีวิตได้อย่างปกติสุขโดยมีการปฏิบัติกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างและรักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์

- สุขภาวะทางอารมณ์ (Emotional Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของสภาพทางอารมณ์ ความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น และสามารถบริหารจัดการอารมณ์ของตนเองและผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและสร้างสรรค์

- สุขภาวะทางสังคม (Social Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้เรื่องการมีสัมพันธ์ภาพของตนเองกับผู้อื่นทั้งในกลุ่มผู้ร่วมงานและต่อสาธารณชน

- สุขภาวะทางจิตวิญญาณ (Spiritual Well-Being) หมายถึง ภาวะการรับรู้ของความรู้สึกสุขสม มีความพึงพอใจในการดำรงชีวิตอย่างมีเป้าหมาย เข้าใจธรรมชาติและความเป็นจริงของชีวิต รวมทั้งมีสิ่งยึดเหนี่ยวที่มีความหมายสูงสุดในชีวิต

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

Management System of Quality of Work Life: MS-QWL เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร ซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนา เพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ

โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณจาก สำนักงานกองทุนสนับสนุนการส่งเสริมสุขภาพ (สสส.) เพื่อร่วมจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตจากการทำงานในสถานประกอบการโดยมีระยะเวลาดังแต่กันยายน พ.ศ. 2546 เป็นต้นมา ซึ่งได้มีการพัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางการจัดทำ อันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย (OHSAS 18001:1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็น

ที่ยอมรับมีความเหมาะสม และนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย และเพื่อพัฒนาระบบดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณของคนที่ทำงานในสถานประกอบการเน้นการบูรณาการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

ระบบจะเริ่มต้นจากการวิเคราะห์ผลและปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงานทั้ง 4 ด้าน นั่นคือร่างกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ โดยพิจารณาจากความจริงที่ว่า เราจะควบคุมและดูแลในเรื่องใดอย่างถูกต้องและสมเหตุสมผลได้ก็ต่อเมื่อเราสามารถตอบตัวเองได้ว่า เรื่องที่เราต้องการดูแลหรือควบคุมนั้นอยู่ที่ไหน กิจกรรมใด และมีอะไรบ้าง ดังนั้นการวิเคราะห์และปัจจัยที่มีผลต่อคนทำงาน จึงเป็นสิ่งที่ต้อง ทำขึ้น ในขั้นตอนแรกๆและอาจเรียกได้ว่าเป็นหัวใจหรือก้าวแรกสำหรับการเดินทางเข้าสู่การดูแลด้านคุณภาพชีวิตคนทำงาน ซึ่งภายหลังการวิเคราะห์จึงจะเกิดเป็นกิจกรรมมาตรการหรือโครงการต่างๆที่มีเหตุมาจากผลที่ได้จากข้อสรุปของการวิเคราะห์ดังกล่าว เพื่อที่จะทำให้การแก้ไขปัญหาหรือดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานนั้นตรงประเด็นสอดคล้องและเหมาะสมกับปัจจัยต่างๆจากการวิเคราะห์มากที่สุด

ทั้งนี้ คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้านในการดำเนินการ อันเป็นมิติที่มีความสำคัญในการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานดังตาราง

**ตารางที่ 1** แสดงการผสมผสานปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่นำไปสู่ MS-QWL (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

| ปัจจัย ความหมาย           | ปัจจัย ความหมาย  |
|---------------------------|--|
| 1. ด้านร่างกาย            | การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและความกระฉับกระเฉงในการทำงานสามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังใจการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ   |
| 2. ด้านจิตใจ              | การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับ และเพียงพอในสิ่งที่มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลาย และให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์ |
| 3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม | การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี มีการเสนอข้อคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่  |

|                          | หน่วยงานจัดให้  |
|--------------------------|---|
| 4. ด้านสิ่งแวดล้อม       | การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงานและระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาดถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้าน สามารถเดินทางสะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินให้หน่วยงาน มีช่องว่างรับรู้ข้อมูล ข่าวสารและความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ  |
| 5. ด้านจิตวิญญาณ         | การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต | การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้สินเกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็นและช่วยให้มีความมั่นคงในระยะยาว มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดีเหมาะสมและครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงานตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยจนเกินไป                     |

จากนิยามของปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัยข้างต้น ผู้ศึกษาได้เลือกใช้ความหมายตามแนวคิดของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลในองค์การสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทั้งทางร่างกาย จิตใจสังคมและจิตวิญญาณ ภายใต้องค์ประกอบและสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และ มีความมั่นคง ในชีวิตการทำงาน ซึ่งเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้องดำเนินการให้เกิดองค์ประกอบเหล่านั้น และการที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีแล้ว ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานให้แก่องค์กรจนถึงชีวิตส่วนตัวของพนักงาน ซึ่งปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงาน คือด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต

โครงการ Happy Workplace (บริษัท ซีพีแรม จำกัด, 2557: ออนไลน์) ซีพีแรมให้ความสำคัญกับความสุขในการทำงานของพนักงานโดยนำหลัก “Happy Workplace” ของสำนักกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ทั้ง 8 ด้านมาปรับใช้ได้แก่

- Happy Body สุขภาพดี ส่งเสริมสุขภาพของพนักงานให้แข็งแรงปลอดภัย ทำจิตใจให้เบิกบานแจ่มใส โดยสร้างสุขลักษณะที่ดีในการทำงาน อาทิ การจัดการสุขอนามัยในโรงอาหารและสถานที่ทำงาน การตรวจสุขภาพประจำปี มีห้องพยาบาลรองรับให้ออกกำลังกายการเข้าร่วมโรงงานสีขาว การฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร

โครงการลดน้ำหนักการเดินแอโรบิค การฝึกโยคะ มีอุปกรณ์และสนามกีฬาให้พนักงานได้ออกกำลังกายหลายชนิด เช่น คอร์ทแบตมินตัน โต๊ะปิงปอง ลู่วิ่งไฟฟ้า เครื่องยกน้ำหนัก

- Happy Heart มีน้ำใจงาม ส่งเสริมให้พนักงานมีน้ำใจช่วยเหลือเอื้ออาทรซึ่งกันและกันตั้งแต่การมีจิตอาสาช่วยเหลือสังคม การบริจาคทรัพย์สินของผู้ขาดแคลนหรือด้อยกว่า การบริจาคโลหิต ไปจนถึง กิจกรรมแบ่งปันความรู้จากพี่สู่น้อง

- Happy Society สร้างสังคม สร้างสภาพแวดล้อมและสังคมที่ดีในที่ทำงาน สนับสนุนกิจกรรมที่ก่อให้เกิดความรัก ความสามัคคีต่อกัน กระชับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันอาทิ ใจประสานใจ การจัดงานในเทศกาลวันต่างๆ การเอื้อเฟื้อต่อชุมชนใกล้เคียง การเปิดบริษัทให้ชุมชนและบุคคลภายนอกมาดูงาน การสอนชุมชนประกอบอาชีพ เช่น การทำสิ่งประดิษฐ์จากขนมปัง โครงการสอนน้องรักสิ่งแวดล้อม โครงการคลองสวยน้ำใส

- Happy Relax อารมณ์ผ่อนคลาย CPRAM ส่งเสริมให้พนักงานมีความรู้ความเข้าใจในการดำเนินชีวิต ไม่ได้มุ่งแต่งานอย่างเดียว ยังมีกิจกรรมบันเทิงลดความเครียดในการทำงาน ด้วยการพักผ่อนหย่อนใจ ช่วยให้พนักงานเพลิดเพลินมีความสุขและผ่อนคลายด้วยกิจกรรมของชมรมต่างๆ อาทิ หมากล้อม ดนตรี ร้องเพลง ศิลปะ ถ่ายรูป โยคะ ภาวนา รวมถึงกิจกรรมวันลอยกระทง วันสงกรานต์ วันกีฬา และทัศนศึกษาทั้งภายในและต่างประเทศ

- Happy Brain ใฝ่หาความรู้ ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลา เพื่อให้เกิดทักษะความชำนาญรอบรู้ เกิดความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน เช่น ห้องสมุด อินเทอร์เน็ต ศูนย์ฝึกอบรมเบเกอรี่ การฝึกอบรมหลักสูตรต่างๆ ทั้งภายในและนอกสถานที่ การดูงานทั้งในและต่างประเทศ การจัดเก็บองค์ความรู้ขององค์กรไว้ในรูปแบบทั้งอินเทอร์เน็ตและ E-Learning การจัดสัปดาห์ส่งเสริมความรู้ให้กับพนักงาน อาทิ TPM Week, Quality Week, Safety Week และ Kaizen Plus Day รวมถึงมีเวทีให้พนักงานได้นำความรู้ ความสามารถมาแสดงออก เช่น CPRAM Award

- Happy Soul สู่ทางสงบ ส่งเสริมให้พนักงานมีความศรัทธาในศาสนา และมีศีลธรรมอันดีในการดำเนินชีวิตมีห้องพระสำหรับพนักงานที่นับถือศาสนาพุทธ กิจกรรมวันพฤหัสบดีที่ห้องพระ นิมนต์พระ มาเทศนาธรรม หรือสวดมนต์เจริญสมาธิ การทำบุญตามวันสำคัญตามศาสนา ผู้ที่ศรัทธา ในศาสนาใดก็ตาม หากมีเรื่องร้ายเกิดขึ้นในชีวิตก็จะปรับตัวได้ง่ายกว่า ส่งผลให้ชีวิตและครอบครัวมีความสุข

- Happy Money ใช้จ่ายพอตัว ส่งเสริมให้พนักงานรู้จักบริหารการใช้จ่ายของตนเอง และครอบครัวอย่างถูกวิธี หักให้มีการออมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางการเงิน ปลอดภัยนี้ การรณรงค์ให้พนักงานเข้าร่วมโครงการเงินสำรองเลี้ยงชีพขององค์กร การแนะนำ การบริหารการเงินอย่างเหมาะสม และพอเพียงจากสถาบันการเงิน ใช้จ่ายแบบเศรษฐกิจพอเพียง มีเหตุมีผลในการใช้จ่าย และมีภูมิคุ้มกันที่ดีคือรู้จักยับยั้งชั่งใจ นึกถึงประโยชน์ใช้สอยมากกว่า รวมทั้งสนับสนุนทุนการศึกษาให้บุตรของพนักงาน และการเข้าร่วมสวัสดิการผ่อนบ้านผ่านธนาคารอาคารสงเคราะห์

- Happy Family ครอบครัวเปี่ยมสุข ส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในความสำคัญของสถาบันครอบครัว สร้างครอบครัวให้เข้มแข็งและอบอุ่นด้วยการเป็นแบบอย่างที่ดีของผู้บริหาร การดูแลบุตรหลาน เช่น การให้ความรู้ตั้งแต่การตั้งครรภ์ กิจกรรมวันพ่อ วันแม่ สร้างความเป็นกันเอง และความรู้สึกที่ดีระหว่างพนักงานกับครอบครัว ด้วยโครงการแฮปปี้แฟมิลี่ให้บุตรหลานพนักงานมาเรียนทำอาหารและเบเกอรี่ รวมถึงเยี่ยมชมสถานที่ทำงานของผู้ปกครอง



## วิธีการศึกษา

### ขอบเขตเนื้อหา

ขอบเขตเนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) โดยจะพิจารณาประเมินระดับความรู้สึกหรือการรับรู้ของพนักงาน ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (MS-QWL) ซึ่งสามารถจำแนกออกเป็นองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย, 2553: ออนไลน์) ได้แก่

1. คุณภาพชีวิตด้านร่างกาย
2. คุณภาพชีวิตด้านจิตใจ
3. คุณภาพชีวิตด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4. คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อม
5. คุณภาพชีวิตด้านจิตวิญญาณ
6. คุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในชีวิต

### ขอบเขตประชากรและการกำหนดขนาดตัวอย่าง

ขอบเขตประชากรที่ทำการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรทั้งหมด ซึ่งประกอบด้วยพนักงานรายวัน และพนักงานรายเดือน ของบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) ในปี พ.ศ. 2557 ทั้งหมด 208 ราย โดยการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากจำนวนประชากรทั้งหมด และผู้ศึกษาได้รับคืนแบบสอบถามจำนวนทั้งสิ้น 169 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 81.25

## วิธีการศึกษา

### การรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล 2 แหล่ง ได้แก่

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) รวบรวมจากการเก็บแบบสอบถาม โดยรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) รวบรวมข้อมูลโดยการค้นคว้าจากเอกสาร เว็บไซต์ หนังสือ บทความ และข้อมูลในระบบอินเทอร์เน็ต

### เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลปฐมภูมิ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

**ส่วนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพการสมรส รายได้ ระยะเวลาทำงาน และระดับการศึกษา

**ส่วนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาเชียงใหม่ ประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมตาม MS-QWL โดยปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ปัจจัยด้านร่างกาย ด้านจิตใจ

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต ซึ่งมีรายละเอียดในคำถาม ดังนี้

|                                |              |                  |
|--------------------------------|--------------|------------------|
| 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. ด้านจิตใจ                   | จำนวน 11 ข้อ | ได้แก่ ข้อ 34-43 |
| 6. ด้านความมั่นคงในชีวิต       | จำนวน 9 ข้อ  | ได้แก่ ข้อ 44-52 |
| และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม | จำนวน 1 ข้อ  | ได้แก่ ข้อ 53    |

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

**ส่วนที่ 3** ปัญหาที่พบจากการปฏิบัติงาน และข้อเสนอแนะอื่นๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถาม จะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) และค่าเฉลี่ย (Mean) และใช้สถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่ ค่า T-Test และ One-Way ANOVA พร้อมทั้งวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์โดยใช้สมการถดถอย (Linear Regression Analysis) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตและระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) โดยลักษณะของแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแต่ละด้าน รวม 53 ข้อ จะเป็นคำถามที่มีคำตอบให้เลือก 5 ระดับ หรือเป็นแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนแบ่งเป็น มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ศิริวรรณ เสรีรัตน์, 2546: 153)

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) และสถิติอ้างอิง (Inferential Statistics) ได้แก่

1. ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) ให้อธิบายลักษณะข้อมูลทั่วไปของกลุ่มประชากร คือ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือน และระยะเวลาการทำงาน
2. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้อธิบายระดับความคิดเห็นในปัจจุบันด้านต่างๆ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
3. การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) ใช้เปรียบเทียบปัจจัย ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)
4. การวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

## ผลการศึกษา

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 62.10 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 37.90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 59.80 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 66.90 ระดับการศึกษาสูงสุดคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย / ปวช. หรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 32.50 ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งพนักงานรายวัน คิดเป็นร้อยละ 76.90 โดยปฏิบัติงานในฝ่ายผลิต / สนับสนุนการผลิต คิดเป็นร้อยละ 84.60 มีรายได้เฉลี่ย 10,001 – 20,000 บาท ต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 49.70 และส่วนใหญ่มียุทธการทำงาน ต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.50

### ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่)

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.42 และพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดในปัจจุบันที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต การทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้ดังนี้ คือ

#### 1. ปัจจัยด้านร่างกาย

พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีความคิดเห็นในปัจจุบันด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.34 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ในปีที่ผ่านมามีการเจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.17 รองลงมาคือ การทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.69 และทุกวันนี้มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.45 และปัจจัยย่อยด้านร่างกายที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.40

## 2. ปัจจัยด้านจิตใจ

พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.55 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความสามารถเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 รองลงมาคือ ความพึงพอใจในความเป็นตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.72 และความภูมิใจในผลสำเร็จของงานที่ได้รับมอบหมาย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และปัจจัยย่อยด้านจิตใจที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความสามารถจัดการความเครียด จากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.21

## 3. ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม

พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.52 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความสามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตัวเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 รองลงมาคือ ความสามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และคนในบริษัท ฯ ร่วมมือร่วมใจกันทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.34

## 4. ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม

พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.40 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ สามารถเดินทางมายังบริษัทได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ การยอมรับในกฎระเบียบของทางบริษัท มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และทางบริษัท ได้ให้ข้อมูลและความรู้ ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.53 และปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ความพึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่ทางบริษัทจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04

## 5. ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.46 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ความภูมิใจ ที่ได้ทำงานที่บริษัท นี้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 รองลงมาคือ ความมั่นใจในความมั่นคงของบริษัท และทีมผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 และการได้ใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 และปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.14

## 6. ปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต

พบว่า พนักงานบริษัท ฯ มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.21 เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ การทำงานที่บริษัท ฯ มีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.59 รองลงมาคือ การไม่สร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37 และปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิตที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ การได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือ เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.38

คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) พบว่า พนักงานของบริษัท ฯ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.37

## การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

### อภิปรายผลการศึกษา

การศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) ได้ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of Life) และแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งอภิปรายผลสรุปได้ ดังนี้

จากการศึกษาพบว่า พนักงานของบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี พบว่าพนักงานบริษัท

นิธิพุดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก และ อริน เปรมโสตร์ (2553) พบว่า พนักงานบริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก และผลการศึกษาของ อานนท์ จรตล (2554) พบว่า พนักงานบริษัท ไทยเอ็น จิเนียร์ริง แอนด์บิลซิเนส จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อัครพล ประดิษฐ์ (2554) พบว่าพนักงานบริษัท วิงฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) พบว่า ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกาย และปัจจัยด้าน ความมั่นคงในชีวิต อยู่ในระดับกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิพุดส์ จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท นิธิพุดส์ จำกัด มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ อยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน และนอกจากนี้ยังสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อริน เปรมโสตร์ (2553) พบว่าปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับมากได้แก่ ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

นอกจากนี้ ผลการศึกษาไม่สอดคล้องกับ อัครพล ประดิษฐ์ (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม และปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต รวมทั้งผลของ อานนท์ จรตล (2554) พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุดคือ ปัจจัยด้านร่างกาย ปัจจัยด้านจิตใจ ปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม ปัจจัยด้านจิตวิญญาณ

เมื่อทำการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ปัจจัย กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) พบว่า มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.656$ ) และสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ร้อยละ 43.10 โดยปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิต มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ สามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี ที่พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ( $R=0.696$ ) แต่ไม่สอดคล้องในปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**ข้อเสนอแนะ** จากการศึกษาพบข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บริษัทควรจัดให้มีการออกกำลังกายภายในโรงงานอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้พนักงานผ่อนคลายและลดความเมื่อยล้าที่เกิดจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพักผ่อน นอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ เช่น
  - จัดหาโต๊ะปิงปองสำหรับพนักงานเพื่อให้พนักงานได้ออกกำลังกายในช่วงเวลาพักกลางวันหรือ หลังเลิกงาน
  - จัดกิจกรรมเดินแอโรบิค ภายในโรงงานช่วงเวลาหลังเลิกงานสัปดาห์ละ 1 วัน เพื่อเป็นการออกกำลังกาย และลดความเมื่อยล้าจากการทำงาน
  - จัดงานกีฬาสีภายในปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างความสามัคคี และส่งเสริมการออกกำลังกายให้กับพนักงาน
2. บริษัทควรมีการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้ผ่อนคลาย เช่น การเปิดเพลง ให้พนักงานฟังในระหว่างวันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อช่วยลดความเครียดที่อาจเกิดจากการทำงานได้ เช่น
  - กำหนดช่วงเวลาในการเปิดเพลงอย่างชัดเจนให้กับพนักงานวันละ 2 ครั้ง คือช่วงเช้า และช่วงบ่าย ครั้งละ 1 ชั่วโมง
3. พนักงานในระดับบังคับบัญชาควรให้การยกย่องชมเชยพนักงานกรณีมีผลงาน หรือสื่อสารโดยการให้การประชาสัมพันธ์กล่าววยกย่องพนักงานที่มีผลการทำงานดีเด่นในทุกเดือน เช่น
  - มีการสื่อสารในสัปดาห์แรกของเดือนโดยการใช้เสียงตามสายของโรงงานสำหรับกล่าววยกย่องชมเชยพนักงานที่มีผลงานดี
  - ติดบอร์ดสื่อสารบริเวณทางเข้าไลน์ผลิตสำหรับรายชื่อและรูปภาพของพนักงานเพื่อให้พนักงานที่ทำผลงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจ
4. ผู้บังคับบัญชาแต่ละหน่วยงานควรจัดสรรการทำงานและวันหยุดให้กับพนักงานอย่างเหมาะสมตามลักษณะงานในแต่ละพื้นที่ และจัดสรรพื้นที่การทำงานให้สามารถทำงานได้สะดวกและมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย เช่น
  - ให้พนักงานลงตารางวันลา หรือพักผ่อนประจำปีล่วงหน้า ในตารางทำงานก่อนการจัดตารางการทำงานในแต่ละเดือน
5. บริษัทควรมีการสื่อสารเกี่ยวกับเกณฑ์การประเมินผลงานประจำปีสำหรับพนักงานรายวัน เพื่อให้พนักงานสามารถได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือน หรือเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการสื่อสารเกี่ยวกับกล่องรับความคิดเห็นของพนักงานที่สามารถให้คำแนะนำในด้านสวัสดิการต่างๆ และนำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงเพื่อให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้ และจัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้จ่ายในชีวิตประจำวัน เพื่อให้พนักงานสามารถจัดสรรรายรับ-รายจ่ายของตนเองได้ และสามารถเก็บออมเงินไว้ใช้ในยามจำเป็นได้เพียงพอ เช่น
  - มีการ Morning Talk หรือ Daily Talk ทุกวันเกี่ยวกับกฎระเบียบต่างๆ ของบริษัท เพื่อให้พนักงานทราบและเป็นการเน้นย้ำพนักงาน
6. ในภาพรวมถ้าบริษัทต้องการจะรักษาหรือเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มากขึ้น บริษัทจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับปัจจัย 3 อันดับแรก เรียงตามลำดับ ได้ดังนี้ คือ ด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต และ

ด้านจิตวิญญาณ ดังนั้น ถ้าบริษัทได้ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านร่างกาย ด้านความมั่นคงในชีวิต และด้านจิตวิญญาณมากขึ้น พนักงานของบริษัท ซีพีแรม จำกัด (สาขาเชียงใหม่) จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้น

### บรรณานุกรม

- กอกแก้ว แสงสีด้า. (2557). *บทความวิชาการ*. ค้นเมื่อ 1 มกราคม 2558, จาก [www.hu.ac.th](http://www.hu.ac.th)
- กองสวัสดิการแรงงาน. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*. *อนุสารแรงงาน*, 17–22.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. 2553. *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จำลองชัย ชุนพลแก้ว. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 15 พฤศจิกายน 2556, จาก [www.bangkokizdnews.com](http://www.bangkokizdnews.com)
- ซีพีแรม. (2557). *ชีวิเปี่ยมสุข Happy Workplace*. ค้นเมื่อ 30 ธันวาคม 2557, จาก [www.cpram.co.th](http://www.cpram.co.th)
- พจญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2556, จาก [www.msociety.go.th](http://www.msociety.go.th)
- วารสาร จันตศาลา. *เจ้าหน้าที่บุคคลบริษัท ซีพีแรม จำกัด สาขาเชียงใหม่*. (2557, 10 ตุลาคม). สัมภาษณ์.
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MS-QWL*. ค้นเมื่อ 18 ตุลาคม 2556, จาก [www.hcbi.org](http://www.hcbi.org)
- สมิต. (2556). *ความสำคัญของ HR ต่อองค์กร*. ค้นเมื่อ 3 พฤศจิกายน 2556, จาก [www.tpa.or.th](http://www.tpa.or.th)
- อริน เปรมโสตร์. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท สุขสวัสดิ์ดีค้าไม้ จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อัศรพล ประดิษฐ์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วังฟง แพ็คเก็จจิ้ง จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- อานนท์ จรดล. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยเอ็นจีเนียริง แอนด์ บิสซิเนส จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).