

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

Work life quality at AmataNakorn industrial estate, Chonburi

รสสุคนธ์ ภูน้อย¹ ชินโสณ วิสิฐนิกิจา²

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความพึงพอใจในการทำงาน และปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ตามปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล วิธีการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม จำนวน 400 ชุด เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติทดสอบ t-test, (One-Way ANOVA), Correlation และ Regression จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลสามารถสรุปได้ ดังนี้

ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยคุณภาพชีวิตที่มีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนมีระดับความสัมพันธ์ปานกลางทิศทางเดียวกัน ด้านปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีระดับความสัมพันธ์น้อยมากทิศทางเดียวกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเองมีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน มีระดับความสัมพันธ์สูงทิศทางเดียวกัน ด้านสังคมสัมพันธ์มีระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน ด้านลักษณะการบริหารงานมีระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานมีระดับความสัมพันธ์น้อยทิศทางเดียวกัน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมมีระดับความสัมพันธ์น้อยมากทิศทาง

3. ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน เรื่องการได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงานพอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ พอใจกับสวัสดิการที่ได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ได้รับเงินรางวัลตอบแทนประจำปีอย่างยุติธรรม และได้รับค่าตอบแทนล่วงเวลาอย่างยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง เรื่องได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานที่รับผิดชอบ สามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน เรื่องความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่หน่วยงานมีความมั่นคง ตำแหน่งหน้าที่ที่มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ ด้านสังคมสัมพันธ์ เรื่องได้รับการยอมรับ การให้เกียรติในศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและร่วมงาน ด้านลักษณะการบริหารงาน เรื่องการแสดงความคิดเห็นในการปรับปรุงงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานชัดเจน ผู้บริหารชมเชยและขอบคุณเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ และการให้เกียรติ

¹ นักศึกษา หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

² อาจารย์ ประจำหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต

เคารพในสิทธิส่วนบุคคล ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน เรื่องเวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัว ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และครอบครัวสนับสนุนเมื่อต้องปฏิบัติงานล่วงเวลา มีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติใน มีเวลาให้กับครอบครัว อย่างเพียงพอ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม เรื่องหน่วยงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเพื่อสังคม ได้พัฒนางานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอก มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญที่ .05

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

Abstract

The objectives of this study, Work Life Quality at AmataNakorn Industrial Estate, Chonburi were 1) to study the job satisfaction and 2) to identify the factors affecting the job satisfaction of the employees. The quantitative research was applied. The 400 questionnaires were used to collect the data from employees at AmataNakorn Industrial Estate, Chonburi. The statistics used in this study were frequency, percentage, mean, standard deviation, the t-test, one-way ANOVA correlation and regression analysis.

The results of the study indicated that

1. The job satisfaction of the employees in general was in excellent. When considering in details, it was found that the adequate and fair compensation, the hygienic safety and health, the self-development opportunity, the advancement and job security, the social relations, the operational conditions, the balance of work, and the interoperability and relations to society were in excellent respectively.

2. The factors towards the job satisfaction were increased statistical significantly at the level of .05. The data were discovered that a) the self-development opportunity and the advancement and job security were excellent, b) the adequate and fair compensation were moderate, and c) the hygienic safety and health, the social relations, the operational conditions, the balance of work, and the interoperability and relations to society were poor.

3. The factors towards the job satisfaction of the employees were increased statistical significantly at the level of .05. The data were revealed that a) the adequate and fair compensation related to salary, job description, working welfare, overtime rate should be fare and suitable for the economic conditions, b) the hygienic safety and health and the self-development opportunity related to training program, creativity in working and knowledge transfer should be promoted, c) the advancement and job security related to job promotion should be clear, d) the social relations related to working acceptance, relationship building activities, job description, and supervisor and colleague guidance should be provided, e) the operational conditions related to working evaluations should be accepted after finishing the assigned work, f) the balance of work related to working load should be considered, and g) the interoperability and relations to society related to social activities should be recognized by outsiders.

Keywords: work life quality

ความเป็นมาของปัญหา

ในยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) ที่มีการแข่งขันอย่างเสรีธุรกิจต่างๆ ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรงและมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วยเหตุนี้องค์กรจึงจำเป็นต้องมีการปรับตัวเปลี่ยนแปลงและพัฒนาองค์กรให้สามารถตอบสนองต่อสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมืองเทคโนโลยีและสภาพการณ์ของโลกที่เกิดขึ้นได้ (สถาบันวิจัยและพัฒนาประเทศตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง, 2555) ซึ่งในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผลสูงสุดเนื่องจากการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญลำดับต้นขององค์กรดังคำกล่าวที่กล่าวไว้ว่า “คนนั้นเป็นทรัพยากรที่มีค่ายิ่งขององค์กรสามารถสร้างคุณภาพการแก่องค์กรอย่างมหาศาล” (สุรัชย์ แก้วพิบูล, 2552) ผู้บริหารจะต้องให้ความสำคัญกับปัญหาและหาทางแก้ไขปัญหามาให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า “การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร” (พนิดา อร่ามจรัส, 2552) ดังนั้นความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุดที่ไม่อาจประเมินเป็นตัวเงินได้ซึ่งรัฐบาลได้ให้ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์โดยบรรจุไว้ในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) ซึ่งมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายหลักโดยได้ดำเนินการต่อเนื่องจากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 ในด้านแนวคิดที่ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาได้แก่

การเสริมสร้างศักยภาพของคนทั้งในด้านร่างกายจิตใจและสติปัญญาที่มีความรู้ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพโดยกำหนดส่วนหนึ่งของเป้าหมายคือเพื่อยกระดับทักษะฝีมือและความรู้พื้นฐานให้แก่แรงงานในสถานประกอบการความเป็นธรรมในการจ้างแรงงานในปัจจุบันและอนาคตต่อผู้ใช้แรงงานที่ถือเป็นปัจจัยการผลิตที่สำคัญในทุกๆ องค์กร (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2560)

คุณภาพชีวิต (Quality of life) มีความสัมพันธ์กับงานพร้อมการจัดสรรเวลาให้ลงตัวในการดำรงชีวิตของแต่ละวันที่มีสิ่งต่างๆ เกี่ยวกับชีวิตการทำงานไม่ว่าจะเป็นค่าจ้างชั่วโมง การทำงานสภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้ามั่นคงในการทำงาน และมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรเพราะการดำรงชีวิตของมนุษย์ในปัจจุบันส่วนใหญ่มักจะใช้เวลากับการประกอบอาชีพตลอดจนความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารการคมนาคม และการค้าเสรีก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความเป็นอยู่ และคุณภาพชีวิตของคนในสังคมอย่างมากมายซึ่งต่างมีจุดมุ่งหมายความสำเร็จในชีวิตการทำงานทุกคนต่างมีโอกาสและวิถีทางที่แตกต่างกันไปปัจจุบันพบว่าหลายองค์กรในประเทศไทยทั้งภาครัฐและเอกชนได้หันมาให้ความสนใจในเรื่องการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยเฉพาะในเรื่องของสุขภาพร่างกายและจิตใจรวมไปถึงสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานกันมากขึ้นเห็นได้จากการที่องค์กรเอกชนหลายแห่งหันมาให้ความสนใจในด้านความเป็นอยู่ของพนักงาน และถูกจ้างให้ความช่วยเหลือทางการเงินด้วยการให้กู้ยืมเงินในอัตราดอกเบี้ยที่ต่ำกว่าธนาคารทั่วไปการให้ทุนการศึกษาแก่พนักงานและบุตรการให้เงินพิเศษหรือเบี้ยขยันการให้เงินค่ารักษาพยาบาลการจัดรถรับส่งพนักงานเป็นต้นหลายองค์กรยังให้ความ

สนใจทางด้านจิตใจ เพราะการมีสุขภาพจิตที่ดีย่อมส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้นด้วย เช่นการจัดการด้านโภชนาการภายในองค์กรให้ถูกสุขลักษณะการจัดสร้างสถานออกกำลังกาย (Fitness center) ไว้ในสถานที่ที่ทำงานการจัดสถานดูแลเด็กเล็กของพนักงาน การเพิ่มพื้นที่สีเขียวในสถานที่ทำงาน การจัดกิจกรรม หรือทัศนกิจกรรมร่วมกันของพนักงานเป็นการสร้างขวัญกำลังใจ และทัศนคติที่ดีกับองค์กรรวมไปถึงการสร้างเสริมสุขภาพจิตให้แจ่มใสคลายเครียดส่งผลให้สมาชิกในองค์กรสามารถให้เวลากับการทำงานได้อย่างเต็มที่ และเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น (ขวัญกมล สารบุตร, 2543)

จากที่ได้กล่าวมานี้ทำให้ผู้มีความสนใจในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี เนื่องจากในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี มีแรงงานที่หลากหลาย คุณภาพชีวิตครอบครัวและการทำงานแตกต่างกัน ผู้ศึกษาจึงนำผลจากการศึกษาไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ส่งเสริมแรงจูงใจให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความรักความผูกพันต่อองค์กร อุทิศแรงกายแรงใจปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ ซึ่งจะส่งผลต่อการทำงาน และบริการลูกค้าที่มีประสิทธิภาพสูงสุดเกิดประโยชน์ต่อองค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาระดับความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) ศึกษาจากพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 400 คน เนื่องจากไม่ทราบจำนวนประชากรที่แน่นอนจึงกำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณหากลุ่มตัวอย่าง (Sample size) แบบไม่ทราบประชากรที่แน่นอนของ W.G Cochran (1953) โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่น 95% และค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้เท่ากับ 5% หรือ .05 ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของกลุ่มเป้าหมาย ผู้ศึกษาดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องเรียบร้อยแล้ว เพื่อให้แน่ใจว่าแบบสอบถามมีความสมบูรณ์ ครบถ้วน และสามารถนำไปวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

1. ด้านเนื้อหา ผู้ศึกษาได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี โดยผู้ศึกษาได้ประยุกต์ใช้แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ Richard E. Walton (1975) เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาคั้งนี้โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

2. ด้านประชากร ได้แก่ พนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี จำนวน 400 คน

3. ด้านเวลา ระยะเวลาการวิจัย ตั้งแต่ พฤศจิกายน พ.ศ. 2559 - เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. 2560

แหล่งข้อมูลที่ใช้ในการศึกษา ประกอบด้วย

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกแบบสอบถาม

พนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary data) เป็นข้อมูลที่ได้จากตำรา รายงานการศึกษา เอกสารต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและอินเทอร์เน็ต ศึกษาเกี่ยวกับเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา เป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาทำการสร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งลักษณะของคำถามจะเป็นแบบคำตอบหลายตัวเลือก และให้เลือกตอบข้อที่ตรงกับผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดโดยคำถามจะเน้นที่ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุในการทำงานมีจำนวนคำถามทั้งหมด 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน รูปแบบของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายปิดเป็นคำถามแบบระดับเรียงลำดับ 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 49 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list)

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการทำงาน รูปแบบของคำถามนั้นเป็นคำถามปลายปิด เป็นคำถามแบบระดับเรียงลำดับ 5 ระดับ (Rating scale) ซึ่งมีเนื้อหาครอบคลุมในส่วนของความพึงพอใจในการทำงานประกอบด้วยจำนวนคำถามทั้งสิ้น 5 ข้อ มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check list) ข้อมูลความพึงพอใจในการทำงาน

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามฉบับร่างที่สร้างขึ้นไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความถูกต้องในสำนวนภาษา

โดยผู้ทรงคุณวุฒิได้ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามจำนวน 3 ท่านโดยหาดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าเฉลี่ยรายข้อเท่ากับ .89

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

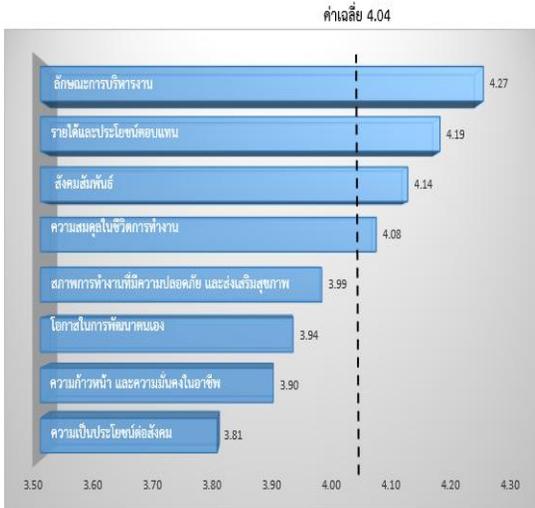
1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive statistics) สถิติที่ใช้คือค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) เพื่ออธิบายข้อมูลเชิงประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถามและตัวแปรต่างๆ

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ใช้สำหรับการทดสอบสมมติฐานสถิติที่ใช้ คือ t-test การวิเคราะห์แบบ ANOVA ใช้ F-test (One-way ANOVA) Correlation Regression Analysis

ผลการวิจัย

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการวิจัย พบว่าผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุ 21-30 ปี รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,001-20,000 บาท สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาปริญญาตรี อายุงาน 1-5 ปี

ข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากที่สุด 8 รายการ ประกอบด้วย ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ดังนี้



ภาพรวมปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ในส่วนของ เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุงานที่แตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบพนักงานที่มีเพศที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ที่แตกต่างกัน

เพศ	N	\bar{X} .	S.D.	t	df	Sig.	ผลทดสอบ
ชาย	105	.070	.031	2.239	398	.000	แตกต่าง
หญิง	295	.070	.021	3.330	397.4		

จากตารางที่ 1 พบว่า พนักงานที่มีเพศแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	.997	3	.332	4.449	.004	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	29.5	396	.075			
รวม	30.5	399				

จากตารางที่ 2 พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน มีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบพนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	5.27	4	1.31	20.5	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	25.30	395	.064			
รวม	30.57	399				

จากตารางที่ 3 พบว่า พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบพนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	1.2	2	.634	8.5	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	29.3	397	.074			
รวม	30.5	399				

จากตารางที่ 4 พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

ตารางที่ 5 เปรียบเทียบพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.17	4	.544	7.56	.000	แตกต่าง
ในกลุ่ม	28.4	395	.072			
รวม	30.58	399				

สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์ กับความพึงพอใจในการทำงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ความสัมพันธ์ด้านความพึงพอใจ		
	R	ค่า Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. ด้านรายได้ และประโยชน์ตอบแทน	.541**	.000	ปานกลาง ทิศทางเดียวกัน
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	.105**	.036	น้อยมาก ทิศทางเดียวกัน
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	.715**	.000	สูง ทิศทางเดียวกัน
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.670**	.000	สูง ทิศทางเดียวกัน
5. ด้านสังคมสัมพันธ์	.306**	.000	น้อย ทิศทางเดียวกัน
6. ด้านลักษณะการบริหารงาน	.309**	.000	น้อย ทิศทางเดียวกัน
7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	.216**	.000	น้อย ทิศทางเดียวกัน
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.108**	.030	น้อยมาก ทิศทางเดียวกัน
ภาพรวมเฉลี่ย	.617**	.000	สูง ทิศทางเดียวกัน

จากตารางที่ 5 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

ตารางที่ 6 เปรียบเทียบพนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ความพึงพอใจในคุณภาพชีวิต	SS	df	MS	F	Sig.	ผลทดสอบ
ระหว่างกลุ่ม	2.270	3	.690	9.580	.000	แตกต่าง
ภายในกลุ่ม	28.514	396	.072			
รวม	30.584	399				

จากตารางที่ 6 พบว่า พนักงานที่มีอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี

สมมติฐานที่ 3 ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	ผลการทดสอบ
	B	Std. Error	Beta			
1.ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน	-.169	.074	-.148	-2.590	.024	มี
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	-.647	.060	-.471	-10.719	.000	มี
3.ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง	.552	.060	.425	9.206	.000	มี
4.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	.418	.055	.543	7.539	.000	มี
5.ด้านสังคมสัมพันธ์	-.112	-.112	-.104	-2.471	.014	มี
6.ด้านลักษณะการบริหารงาน	.401	.052	.326	7.679	.000	มี
7.ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน	.555	.043	.423	12.962	.000	มี
8.ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	.113	.036	.107	3.120	.002	มี

อภิปรายผล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ผู้ศึกษามีรายละเอียด ดังนี้ ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร ชลบุรี ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลงานวิจัยของพิมพ์ภัทสร ทองอารยกุล (2557) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษาบริษัททาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัดมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัททาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัดในการศึกษาครั้งนี้ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานบริษัททาเคเบะ (ไทยแลนด์) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมของพนักงานประจำระดับปฏิบัติการส่วนการผลิตอยู่ในภาพรวมทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับสูง ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนอยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุภารัตน์ ครุฑสุก

(2557) ศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานความผูกพันต่อองค์กรและการสื่อสารในองค์กรส่งผลต่อการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กรของพนักงานเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับมาก ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสุธินี เดชะตา (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับความผูกพันที่มีต่อองค์กรของพนักงานและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทปูนซีเมนต์ไทยจำกัด (มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูงด้านการโอกาสในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจุนจิตร ฐวสุจิเวช (2556) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง อยู่ในระดับมาก ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของต้นหยง ชันศิริทรัพย์

(2556) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนิตพอยน์ จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมากด้านสังคมสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งวิศิษฐ์ หยอหมแหยม (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเวะเอ็นจีเนียริง จำกัด ด้านสังคมสัมพันธ์ อยู่ในระดับดีด้านลักษณะการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของจรรยา อภิภักทชัย (2550) ศึกษาเรื่อง ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรุงศรีอยุธยาสำนักงานใหญ่ ด้านนโยบายและการบริหาร อยู่ในระดับมากด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอาแซ สะลิมิง (2551) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย เชื้อนบางกลาง อำเภอบ้านนั้งสตา จังหวัดยะลา ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยรุ่งวิศิษฐ์ หยอหมแหยม (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เมเวะเอ็นจีเนียริง จำกัด ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับดี

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ จากการศึกษพบว่าด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของอิทธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่าง

คุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน จากการศึกษาพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสังคมสัมพันธ์มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธานินทร์ มหธรรม (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เจ เอส วิชั่น จำกัด พบว่าปัจจัยด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยในที่ทำงาน มีการรักษาความสะอาดในที่ทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมของพนักงาน ในเรื่องการค้าเป็นที่ยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การมีความห่วงใยเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05 ด้านความก้าวหน้าในการพัฒนาตนเอง ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศิวัช โชติกิจนุสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้าน บริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ปัจจัยด้านภาวะอิสระจากงาน เรื่องมีบรรยากาศความพักผ่อนสมดุลเรื่องเวลาการทำงาน และเลิกงานตามเวลา มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของศิวัช โชติกิจนุสรณ์ (2558) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานหน้าร้าน บริษัท ซิงเกอร์ ประเทศไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ด้าน

ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านความก้าวหน้า ด้านลักษณะการปฏิบัติงาน ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ไม่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน

สรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าระดับความสำคัญปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนระดับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี ภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ปัจจัยคุณภาพชีวิตมีอิทธิพลกับความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจากการศึกษาพบว่า การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับตำแหน่ง และภาระงาน พอใจในอัตราเงินเดือนและผลตอบแทนต่างๆ ค่าตอบแทนที่เพียงพอกับภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน และได้รับเงินรางวัลตอบแทนประจำปีอย่างยุติธรรม สภาพแวดล้อมในหน่วยงานส่งเสริมบรรยากาศในการทำงานมีการจัดสถานที่ทำงานและจัดวางอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอและมีระเบียบส่งเสริมให้มีการจัดกิจกรรม 5ส. เพื่อสภาพแวดล้อมสะอาดและปลอดภัยมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมวัสดุให้อยู่ในสภาพที่ดีพร้อมใช้งานเสมอจัดสถานที่จอดรถไว้เพียงพอและมีการจัดเวรยามดูแลเพื่อความปลอดภัย ได้รับการสนับสนุนในการฝึกอบรม ได้ใช้ความรู้ ความสามารถ และความคิดสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน การพัฒนางานที่รับผิดชอบสามารถถ่ายทอดความรู้ให้กับบุคคลอื่นได้ ความพอใจในความก้าวหน้าในหน้าที่ หน่วยงานมีความมั่นคง ตำแหน่งหน้าที่มีความมั่นคง และมีความก้าวหน้าในอาชีพ การให้เกียรติในศักยภาพ มีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ มีการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบชัดเจน ได้รับการช่วยเหลือจากผู้บริหารและผู้ร่วมงาน

ผู้บริหารชมเชยและขอบคุณเมื่อปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ เวลาเพื่อการพักผ่อนส่วนตัว ปริมาณงานเหมาะสมกับตำแหน่ง และมีความภาคภูมิใจที่ปฏิบัติในมีเวลาให้กับครอบครัวอย่างเพียงพอ หน่วยงานมีส่วนร่วมกับกิจกรรมเพื่อสังคม ได้พัฒนางานเพื่อหน่วยงานให้เป็นที่ยอมรับจากภายนอก มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครชลบุรี

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทนควรพิจารณาในเรื่องปรับเงินเดือน สวัสดิการ ค่าล่วงเวลาที่ยุติธรรม ให้กับพนักงานเพิ่มเติม
2. ด้านสภาพการทำงานที่มีปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพปรับสภาพบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ จัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างในหน่วยงาน และจัดเวรยามเพื่อรักษาความปลอดภัย และทรัพย์สินของพนักงานจัดประกวดกิจกรรม 5ส เพื่อสภาพแวดล้อมสะอาด และปลอดภัย
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาตนเอง การส่งเสริมให้พนักงานได้พัฒนางานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานให้สอดคล้องกับการทำงานจริง และส่งเสริมให้พนักงานมีโอกาสในการศึกษาต่อเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถแล้วนำมาพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น
4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานให้ความก้าวหน้ากับทุกตำแหน่งงาน เพื่อให้พนักงานเห็นว่าตำแหน่งงานที่ทำอยู่นั้นมีความสำคัญกับองค์กร และเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยให้องค์กรเจริญเติบโตไปได้

5. ด้านสังคมสัมพันธ์มีการพิจารณาปรับโครงสร้างหน้าที่ในการทำงานให้ชัดเจนเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และลดความขัดแย้งในหน่วยงาน ระหว่างผู้บริหาร และผู้ร่วมงาน เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์กันมากขึ้น

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน เมื่อพนักงานปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงไปได้ นั่น ผู้บริหารควรมีของขวัญเพื่อเป็นการสร้างเสริมให้พนักงานมีกำลังใจในการทำงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และการเคารพสิทธิส่วนบุคคลของกันและกัน

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน องค์การควรพิจารณาในเรื่องของเวลาการทำงาน กับเวลาการพักผ่อนของพนักงานให้มากขึ้น ให้พนักงานได้มีเวลาในการมีกิจกรรมกับครอบครัว และสังคม เพื่อเป็นการลดความเครียดจากงาน และลดความเบื่อง่ายในการทำงาน

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม องค์การควรมีการพัฒนาคุณภาพงานเพื่อให้เป็นที่ยอมรับของภายนอก จัดกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม CSR เสมอ โดยการจัดตั้งกิจกรรมขึ้นประจำปี ทุกปีต้องมีการจัดกิจกรรมนี้ เช่น ท่องเที่ยวประจำปี และสอดแทรกกิจกรรม CSR การทำประโยชน์เพื่อสังคม

เอกสารอ้างอิง

ขวัญกมล สาระบุตร. (2543). *นักบริหาร: บทบาท คุณภาพชีวิตในการทำงาน: ปัจจัยสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2560). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560 – 2564)*. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.

จัญญ อภิภัทรชัย. (2550). *ความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรุงศรีอยุธยา สำนักงานใหญ่* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิตบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม.

จุนจิตร ภูสุจริเช. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ จังหวัดเพชรบุรี* (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป). คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.

ต้นหยง ชันศิริทรัพย์. (2556). *ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัทนิตพอยน์ จำกัด* (การค้นคว้าอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน). คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.

ธานินทร์ มหธรรม. (2558). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เจ เอส วิชั่น จำกัด* (การศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเองปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์). บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.

พินิตา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมกรการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรีเซนไทยเอเยนตีสี่ จำกัด* (มหาชน). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

