

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

Factors Affecting Quality of Life of Employees Nice Apparel Company Limited

Chum Phae District Khon Kaen Province.

วงศ์เดือน หงส์คำ

Wongduean Hongkham

นักศึกษา หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

Master Student of Public Administration Program Faculty of Political Science and Public Administration Rajabhat Mahasarakham University

Corresponding Author Email: Wongduean1492@gmail.com

Received: 14 October 2021

Revised: 7 November 2021

Accepted: 12 November 2021

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น 2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และ 3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ มีกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 336 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า มีความเชื่อมั่น .900 แล้วนำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ระดับความคิดเห็นของพนักงานต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 81.10 และ 3) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอปพาเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ พนักงานควรได้รับโอกาสในการแสดงผลงานด้านนวัตกรรมใหม่ๆ และได้รับการยกย่องด้านผลงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พนักงานควรยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงงานและใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน มีกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส จัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน สร้างการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

คำสำคัญ: ปัจจัยที่ส่งผล, คุณภาพชีวิต, พนักงานบริษัท

Abstract

This research consists purposes were 1. To study the quality of life of employees of Nice Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province 2. To study factors affecting the quality of life of employees of Nice Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province and 3. To study the guidelines for improving the quality of life of employees of Nice Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province. is a quantitative research There was a sample of 336 people. The instrument used in the research was the estimation scale questionnaire. with .900 confidence. The data collected from the questionnaire were analyzed using descriptive statistics consisting of percentage, mean, standard deviation. and multiple regression analysis The results of research were as follow: 1) The overall level of quality of life of employees of Nice

Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province was rated at a high level ($\bar{x} = 3.91$) 2) Factors affecting the quality of life of employees of Nice Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province include: Job success factors, Relationship factors in the organization, Compensation and benefits factors, Policy and administrative factors, Work environment factors. Can predict together 81.10% and 3) Guidelines for improving the quality of life of employees of Nice Apparel company limited Chum Phae District, Khon Kaen Province: Employees should be given the opportunity to showcase new innovations. and has been praised for the performance of the executives and colleagues Employees should adhere to professional ethics. Managers should use people to match the job and use criteria to determine the merit of the performance. There are activities to meet each other on occasion. Provide appropriate welfare for employees Engage in brainstorming at work and provide adequate operational facilities.

Keywords: Factors Affecting, Quality of Life, Company Employees

บทนำ

ในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดกว้างในการแข่งขันกันอย่างเสรีนั้น การประกอบการในธุรกิจอุตสาหกรรม การผลิตเสื้อผ้าสำเร็จรูปเพื่อการส่งออก ต้องเผชิญกับการแข่งขันที่รุนแรง มีการขยายตัวทางธุรกิจอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้องค์กรจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และมีการเร่งพัฒนาองค์กร ให้สามารถตอบสนองต่อสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตามสภาพแวดล้อมของสังคมเศรษฐกิจการเมือง เทคโนโลยีและสภาพการณ์เปลี่ยนแปลงของโลกที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา ซึ่งในการปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ได้มีการปรับปรุง และพัฒนาให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรการที่จะกระทำการดังกล่าวได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญขององค์กร ความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร จะต้องมีการเร่งพัฒนาให้สามารถทำงานทันต่อการเปลี่ยนแปลง ผลจากการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลต่อการปรับตัว บริษัท ไนซ์ แอปพารเอล จำกัด อำเภอลือชัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลกที่สร้างแรงบันดาลใจสู่นวัตกรรม และความยั่งยืน ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด (สุรัชย์ แก้วพิกุล, 2552) ผู้บริหารจะต้องตระหนักให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่ดี (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

อย่างไรก็ตาม การที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมากน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรจะมีวิธีการที่จะทำให้นักงานปฏิบัติงานและทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถมากน้อยเพียงใด ดังนั้นผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพและจะต้องหาเทคนิค ตลอดจนทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าให้แก่องค์กรแต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรไม่มีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพนอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้วยังจะเป็นภาระผูกพันที่หน่วยงานจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไปฉะนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากรให้มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ นอกจากคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ให้

ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานโดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดคุณภาพชีวิตของบุคลากร (ทศพร จิรจิวิบูลย์, 2558)

บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น เป็นโรงงานอุตสาหกรรม ผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจ สุนัขตัวกรรม และความยั่งยืน ก่อตั้งเมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน 2539 ที่อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น มีพนักงานทั้งหมด 3,700 คน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลมีพนักงานระดับปฏิบัติงานบางส่วนที่ลาออกอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ได้รับพัฒนาทักษะและดูแลด้านสวัสดิการเป็นอย่างดีเหมาะสม การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานประกอบการได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างและพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน บรรลุเป้าหมายขององค์กร (บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด, 2564)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานขององค์กร และมีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาหรือวางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาหรือข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรหรือพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน มีความสามารถที่องค์กรต้องการ บุคลากรและพนักงานมีความจงรักภักดีและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้เกิดขึ้นแล้วย่อมจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำองค์ความรู้และสารสนเทศไปเป็นแนวทางพัฒนาองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะบริบทที่คล้ายกันต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยมีระเบียบวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

1.1 ประชากร ได้แก่ พนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 3,750 คน (บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด, 2564)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ พนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น จำนวน 362 คน โดยใช้สูตรหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร ยามานะ (Yamene, Taro. 1973, p. 727)

2. เครื่องมือในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ (รังสรรค์ สิงห์เลิศ, 2551, น.100) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยข้อคำถามได้ครอบคลุมถึงวัตถุประสงค์ที่ต้องการวิจัย ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้สุทธิต่อเดือน ตอนที่ 2 แบบสอบถามปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 3 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ตอนที่ 4 แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบปลายเปิด (Open Ended) แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาหาคุณภาพภาพของเครื่องมือ ได้แก่ 1) นำแบบสอบถาม

พบที่ปรึกษาและดำเนินการปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำ 2) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอนำเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องของเนื้อหาโดยหาค่าความสอดคล้องของวัตถุประสงค์กับข้อคำถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) พบว่ามีค่า IOC = 1.00 และ 3) การทดลองใช้เครื่องมือกับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 42 ชุด ซึ่งผลการประเมินมีอำนาจจำแนกระหว่าง .248 - .746 และหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยวิธีของ Cronbach (1951, p.274; อ้างในบุญชม ศรีสะอาด, 2558) ซึ่งผลการประเมินค่าความเชื่อมั่นมีค่าความเชื่อมั่น 0.900

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แก่ การเก็บรวบรวมข้อมูลจาก 1) ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการใช้แบบสอบถาม 2) ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลเอกสารต่าง ๆ (Document Research) อาทิ หนังสือ ตำรา เอกสารวิชาการ งานวิจัย และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น

4. การวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ 1) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการแจกแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมทางสถิติ 2) การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) แล้วนำเสนอในเชิงพรรณนา

5. สถิติที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ใช้การวิเคราะห์แจกแจงความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ใช้สถิติ Multiple Regression Analysis ด้วยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression)

ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีผลการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า การศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียดตามตารางที่ 1 ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น

ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ	3.67	0.53	มาก
2. ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	4.02	0.68	มาก
3. ความพึงพอใจในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.80	0.39	มาก
4. ความพึงพอใจในองค์กร สภาพชีวิตส่วนตัวและสังคม	4.14	0.42	มาก
โดยรวม	3.91	0.51	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในองค์กร สภาพชีวิตส่วนตัวและสังคม ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 4.02$) ความพึง

พอใจในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

2. การศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น มีรายละเอียดตามตารางที่ 2 ดังนี้

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปรอิสระ	B	S.E.	Beta	t	Sig.
a ค่าคงที่ (Constant)	1.172	.080	-	14.673	.000
1. ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_7)	.191	.023	.325	8.462	.000*
2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (X_4)	.225	.025	.306	8.898	.000*
3. ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_2)	.113	.022	.199	5.141	.000*
4. ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_1)	.116	.027	.179	4.259	.000*
5. ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3)	.045	.020	.092	2.210	.028*

$$R = .901 \quad R^2 = .811$$

หมายเหตุ. * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 พบว่า ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) มีผลการวิจัย ดังนี้

2.1 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น (Y) เท่ากับ 0.901 ($R = .901$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร รวมกันมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น (Y) ในระดับสูง

2.2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น (Y) เท่ากับ .811 ($R^2 = .811$) แสดงว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถอธิบายคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น (Y) ได้ร้อยละ 81.10

2.3 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารел จำกัด อำเภอลือเมอ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มีจำนวน 5 ตัวแปร เรียงลำดับจากตัวแปรที่มีผลต่อการผันแปรในตัวแปรตามในแบบคะแนนมาตรฐานจากมากที่สุดไปหาน้อย ดังนี้

- ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X_7) (Beta = .325)
- ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (X_4) (Beta = .306)
- ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X_2) (Beta = .199)
- ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X_1) (Beta = .179)
- ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_3) (Beta = .092)

ดังนั้น เมื่อทราบค่าคงที่ (Constant) เท่ากับ 1.172 ทราบค่าน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนดิบ (B) และทราบน้ำหนักความสำคัญของตัวพยากรณ์ ซึ่งอยู่ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) จึงสามารถสร้างสมการถดถอย ได้ดังนี้

$$\text{สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ } Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_nx_n$$

แทนค่าในสูตร $Y = 1.172 + 0.191 (X_7) + 0.255 (X_4) + 0.113 (X_2) + 0.116 (X_1) + 0.045 (X_3)$

สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_nZ_n$

แทนค่าในสูตร $Z = 0.325 (X_7) + 0.306 (X_4) + 0.199 (X_2) + 0.179 (X_1) + 0.092 (X_3)$

เมื่อ Y และ Z = ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยด้านความพึงพอใจในการทำงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ

3. แนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานควรได้รับโอกาสในการแสดงผลงานด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ ควรได้รับการยกย่องด้านผลงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พนักงานควรยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงงานและใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน มิใช่ตรีต่อพนักงานจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน สร้างการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ได้ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.91$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความพึงพอใจในองค์กร สภาพชีวิตส่วนตัว และสังคม ($\bar{x} = 4.14$) รองลงมาได้แก่ ความพึงพอใจในความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ($\bar{x} = 4.02$) ความพึงพอใจในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ($\bar{x} = 3.80$) และด้านที่มีระดับค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ความพึงพอใจในค่าตอบแทน และสวัสดิการ ($\bar{x} = 3.67$) ตามลำดับ

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยวิธีการเลือกตัวแปรโดยวิธีเพิ่มตัวแปรอิสระแบบขั้นตอน (Stepwise Regression) โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณเท่ากับ .901 สามารถร่วมกันอธิบายการผันแปรได้ ร้อยละ 81.10 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สามารถสร้างสมการถดถอย ได้แก่ สมการถดถอยในรูปคะแนนดิบ คือ $Y = 1.172 + 0.191 (X_7) + 0.255 (X_4) + 0.113 (X_2) + 0.116 (X_1) + 0.045 (X_3)$ สมการถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน คือ $Z = 0.325 (X_7) + 0.306 (X_4) + 0.199 (X_2) + 0.179 (X_1) + 0.092 (X_3)$

3. เพื่อศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า พนักงานควรได้รับโอกาสในการแสดงผลงานด้านนวัตกรรมใหม่ ๆ ควรได้รับการยกย่องด้านผลงานจากผู้บริหาร และเพื่อนร่วมงาน พนักงานควรยึดมั่นจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารควรใช้คนให้ตรงงานและใช้เกณฑ์พิจารณาความดีความชอบจากผลงาน มิใช่ตรีต่อพนักงานจัดกิจกรรมพบปะสังสรรค์กันตามโอกาส ควรจัดสวัสดิการที่เหมาะสมให้แก่พนักงาน สร้างการมีส่วนร่วมระดมความคิดเห็นในการทำงาน และจัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานให้เพียงพอ

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารัล จำกัด อำเภอยะหมื่น จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

1. สมมติฐานข้อที่ 1 ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย อาจเป็นเพราะว่า พนักงานมีความพึงพอใจในความก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความพึงพอใจในความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานและความพึงพอใจในค่าตอบแทนและสวัสดิการสอดคล้องกับงานวิจัยของพินดา อร่ามจรัส (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานในกลุ่มบริษัท โทรีเซนไทย เอเยนต์ซีส์จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง และมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรโดยรวมอยู่ในระดับสูง และสอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาทิพย์ ชื่นตา (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านความสำเร็จของงาน ด้านการยอมรับนับถือพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย ได้แก่ ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน (X7) ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร (X4) ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X2) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X1) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X3) ดังนี้

2.1 ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัทไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า นโยบายของบริษัทมีการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกันในองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จในการเป็นผู้นำสินค้าระดับประเทศ และระดับสากล ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้พนักงานมองเห็นเป้าหมายที่ชัดเจนร่วมกัน ส่งผลให้เกิดแรงขับเคลื่อนในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและเกิดความพึงพอใจของพนักงาน สอดคล้องกับแนวคิดของ Herzberg, Mausner, and Synderman (1959) ได้กล่าวถึง ทฤษฎีแรงจูงใจ ว่าคนที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้น มีปัจจัยเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพอใจที่จะทำงาน คือ ความสำเร็จในงานที่ทำ เป็นการที่บุคคลมีความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้นทำงานให้สำเร็จ แลพเกิดความรู้สึกพอใจในงานนั้น

2.2 ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า การสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรจะช่วยให้พนักงานในแต่ละฝ่ายได้แลกเปลี่ยนข้อมูลได้ง่ายขึ้น และเกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีความสามัคคีกันในหมู่คณะ สอดคล้องกับแนวคิดของณัฐชดา วิจิตรจามรี (2553) กล่าวว่า ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่องค์การทุกแห่งต้องการ คือ ความซื่อตรง ความไว้วางใจ และความกลมเกลียวในหมู่คณะ และยังคงครอบคลุมไปถึงความซื่อตรงความจริงใจต่อเพื่อนร่วมงาน การเปิดเผยข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับงานให้เพื่อนร่วมงานทราบ การทำงานเป็นทีม การประสานงาน และการทำงานให้ลุล่วงตามวัตถุประสงค์ขององค์การ และสอดคล้องกับงานวิจัยของอารียา การติ (2562) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1 ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กรด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การ

2.3 ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีการจ้างงานบนพื้นฐานของความชำนาญและความสามารถของแต่ละบุคคล การพิจารณาค่าจ้าง โบนัส เงินช่วยเหลือ เงินตอบแทนอื่น ๆ หรือการเลื่อนขั้นพิจารณาจากประสิทธิภาพในการทำงานและความประพฤติของพนักงานอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของปิยวรรณ พลฤกษ์วัน (2556) ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทคดิง จำกัด พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม, ด้านสิทธิส่วนบุคคล, ด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

2.4 ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีนโยบายในการดำเนินกิจการเพื่อส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนมีนโยบายพัฒนาสภาพแวดล้อมสังคม และชุมชน สอดคล้องกับงานวิจัยของธิดาทิพย์ ชื่นตา (2556) ได้ศึกษาเรื่องการศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี มีแรงจูงใจในการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยแบ่งแรงจูงใจเป็น 2 ปัจจัยคือ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก และแรงจูงใจในการทำงาน ในปัจจัยค้ำจุน ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ได้ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี

2.5 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมติฐาน อาจเป็นเพราะว่า บริษัทมีการปรับปรุงสถานที่ทำงานให้มีเครื่องจักรและอุปกรณ์ที่ทันสมัยอย่างสม่ำเสมอ ตลอดจนการอำนวยความสะดวกในด้านการทำงานอย่างเพียงพอ เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับงานวิจัยของนาวิ อุ ทร และคณะ (2561) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า แนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถพิจารณาได้จากองค์ประกอบ 8 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมที่ดีและปลอดภัย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน ด้านการได้ทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หากผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาของรัฐเอาใจใส่ และให้ความสำคัญในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยการนำแนวทาง ดังกล่าวไปกำหนดนโยบาย และวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร จะส่งผลดีต่อขวัญและกำลังใจของพนักงานเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรปฏิบัติงานให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ และสอดคล้องกับแนวคิดของธัญญา ผลอนันต์ (2552) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นเรื่องสำคัญที่กระทบกับความผาสุก และความพึงพอใจของพนักงาน เนื่องจากพนักงานต้องการสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ต้องการความสะดวกสบายทางร่างกาย

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1.1 ด้านนโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามนโยบายของบริษัท ตลอดจนสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกลุ่มไลน์ที่สร้างขึ้นในบริษัท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่างๆที่พนักงานได้รับ ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร

1.2 ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และมอบรางวัลในโอกาสพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

1.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการเช็คระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร วัสดุ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมให้เอื้ออำนวยแก่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

1.4 ด้านความสัมพันธ์ในองค์กร ควรส่งเสริมระบบการจ่ายงานของหัวหน้างานให้มีความเหมาะสมกับความสามารถของผู้ปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม และส่งเสริมให้มีการเรียนรู้ข้ามสายงานเพื่อพัฒนาทักษะของพนักงานให้นำประสบการณ์ไปปรับปรุงพัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้นและสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร

1.5 ด้านความพึงพอใจในการทำงาน ควรกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยใช้การประชุมกลุ่มย่อยก่อนการทำงานหรือเริ่มแต่ละโปรเจก เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในหน้าที่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

1.6 ด้านความรับผิดชอบ ควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ให้พนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของหน้าที่ตนเอง เพื่อสร้างสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกัน และร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

1.7 ด้านความสำเร็จของงาน ควรประชุมและออกแบบวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกัน และสร้างทีมงานแต่ละฝ่ายร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายของตนเองให้ได้

1.8 ด้านการยอมรับนับถือ ควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของการช่วยเหลือเกื้อกูลกัน แลกเปลี่ยนองค์ความรู้ และส่งเสริมให้ทีมของตนเองได้พัฒนาฝีมือไปสู่การเป็นมืออาชีพ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการสำรวจบริษัทที่มีธุรกิจคล้าย ๆ กัน เพื่อให้ทราบว่าปัจจัยใดบ้างที่ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีและเกิดความผูกพันต่อบริษัท เพื่อนำมากำหนดแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น

2.2 ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจงรักภักดีของพนักงาน

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้ สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยความอนุเคราะห์จาก รองศาสตราจารย์ ดร. เสาวลักษณ์ โกศลกิตติอัมพร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญา เคนาภูมิ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ข้อคิดเห็น รวมทั้งคณาจารย์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการบริษัทไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ที่ให้ความอนุเคราะห์อำนวยความสะดวกแก่ผู้วิจัย และขอขอบพระคุณพนักงานบริษัทไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด อำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่นทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ ครอบครัว ญาติพี่น้องทุกคน ที่ให้กำลังใจแก่ผู้วิจัยตลอดมาประโยชน์จากงานวิจัยนี้ ผู้วิจัยขอมอบให้แก่ บิดา - มารดา ตลอดจนบูรพาจารย์ทุกท่านที่ได้ประศาสน์การศึกษาแก่ผู้วิจัย

เอกสารอ้างอิง

ณัฐชดา วิจิตรจามรี. (2553). *การสื่อสารในองค์กร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ทศพร จิรจิวิบูลย์. (2558). *การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ธัญญา ผลอนันต์. (2552). *การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล: แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: อินโนกราฟิกส์.
- ธิดาทิพย์ ชื่นตา. (2556). *การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลธัญบุรี จังหวัดปทุมธานี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- นาวี อุตร และคณะ. (2561). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- บริษัท ไนซ์ แอปพารেল จำกัด. (2564). *รายงานประจำปี 2564 บริษัท ไนซ์ แอปพารেল จำกัด*. ขอนแก่น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2558). *การวิจัยเบื้องต้น*. (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: สุริยาสาน.
- ปิยวรรณ พลเกษวัน. (2556). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท กรณีศึกษา บริษัท ควอลิตี้ เทรดดิ้ง จำกัด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พนิดา อร่ามจรัส. (2552). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทรคมนาคมไทย เอเยนซ์ซิส จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- รังสรรค์ สิงห์เลิศ. (2551). *ระเบียบวิธีทางสังคมศาสตร์*. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อารียา การดี. (2562). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- Herzberg, F., Mausner B. and Snyderman B. (1959). *The Motivation to Work*. (2nd ed.). New York: John Wiley and Sons.
- Taro Yamane. (1973). *Statistics: An Introductory Analysis*. (3rdEd). New York. Harper and Row Publications.