

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์จังหวัดนครนายก

Quality of Work Life of Operational-Level Employees at JPM Sausage Company Limited,
Ongkharak District, Nakorn Nayok Province

ศุภรางค์ วรรณพิบูลย์* และก้องกัญ นิมานันท์**

บทคัดย่อ

การค้นคว้าแบบอิสระเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเจพีเอ็มซอสเซสจำกัดโดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

การศึกษาในครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามตามมาตรฐาน MS-QWL ทำการสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเจพีเอ็มซอสเซสจำกัดอำเภอองครักษ์จังหวัดนครนายกจำนวน 200 รายโดยสามารถเก็บแบบสอบถามได้ทั้งหมดข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) และใช้สถิติอ้างอิงได้แก่การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis)

ผลการศึกษาพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 55.00 อายุ 36-45 ปี ร้อยละ 35.00 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 75.00 มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.50 ทำงานในฝ่ายผลิตแผนกบรรจุร้อยละ 50.00 มีประเภทการจ้างแบบรายเดือนร้อยละ 53.00 จากระดับความรู้สึก/รับรู้ในปัจจุบันทั้ง 6 ด้านมีระดับค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับมาก ซึ่งปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจด้านสัมพันธภาพทางสังคมด้านจิตวิญญาณและด้านร่างกายส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือด้านความมั่นคงในชีวิตโดยระดับความรู้สึก/รับรู้ด้านการงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานโดยรวมกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.616$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 38.00 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีกร้อยละ 62.00 ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเจพีเอ็มซอสเซสจำกัดเป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ และเมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

** ดร. อาจารย์ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ABSTRACT

The objective of this independent study was to study factors, which affected quality of work life of operational level employees at JPM Sausage Company Limited in Ongkarung district, Nakorn Nayok province. The analysis was based on the concept of Quality of Work life, Management System of Quality of Work Life (MS-QWL) by The Human Capacity Building institute, The Federation of Thai Industries. The data was collected by questionnaire distributed to 200 operational level employees of JPM Sausage Company Limited in Ongkarung district, Nakorn Nayok province. The data was analyzed using descriptive statistics, namely frequency, percentage, mean, Correlation Analysis, and Multiple Regression Analysis.

The results of the study showed that the most questionnaire respondents were male (55%), 36–45 years old (35%) and graduated with Mathayom 6 certification (75%). Most were paid monthly (53%) and stationed at packing section (50%). They had been working at the company over 5 years (39.5%). The operational level employees' opinion towards their overall quality of work life at the company was at the high level. The 6 factors affecting the quality of work life were ranked at high level in following order: environment, mind, social relation, spirituality and body, by the way, life stability was ranked at the medium level. The relation between the 6 factors and the overall the quality of work life was at the statistically significance level of 0.05, and the relation was at the high level, in the same direction. The multiple regressions also shown the positive variation ($R = 0.616$), the predictability ability was at 38%. The 62% of their quality of work life was body and spirituality, which were the factors that affected overall quality of work life by statistic significantly.

บทนำ

ในโลกธุรกิจปัจจุบันการที่องค์กรหนึ่งๆ ไม่ว่าจะเป็นทั้งภาครัฐหรือเอกชนจะประสบความสำเร็จและแข็งแกร่งท่ามกลางคู่แข่งในสภาวะต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเปลี่ยนแปลงไปอยู่ตลอดเวลาได้นั้น ต้องอาศัยปัจจัยที่หลากหลายไม่ว่าจะเป็นความสามารถในการปรับตัวขององค์กรไปตามสถานการณ์ต่างๆ การรักษาคุณภาพของสินค้าหรือบริการ การมีเทคโนโลยีและนวัตกรรมการผลิตที่นำสมัยเหนือคู่แข่ง การมียี่ห้อสินค้าหรือบริการที่เป็นที่รู้จักอย่างกว้างขวาง หรือแม้แต่การมีเป้าหมายองค์กรที่ชัดเจน แต่สิ่งเหล่านี้ล้วนจะประสบความสำเร็จไม่ได้เท่าที่ควรหากองค์กรทั้งหลายขาดบุคลากรและทีมงานที่ดี โดยทีมงานที่ดีเกิดจากการร่วมมือและการทำงานเป็นทีม มีความรักในองค์กรมีจุดมุ่งหมายเดียวกันกับความเจริญก้าวหน้าขององค์กรและมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมหรือเป็นส่วนหนึ่งไปกับองค์กร สิ่งเหล่านี้มาจากความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อองค์กร ซึ่งมีความสัมพันธ์กันกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life หรือ QWL) อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูง

ที่สุด ดังเช่นในองค์การของภาคอุตสาหกรรมการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงมิได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงด้วยการนำเอาความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้ให้ได้ผลผลิตให้ได้มากที่สุดเท่าที่นั่น แต่ยังหมายรวมถึงการพัฒนาบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องของในอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขหรือความพึงพอใจที่เกิดขึ้นในตัวพนักงาน จะมีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีในงาน ดังนั้นผลของงานจึงมีผลโดยตรงกับการสร้างให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน (ดาวน้อยสุทธินิภาพันธ์, ปรับปรุงและเรียบเรียง, 2548: 8-3)

อีกทั้งในอีกไม่กี่ปีข้างหน้าประเทศไทยกำลังจะเข้าสู่การเป็นหนึ่งในสมาชิกสมาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งเป็นการรวมตัวกันระหว่างประเทศสมาชิกในภูมิภาคเอเชียทั้ง 10 ประเทศ ในการร่วมมือช่วยเหลือและสนับสนุนกัน 3 เสาหลัก อันได้แก่ เสาหลักด้านความมั่นคง (ASEAN Political-Security Community หรือ ASC) เสาหลักด้านประชาสังคม และวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community หรือ ASCC) และเสาหลักด้านประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community หรือ AEC) (สถาบันพัฒนาบุคลากรการท่องเที่ยว, 2554: ออนไลน์) ซึ่งมีความสอดคล้องกันกับการวิเคราะห์ทุนของประเทศในระยะต่อมาก็คือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ได้มุ่งเน้นความเชื่อมโยงระหว่างทุน 6 ทุนคือทุนธรรมชาติทุนกายภาพทุนสังคมทุนมนุษย์ทุนการเงินและทุนวัฒนธรรมซึ่งเป็นความท้าทายและโอกาสของเศรษฐกิจไทยที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับบริบทใหม่ของโลกและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกในอีก 20 ปีข้างหน้าจากแผนพัฒนาฉบับที่ 11 นั้นเห็นได้ชัดว่าทุนทั้ง 6 ทุนดังกล่าวนี้ใกล้เคียงกับมิติคุณภาพชีวิตและความสุขของมนุษย์มากที่สุด (ศรีนันท์กิตติสุขสถิตและคณะ, 2556: 3) จะเห็นได้ว่าการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตและความสุขของคนทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญของหน่วยงานทุกภาคส่วนที่จะต้องส่งเสริมให้คนในองค์การเป็นบุคลากรที่มีคุณภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งร่างกายจิตใจและจิตวิญญาณในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและเหมาะสม

สำหรับ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตั้งอยู่บนเนื้อที่ประมาณ 50 ไร่ เป็นบริษัทในกลุ่มเดียวกันกับบริษัทแหลมดอนเมืองเจริญศรี มาร์เก็ตติ้ง จำกัด โดยเริ่มก่อตั้งในปี 2551 โดยนายพิศิษฐ์ เสงรักษา เป็นธุรกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ผลิตค้าสินค้าประเภทไส้กรอกแฮมเบคอนและไส้กรอกคอกเทลต่างๆ ซึ่งจัดจำหน่ายโดยบริษัทแหลมดอนเมืองเจริญศรี มาร์เก็ตติ้ง จำกัด บริษัทฯยังได้รับการรับรองจากหน่วยงานหลายแห่งโดยขบวนการผลิตได้รับรองมาตรฐานการผลิต GMP และHACCP มีคนงานประมาณ 200 คน มีกำลังการผลิตวันละ 1 กะตลอดระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมาผลิตภัณฑ์ของกิจการได้รับการตอบรับจากลูกค้าเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตามจากการสัมภาษณ์คุณกาญจนา เสงรักษา ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปของบริษัทฯ ได้กล่าวว่าการผลิตที่เพิ่มขึ้นนี้ก็ต้องพึ่งพาแรงงานจากคนสูง ทำให้มีปัญหาเรื่องการจัดหาแรงงานการขาดแคลนแรงงานทำให้ไม่สามารถขยายกำลังการผลิตเป็น 2 กะ เพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการในการผลิตที่เพิ่มขึ้นของบริษัทฯ และของตลาดได้เท่าที่ควรรวมไปถึงการเข้าออกบ่อยของแรงงานทำให้มีปัญหาในการจัดฝึกอบรมหรือพัฒนาทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (กาญจนา เสงรักษา, 2556: สัมภาษณ์) อีกทั้งจากการสำรวจประชากรที่มีอายุ 15 ปีขึ้นไป ในอุตสาหกรรมการผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ของจังหวัดนครนายก พบว่าผู้ว่างงานที่อยู่ในกำลังแรงงานของไตรมาสที่ 1 พ.ศ.2556 มีอัตราเพิ่มมากขึ้นจากไตรมาสที่ 4 พ.ศ.2555 จาก 202 รายเป็น 451 ราย (สำนักสถิติพยากรณ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2556: ออนไลน์) ซึ่งจะเห็นได้ว่าถึงแม้มีความต้องการแรงงานในพื้นที่ของอุตสาหกรรมการผลิตเนื้อสัตว์และผลิตภัณฑ์จากเนื้อสัตว์ในจังหวัดนครนายก แต่ยังมีผู้ว่างงานจำนวนเพิ่มขึ้นในอุตสาหกรรมดังกล่าว

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก เพื่อให้สามารถนำผลที่ได้จากการศึกษาไปใช้ประโยชน์ในการเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดทำงานได้อย่างมีความสุขหรือความพึงพอใจและยังช่วยส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นให้องค์การโดยรวมประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้สามารถรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าและความสามารถไว้กับองค์กรต่อไป

กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดทฤษฎีและการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์)

วิธีการศึกษา

1. ขอบเขตการศึกษา

เนื้อหาในการศึกษาครั้งนี้ประกอบด้วยการศึกษาเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตามมาตรฐานระบบบริหารการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Working Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์, 2552: ออนไลน์) โดยจะพิจารณาประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงาน ประกอบไปด้วยปัจจัยที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตคนทำงานในสถานประกอบการ 6 ด้าน และคุณภาพชีวิตในภาพรวม ได้แก่ ด้านร่างกาย (Body) ด้านจิตใจ (Mind) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม (Social Responsibility) ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) ด้านจิตวิญญาณ (Spirituality) และด้านความมั่นคงในชีวิต (Stability)

2. ขั้นตอนการศึกษา

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก มีขั้นตอนสำคัญดังนี้

- 2.1 รวบรวมข้อมูลเบื้องต้น
- 2.2 สร้างแบบสอบถาม
- 2.3 เก็บรวบรวมข้อมูล
- 2.4 วิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผล
- 2.5 จัดทำและนำเสนอรายงาน

3. ประชากร

ประชากรในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก รวมทั้งสิ้น 200 ราย ข้อมูล ณ เดือนกันยายน พ.ศ. 2556 (กาญจนา เสงร์รักษา, 2556: สัมภาษณ์) โดยในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาจากประชากรทั้งหมด

4. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาครั้งนี้ ใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก รวมทั้งสิ้น 200 ราย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษาระยะเวลาในการทำงาน แผนงาน และ ประเภทการจ้าง

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยใช้แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการตามมาตรฐานระบบบริหารการจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System of Quality of Work Life: MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ (สม.) สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ส.อ.ท.) เพื่อประเมินระดับความรู้สึกและการรับรู้ของคนทำงานในขณะที่ทำงานในสถานประกอบการ 6 ด้าน ได้แก่

1. ด้านร่างกาย
2. ด้านจิตใจ
3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม
4. ด้านสิ่งแวดล้อม
5. ด้านจิตวิญญาณ
6. ด้านความมั่นคงในชีวิต

และคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก โดยเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด

ข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามจะนำมาวิเคราะห์โดยใช้ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Means) การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก และการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายร้อยละ 55.00 อายุ 36–45 ปี ร้อยละ 35.00 การศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายร้อยละ 75.00 มีระยะเวลาทำงานในสถานประกอบการ 5 ปีขึ้นไป ร้อยละ 39.50 ทำงานในฝ่ายผลิตแผนกบรรจุร้อยละ 50.00 มีประเภทการจ้างแบบรายเดือนร้อยละ 53.00

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเอ็มเอสเอสเซจจำกัด

ระดับความรู้สึก/รับรู้ในปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีระดับค่าเฉลี่ยในภาพรวมระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.70 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมากโดยเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อยคือด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านจิตใจมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 ด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 ด้านจิตวิญญาณมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 และด้านร่างกายมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.64 ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลางคือด้านความมั่นคงในชีวิตมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.36 โดยระดับความรู้สึก/รับรู้ด้านการทำงานโดยรวมมีค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66

ด้านร่างกาย

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจัยด้านร่างกายโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านร่างกายเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือในปีที่ผ่านมาได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบจึงแสดงว่าในปีที่ผ่านมาได้เจ็บป่วยรุนแรงจนต้องนอนโรงพยาบาลมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย) รองลงมาคือการทำงานด้วยความกระฉับกระเฉงกระปรี้กระเปร่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 และการได้รับประทานอาหารในแต่ละวันได้เพียงพอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28

ด้านจิตใจ

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจัยด้านจิตใจโดยรวมอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านจิตใจเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ การมีสมาธิในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.02 รองลงมาคือ เป็นที่พึงของคนในครอบครัวมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 และการมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจในยามทุกข์มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การจัดการกับความเครียดจากการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67

ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.79 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่า ปัจจัยย่อยด้านสัมพันธภาพทางสังคมเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ ทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.01 รองลงมาคือ คนในที่ทำงานร่วมมือร่วมใจกันทำงาน 3.89 และสามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.85 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63

ด้านสิ่งแวดล้อม

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.96 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านสิ่งแวดล้อมเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 รองลงมาคือ องค์กรได้ให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.09 และองค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.07 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ฟังพอใจในวันหยุดที่ได้รับมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61

ด้านจิตวิญญาณ

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจุบันด้านจิตวิญญาณโดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.64 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านจิตวิญญาณเรียงตามลำดับ ค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ มีความมั่นใจในความมั่นคงขององค์กรและทีมผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือ ความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 (แต่เนื่องจากเป็นข้อคำถามในทางลบจึงแสดงว่าความคิดที่จะลาออกไปหางานใหม่ทำมีค่าเฉลี่ยในระดับน้อย) และการใช้ความรู้ความสามารถในงานได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคืองานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.37

ด้านความมั่นคงในชีวิต

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในปัจจุบันด้านความมั่นคงในชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.36 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยด้านความมั่นคงในชีวิต เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ งานที่ทำอยู่ในขณะนี้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.63 รองลงมาคือ ความพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่สถานประกอบการจัดให้ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 และการได้รับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.56 ส่วนปัจจัยย่อยที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.64

การทำงานโดยรวม

ระดับความรู้สึก/การรับรู้ในการทำงานโดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยรวมเท่ากับ 3.66 เมื่อพิจารณาในรายละเอียดพบว่าปัจจัยย่อยในการทำงานโดยรวม เรียงตามลำดับค่าเฉลี่ย 3 ลำดับแรกคือ การทำงานที่องค์กรแห่งนี้มีความหมายและมีความสำคัญ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 รองลงมาคือ การได้รับคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.67 และการสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38

ส่วนที่ 3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทเจพีเอ็มเอสเอสจำกัด
จำแนกตามเพศอายุการศึกษาระยะเวลาในการทำงานแผนงานและประเภทการจ้าง เพศ

เพศ

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามเพศ

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	เพศ	
	ชาย	หญิง
	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.21 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.37 (ปานกลาง)
ด้านจิตใจ	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3.62 (มาก)	การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 3.72 (มาก)
ด้าน สัมพันธภาพ ทางสังคม	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.55 (มาก)	การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.71 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.51 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.73(มาก)
ด้านจิต วิญญาณ	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.29 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.47(มาก)
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.65 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัว ในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.62(ปานกลาง)
ด้านการทำงาน โดยรวม	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้* 3.38 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ * 3.38 (ปานกลาง)

หมายเหตุ * ข้อคำถามในทางลบ

อายุ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้ การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้าน จำแนกตามอายุ

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ(ปี)			
	ไม่เกิน 24 ปี	25-35 ปี	36-45 ปี	มากกว่า45 ปีขึ้นไป
	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การตรวจสุขภาพประจำปี อย่างเพียงพอ 3.47 (มาก)	การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 3.38 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 2.96 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 3.05 (ปานกลาง)
ด้านจิตใจ	การปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน 3.49 (มาก)	พึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้ 3.58 (มาก)	การจัดการกับ ความเครียดจากการ ทำงาน 3.67 (มาก)	การจัดการกับ ความเครียดจากการ ทำงาน 3.55 (มาก)
ด้านสัมพันธภาพ ทางสังคม	การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.38 (ปานกลาง)	การได้รับข้อเสนอแนะที่ มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.51 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่ มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.74 (มาก)	การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.90 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.49 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.43 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.74 (มาก)	พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวก ที่องค์กร จัดให้ เช่น มุมทำงาน มุมพักผ่อน ห้องน้ำ 3.80 (มาก)
ด้านจิตวิญญาณ	การได้รับการยอมรับหรือ คำชมเชยจากผู้บังคับ บัญชา และเพื่อนร่วมงาน 3.29 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม 3.20 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม 3.47 (มาก)	การได้มีส่วนร่วมเผยแพร่ ชื่อเสียงขององค์กร 3.60 (มาก)
ด้านความมั่นคง ในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อความ มั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.49 (น้อย)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.66 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.84 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.15 (น้อย)
ด้านการทำงาน ในภาพรวม	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะ ผ่อนใช้ได้ 3.40 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.38 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.21 (ปานกลาง)	การได้รับคุณภาพชีวิตที่ ดีในการทำงาน 3.85 (มาก)

การศึกษา

ตารางที่ 3 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านจำแนกตามการศึกษา

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	การศึกษา		
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	มัธยมศึกษาตอนปลาย	ปวช. / ปวส. / อนุปริญญา
	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.33 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.23 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.55 (มาก)
ด้านจิตใจ	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3.67 (มาก)	การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 3.63 (มาก)	การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 3.70 (มาก)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การทำงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน 3.70 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.60 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.64 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในสิ่งอำนวยความสะดวกที่องค์กร จัดให้ เช่น มุมทำงานมุมพักผ่อน ห้องน้ำ 3.76 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.57 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.70 (มาก)
ด้านจิตวิญญาณ	การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง 3.50 (มาก)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.30 (ปานกลาง)	การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร 3.35 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.50 (น้อย)	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.65 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.70 (ปานกลาง)
ด้านการทำงานโดยรวม	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.50 (มาก)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.37 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.25 (ปานกลาง)

ระยะเวลาในการทำงาน

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านจำแนกตามระยะเวลาในการทำงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาในการทำงาน			
	น้อยกว่า 1 ปี	1-2 ปี	3-4 ปี	5 ปีขึ้นไป
	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การตรวจสุขภาพ ประจำปียังเพียงพอ 3.43 (มาก)	การได้พักผ่อนนอนหลับ ในแต่ละวันอย่างเพียงพอ 3.34 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 3.35 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกาย สม่ำเสมอ 3.09 (ปานกลาง)
ด้านจิตใจ	การปรึกษาหัวหน้างาน เมื่อมีปัญหาในการทำงาน 3.39 (ปานกลาง)	ภูมิใจในผลสำเร็จของ งานที่ได้รับมอบหมาย 3.66 (มาก)	พึงพอใจในความเป็นอยู่ ทุกวันนี้ 3.71 (มาก)	การจัดการกับ ความเครียดจากการ ทำงาน 3.5 (มาก)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.36 (ปานกลาง)	การมีส่วนร่วมให้ ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.48 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่ มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.71 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่ มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.81 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.36 (ปานกลาง)	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.52 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.74 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ ได้รับ 3.78 (มาก)
ด้านจิตวิญญาณ	การได้รับการยอมรับ หรือคำชมเชยจาก ผู้บังคับบัญชา และ เพื่อนร่วมงาน 3.25 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม 3.37 (ปานกลาง)	การได้มีส่วนเผยแพร่ ชื่อเสียงขององค์กร 3.51 (มาก)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่ สังคม 3.38 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.51 (น้อย)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.69 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.52 (น้อย)	การสร้างหนี้สินเพื่อ ความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาว อย่างเหมาะสม 2.76 (ปานกลาง)
ด้านการทำงานโดยรวม	การสร้างหนี้เงินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.41(มาก)	การสร้างหนี้เงินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.21 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เงินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.42 (มาก)	การสร้างหนี้เงินกำลังที่ จะผ่อนใช้ได้ 3.41 (มาก)

แผนงาน

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านจำแนกตามแผนกงาน

ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน	แผนกงาน				
	ผลิต	อบตัม	บรรจุ	วัดถุดิบส่วนประกอบ	ธุรการ
	ปัจจัยย่อยค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อยค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อยค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อยค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อยค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.00 (ปานกลาง)	การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ 3.20 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.27 (ปานกลาง)	การได้พักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ 3.38 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.27 (ปานกลาง)
ด้านจิตใจ	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3.63 (มาก)	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวัน 3.60 (มาก)	การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 3.64 (มาก)	การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการทำงาน 3.69 (มาก)	พึงพอใจในความเป็นอยู่ทุกวันนี้ 3.55 (มาก)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การมีส่วนร่วมให้ข้อคิดเห็นในการทำงาน 3.58 (มาก)	การทำงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน 3.40 (ปานกลาง)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.61 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.56 (มาก)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.55 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.50 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.60 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.64 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.64 (มาก)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.64 (มาก)
ด้านจิตวิญญาณ	การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง 3.38 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.40 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.37 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.28 (ปานกลาง)	การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงขององค์กร 3.09 (ปานกลาง)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะ	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะ	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะ	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน

	ยาวอย่างเหมาะสม 2.68 (ปานกลาง)	ยาวอย่างเหมาะสม 2.30 (น้อย)	ระยะยาวอย่าง เหมาะสม 2.62 (ปานกลาง)	ยาวอย่างเหมาะสม 2.67 (ปานกลาง)	ระยะยาวอย่าง เหมาะสม 2.82 (ปานกลาง)
ด้านการ ทำงานโดยรวม	การสร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.35(ปานกลาง)	การได้รับคุณภาพ ชีวิตที่ดีในการ ทำงาน 3.79 (มาก)	การสร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อน ใช้ได้ 3.38 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.33(ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกิน กำลังที่จะผ่อน ใช้ได้ 3.27 (ปานกลาง)

ประเภทการจ้าง

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำสุดของปัจจัยย่อยคุณภาพชีวิตการทำงาน 6 ด้านจำแนกตาม

ปัจจัยคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ประเภทการจ้าง	
	รายวัน	รายเดือน
	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)	ปัจจัยย่อย ค่าเฉลี่ย (แปลผล)
ด้านร่างกาย	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.39 (ปานกลาง)	การได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอ 3.18 (ปานกลาง)
ด้านจิตใจ	การปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาในการ ทำงาน 3.49 (มาก)	การจัดการกับความเครียดจากการทำงาน 3.65 (มาก)
ด้านสัมพันธภาพทางสังคม	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จาก เพื่อนร่วมงานและผู้บริหาร 3.39 (ปานกลาง)	การได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อน ร่วมงานและผู้บริหาร 3.84 (มาก)
ด้านสิ่งแวดล้อม	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.38 (ปานกลาง)	พึงพอใจในวันหยุดที่ได้รับ 3.81 (มาก)
ด้านจิตวิญญาณ	การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงาน อย่างต่อเนื่อง 3.27 (ปานกลาง)	งานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม 3.44 (มาก)
ด้านความมั่นคงในชีวิต	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของ ครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.53 (น้อย)	การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวใน ระยะยาวอย่างเหมาะสม 2.73 (ปานกลาง)
ด้านการทำงานโดยรวม	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.36 (ปานกลาง)	การสร้างหนี้เกินกำลังที่จะผ่อนใช้ได้ 3.40 (ปานกลาง)

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด

ปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านคือ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานในภาพรวมของผู้ตอบแบบสอบถามอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมากขึ้น พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด จะมียุทธศาสตร์การทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น

การวิเคราะห์อิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานโดยรวมโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านร่างกาย ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านจิตวิญญาณ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีการแปรผันตามกันในเชิงบวก ($R=0.616$) ซึ่งสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมได้ร้อยละ 38.00 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอีกร้อยละ 62.00 ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่นๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่า ปัจจัยด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ส่วนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความคิดเห็นส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย โดยมีข้อเสนอแนะให้ปรับปรุงห้องรับประทานอาหารของพนักงานและส่งเสริมกิจกรรมนันทนาการ เช่น การออกกำลังกาย จัดหาอุปกรณ์กีฬาให้กับพนักงาน ส่งผลให้สุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในการส่งเสริมความรู้ด้านการอบรมทรัพย์สินให้กับพนักงานเพื่อให้มีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงในอนาคต

การอภิปรายผลการศึกษาและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ตามแนวคิดปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน อภิปรายผลการวิจัยได้ดังนี้ จากการศึกษาพบว่าระดับความรู้สึก/รับรู้ในปัจจัยทั้ง 6 ด้าน มีระดับค่าเฉลี่ยในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกปัจจัย สอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่าพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านอยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและสอดคล้องกับการศึกษาของอริน เปรมโสตร์ (2553) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด พบว่าปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด ทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกปัจจัยและสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชญา บุญนาค (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่ พบว่าพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่มีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับเห็นด้วยอย่างมากทั้ง 6 ปัจจัย และสอดคล้องกับ

การศึกษาของภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์ (2554) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะ จังหวัดลำปาง พบว่าพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองเหมืองแม่เมาะจังหวัดลำปางมีค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นในภาพรวมต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมากทุกปัจจัย อย่างไรก็ตามจากการศึกษาพบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านสิ่งแวดล้อมสอดคล้องกับการศึกษาของอภิชนา บุญนาค (2554) ที่พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ ด้านสิ่งแวดล้อม แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์ (2554) ที่พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือด้านจิตใจ

สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทั้ง 6 ด้าน กับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลางและเป็นไปในทิศทางเดียวกันกล่าวคือ ถ้ามีการให้ความสำคัญกับปัจจัยคุณภาพชีวิตทั้ง 6 ด้านมากขึ้นจะมีคุณภาพการทำงานโดยรวมเพิ่มมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของอริน เปรมโสตร์ (2553) ที่พบว่าปัจจัยทั้ง 6 ด้านมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และเป็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือถ้ามีการให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านมากขึ้นพนักงาน บริษัท เชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้ จำกัด จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมเพิ่มมากขึ้นส่วนการวัดระดับอิทธิพลของปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพการทำงานโดยรวมโดยการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพการทำงานโดยรวมของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด กับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านมีการแปรผันตามกันในเชิงบวก เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติพบว่าปัจจัยด้านร่างกายและด้านจิตวิญญาณมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของคณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ที่พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้

ข้อค้นพบ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก จากปัจจัยย่อยที่มีระดับความรู้สึก/การรับรู้ต่ำที่สุด 10 อันดับแรกอยู่ในคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้าน คือด้านความมั่นคงในชีวิต ด้านร่างกาย และด้านจิตวิญญาณ ผู้ศึกษามีข้อค้นพบเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในชีวิต

1.1 ด้านความมั่นคงในชีวิตมีประเด็นสำคัญในเรื่องการสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม และการออมเงินเพื่อความมั่งคั่งในอนาคตตลอดจนการวางแผนในเรื่องจัดสรรเงินของพนักงานเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายและจัดการกับภาระหนี้สินอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังมีประเด็นความก้าวหน้าในหน้าที่การงานที่ได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งในอนาคต

1.2 การสร้างหนี้สินเพื่อความมั่นคงของครอบครัวในระยะยาวอย่างเหมาะสม เมื่อจำแนกตามเพศอายุการศึกษาระยะเวลาในการทำงานแผนงานและประเภทการจ้าง โดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจัยย่อยดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำที่สุด

2. ด้านร่างกาย

2.1 ด้านร่างกาย มีประเด็นสำคัญในเรื่องการพักผ่อนนอนหลับในแต่ละวันอย่างเพียงพอ และการได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ

2.2 การได้ออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอเมื่อจำแนกตามเพศการศึกษาและประเภทการจ้างโดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจุบันย่อยดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3. ด้านจิตวิญญาณ

3.1 ด้านจิตวิญญาณ มีประเด็นสำคัญในเรื่องการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน การมีโอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่อง การได้มีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของสถานประกอบการ และทีมผู้บริหารรวมถึงการงานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคม

3.2 เรื่องงานที่ทำมีคุณค่าแก่สังคมเมื่อจำแนกตามเพศโดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจุบันย่อยด้านดังกล่าวอยู่ในระดับต่ำที่สุด

ในส่วนที่บริษัทควรรักษาและส่งเสริมต่อไปในอนาคตจากปัจจัยย่อยที่มีระดับความรู้สึก/การรับรู้สูงที่สุด 10 อันดับแรกอยู่ในคุณภาพชีวิตการทำงาน 3 ด้านคือด้านสิ่งแวดล้อมด้านจิตใจและด้านสัมพันธภาพทางสังคมผู้ศึกษามีข้อค้นพบดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม

1.1 ด้านสิ่งแวดล้อมมีประเด็นสำคัญในเรื่องสถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยมีการให้ข้อมูลและความรู้ในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน จัดหาองค์กรมีอุปกรณ์ช่วยในการทำงานมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินในระหว่างการเดินทางมาทำงานพนักงานให้ความร่วมมือและการยอมรับในกฎระเบียบขององค์กร

1.2 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยเมื่อจำแนกตามเพศอายุการศึกษาระยะเวลาการทำงานโดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจุบันย่อยด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงที่สุด

2. ด้านจิตใจ

2.1 ด้านจิตใจมีประเด็นสำคัญในเรื่องการมีสมาธิในการทำงานและการทำงานของพนักงานในการเป็นที่พึ่งของคนในครอบครัว

2.2 เรื่องการมีสมาธิในการทำงานเมื่อจำแนกตามเพศอายุการศึกษาระยะเวลาในการทำงานแผนงานและประเภทการจ้างงาน โดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจุบันย่อยดังกล่าวอยู่ในระดับสูงที่สุด

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

ด้านสัมพันธภาพทางสังคมมีประเด็นสำคัญในเรื่องการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ซึ่งเมื่อจำแนกตามเพศอายุ การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน แผนงานและประเภทการจ้างงานโดยทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้ในปัจจุบันย่อยด้านดังกล่าวอยู่ในระดับสูงที่สุด

ข้อเสนอแนะ

จากข้อค้นพบของการศึกษาทำให้ได้ข้อเสนอแนะเพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 3 ด้าน ของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก ดังนี้

1. ด้านความมั่นคงในชีวิต

บริษัทควรให้ความรู้ความเข้าใจเรื่องการเงินส่วนบุคคล เช่นการออม การทำประกันชีวิต การทำประกันคุ้มครองสุขภาพเพื่อสร้างหลักประกันอันมั่นคงให้กับตนเองและครอบครัว รวมไปถึงการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อความมั่นคงในชีวิตเช่นเงินสะสมของพนักงานและการสมทบจากบริษัทเป็นต้น

2. ด้านร่างกาย

2.1 พนักงานควรได้ออกกำลังกายสม่ำเสมอเพื่อสุขภาพพลานามัยที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ โดยบริษัทควรมีการส่งเสริมและสนับสนุนในเรื่องการออกกำลังกายเช่นการจัดโครงการออกกำลังกายหลังเลิกงานเพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงานโดยจัดหาสถานที่อุปกรณ์กีฬาทั้งในสถานที่ทำงานหรือภายนอกที่ทำงาน

2.2 บริษัทควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมการจัดกลุ่มเพื่อการออกกำลังกายเช่นแอโรบิค ปิงปอง ตะกร้อ ฟุตบอล เปตอง ฯลฯ ที่สามารถเล่นร่วมกันได้ทุกเพศทุกวัยภายในสถานที่ทำงานเป็นต้น

2.3 บริษัทควรมีการจัดให้มีการแข่งขันกีฬาภายในของบริษัทเป็นประจำทุกปี

2.4 บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมนันทนาการตามเทศกาลต่างๆ ตามประเพณีไทยเพื่อให้เกิดการพักผ่อนและคลายเครียดอันเนื่องมาจากสภาพการทำงาน เช่น การจัดงานปีใหม่ที่เปิดโอกาสให้มีการแลกของขวัญในงานหรือการรดน้ำดำหัวผู้บริหารในวันสงกรานต์เป็นต้น

2.5 บริษัทควรให้มีการจัดทำโครงการดูแลสุขภาพ ซึ่งเป็นโครงการที่ให้ความรู้เรื่องการดูแลสุขภาพกับพนักงานผ่านทางเว็บไซต์ภายในองค์กรและวารสารขององค์กร อย่างต่อเนื่องเพื่อให้พนักงานทราบข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการดูแลสุขภาพ เช่น เนื้อหาเกี่ยวกับการบริหารร่างกายที่สามารถทำได้ด้วยตนเองสำหรับผู้ที่ต้องนั่งหรือยืนทำงานท่าเดิมเป็นเวลานานเป็นต้น

3. ด้านจิตวิญญาณ

3.1 บริษัทควรปลูกฝังค่านิยมร่วมกันให้พนักงานรู้สึกว่าการทำงานที่มีคุณค่าแก่สังคม โดยจัดโครงการเพื่อให้พนักงานมีความภาคภูมิใจในการทำงาน เช่น กิจกรรม CSR (Corporate Social Responsibility) ให้กับชุมชนและสังคมโดยพนักงานควรมีส่วนร่วมในการเสนอและดำเนินโครงการ

3.2 บริษัทควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนเผยแพร่ชื่อเสียงของบริษัทบริษัทควรให้โอกาสได้พัฒนาความสามารถในงานอย่างต่อเนื่องและการได้รับการยอมรับหรือคำชมเชยจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เช่น การเสนอให้มีการประกาศรายชื่อพนักงานดีเด่นบนบอร์ดแจ้งข่าว พร้อมทั้งมีการมอบรางวัลแก่พนักงานดีเด่นเป็นประจำทุกเดือน เพื่อให้เกิดความตั้งใจในการทำงานเป็นต้น อีกทั้งบริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและขอเสนอแนะในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสซักถามปรึกษาหัวหน้างานเมื่อมีปัญหาอันเนื่องมาจากการทำงาน จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าเป็นหนึ่งในความสำเร็จของบริษัท เกิดความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ

ในส่วนที่บริษัทควรรักษาและส่งเสริมต่อไปในอนาคต ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านสิ่งแวดล้อม

นอกเหนือจากเรื่องสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยแล้ว บริษัทควรขยายพื้นที่โรงอาหารให้เหมาะสมและพอเพียงสำหรับจำนวนพนักงานในระหว่างหยุดพักเที่ยงหรือก่อนและหลังทำงาน

2. ด้านจิตใจ

เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานมีสมาธิในการทำงานมากยิ่งขึ้น บริษัทควรจัดให้มีหน่วยงานให้คำปรึกษาบริการแก่พนักงานที่มีความเครียดอันเนื่องมาจากการทำงานหรือความเครียดจากปัญหาส่วนบุคคลแต่มีผลกระทบต่อการทำงาน และบริษัทเพื่อแบ่งเบาภาวะความเครียดที่เกิดจากงาน

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม

เพื่อต่อยอดความสามารถในการทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเองแล้วบริษัทควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างพนักงาน และผู้บริหารทุกระดับโดยเป็นกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์ของพนักงานทุกคนในบริษัทเช่นการจัดให้มีการประชุมตอนเช้า (Morning Talk) เป็นต้น และควรให้มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือนภายในแต่ละแผนกเพื่อพูดคุยชี้แจงเรื่องต่างๆ นำเสนอแนวคิดแบ่งปันข้อมูลเรียนรู้ร่วมกันและนำไปพัฒนาปรับปรุงทักษะในการทำงานการประสานงาน การติดต่อสื่อสารระหว่างบุคคลในบริษัท

บรรณานุกรม

- กาญจนา เสงรักษา. ผู้ช่วยผู้จัดการทั่วไปบริษัท เจพีเอ็ม ซอสเซส จำกัด อำเภอองครักษ์ จังหวัดนครนายก. (2556, 7 สิงหาคม). สัมภาษณ์.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2547). *หลักสถิติ* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤษณีย์ รื่นรมย์. 2549. *การวิจัยการตลาด*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553) *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทนิติผู้ได้ส์จำกัด*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- จำลักษ์ณ์ ขุนพลแก้ว. (2556). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน*. ค้นเมื่อ 16 กันยายน 2556, จาก <http://www.bangkokbiznews.com>
- ชูศรี วงศ์รัตน์. (2541). *เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์.
- ดาวน้อย สุทธินิภาพันธ์. (2548). *Human Resource Management*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- ปรีณัฐ ชัยกองเกียรติ และคณะ. (2553). *การจัดการความรู้: ความพึงพอใจและความผูกพันในการทำงาน*. ยะลา: วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนียะลา.
- พจัญ เฉลิมสาร. (ม.ป.ป). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2556, จาก www.m-society.go.th
- พนม กุณาวงค์. (2545). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- ภิขญา บุญนาถ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่*.
(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาวิทยาเชียงใหม่).
- ภัทรวัลลี เปรมปราโมทย์. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกองปฏิบัติการเหมืองแม่เมาะจังหวัดลำปาง*.
(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รัชพล บุญอเนกวัฒนา. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความพอใจในชีวิตความเป็นอยู่และ
แนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทเอกชนแห่งหนึ่ง*. (สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- อภิขญา บุญนาถ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานท่าอากาศยานเชียงใหม่*.
(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).
- รสสุคนธ์ ฤชาเกียรติกุล. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคาร
HSBC ประเทศไทยที่มีผลต่อความจงรักภักดีในองค์กร*. (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ).
- วรรณารถ แสงมณี. (2443). *การบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมสถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต และคณะ. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานและความสุข*. ค้นเมื่อ 10 กันยายน 2556, จาก
<http://www.happinometer.ipssr.mahidol.ac.th>
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2546). *การบริหารตลาดยุคใหม่*. กรุงเทพฯ: ธรรมสาร.
- สถาบันพัฒนาบุคลากรการทองเที่ยว. (2554). *สามเสาหลักของอาเซียน*. ค้นเมื่อ 10 สิงหาคม 2556, จาก
<http://secretary.mots.go.th>
- สถาบันส่งเสริมขีดความสามารถมนุษย์. (2552). *แนะนำ MS-QWL*. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2556, จาก <http://qwllthai.com>
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. (2552). *แบบวัดคุณภาพชีวิตของคนทำงาน
ในสถานประกอบการ*. ค้นเมื่อ 15 กันยายน 2556, จาก <http://qwllthai.com>
- สำนักสถิติพยากรณ์สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2556). *การสำรวจภาวะการทำงานของประชากร*.
ค้นเมื่อ 28 พฤศจิกายน 2556, จาก <http://www.oie.go.th>
- อิศรัฎฐ์ รินโธสง. (2553). *การวิเคราะห์ค่าสหสัมพันธ์สถิติ*. ค้นเมื่อ 20 กันยายน 2556, จาก
<http://webcache.googleusercontent.com>
- อริน เปรมโสตร์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทเชียงใหม่สุขสวัสดิ์ค้าไม้*.
(การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่).