

คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อม ในการทำงาน และความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

QUALITY OF WORKING LIFE, WORKING ENVIRONMENT AND JOB SATISFACTION OF BESTEX (THAILAND) CO.,LTD. EMPLOYEES

ยิ่งยศ จันปาน*

Yingyos Janpan*

จันทนา แสนสุข**

Jantana Sansook**

* นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

* Student, Master of Business Administration Program, Suvarnabhumi Business School, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

* E-mail: yingyosjanpan@hotmail.com

** รักษาการในตำแหน่ง คณบดีวิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ

** Acting Dean of Suvarnabhumi Business School, Rajamangala University of Technology Suvarnabhumi

** E-mail: jantana_tuk@hotmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด 2) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด 3) ศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 222 คน และใช้โปรแกรมสำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติ การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย พบว่า ระดับความความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทั้งสามด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน ค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ มีความคิดเห็นระดับปานกลาง สำหรับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมาก สำหรับด้านบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนค่าตอบแทนในการทำงาน และความก้าวหน้าในอาชีพ ไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สำหรับสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ส่วนบรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหาร ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหารองค์กร และเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารในการวางแผน

คำสำคัญ: ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Abstract

The purposes of this research are 1) to study the quality of working life, working environment and job satisfaction of Bestex (Thailand) Co., Ltd employees; 2) to study the factors of quality of working life that relates to employee's job satisfaction in Bestex (Thailand) Co., Ltd and 3) to study the factors of working environment that relate to employee's job satisfaction in Bestex (Thailand) Co., Ltd. The sample of this study were 222 employees whereas the statistics applied in data analysis were frequencies percentage mean and standard deviation. The statistics used to test hypotheses were Multiple Regression Analysis at 0.05 level.

The findings revealed that the level of the comments on the overall quality of work life was moderate. Considering the three aspects of the job namely job description, work compensation and career advancement, all were at moderate level. For the comment about the environment in the overall level, it was at moderate level in overall. Considering into each aspect, it was found that the security of working was at a high level. For the working atmosphere, equipment and tools, relationships with supervisors and colleagues were at moderate level. The hypothesis

testing found that the quality of work life and identity affected their satisfaction in performance whereas the remuneration for work and career advancement had no effect on the satisfaction of the performance. For the work environment, it was found that the relationship with colleagues affected satisfaction in performance. The working atmosphere, work equipment and tools, work safety and relationships with supervisors did not affect the satisfaction of the performance of the company based Bestex (Thailand) Limited. The results of this study will be used as the basis for management in order to improve the management and development organization and also support the decision of the management plan.

Keywords: Job Satisfaction, Quality of Working Life, Work Environment

บทนำ

การบริหารงานของหน่วยงาน องค์กรและสถาบันต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ทรัพยากรบุคคล นับว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากองค์ประกอบหนึ่งที่จะทำให้หน่วยงานนั้นประสบความสำเร็จในการดำเนินงาน ทรัพยากรในองค์กรจะประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ อาคารสถานที่และเทคโนโลยี ซึ่งทรัพยากรเหล่านี้นับว่ามีบทบาทที่สำคัญต่อองค์กรเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม ทรัพยากรบุคคลนับว่าเป็นสิ่งที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารทุกองค์กรให้ความสำคัญ เพราะความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้นนั้นทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหลัก เพราะบุคคลทำหน้าที่เป็นผู้ใช้ ดูแล ควบคุมรักษา สร้างเสริมสภาพทางกายและทางเศรษฐกิจขององค์กร จึงอาจกล่าวได้ว่าความสำเร็จของงานขึ้นอยู่กับบุคคล บรรดาสิ่งก่อสร้าง อาคารสถานที่ เครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์และการเงินแม้จะมีความบริบูรณ์เพียงใดก็ตามจะไม่มีคามหมายเลย ถ้าบุคคลที่ใช้สิ่งเหล่านั้นไม่มีความสามารถเพียงพอ ขาดขวัญและกำลังใจที่จะร่วมมือกันปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายเดียวกัน นั่นคือถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณภาพ มีขวัญและกำลังใจที่ดีก็จะทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ในทางตรงกันข้ามถ้าหน่วยงานใดมีบุคลากรที่ขาดความรู้ความสามารถขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานแล้วหน่วยงานนั้นก็จะไม่ประสบความสำเร็จในการดำเนินงานด้านการบริหารงานเท่าที่ควร

จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดเปรียบเสมือนหัวใจของการบริหารงานในองค์กร ทั้งนี้ความสำเร็จหรือความเจริญก้าวหน้าขององค์กรนั้นจะประกอบด้วยองค์ประกอบ 2 ประการ คือ ระบบ การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและความพึงพอใจสูงสุดของบุคลากรในองค์กร ซึ่งทั้ง 2 องค์ประกอบนี้ถือเป็นหัวใจสำคัญขององค์กรทุกองค์กร ในส่วนของ การบริหารงานให้เกิดประสิทธิภาพจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยภายในองค์กรซึ่งเป็นหน้าที่ของผู้บริหารองค์กรที่จะจัดกระบวนการต่างๆ ให้มีความสอดคล้องสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมขององค์กรนั้นๆ ซึ่งเป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ไม่ยากนักหากผู้บริหารมีความความสามารถและประสบการณ์ที่มากพอ แต่ในส่วนของ การสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับทุกคนในองค์กรนั้นเป็นสิ่งที่กระทำได้ไม่ง่าย ทั้งนี้เพราะความต้องการของบุคคลแต่ละคนมีความแตกต่างกันตามสภาพของบุคคลนั้นๆ แต่ในขณะเดียวกันความก้าวหน้าหรือการพัฒนาองค์กรให้ได้รับความสำเร็จสูงสุดก็มาจากประสิทธิภาพของบุคลากรในองค์กรเช่นกัน อย่างไรก็ตามความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคคลยังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีส่วนสร้างความสำเร็จทั้งในส่วนของการงานและเป็นการสร้างความสุขให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร อีกด้วย องค์กรใดก็ตามมีบุคคลที่ไม่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานย่อมเป็นมูลเหตุทำให้เกิดผลงาน หรือ ผลการปฏิบัติงานต่ำ ส่งผลให้คุณภาพของงานลดลงอันเนื่องมาจากการขาดงาน การลาออกหรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรมและปัญหาทางวินัยอีกด้วย ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใดมีบุคคลที่มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานก็จะส่งผลทางบวกทำให้งานมีคุณภาพมากขึ้นองค์กรประสบความสำเร็จและมีความยั่งยืน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2542, น.130 – 145) นอกจากนี้ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานยังเป็นเครื่องหมายที่แสดงถึงประสิทธิภาพของ การปฏิบัติงานและภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์กรด้วย ดังนั้นถ้าหากหน่วยงานใดเห็นความสำคัญของการสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากรในหน่วยงานของตนและมีความเข้าใจในปัจจัยหรือองค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อีกทั้งตระหนักอยู่เสมอว่าความรู้สึกพึงพอใจนั้นสามารถเปลี่ยนแปลงได้อยู่ตลอดเวลาตามสถานการณ์หรือ ตามเวลาจะช่วยให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานมีความสำคัญต่อทุกองค์กรเป็นอย่างมาก เมื่อพนักงานทุกคนมีความพึงพอใจในการทำงานย่อมทำให้ผลผลิตมีคุณภาพ อัตราการลาออกลดลง การทำงานมีความต่อเนื่อง สามารถผลิตงานได้ทันเวลาตามที่ลูกค้าต้องการอันนำมาสู่ความสำเร็จขององค์กรในที่สุด จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลอัตราการลาออกจากฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัทพบว่าในระยะเวลา 3 ปี อัตราการลาออกของพนักงานเฉลี่ยอยู่ที่ 5 เปอร์เซ็นต์ต่อปี ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ปัจจัยที่จะทำให้เกิดความพึงพอใจ

ในการปฏิบัติงานมีอยู่หลายปัจจัยด้วยกัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงาน และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ผลของการศึกษา จะนำไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรเพื่อให้ผลการดำเนินงานขององค์กรมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

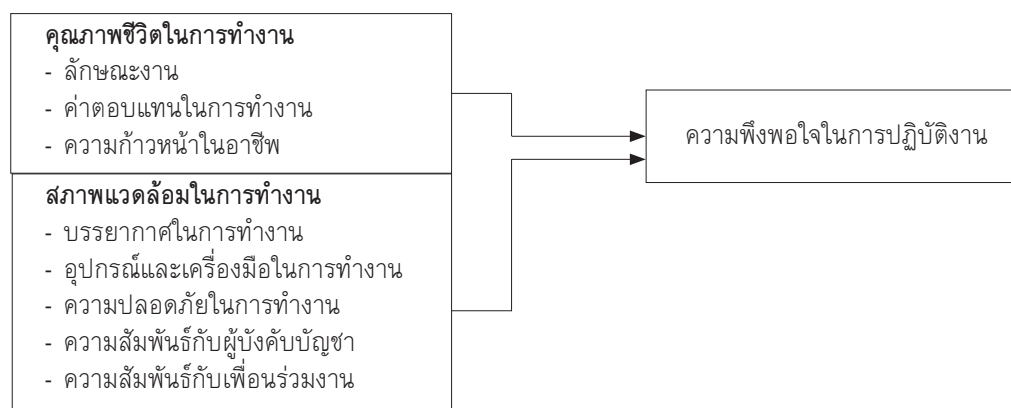
1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงานที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. เพื่อศึกษาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมา ผู้วิจัยสามารถกำหนดกรอบแนวคิดในการศึกษา ดังนี้

ตัวแปรอิสระ (Independent Variables)

ตัวแปรตาม (Dependent Variables)



วิธีการดำเนินการวิจัย

1. การกำหนดขนาดตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งสายการผลิตและสายสนับสนุนการผลิต ซึ่งสายการผลิตแบ่งออกเป็น ฝ่ายผลิต 1 ฝ่ายผลิต 2 ฝ่ายผลิต 3 และ ฝ่ายผลิต 4 ในส่วนสายสนับสนุนการผลิตแบ่งออกเป็น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายควบคุมการผลิต ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายการตลาด และฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 500 คน ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดตัวอย่างที่จะใช้ในการวิจัยครั้งนี้ โดยคำนวณหาขนาดตัวอย่างที่เหมาะสม จากสูตรกำหนด

ตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยมีค่าความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 (ระดับนัยสำคัญ 0.05) สำหรับใช้ในการหาขนาดตัวอย่างของ Taro Yamane (1973, p.889) ดังนั้น ขนาดตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เท่ากับ 222 ราย

2. วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ตัวอย่าง คือ พนักงานที่ปฏิบัติงานอยู่ในบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ทั้งสายการผลิตและสายสนับสนุนการผลิต ซึ่งสายการผลิตแบ่งออกเป็น ฝ่ายผลิต 1 ฝ่ายผลิต 2 ฝ่ายผลิต 3 และฝ่ายผลิต 4 ในส่วนสายสนับสนุนการผลิตแบ่งออกเป็น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฝ่ายควบคุมการผลิต ฝ่ายสำนักงาน ฝ่ายการตลาด และฝ่ายซ่อมบำรุง จำนวน 222 คน โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบความน่าจะเป็น (Probability Sampling) ใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยแยกประชากรออกเป็นกลุ่มประชากรย่อยๆ หรือแบ่งเป็นชั้นภูมิก่อน โดยหน่วยประชากรในแต่ละชั้นภูมิจะมีลักษณะเหมือนกัน (Homogenous) แล้วสุ่มอย่างง่ายเพื่อให้ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างตามสัดส่วนของขนาดกลุ่มตัวอย่างและกลุ่ม

3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่สร้างขึ้นจากการศึกษาข้อมูล เอกสาร หนังสือ ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยสร้างเครื่องมือให้สอดคล้องกับประเด็นเนื้อหาและขอบเขตการวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อายุงานปัจจุบัน หน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งการปฏิบัติงาน ซึ่งมีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบปลายปิดแบบคำตอบหลายตัวเลือก (Multiple Choices Question) มีข้อคำถามจำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ความก้าวหน้าในการทำงานจำนวน 4 ข้อ ลักษณะงานจำนวน 5 ข้อ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน จำนวน 4 ข้อ ความปลอดภัยในการทำงานจำนวน 4 ข้อ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาจำนวน 4 ข้อ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน จำนวน 4 ข้อ และทุกตัวแปรอิสระเป็นคำถามปลายปิด ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 5 ช่วง คือ ระดับความคิดเห็นมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน จำนวน 6 ข้อ ซึ่งมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) 5 ช่วง คือ ระดับความพึงพอใจมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้มีโอกาสในการแสดง ความคิดเห็น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการดังนี้

1) ความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและประเด็นหลักเนื้อหา หรือเรียกว่า การหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) จากคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้ดีขึ้นต่อไปโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อหาค่า IOC ของผู้เชี่ยวชาญกำหนดเป็น 3 ระดับ ดังนี้

+ 1	หมายถึง	แน่ใจว่า แบบข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา
0	หมายถึง	ไม่แน่ใจว่า แบบข้อคำถามวัดตรงตามเนื้อหา
1	หมายถึง	แน่ใจว่า แบบข้อคำถามไม่ได้วัดตรงตามเนื้อหา

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร (สุวริย์ ศิริโคคาภิรมย์, 2546, น. 243 – 244)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ $\frac{IOC}{\sum R}$ แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับประเด็นหลักของเนื้อหา
 N แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
 N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

จากการคำนวณค่า IOC ของแบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าได้ค่า IOC ในแต่ละข้อคำถามมีค่าเท่ากับ 1 ซึ่งค่า IOC ที่ยอมรับได้คือ ตั้งแต่ 0.5 เป็นต้นไป แสดงว่าแบบสอบถามทุกข้อที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้มีคุณภาพตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ (สุวริย์ ศิริโคคาภิรมย์, 2546)

2) การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) โดยนแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาทดสอบ ความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct Validity) เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือวิจัยนั้นสามารถวัดสิ่งที่ต้องการจะวัดได้ตรงตามเกณฑ์ที่ต้องการคือ ข้อคำถามส่งผลตรงตามเป้าหมายของสิ่งที่ต้องการวัด ด้วยองค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis : CFA) ด้วยการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง ผลการวิเคราะห์ได้ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ระหว่าง 0.48 – 0.84 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.4 จึงยอมรับได้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549)

3) การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha –Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อแสดงให้เห็นว่าเครื่องมือนั้นสามารถให้ผลการวัดคงที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม เครื่องมือวิจัยที่มี ความเชื่อมั่นสูงจะสามารถให้ผลการวัดได้อย่างคงเส้นคงวา (Consistency) นั่นคือเมื่อนำเครื่องมือไปเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างก็ครั้งก็ตามผลที่ได้จะเท่าเดิมหรือใกล้เคียงกับค่าเดิม ค่าความเชื่อมั่นจะมีค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ระหว่าง 0 – 1 ถ้าค่าใกล้ 1 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นสูงและถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นต่ำ ซึ่งผลการตรวจสอบได้ค่าความเชื่อมั่นข้อคำถามแต่ละด้านอยู่ระหว่าง 0.71 – 0.82 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2549) ถือว่าแบบสอบถามมีความเชื่อมั่นอยู่ในระดับสูงสามารถใช้เก็บรวบรวมข้อมูลได้

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) โดยใช้แบบสอบถามเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ตามขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูล ระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2557 โดยแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

4.2 เมื่อรวบรวมแบบสอบถามได้ครบตามจำนวนที่ต้องการแล้ว ผู้วิจัยจะทำการตรวจสอบความถูกต้องและ ความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถาม พร้อมทั้งแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

4.3 นำแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์มาลงรหัสและบันทึกลงในคอมพิวเตอร์เพื่อวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปต่อไป

5. การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูลดังนี้

5.1 วิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์

การวิเคราะห์ข้อมูลทางประชากรศาสตร์ โดยการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือน อาชีพงานปัจจุบัน หน่วยงาน

ที่สังกัด และตำแหน่งการปฏิบัติงาน

5.2 วิเคราะห์ระดับความคิดเห็น

การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็น คุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน พนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.3 วิเคราะห์ข้อมูลตามสมมติฐาน

5.3.1 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

5.3.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

6.1 สถิติพื้นฐาน

สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่ออธิบายข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ และวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน แสดงผลในรูปตารางประกอบคำอธิบายเชิงเหตุผล

6.2 สถิติเพื่อทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

6.2.1 การทดสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่า IOC (Index of Item – Objective Congruence) จากคะแนนการประเมินของผู้เชี่ยวชาญ

6.2.2 การหาค่าความเที่ยงตรงเชิงโครงสร้าง (Construct validity) ด้วยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirmatory Factor Analysis) เพื่อตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ สามารถวัดได้สอดคล้องกับโครงสร้างหรือคุณลักษณะตามทฤษฎีของตัวแปรนั้นๆ

6.2.3 การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha –Coefficient) ตามวิธีของ ครอนบาค (Cronbach) เพื่อตรวจสอบเครื่องมือสามารถให้ผลการวัดคงที่แน่นอนไม่ว่าจะวัดกี่ครั้งก็ตาม

6.3 สถิติเพื่อทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร

การทดสอบคุณสมบัติของตัวแปร โดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ

6.4 สถิติเพื่อทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานการวิจัยใช้ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์ตัวแปรตามหนึ่งตัวส่งผลมาจากตัวแปรอิสระตั้งแต่สองตัวขึ้นไปได้แก่

6.4.1 คุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วย ผลตอบแทนในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และลักษณะงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการที่ 1 : } JS = b_0 + b_1 WC + b_2 CF + b_3 JD + e$$

6.4.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน ประกอบด้วย บรรยากาศในการทำงาน อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา และความ

สัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด สามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการที่ 2 : } JS = b_0 + b_1 WA + b_2 EW + b_3 OSH + b_4 ISR + b_5 IRP + e$$

โดยที่

WC	หมายถึง ผลตอบแทนในการทำงาน (Work Compensation)
CF	หมายถึง ความก้าวหน้าในการทำงาน (Careers Furtherance)
JD	หมายถึง ลักษณะงาน (Job Description)
WA	หมายถึง บรรยากาศในการทำงาน (The Working Atmosphere)
EW	หมายถึง อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน (Equipment To Work)
OSH	หมายถึง ความปลอดภัยในการทำงาน (Occupational Safety And Health)
ISR	หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Interpersonal Relation – Supervisor)
IRP	หมายถึง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation – Peers)
JS	หมายถึง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (Job Satisfaction)
b	หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอย (Regression Coefficient)
e	หมายถึง ความคลาดเคลื่อน (Error)

ผลการวิจัยและอภิปรายผล

จากการวิจัยข้อมูลของตัวอย่างจำนวน 222 คน ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิเคราะห์ ดังนี้

1. ผลการวิจัย

1.1 วิเคราะห์ข้อมูลประชากรศาสตร์

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการศึกษาค้นคว้า พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 222 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 92.34 มีอายุ 25-35 ปี ร้อยละ 71.62 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 51.80 ศึกษาอยู่ในระดับ ปวส./อนุปริญญา ร้อยละ 54.50 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,001-15,000 บาท จำนวน ร้อยละ 58.56 มีอายุงาน 1-3 ปี ร้อยละ 42.79 ทำงานอยู่ฝ่ายผลิต 4 ร้อยละ 22.07 และปฏิบัติงานในตำแหน่งปฏิบัติการ ร้อยละ 68.47

1.2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และด้านลักษณะงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.26 ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 และความก้าวหน้าในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22

1.3 ระดับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางและด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากโดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 ส่วนด้านอื่นๆ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านบรรยากาศในการทำงานค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.28 ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.13

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านผลตอบแทนในการทำงาน และด้านความก้าวหน้าในการทำงานพบว่าปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนด้านลักษณะงานพบว่ายอมรับสมมติฐาน

ผลการทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการ

ปฏิบัติงานพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านบรรยากาศในการทำงานอุปกรณ์ด้านเครื่องมือในการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงานและด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาพบว่า ปฏิเสธสมมติฐาน ส่วนด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานพบว่ายอมรับสมมติฐาน

2. อภิปรายผล

2.1 ผลการอภิปรายคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าด้านลักษณะงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนด้านผลตอบแทนในการทำงานและด้านความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.1.1 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ลักษณะงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทางองค์กรสามารถจัดลักษณะการทำงานให้พนักงานได้ทำงานตรงกับความรู้ความสามารถของตนเองหรือเรียกว่าจัดคนให้เหมาะสมกับงาน รวมทั้งเปิดโอกาสให้พนักงานได้เสนอแนวความคิดได้อย่างมีอิสระและเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่ตนเองปฏิบัติหรือได้รับมอบหมาย จึงจะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนเองปฏิบัติ ทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานและปฏิบัติงานได้อย่างเต็มกำลังความรู้ความสามารถ เป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและยังเป็นการเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์ (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านผลตอบแทนในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ผลตอบแทนในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากองค์กรมีการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานทุกคนอยู่แล้วและทางองค์กรมีการให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของพนักงาน และพนักงานมีความรู้สึกว่าการค่าตอบแทนที่ตนเองได้รับนั้นอยู่ในอัตราที่เพียงพอต่อการดำรงชีพ มีความยุติธรรมและมีความเหมาะสมกับความรับผิดชอบของตนเอง จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่าการผลตอบแทนในการทำงาน เป็นเรื่องปกติที่บุคลากรของทุกหน่วยงานต้องได้รับอย่างเหมาะสมตามกฎหมายแรงงาน อย่างไรก็ตาม พนักงานมีความคิดเห็นในเรื่องการจัดสวัสดิการที่ดีให้กับพนักงานอยู่ในอันดับแรก แสดงว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ตนเองได้รับ ดังนั้นบริษัทจึงควรสนับสนุนด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับงานวิจัยของ พัชรา ทาหอม (2550) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุตสาหกรรมยนต์ ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง ด้านค่าจ้างเงินเดือน และด้านสวัสดิการ และผลตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของ ธนิตา ริมดูลิทธิ (2551) ได้ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ค่าตอบแทนความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้งานวิจัยของ ศิริกาญจน์ อาเก๊ะ (2555) ศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือพบว่า ค่าตอบแทน มีระดับความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.3 คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความก้าวหน้าในอาชีพส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ความก้าวหน้าในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากการสนับสนุนในเรื่องการส่งพนักงานไปอบรม

เพื่อศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม หรือการส่งไปศึกษาต่อขององค์กรยังน้อยอยู่ จึงทำให้พนักงานไม่สนใจในเรื่องนี้ อย่างไรก็ตามความก้าวหน้าในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญในการพัฒนาบริษัทให้มีความมั่นคง ดังนั้นบริษัทควรให้ความสำคัญโดยต้องส่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานไปอบรมศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอเพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้รับการเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสมและยุติธรรมจึงจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ ดังนั้นหากบริษัทสามารถปฏิบัติได้ดังที่กล่าวมาจะทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำงานอย่างมีความสุขซึ่งส่งผลดีต่อบริษัท สอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ริมดุลสิทธิ์ (2551) ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านความก้าวหน้าจากการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 ผลการอภิปรายสภาพแวดล้อมในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ส่วนด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับคู่บังคับบัญชาไม่ส่งผลเชิงบวกต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งสามารถอภิปรายได้ดังนี้

2.2.1 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านบรรยากาศในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์(ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า บรรยากาศในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากองค์กรได้มีการจัดสถานที่ทำงานของพนักงานมีความสะอาดและเป็นระเบียบเรียบร้อยตามมาตรฐานขององค์กรที่ได้กำหนดขึ้นและมีการจัดกิจกรรมต่างๆ อย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นกิจกรรม 5 ส กิจกรรมทำความสะอาดก่อนเริ่มปฏิบัติงาน และหลังจากปฏิบัติงานและมีการจัดกิจกรรมการตรวจวัดสภาพแวดล้อมประจำปีในด้านแสงเสียงมลภาวะซึ่งเป็นไปตามที่กฎหมายกำหนดพนักงานจึงไม่เห็นความแตกต่างจากองค์กรอื่น แต่ทั้งนี้จากผลการศึกษาพบว่าบรรยากาศในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ดังนั้นไม่ว่าภายในบริษัทจะมีบรรยากาศในการทำงานเช่นไร ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเสียง แสงสว่าง จะมีเพียงพอหรือไม่ก็ตามก็ไม่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างไรก็ตามบริษัทควรให้ความสำคัญในเรื่องของบรรยากาศในการทำงานไม่ว่าจะเป็นระบบถ่ายเทอากาศ อุณหภูมิ ระดับเสียง และอุปกรณ์อำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งาน อาทิ เช่น เครื่องปรับอากาศ ห้องสุขา ฯลฯ เพื่อส่งเสริมให้พนักงานที่ปฏิบัติงานรู้สึกพึงพอใจในงานที่ตนทำมีความสุขในการทำงานอันนำมาสู่ผลปฏิบัติงานที่ดีตามมาสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธนิตา ริมดุลสิทธิ์ (2551) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า อุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากองค์กรมีอุปกรณ์อำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอต่อจำนวนของพนักงานในองค์กรอยู่แล้ว จึงทำให้พนักงานในบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องของอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน และทางองค์กรได้มีการจัดแผนการบำรุงรักษาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้อย่างสม่ำเสมอมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่หน่วยงานจัดให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานซึ่งเป็นสิ่งที่ทางองค์กรจะต้องปฏิบัติให้สอดคล้องกับระบบคุณภาพที่กฎหมายกำหนด จึงทำให้ไม่มีส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามข้อที่พนักงานมีความคิดเห็นน้อยคือ ควรมีการจัดเตรียมอะไหล่สำรองในกรณีที่อุปกรณ์

และเครื่องมือชำรุดเสียหาย ซึ่งเป็นปัญหาที่บริษัทไม่ควรละเลย เพราะพนักงานมีความรู้ดีกว่าบริษัท ไม่ได้ให้ความสำคัญในเรื่องนี้และอาจทำให้การปฏิบัติงานของพนักงานเกิดความไม่ต่อเนื่องส่งผลต่อความไม่พึงพอใจในการทำงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เชาว์ภาณี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติกายภาพ พบว่า มีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงเพียงพอ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือ สำหรับการดำเนินงานมีคุณภาพเหมาะสมและทันสมัย มีการเตรียมพร้อมอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอและใช้งานได้ และความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน

2.2.3 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความปลอดภัยในการทำงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่าความปลอดภัยในการทำงานไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจากทางองค์กรได้มีการจัดกิจกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่เสมอ และมีการจัดอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้กับพนักงานในองค์กรตามมาตรฐานที่กำหนดไว้ในกาปฏิบัติงานในแต่ละประเภทซึ่งพนักงานถือว่าเป็นสิ่งที่องค์กรควรที่จะต้องดำเนินการจัดหาให้กับพนักงานจึงไม่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ กนก เชาว์ภาณี (2555) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจใน การทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ในมิติกายภาพ พบว่ามีความพึงพอใจระดับปานกลาง ในสภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อการทำงาน ความสะดวกสบายในการรับบริการด้านสวัสดิการของหน่วยงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในหน่วยงาน เช่น ไม่มีกลิ่น เสียงรบกวน แสงเพียงพอ สถานที่ทำงานเป็นระเบียบเรียบร้อยเป็นสัดส่วน มีพื้นที่เพียงพอต่อการทำงาน และความปลอดภัยในการเดินทางมาทำงานความพึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือ สำหรับการดำเนินงานมีคุณภาพเหมาะสม และทันสมัย มีการเตรียมพร้อมอุปกรณ์ป้องกันภัยเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉินอย่างเพียงพอใช้งานได้ มีความปลอดภัยของชีวิตและทรัพย์สินในการทำงาน

2.2.4 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก พนักงานได้รับการเอาใจในการแนะนำการทำงานอย่างใกล้ชิดจากผู้บังคับบัญชาอยู่เป็นประจำ จนพนักงานคิดว่าเป็นเรื่องปกติ จึงทำให้พนักงานไม่ค่อยให้ความสนใจเกี่ยวกับความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชามากนัก อย่างไรก็ตามอาจเสริมสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ โดยให้ผู้บังคับบัญชาตามสายงานสอนงานด้วยกิริยาจากที่เหมาะสม เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเป็นตัวอย่างที่ดีใน การทำงาน กรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในสายงานควรมี การร่วมมือแก้ปัญหาโดยมอบหมายให้ทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความรักความสามัคคีกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะอาจทำพนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ มนชัย อรพิมพ์ (2550) เรื่องปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้าต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานด้านการบังคับบัญชามีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจใน การปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.2.5 สภาพแวดล้อมในการทำงานด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลการศึกษาพบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เนื่องจาก พนักงานในองค์กรทำงานด้วยความ

เป็นมิตรและมีความเอื้ออารีต่อเพื่อนร่วมงาน ตลอดจนมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี เคารพในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน จึงทำให้พนักงานมีความสุขที่ได้ทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานเกิดความรู้สึกที่ดีต่อกันและพึงพอใจต่องานที่ทำ ดังนั้นบริษัทจึงควรให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานได้ สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมคิด วรรณนิมิตกุล (2543) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วิทยุการบินแห่งประเทศไทย จำกัด: กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศผลการวิจัยพบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในเกณฑ์สูง มีรายละเอียดในระดับความพึงพอใจในแต่ละด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านค่าตอบแทนและรายได้ ด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อน ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสในความก้าวหน้า ด้านนโยบายและการบริหารงานบริษัทฯ และด้านการปกครองของผู้บังคับบัญชาตามลำดับ

บทสรุปและข้อเสนอแนะ

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านลักษณะงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสท์เท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสท์เท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด ในส่วนของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านผลตอบแทนในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าในอาชีพไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสท์เท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด และสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านบรรยากาศในการทำงาน ด้านอุปกรณ์และเครื่องมือในการทำงาน ด้านความปลอดภัยในการทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาไม่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท เบสท์เท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด

จากผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีข้อเสนอแนะดังนี้ ด้านลักษณะงาน ควรมีการจัดเปลี่ยนหมุนเวียนลักษณะการทำงานที่หลากลายให้พนักงานได้ทดลองปฏิบัติเพื่อเพิ่มพูนทักษะการทำงานให้กับพนักงานให้มากยิ่งขึ้น ด้านผลตอบแทนในการทำงาน บริษัทควรสนับสนุนด้านสวัสดิการของพนักงานอย่างต่อเนื่อง ด้านค่าตอบแทนของพนักงานบริษัทควรจัดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน รวมทั้งควรมีการจัดสวัสดิการต่าง ๆ ของพนักงานให้มีความเหมาะสมและเพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทควรให้ความสำคัญโดยต้องส่งพนักงานที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานไปอบรมศึกษาหาความรู้อย่างสม่ำเสมอ เพื่อที่จะได้นำความรู้ที่ได้รับมาปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ด้านบรรยากาศในการทำงาน บริษัทควรจัดเตรียมจัดหาเครื่องมืออุปกรณ์ที่ทันสมัยอยู่เสมอและมีความสมบูรณ์พร้อมที่จะใช้งานและมีระบบการบำรุงรักษาอย่างสม่ำเสมอ ด้านความปลอดภัยในการทำงาน บริษัทควรมีการเตรียมความพร้อมและจัดหาอุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคลให้พอเพียงต่อการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และทำการฝึกอบรมในเรื่องของความปลอดภัยให้ครอบคลุมพนักงานทุกคนเพื่อเน้นย้ำในเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา บริษัทควรเสริมสร้าง ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่และเป็นตัวอย่างที่ดีในการทำงาน กรณีที่เกิดปัญหาขึ้นในสายงานควรมีการร่วมมือแก้ปัญหาโดยมอบหมายให้ทำงานกันเป็นทีม เพื่อสร้างความรักความสามัคคีกันระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา คอยให้คำปรึกษาแนะนำช่วยเหลือพนักงานเมื่อมีปัญหาต่างๆ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับนักวิจัยหรือผู้ที่สนใจจะทำ การวิจัยในครั้งต่อไปดังนี้

1. การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เพียงแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลซึ่งเป็นการสื่อสาร

ทางเดียว อาจเป็นผลให้ผู้เสนอความคิดเห็นในแบบสอบถามไม่มากเท่าที่ควร ดังนั้นหากต้องการได้ข้อมูลที่มีสมบูรณ์ และมีข้อเสนอแนะที่หลากหลายอาจจะต้องมีการสัมภาษณ์เพิ่มเติมเพื่อเป็นการสื่อสารสองทาง ซึ่งเป็นผลทำให้ได้ข้อเสนอแนะมากขึ้น

2. การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยที่ครอบคลุมเฉพาะพนักงานบริษัทเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เท่านั้น เพื่อให้การวิจัยเป็นประโยชน์มากขึ้น ควรมีการขยายผลไปในกลุ่มบริษัทที่ดำเนินธุรกิจใกล้เคียงกับบริษัทเบสเท็กซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อสามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น

บรรณานุกรม

- กนก เชวภาณี. (2555). ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรคณะเกษตรศาสตร์ มหาวิทยาลัย
นราธิวาสราชนครินทร์. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์*, 4(3), 80-93.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2549). สถิติสำหรับงานวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ธนิตา ริมตุลสิทธิ์. (2551). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ กรมพัฒนาสังคมและสวัสดิการ
การพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ที่ปฏิบัติงานในจังหวัดนนทบุรี. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2542). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ : พิมพ์ดี.
- พัชรา ทาหอม. (2550). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับความผูกพันต่อองค์กรของลูกจ้างอุตสาหกรรม
ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- มนชัย อรพิมพ์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมการค้า
ต่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทั่วไป).
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร.
- ศิริกาญจน์ อาก๊ะ. (2555). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ.
เชียงใหม่: คณะเศรษฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมคิด ธรรมานิมิตกุล. (2543). ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทวิทยุการบินแห่ง
ประเทศไทย จำกัด กรณีศึกษาฝ่ายวิศวกรรมจราจรทางอากาศ (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต).
ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- สุวรีย์ ศิริโกศาภิรมย์. (2546). การวิจัยทางการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ : สถาบันราชภัฏเทพสตรี.
- Yamane, T. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis* (3rd Ed.). New York: Harper and Row
Publication.