

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอรี่ แห่งหนึ่ง
ในกรุงเทพมหานคร
Quality of working life of employees of a bakery company
in Bangkok.

นราธิป แแนวคำดี¹, สมชาย ใจช็อกกุล² และสุภาพร โคตรสงคราม³

Narathip Naewkhumdee¹, Somchai Jaisuekul² and Supaporn Kotrsongkram³

¹สาขาการตลาด คณะบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี โทรศัพท์ 089-792-5549

¹Marketing Faculty of Business Administration BangkokThonburi University, Tell. 089-792-5549

^{2,3}สาขาโลจิสติกส์ คณะบริหาร มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี

^{2,3}Logistics Faculty of Business Administration BangkokThonburi University

e-mail: narathip01@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอรี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เบเกอรี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ใช้วิธีการสำรวจจากกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นพนักงานของ บริษัท เบเกอรี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครจำนวน 390 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ การวิจัยสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบการแจกแจงแบบที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-way ANOVA โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้าน ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มากที่สุด รองลงมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงาน กับสุขภาพที่มีความสมดุล และสุดท้ายการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมุติฐาน เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ โดยการทดสอบ t-test พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในส่วนของการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล อายุ ระดับการศึกษา รายได้ อายุการทำงาน และจำนวนสมาชิกในครอบครัว โดยการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว one-way ANOVA พบว่า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน เบเกอรี่

Abstract

Research subject The quality of working life of employees at a bakery in Bangkok has the objective To study and compare the quality of working life employees of a bakery in Bangkok Classified by personal factors Which this research is quantitative research using a survey method from a sample of 390 employees of a bakery in Bangkok using questionnaires as a tool. Statistical research used in data analysis consists of frequency, percentage, mean (\bar{X}), standard deviation (S.D.) t-test distribution and analysis. One-way ANOVA with Scheffe method at the significant level of 0.05

The results showed that the overall picture was at a high level. Most of the respondents focus on benefits and social responsibility the most, followed by health and safety at work, security and job progress. Social values or working together The remuneration is sufficient and fair. Democracy in agencies Regarding the role between working and balanced health And finally, to develop the ability of the workers respectively

Hypothesis test results Compare the quality of work life with personal characteristics, sex by t-test found that the compensation for sufficient and fair differences Withthe statistically significance at the 0.05 level. In the comparison of the quality of working life in personal characteristics, age, education level, income, working life and the number of family members One-way ANOVA was found to be significantly different at the level of 0.05

Keywords: quality of working life, bakery staff

บทนำ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในปัจจุบันผู้บริหารให้ความสำคัญกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด และจิตใจของคนทำงานและให้ความสำคัญกับคนโดยถือว่าเป็นทรัพย์สินที่มีคุณค่าอย่างหนึ่งขององค์กรหากถ้าบุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดีก็จะทำให้การผลิตมีคุณภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น รวมไปถึง การปรับปรุงการให้บริการ การบริหาร ผลการดำเนินงาน ความพึงพอใจของพนักงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและภาพลักษณ์ขององค์กร การทำงาน มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่งซึ่งการพัฒนาให้แรงงานที่เข้ามาทำงานของระบบโรงงานเป็นสิ่งสำคัญ การมีงานทำช่วยทำให้มนุษย์สามารถสนองความต้องการพื้นฐานในการดำรงชีวิต เป็นแหล่งที่มาของรายได้ งานเป็นตัวกำหนดสถานภาพ และตำแหน่งทางสังคม ลักษณะของงานเป็นส่วนหนึ่งของการกำหนดคุณภาพชีวิตของมนุษย์ (วิทยา อินทร์สอน และ สุรพงษ์ บางพาน,2559) การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่มี

ความสำคัญและมีความสัมพันธ์กับการบริหารทรัพยากรขององค์กรต่างๆ เป็นอย่างมาก เช่น การบริหารเงินเดือน การพัฒนาโอกาสและความก้าวหน้าในสายงาน สวัสดิการและแรงงานสัมพันธ์ความปลอดภัยในการทำงาน การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ดี ไม่เพียงแต่จะทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานของพนักงานในองค์กร แต่ยังส่งผลต่อทัศนคติและพฤติกรรมในการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพการทำงานและความพึงพอใจของพนักงาน (Hughes, Owen E,1998, Alireza, Behnaz, Mahmoud and Behzad,2013)

หัวใจสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ประสบความสำเร็จ เริ่มต้นจากการศึกษาและเข้าใจความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต และฝึกฝนทักษะที่จำเป็นต่อการทำงานในอนาคตก่อน หลังจากนั้นต้องเข้าใจกระบวนการดำเนินการโดยอาศัยเทคนิคในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองหรือคนในองค์กรให้สามารถรับมือกับสถานการณ์ในอนาคตได้ นอกจากนี้ความมุ่งมั่นของผู้บริหารสูงสุด การมีส่วนร่วมของบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้เกิดขึ้นในองค์กร ต้องอาศัยความร่วมมือกันระหว่างบุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นระบบ และการทบทวนปรับปรุงและพัฒนา อย่างต่อเนื่องจึงจะประสบความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรให้เกิดขึ้นได้อย่างจริงจัง พร้อมรับมือกับสถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมั่นคง(ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์ ,และจรัมพรให้ลายอง,2557) การปฏิบัติงานของพนักงานจึงมีความสำคัญอย่างมากต่อความสำเร็จในการดำเนินงานขององค์กร หากพนักงานมีความพึงพอใจ มีความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา จะทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้นและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานครเพื่อจะได้นำมาใช้เป็นแนวทางปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว

สมมุติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และสมาชิกในครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ต่างกัน

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1973) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงาน ที่เน้นแนวทางการเป็นมนุษย (Humanistic) สภาวะแวดล้อมทางสังคมของบุคคลอื่นที่จะส่งผลในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ และตอบสนองความพึงพอใจของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า ประกอบด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานสำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเปรียบเทียบ ค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันหรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน (Safe and Healthy Working Condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียงและการรบกวนทางสายตา

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มีซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and Security) ควรให้ความสนใจพนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้ เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้หรือทักษะที่เพิ่มขึ้นอีก ในอนาคตจะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social Integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมือคดและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้ง วางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงานและมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์

7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล (Work Life Balance) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทางซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง

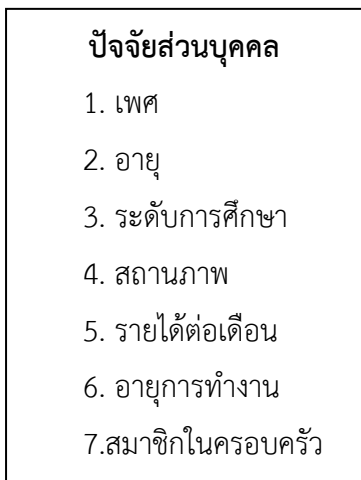
จากงานวิจัยที่ผ่านมามีผู้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้ สาธิต ปานอ่อน ปภาวดี มนตรีวัต และจิระ ประทีป (2556) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 จำนวน 8 แห่งรวมทั้งสิ้น 230 จากประชากร 538 คน ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 อยู่ในระดับมาก (2) การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 พบว่าคุณภาพชีวิตของข้าราชการในเรือนจำทั้ง 8 แห่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยข้าราชการเรือนจำจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ มีคุณภาพชีวิตการสูงที่สุด (3) ปัจจัยทุกตัวได้แก่ ความหลากหลายของงาน ความเป็นหนึ่งเดียวกันกับงาน ความมีอิสระ การมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับที่สูงมากกับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุด ได้แก่ความมีอิสระ (4) แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7 ได้แก่ ควรมีการสับเปลี่ยนหมุนเวียนงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความรู้หลากหลายและมีให้เกิดความเบื่อหน่ายในการปฏิบัติหน้าที่ ควรเสริมสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้บังคับบัญชาควรให้อำนาจในการตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาในระดับต้นเพื่อให้งานสามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่องไม่ติดขัดและควรจัดระบบการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค นอกจากนั้นควรสร้างภาพลักษณ์ให้สังคมเห็นความสำคัญของหน่วยงานและมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงาน ซึ่งจะช่วยให้เจ้าหน้าที่ที่มีความภูมิใจในงานของตน ในส่วนของปิยวรรณ พุกกะวัน และกาญจนาท เรืองวรการ (2556) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลออลดี เทรดดี้ง จำกัด พบว่า พนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าพนักงานมีปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุดคือ ด้านการดำเนินชีวิตที่สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือ สภาพการปฏิบัติงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยสุขลักษณะและสุขภาพของพนักงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการปฏิบัติงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับผู้อื่นภายในองค์กร และด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อสังคมจากการศึกษาของDuncan Gallie (2003) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่ จะอธิบายความแตกต่างได้แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานและการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่าพนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศ ฟินแลนด์ มีคุณภาพในการทำงานและโอกาสการมีส่วนร่วม

ร่วมในการตัดสินใจต่างๆ มากกว่าประเทศอื่นๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และ เศรษฐกิจในแต่ละกลุ่มในขณะทำงานวิจัยของLouis, Kathryn และ Kate (2003) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในมหาวิทยาลัยจอร์จเมสัน (George Mason University) ประเทศสหรัฐอเมริกาพบว่า แหล่งของความพึงพอใจ แบ่งเป็น 6 มิติ คือ ความเป็นธรรม สภาพการทำงาน เงินเดือน และสวัสดิการ อีสาระในการทำงานและการเติบโต การมีโอกาสทำกิจกรรมอื่นๆ ที่ไม่ใช่ในงาน ความพึงพอใจโดยรวมในชีวิตและงานนอกจากนี้ยังได้ศึกษาวัฒนธรรมระหว่างการทำงานและครอบครัว ข้อตกลงขององค์การที่มีให้กับพนักงานและแหล่งความเครียด ในส่วนของ Subramanian; G. (2013) ศึกษาเรื่อง สถานที่ทำงาน มีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจเป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรี ครอบครัวและชุมชน แต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมากออกจากตลาดแรงงานอย่างเป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานของพวกเขาอยู่ที่ประมาณ ร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษาครั้งนี้จะตรวจสอบว่า มีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงานอาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง และคุณภาพชีวิตกลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากการที่ตอบแบบสอบถามโดยการตอบการสัมภาษณ์ การวิเคราะห์หลายตัวแปรและการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงานได้รับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อการเสริมสร้างในงานขณะทำงานวิจัยของ Dominguez M López. (2013) ศึกษาเรื่อง ภาวะผู้นำเป็นสิ่งที่มาก่อนของการเปลี่ยนแปลงที่มุ่งเน้นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร (Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior) การศึกษาครั้งนี้ตั้งกรอบทั่วไปของแรงจูงใจเชิงรุกในการเสนอและการทดสอบรูปแบบที่ประเมินอิทธิพลของมิติการพิจารณาเป็นรายบุคคลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศการเปลี่ยนแปลงขององค์กรที่มุ่งเน้นพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร ในรุ่นนี้บุคคลอารมณ์องค์ความรู้ (ความกว้างบทบาทการรับรู้ความสามารถตนเองและรู้สึกรับผิดชอบสำหรับการเปลี่ยนแปลงที่สร้างสรรค์) ทำหน้าที่เป็นตัวแปร Mediating ได้พัฒนารูปแบบของการเป็นผู้นำและบุคคล บรรยายการองค์การของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกองค์กรโดยใช้กลุ่มตัวอย่าง 602 พนักงานสเปนที่มีการศึกษาสูงขึ้น การสร้างแบบจำลองสมการโครงสร้างแสดงให้เห็นว่าการนำเสนอรูปแบบที่เหมาะสมกับดีพอสสมควรกับข้อมูลที่ผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าสมมติฐานทั้งหมดมีความสำคัญ ดังนั้นยืนยันผลการวิจัยก่อนหน้านี้พบว่า สื่อกลางความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและขนาดอื่นๆ ของพฤติกรรมกรเป็นสมาชิกขององค์กร

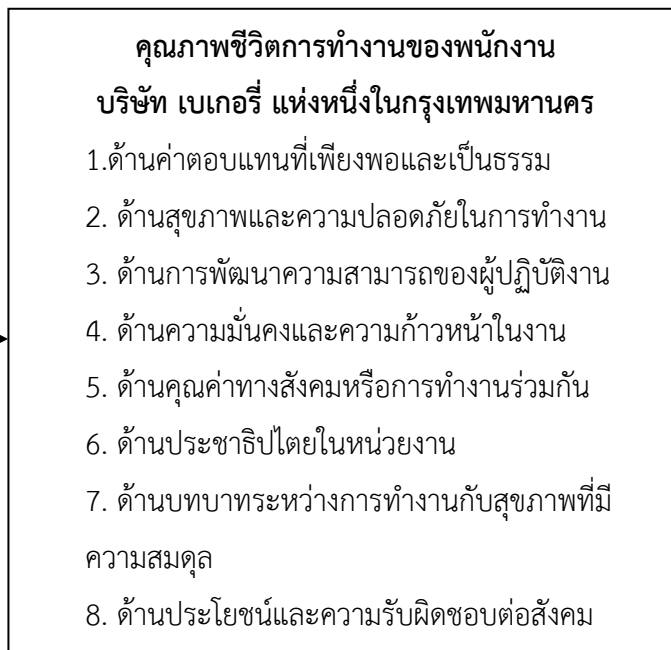
จากการทบทวน เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยเสนอกรอบการวิจัย ดังนี้

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรอิสระ
(Independent Variables)



ตัวแปรตาม
(Dependent Variables)



ระเบียบวิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจำนวนรวมทั้งสิ้น 5,351 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 ธันวาคม พ.ศ. 2561) ผู้วิจัยใช้การสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multistage random) คือ 1. ใช้สูตรการหาตัวอย่าง ของทาโร่ ยามาเน (Taro Yamane,1973) ในกรณีที่เราทราบจำนวนประชากร ได้ขนาดตัวอย่าง 373 ราย เพื่อป้องกันข้อผิดพลาด ผู้วิจัยทำการเก็บตัวอย่างจำนวน 390 ราย 2. แบ่งเป็นสัดส่วนตามสายงานหลัก (Proportional random) 3. ใช้วิธีการสุ่มแบบสะดวก (Convenient random)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการวิจัย และได้แบ่งแบบสอบถาม ออกเป็น 2 ส่วน ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล อันได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพ รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และสมาชิกในครอบครัว มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของ (Walton,1973) อันประกอบด้วย 1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม 2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน 7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และ 8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม มีลักษณะเป็นมาตราประมาณค่า 5 ระดับ (Scale) ทำการทดลองใช้เครื่องมือกับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง (Try out) จำนวน 30 ชุด จากนั้นทำการทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Alpha= 0.835)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่และค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงทดสอบ (Inferential Statistics) การวิเคราะห์ด้วยt-test และ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวOne-way ANOVA โดยวิธีเชฟเฟ้ (Scheffe) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53.8 มีอายุระหว่าง 25-35 ปี ร้อยละ 43.6 การศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 54.4 ปริญญาตรี ร้อยละ 36.9 สถานภาพโสด ร้อยละ 41.0 สมรส ร้อยละ 39.2 รายได้ต่อเดือน 10,001-20,000 บาท ร้อยละ 50.3 ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 19.7 มีอายุการทำงาน 6-10 ปี ร้อยละ 42.3 รองลงมา 1-5 ปี ร้อยละ 30.0 มีสมาชิกในครอบครัว 3-4 คน ร้อยละ 41.0 และ 1-2 คน ร้อยละ 30.5
2. ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	3.69	0.46	มาก
2. ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	3.74	0.41	มาก
3. ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	3.65	0.49	มาก
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	3.70	0.48	มาก
5. ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.69	0.51	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน	3.68	0.46	มาก
7. ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล	3.66	0.52	มาก
8. ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	3.79	0.50	มาก
รวม	3.70	0.32	มาก

จากตาราง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความสำคัญด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตย ในหน่วยงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุลและด้านที่มีคะแนนต่ำสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งทุกด้านอยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

3. ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล (ค่า p-value)

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	เพศ	อายุ	ระดับ การศึกษา	สถานภาพ	รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน	อายุการ ทำงาน	สมาชิกใน ครอบครัว
1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.14*	0.01	5.65**	0.34	4.20**	1.96	0.04
2. สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน	1.00	0.95	3.49*	0.45	7.47**	2.76*	0.48
3. การพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน	0.69	1.16	4.95**	1.57	10.59**	4.22**	3.13*
4. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	1.86	0.36	12.62**	0.71	8.50**	2.78*	0.71
5. คุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	0.30	0.35	4.70**	0.31	8.59**	3.91**	1.90
6. ประชาธิปไตยในหน่วยงาน	1.38	0.75	5.62**	0.24	13.07**	2.74*	1.36
7. บทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่ มีความสมดุล	1.36	0.22	8.44**	0.91	8.29**	1.91	1.58
8. ประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม	1.70	3.26**	6.79**	0.16	6.14**	5.20**	1.67

** * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05

จากตาราง ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และ อายุการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อายุมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม และ สมาชิกในครอบครัวมีคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ซึ่งพบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม แสดงให้เห็นว่า บริษัทสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่าการกระทำหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กร อันเป็นการเพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะเป็นด้านความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

2. จากผลการทดสอบสมมติฐานที่พบว่า พนักงานบริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา รายได้ และอายุการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แสดงให้เห็นว่า

ระดับพื้นฐานความรู้ของพนักงานในแต่ละคน ค่าตอบแทนที่ได้รับในแต่ละ คนซึ่งมีอัตราที่แตกต่างกัน ตลอดจนอายุการทำงานซึ่งมักจะเกี่ยวข้องกับทักษะและความผูกพันในการทำงานนั้น ส่งผลต่อ คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนสุดา เพ็งภู (2562) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการ สุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุสถานภาพการสมรส ประเภทตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วน บุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูก สุขลักษณะแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในส่วนงานวิจัยของ ศิลาพร กันทาและ ชมภูษุช หุ่นนาค (2019) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา พบว่า บุคลากรมีระดับคุณภาพภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลางบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพสมรส อายุราชการ อัตราเงินเดือน และระดับตำแหน่งแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งอาจมีสาเหตุ มาจากเป็นหน่วยงานราชการ ซึ่งข้าราชการและลูกจ้าง มักจะมีปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละช่วงวัยไม่ แตกต่างกัน มากนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งสิทธิ สวัสดิการต่างๆ ที่มีความใกล้เคียงกัน มากกว่าพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้

การศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เบเกอร์รี่ แห่งหนึ่งใน กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ ดังนี้

1. บริษัทควรมีการรักษาและส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมที่ช่วยให้พนักงานมีความรู้สึกว่ามี กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคมรวมทั้งองค์กร อันเป็นการ เพิ่มพูนคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ไม่ว่าจะเป็น ด้าน ความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ ซึ่งนอกจากจะช่วยให้พนักงานเกิด ความภาคภูมิใจ และมีความจงรักภักดีต่อองค์กรแล้ว ยังถือว่ามีส่วนพัฒนาสังคมและสิ่งแวดล้อม อันจะ ช่วยให้บริษัทสามารถเติบโตต่อไป ได้อย่างยั่งยืน

2. บริษัทควรมีการจัดกิจกรรมที่เปิดโอกาสให้พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับ การศึกษา รายได้ และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มาร่วมทำกิจกรรมกับพนักงานในกลุ่มอื่นๆ ร่วมกัน เพื่อเป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีในการอยู่ร่วมกันในองค์กร เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

3. บริษัทควรจัดมีกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็น ทั้งที่ เกี่ยวข้องและไม่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งจะสามารถนำไปสู่การยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานให้มีความสอดคล้องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรทำการศึกษาวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed method) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่กว้างและลุ่มลึกมากยิ่งขึ้น
2. ควรนำปัจจัยอื่นนำมาวิเคราะห์เพิ่มเติม ในการวิเคราะห์ครั้งต่อไป เพื่อให้ได้ผลการวิจัยที่มีมุมมองที่หลากหลายและครอบคลุมทุกมิติมากยิ่งขึ้น
3. ควรทำการศึกษาวิจัย กับบริษัทที่ผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เบเกอรี่แห่งอื่นเพิ่มเติม เพื่อนำผลการศึกษามาเปรียบเทียบกันว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในกลุ่มบริษัทที่ประกอบกิจการด้านการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์ เบเกอรี่ จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่สอดคล้องกันหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนสุดา เฟื่องภู (2562). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการท างานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์. ปีที่ 5 ฉบับที่ 1 (กุมภาพันธ์- พฤษภาคม 2562).**
- ปิยวรรณพฤษะวัน และกาญจนาทเรืองวารกร. (2556). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษาบริษัท คลอลิตี้ เทรตติ้ง จำกัด. หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป มหาวิทยาลัยรามคำแหง.**
- วิทยา อินทร์สอน และสุรพงษ์ บางพาน. (2559). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม. (ออนไลน์). สืบค้นเมื่อ 25 มิถุนายน 2560.**
- ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต,เฉลิมพล แจ่มจันทร์,กาญจนา ตั้งชลทิพย์,และจรัมพร ไช้ถ้ายอง. (2557). **คุณภาพชีวิต การทำงานและความสุข.พิมพ์ครั้งที่ 2 สถาบันวิจัยประชากรและสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล. พิมพ์ลักษณะ.**
- ศิลาพร กันทาและชมภูษุช หุ่นนาค.(2019).**คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา.ValayaAlongkorn Review (Humanities and Social Science) Vol. 9 No. 1 January-April 2019.**
- สาธิต ปานอ่อน ปภาวดี มนตรีวัต และจีระ ประทีป. (2556). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการในกลุ่มเรือนจำเขต 7.มหาบัณฑิตหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.**
- AlirezaGhaleei, BehnazMohajeran, Mahmoud Taajobi and BehzadImani. (2 0 1 5). **Relationship between quality of work life and occupational stress in staff of Bu-aliSina university of Hamadan.Volume 13, Issue 4 (Pajouhan Scientific Journal, Summer2015) psj2015, 13(4): 60-66.**
- Duncan Gallie. (2003). **The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different?. European Sociological Review.Vol. 19, No. 1 (Feb., 2003), pp. 61-79.**

- Dominguez M López. (2013). **Transformational leadership as an antecedent of change-oriented organizational citizenship behavior.**Journal of Business. Elsevier.
- Hughes, Owen E.(1998).**Public management and administration. 3 rd ed.** (Great Britain: Creative Print & Design (Wales)), 1998.
- Louis, Kathryn and Kate.(2003). **Quality of working life of employees at George Mason University, USA.**
- Subramanian; G. (2013).**Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life.**Elsevie.
- Taro Yamane(1973).**Statistics: An Introductory Analysis.**3rdEd.NewYork.Harper and Row Publications.
- Walton, Richard E. (1973). **Quality of Working Life : What is it?.** Sloan Management Review.