

คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์
เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
Quality of Work Life of Operational Level Personnel Automotive Industry Group
Eastern Economic Corridor (EEC) Case Study Amata City Industrial Estate
Chonburi

ผาสุข สุขประสงค์^{1*} และ สีนินาถ เริ่มลาวรรณ²

Phasuk Sukprasong^{1*} and Sineenat Rermlawan²

*Corresponding author, e-mail: lekphasuk2529@gmail.com

Received: January 28th, 2022; Revised: March 22th, 2022; Accepted: March 29th, 2022

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลและศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ และใช้แบบสอบถามในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง 400 ชุด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ T-Test One-Way ANOVA Chi-square

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย อายุระหว่าง 31ปี-40 ปี สถานภาพสมรส การศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปลาย (ม.6/ปวช.) มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี มีอายุการทำงานในองค์กร 3ปี-5 ปี และมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 25,001บาท-30,000 บาท คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อายุการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานและรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

¹ นักศึกษาหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Student in Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences, Rajanagarindra Rajabhat University

² อาจารย์หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์

Lecturer in Master of Business Administration Program in Business Administration, Faculty of Management Sciences, Rajanagarindra Rajabhat University

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC)

Abstract

The purposes of this research were to study personal factors and quality of life in operation of operational personnel; compare the quality of life in the work of personnel at the operational level Classified by personal factors; and relationship between personal factors and quality of life in operation of operational personnel of automotive industry group in Eastern Economic Corridor (EEC): A case study at Amata City Chonburi Industrial Estate. The research was quantitative research. A total of 400 questionnaires were used with the sample, which was chosen using simple random sampling. The statistics used for data analysis were frequency, percentage, mean, standard deviation, t-test, On-Way ANOVA, Pearson product moment correlation, and LSD.

The research results were found that most of the sample was male, ranging in age from 31 to 40 years old, married status, secondary level graduation, more than 10 years of experiences, 3-5 years of employment in an organization, and a salary of 25,001-30,000 baht. The quality of life in operation of operational personnel was overall high. The good environment and security were the highest average. The difference of personal characteristics such as age, educational level, position, job experience, years of employment in an organization, and compensation all had an impact on quality of life in operation of operational personnel with the statistical significance of 0.05. The personal factors in terms of educational level, job experience, and compensation had a correlation with the quality of life in operation of operational personnel with the statistical significance of 0.05.

Keywords: The quality of life in operation, Automotive industry group, Eastern Economic Corridor (EEC)

บทนำ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560- 2564) มุ่งเน้นให้คนทำงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขในการทำงาน ในขณะเดียวกันคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) ก็มีความสำคัญอย่างยิ่งสำหรับการทำงานปัจจุบัน เนื่องจาก “คน” เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญ และเป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่ายิ่งขององค์กร ซึ่งคนส่วนใหญ่ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานในการดำรงชีวิตที่เรียกว่า ปัจจัย 4 อันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคและที่อยู่อาศัย เมื่อคนต้องอยู่ในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสภาวะการทำงานที่เหมาะสมทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ (สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน, 2562) ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ของคนหรือบุคลากรขององค์กรในปัจจุบันถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมการทำงานของบุคลากรให้มีแรงจูงใจในการทำงาน องค์กรที่มีนโยบายในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลักเกณฑ์และได้มาตรฐานจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการทำงานของบุคลากร ซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นปัจจัยพื้นฐานในการ

ดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขและตามอัตภาพของแต่ละบุคคลทั้งทางด้านจิตใจ สติปัญญา ความรู้ความสามารถ อารมณ์และความรู้สึก (อรุณรัตน์ บุ่งนาม, 2556 : 21) หากบุคลากรในแต่ละองค์กรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะทำให้องค์กรมีภาพลักษณ์ที่ดี การผลิตมีคุณภาพ ผลผลิตเพิ่มขึ้น เมื่อลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานเป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ การพัฒนาให้คนหรือบุคลากรที่เข้ามาปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมต่างๆ ทั้งอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ได้รู้จักปรับตัวให้มีความสุขจากการปฏิบัติงาน และสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานขององค์กรเป็นสิ่งสำคัญ (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2559 : 103) ส่งผลต่อการขยายตัวของภาคอุตสาหกรรมและเศรษฐกิจของประเทศในทุกภูมิภาคของประเทศไทย โดยเฉพาะภาคตะวันออกที่ภาครัฐมีนโยบายพัฒนาให้เป็นเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor : EEC) เพื่อยกระดับการพัฒนาประเทศไปสู่ยุคไทยแลนด์ 4.0 ครอบคลุมพื้นที่ 3 จังหวัด ได้แก่ ฉะเชิงเทรา ระยอง และชลบุรีและเป็นพื้นที่ทางเศรษฐกิจที่สำคัญของประเทศไทย ซึ่งเป็นฐานการผลิตอุตสาหกรรมหลักของประเทศ โดยเฉพาะอุตสาหกรรมปิโตรเคมี พลังงาน และยานยนต์ โดยมีการเติบโตทางเศรษฐกิจอย่างต่อเนื่อง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 1-5)

โดยเฉพาะจังหวัดชลบุรีเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมมากที่สุดในพื้นที่เป้าหมายของ EEC ซึ่งมีความพร้อมของโครงสร้างพื้นฐานที่สำคัญ ในอันที่จะสนับสนุนการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและการขยายตัวทางเศรษฐกิจ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตเพิ่มการจ้างงานและรายได้ของประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559 : 9) และเป็นที่ตั้งของนิคมอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญในอุตสาหกรรมการผลิตหลายแห่ง โดยเฉพาะนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เป็นนิคมอุตสาหกรรมที่สามารถรองรับอุตสาหกรรมเป้าหมายของ EEC โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่ (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก : สกพอ., 2562) ซึ่งปัจจุบันประเทศไทยมีแรงงานกว่า 850,000 คน ทำงานในภาคอุตสาหกรรมยานยนต์ และครอบคลุมทุกขั้นตอนการผลิต (สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.), 2564)

ทั้งนี้ภาคอุตสาหกรรมถือว่า “คน” เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดต่อการพัฒนาองค์กร ซึ่งต้องอาศัยการธำรงรักษาและพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรให้มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น รวมทั้งจำเป็นต้องมีการสำรวจขวัญและกำลังใจของบุคลากรหรือพนักงาน เพื่อให้มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานด้วย (กรสรรรค์ เอนกศัยพงษ์ และเนตร พัฒนา ยาวีราข, 2557 : 18) การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานนั้น มิใช่เรื่องที่ยากจนเกินความสามารถของบุคคลสองฝ่าย คือ ฝ่ายองค์กรหรือนายจ้าง และฝ่ายพนักงานหรือลูกจ้าง ที่พร้อมจะหาแนวทางร่วมกัน ในอันที่จะนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร และทั้งสองฝ่ายมีความพึงพอใจด้วยกัน (วิทยา อินทร์สอน และสุรพงศ์ บางพาน, 2559 : 106) คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงานในองค์กรมาก อาทิ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเองทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต มีการพัฒนานตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542 : 18)

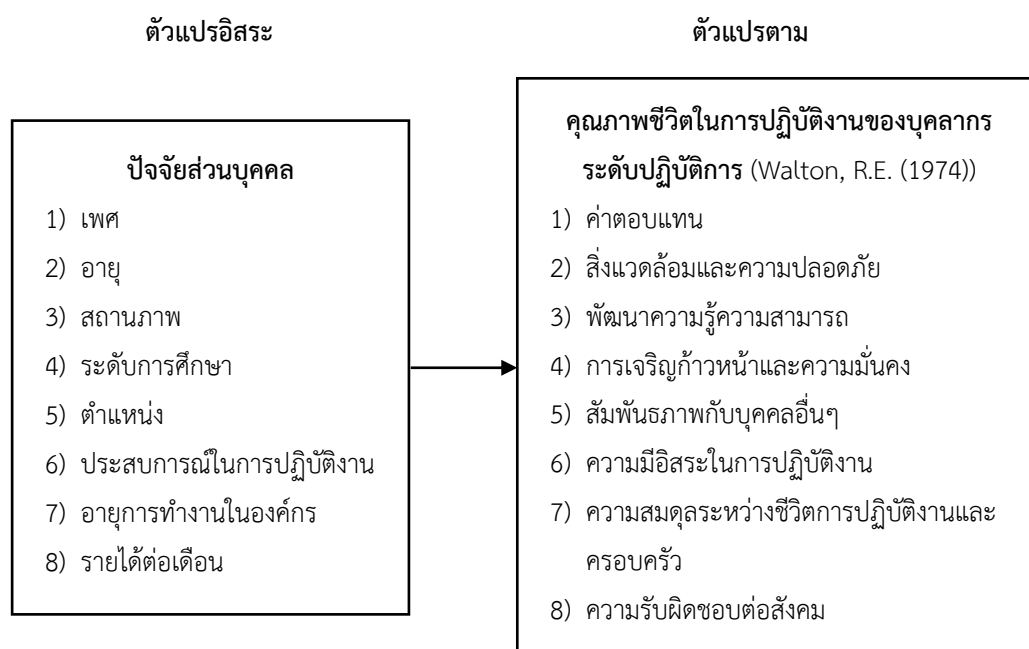
จากเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษานิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อให้ผู้บริหารได้เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตของพนักงานในองค์กรของตน

ตลอดจนการนำผลการวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของพนักงานของสถานประกอบการต่างๆ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้นในอนาคต

วัตถุประสงค์ของงานวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากรูปที่ 1 แสดงแนวคิดของการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตของ Walton (1974) 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทน สิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย พัฒนาความรู้ความสามารถ การเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง สัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ ความมีอิสระในการปฏิบัติงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและครอบครัว และความรับผิดชอบต่อสังคม

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวนทั้งหมด 56,700 คน (ที่มา: บริษัท อมตะ คอร์ปอเรชั่น จำกัด (มหาชน) ข้อมูล ณ วันที่ 31 มกราคม 2563)

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ บุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้สูตรของทาโร ยามาเน่ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และมีความคลาดเคลื่อน 5% (สูตร: $\frac{N}{1 + N(e)^2}$: 2554 : 152) จำนวน 400 ตัวอย่าง ด้วยวิธีการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (probability sampling) โดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (questionnaire) ประกอบด้วย 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อายุการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน โดยข้อคำถามเป็นลักษณะแบบสำรวจรายการ (check-list) จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มีข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน (Walton, 1974 : 12-16) โดยข้อคำถามเป็นลักษณะแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 39 ข้อ

จากนั้น นำแบบสอบถามมาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยวัดความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน เพื่อพิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยวิธีหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruence Index : IOC) และมีค่าดัชนีความสอดคล้อง 0.964 จากนั้นทำการตรวจสอบความเชื่อมั่น (reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับตัวอย่าง ซึ่งเป็นบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ระยอง จำนวน 30 ตัวอย่าง และนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นโดยรวมเท่ากับ 0.885

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง โดยประสานงานกับสำนักงานนิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์และความร่วมมือ รวมทั้งชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับการเก็บรวบรวมข้อมูลและการตอบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยทำการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกชุด และได้รับแบบสอบถามคืนมาทั้งหมด จำนวน 400 ฉบับ จากนั้นนำแบบสอบถามมาทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ (frequency) และค่าร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน 8 ด้าน (Walton, 1974 : 12-16) ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยวิเคราะห์หาค่าสถิติ ประกอบด้วย ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation)
3. วิเคราะห์การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานจำแนกตามข้อมูลส่วนบุคคล โดยนำข้อมูลที่รวบรวมมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกรณี 2 ตัวแปร เลือกทดสอบค่าที (T-test) กรณีตัวแปรมากกว่า 2 ตัว ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดำเนินการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่
4. วิเคราะห์การทดสอบโดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ 0.05

ผลการวิจัย

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศชาย จำนวน 226 คน คิดเป็นร้อยละ 56.50 อายุ 31-40 ปี จำนวน 222 คน คิดเป็นร้อยละ 55.5 สถานภาพสมรส จำนวน 214 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 การศึกษาอยู่ระดับมัธยมศึกษาตอนต้นปลาย (ม.6/ปวช.) จำนวน 215 คน คิดเป็นร้อยละ 53.8 ตำแหน่งงาน พนักงานไลน์ผลิต จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 72.8 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมากกว่า 10 ปี จำนวน 126 คน คิดเป็นร้อยละ 31.5 มีอายุการทำงานในองค์กร 3-5 ปี จำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 33.5 และมีรายได้ต่อเดือน 25,001-30,000 บาท จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการกลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

การศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน ทั้ง 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อันดับที่ 1 คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการปฏิบัติงานและครอบครัว มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10 ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 ด้านสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 ด้านการเจริญก้าวหน้าและความมั่นคง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 ด้านความมีอิสระในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.65 ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับสุดท้าย คือ ด้านพัฒนาความรู้ความสามารถ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ผลการทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานตามข้อกำหนดนี้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

1. ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามเพศ โดยรวมไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามช่วงอายุ พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามช่วงอายุโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ดังตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษ

ภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามช่วงอายุเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ช่วงอายุ	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป
		(n =115)	(n =222)	(n =36)	(n =27)
		3.82	3.83	4.08	3.81
20-30 ปี	3.82	-	-.01122	-.25766*	.00750
31-40 ปี	3.83			-.24644*	.01872
41-50 ปี	4.08				.26516*
มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป	3.81				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 1 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามช่วงอายุแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ช่วงอายุ 20-30 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี (ความแตกต่าง = -.25766*) คู่ที่ 2 ช่วงอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ช่วงอายุ 41-50 ปี (ความแตกต่าง = -.24644*) และคู่ที่ 3 ช่วงอายุ 41-50 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า ช่วงอายุ มากกว่า 50 ปี ขึ้นไป (ความแตกต่าง = .26516*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามสถานภาพ พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสถานภาพโดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามระดับการศึกษา เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ต่ำกว่ามัธม ปลาย(ม.6) (n =35)	มัธมศึกษา ปลาย(ม.6)/ ปวช. (n =215)	อนุปริญญา /ปวส. (n =69)	ปริญญาตรี (n =73)	สูงกว่า ปริญญาตรี (n =8)
		3.72	3.81	3.91	3.93	4.31
ต่ำกว่ามัธมปลาย(ม.6)	3.72	-	-.08931	-.19668*	-.21747*	-.59491*
มัธมศึกษาปลาย(ม.6)/ ปวช.	3.81			-.10736	-.12816*	-.50560*
อนุปริญญา/ปวส.	3.91				-.02079	-.39823*
ปริญญาตรี	3.93					.37744*
สูงกว่าปริญญาตรี	4.31					-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 2 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาแตกต่างกัน 7 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ต่ำกว่ามัธมปลาย (ม.6) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า อนุปริญญา/ปวส. (ความแตกต่าง = -.19668*) คู่ที่ 2 ต่ำกว่ามัธมปลาย (ม.6)/ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ปริญญาตรี (ความแตกต่าง = -.21747*) คู่ที่ 3 ต่ำกว่ามัธมปลาย (ม.6) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ปริญญาตรี (ความแตกต่าง = -.59491*) คู่ที่ 4 มัธมปลาย (ม.6) มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า ปริญญาตรี (ความแตกต่าง = -.12816*) คู่ที่ 5 มัธมปลาย(ม.6)/ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า สูงกว่าปริญญาตรี (ความแตกต่าง = -.50560*) คู่ที่ 6 อนุปริญญา/ปวส. มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า สูงกว่าปริญญาตรี (ความแตกต่าง = -.39823*) และ คู่ที่ 7 ปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า สูงกว่าปริญญาตรี (ความแตกต่าง = .37744*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

5. ผลการเปรียบเทียบรายคู่ของคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะ ซิตี้ชลบุรี จำแนกตามตำแหน่ง พบว่า

การเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จำแนกตามตำแหน่งโดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

6. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ตารางที่ 3 ดังนี้

ตารางที่ 3 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	น้อยกว่า 3 ปี (n =81)	3 ปี - 5 ปี (n =76)	5 ปี - 10 ปี (n =117)	มากกว่า 10 ปี (n =126)
		3.88	3.90	3.73	3.90
น้อยกว่า 3 ปี	3.88		-.02051	.15113*	-.01673
3 ปี - 5 ปี	3.90			.17165*	.00378
5 ปี - 10 ปี	3.73				-.16786*
มากกว่า 10 ปี	3.90				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 3 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน น้อยกว่า 3 ปีมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี (ความแตกต่าง = .15113*) คู่ที่ 2 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 3 ปี - 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี (ความแตกต่าง = .17165*) และ คู่ที่ 3 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 5 ปี - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มากกว่า 10 ปี (ความแตกต่าง = -.16786*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ตารางที่ 4 ดังนี้

ตารางที่ 4 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กร เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

อายุการทำงานในองค์กร	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	น้อยกว่า 3 ปี (n =56)	3 ปี - 5 ปี (n =134)	5 ปี - 10 ปี (n =112)	มากกว่า 10 ปี (n =98)
		3.99	3.89	3.69	3.89
น้อยกว่า 3 ปี	3.99		.09956	.30073*	.10649
3 ปี - 5 ปี	3.89			.20117*	.00693
5 ปี - 10 ปี	3.69				-.19424*
มากกว่า 10 ปี	3.89				-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 4 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามอายุการทำงานในองค์กรแตกต่างกัน 3 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 อายุการทำงานในองค์กร น้อยกว่า 3 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี (ความแตกต่าง = .30073*) คู่ที่ 2 อายุการทำงานในองค์กร 3 ปี - 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 5 ปี - 10 ปี (ความแตกต่าง = .20117*) และ คู่ที่ 3 อายุการทำงานในองค์กร 5 ปี - 10 ปี มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานน้อยกว่า มากกว่า 10 ปี (ความแตกต่าง = -.19424*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่าคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD ตารางที่ 5 ดังนี้

ตารางที่ 5 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยใช้วิธี LSD

รายได้ต่อเดือน	ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$)	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท (n =37)	15,001- 20,000 บาท (n =94)	20,001- 25,000 บาท (n =84)	25,001- 30,000 บาท (n =130)	30,001 บาทขึ้นไป (n =55)
		4.17	3.83	3.75	3.82	3.88
≤ บาท 15,000	4.17	-	.33709*	.42109*	.35085*	.29538*
15,001 – 20,000 บาท	3.83			.08400	.01376	-.04171
20,001 – 25,000 บาท	3.75				-.07024	-.12570
25,001 – 30,000 บาท	3.82					-.05546
30,001 บาทขึ้นไป	3.88					-

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 5 พบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน 4 คู่ ได้แก่ คู่ที่ 1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 15,001-20,000 บาท (ความแตกต่าง = .33709*) คู่ที่ 2 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 20,001-25,000 บาท (ความแตกต่าง = .42109*) คู่ที่ 3 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 25,001-30,000 บาท (ความแตกต่าง = .35085*) และ คู่ที่ 4 รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่ำกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานมากกว่า 30,001 บาทขึ้นไป (ความแตกต่าง = .29538*) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ตารางที่ 6 ผลการทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี โดยใช้สถิติ ไค-สแควร์ (Chi-square)

ปัจจัยส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ		
	r	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. เพศ	-.030	.543	ไม่มีความสัมพันธ์
2. อายุ	.073	.226	ไม่มีความสัมพันธ์
3. สถานภาพ	.055	.611	ไม่มีความสัมพันธ์
4. ระดับการศึกษา	.024	.000*	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
5. ตำแหน่ง	-.034	.493	ไม่มีความสัมพันธ์
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน	.115	.021*	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย
7. อายุการทำงานในองค์กร	.033	.508	ไม่มีความสัมพันธ์
8. รายได้ต่อเดือน	-.112	.025*	มีความสัมพันธ์ระดับน้อย

* $p \leq .05$

จากตารางที่ 6 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาผลทดสอบความสัมพันธ์โดยรวม พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

- 1) ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับกับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อยและสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน
- 2) ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อย และสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม
- 3) รายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานในระดับน้อย และสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้าม

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการทดสอบสมมติฐานเป็นไปตามที่กำหนดไว้หลายประเด็น สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

สมมติฐานข้อที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี ที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน อายุการทำงานในองค์กร และรายได้ต่อเดือน ที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรนันท์ อยู่เกิด, สุวรรณ เขียวภักดี และอธิป จันทร์สุริยะ (2564 : 410-426) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมในเขต กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 พบว่า 1) ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 2) ด้านคุณภาพชีวิตโดยรวม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปัจจัยทางวัฒนธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมา คือ ด้านความพึงพอใจในชีวิต 3) การเปรียบเทียบลักษณะประชากรศาสตร์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 และ พบว่า อายุ สถานภาพ และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมในเขตกรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 0.001 สอดคล้องกับ รัชนก สดใจ (2564 : 73) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตำบลอุโมง อำเภอดำรงวิทยารพช. จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามคุณลักษณะ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับ กาญจนสุตา เฟื่อง (2562 : 167-177) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า บุคลากรที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ประเภท ตำแหน่งงาน และอายุราชการ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 2) ปัจจัยการทำงานด้านความรับผิดชอบในงาน การสื่อสารภายในองค์กรและความผูกพันต่อองค์กร มีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร และ 3) ตัวแปรที่มีอำนาจในการพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร คือ ความรับผิดชอบในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยตัวแปรความผูกพันต่อองค์กรมีอิทธิพลสูงที่สุดและเป็นไปในทิศทางเชิงบวก สอดคล้องกับ อนรรฆ อีสเฮาะ (2562 : 58) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา พบว่า คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดี เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตด้านสิ่งแวดล้อมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคุณภาพชีวิตด้านจิตใจ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและคุณภาพชีวิตด้านร่างกาย ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม พบว่า ประชาชนที่มีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่ประชาชนที่มี เพศ อายุ และจำนวนสมาชิกที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่าง

สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล 3 รายการ คือ ระดับการศึกษาประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ณิชภัทร ม่วงคำ (2559 : 90) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้เฉลี่ยต่อเดือนมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับแนวคิดงานวิจัยของ Harikrishnan and Raveendran (2013, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงาน ระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน ในเมืองชัยปุระ (Jaipur) รัฐราชาสถาน (Rajasthan) ประเทศอินเดีย มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยความสัมพันธ์และผลกระทบด้านคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงาน พบว่า ส่วนใหญ่เชื่อว่าความปลอดภัยในงาน (Job's safety) และความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน (Creativity of the work) ในระดับที่สูงมีส่วนต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากนี้ยังพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวม และความพอใจในงานระหว่างผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชน มีความสัมพันธ์และมีผลกระทบกันในเชิงบวก หากต้องมีการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงาน เพื่อให้คุณภาพชีวิตการทำงานและความพอใจในงานของผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารงานวิชาการในมหาวิทยาลัยเอกชนเพิ่มสูงขึ้นควรให้ความสำคัญกับความปลอดภัยในงาน ความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน และการเลื่อนตำแหน่งงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. จากผลการวิจัยพบว่า ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการครองชีพและมีความเหมาะสมตามลักษณะงาน กับปริมาณงานที่ทำ และให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สภาวะกำไรขาดทุนของบริษัท หรือช่วยเหลือในรูปของสหกรณ์เงินกู้ดอกเบี้ยต่ำ ซึ่งจะทำให้บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรต่อไป
2. จากผลการวิจัย พบว่า ควรสนับสนุนให้บุคลากรระดับปฏิบัติการมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานโดยกำหนดหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน และควรเสริมสร้างความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรระดับปฏิบัติการอย่างต่อเนื่อง ด้วยการจัดการศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทักษะฝีมือให้แก่

บุคลากรระดับปฏิบัติการอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถของบุคลากรระดับปฏิบัติการ และมีความภูมิใจในองค์กรของตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ

3. ควรให้บุคลากรระดับปฏิบัติการได้มีเวลาว่าง พักผ่อนอย่างเหมาะสม ได้คลายความเครียด เพื่อสุขภาพจิตที่ดี นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เนื่องจากบุคลากรระดับปฏิบัติการต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา บางครั้งปฏิบัติงานมากเกินไป อาจจะก่อให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าได้

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยที่เอื้อต่อการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพื่อนำผลของการศึกษามาเปรียบเทียบและนำข้อมูลไปใช้เป็นกรณีศึกษาต่อไป

2. ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น

3. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ในกลุ่มประชากรขององค์กรภาครัฐ เนื่องจากมีระเบียบ ข้อบังคับและวัฒนธรรมองค์กรที่แตกต่างกัน อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรแตกต่างกันได้

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนา สุตา เพ็งภู. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร สังกัดกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์*, 5(1), 167-177.
- กุลวดี โจนไฟศาลกิจ. (2554). *การวิจัยบริการทางสุขภาพ*. ฉะเชิงเทรา: ห้างหุ้นส่วนจำกัด แสมคอมพิว ออฟเซท.
- กรสรศักดิ์ เอนกศักดิ์พงษ์ และเนตรพัฒน์ ยาวีราข. (2557). กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วน. *RMUTT Global Business and Economics Review*, 9(2), 16-26.
- ณิศาภัทร ม่วงคำ. (2559). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร : กรณีศึกษา เจ้าหน้าที่อาสาสมัครกู้ภัย มูลนิธิมิราเคิล ออฟไลฟ์ ในทูลกระหม่อมหญิงอุบลรัตนราชกัญญาสิริวัฒนาพรรณวดี*. สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกริก.
- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา บริษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ภัทรนันท์ อยู่เกิด, สุวรรณ เขียวภักดี และอชิป จันทร์สุริยะ. (2564). คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตของพนักงานโรงแรมในเขต กรุงเทพมหานคร ภายใต้สถานการณ์ COVID-19. *วารสารศิลปศาสตร์และอุตสาหกรรมบริการ*, 4(2), 410-426.
- รัชชก สุดใจ. (2564). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรเทศบาลในพื้นที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตำบลอุโมง อำเภอดำรงวิทยารพบุรี. *วารสารบัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณ์*, 8(1), 72-83.
- วิทยา อินทร์สอนและสุพวงค์ บางพาน. (2559). *แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก : <https://www.thailandindustry.com/online/view2.php?id=773§ion=30&issue=74>.

- สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.). (2564). *อุตสาหกรรมยานยนต์สมัยใหม่*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 24 พฤษภาคม 2564, จาก : https://www.eeco.or.th/th/next-generation-automotive-industry_
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ.2560-2579*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 20 เมษายน 2564, จาก : <http://www.nesdb.go.th>.
- สถาบันส่งเสริมความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (องค์การมหาชน). (2562). *คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality Of Working Life)*. [ออนไลน์]. ค้นเมื่อ 14 พฤษภาคม 2564, จาก <https://www.tosh.or.th/index.php/blog/item/475-quality-of-working-life>.
- อนรรฆ อีสเฮาะ. (2562). *คุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตองค์การบริหารส่วนตำบลสะกอม อำเภอเทพา จังหวัดสงขลา*. สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- อรุณรัตน์ บุ่งนาม. (2556). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 2*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- Harikrishnan, A. and Raveendran, A. (2013). Quality of Work Life and Job Satisfaction among Management Academic Professionals in State Private Universities of Jaipur Rajasthan. *Journal of Management Value & Ethics*, 3(1), 18-28.
- Walton, R. E. (1974). Improving Quality of Work Life. *Harvard Business Review*, 15(5), 12-16.