

## คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานฝ่ายปฏิบัติการ

บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

Quality of Work Life Affects Working Behavior in The Operations

Department in Asahi-Thai Alloy Co., Ltd

สำราญ เมืองช้าง<sup>1</sup>, นฤมล สุนสวัสดิ์<sup>2\*</sup>

Samran Maungchang<sup>1</sup>, Naruemol Soonsawat<sup>2\*</sup>

<sup>1,2</sup> คณะบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธนบุรี

<sup>1,2</sup> Faculty of Business Administration, Master of Business Administration, Thonburi University

\*Corresponding author email: soonl197@hotmail.com

Received 9 Jan 2022 Revised 15 May 2022 Accepted 20 May 2021

### บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด (2) พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด (3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อาซาฮี-ไทยอัลลอย จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานของบริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด จำนวน 240 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.90 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์สมการถดถอยแบบพหุคูณ ผลการศึกษา พบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง (2)

พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก (3) คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ประกอบด้วย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.567 สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.70

**คำสำคัญ:** คุณภาพชีวิตการทำงาน, พฤติกรรมการทำงาน, สมการถดถอยพหุคูณ

### Abstract

The objectives of this research were to study (1) the quality of work life in the operations department Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. (2) working behavior in the operations department Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. (3) quality of work life affects working behavior in the operations department Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. with samples of 240 people. The research instrument was a questionnaire with a reliability of 0.90. The statistics used for data analysis consisted of frequency, percentage, mean, standard deviation and the multiple linear regression analysis. The results of the research revealed that (1) the overall quality of work-life of operation staff at Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. had the opinion at a moderate level. (2) the overall working behavior of the operating staff Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. had an opinion at a high level. (3) the quality of work-life effected working behavior of operating staff Asahi-Thai Alloy Co., Ltd. consisted of the balance between work and life as a whole, the side provides opportunities for operators

to develop their knowledge and abilities as well, the nature of the work based on the law or the justice process, the nature of the work that promotes the growth and stability of the operator, the compensation fair and sufficient and the environmental characteristics and safety were statistical significance at 0.05 based on the hypothesis with a coefficient of 0.567 which could forecast 56.70 percent

**Keywords:** Quality of work life, Working behavior, Multiple Regression Analysis

## บทนำ

ในการทำงานนั้นมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งที่เกี่ยวกับงานในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ใช้เวลาของหนึ่งในสามของการดำเนินชีวิต อยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน ซึ่งคนกลุ่มวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนส่วนใหญ่ของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาศักยภาพ และให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงาน เพื่อให้การดำเนินชีวิตดำรงอยู่ได้ และตอบสนองความต้องการทางพื้นฐานของมนุษย์ คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อ

พฤติกรรมการทำงาน กล่าวคือ ทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกพอใจต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้าต่อหน้าที่การงาน มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร ยังช่วยลดปัญหาการมาทำงานสาย การขาดงาน การลาออก ช่วยลดอุบัติเหตุที่เกิดจากการทำงาน พนักงานให้ความร่วมมือต่อองค์กรเต็มที่ เต็มใจที่จะปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร และยังส่งเสริมให้ได้ผลผลิตที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณผลผลิต

บริษัทอซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด เป็นบริษัทที่ผลิตและจำหน่ายเกี่ยวกับอุปกรณ์การประปาทุกชนิด ตั้งอยู่ที่ 9/23 หมู่ 7 ถนนสุขสวัสดิ์ ซอยสุขสวัสดิ์ 78 ตำบลบางจาก อำเภอพระประแดง จังหวัด

สมุทรปราการ มีบุคคลกรทั้งหมด 942 คน มีพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ 553 คน (ข้อมูลจากฝ่ายบุคคล บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563) เนื่องจากบริษัทมีต้นทุนการผลิตที่สูงขึ้น จึงได้มีการเพิ่มกำลังการผลิต เพื่อให้ต้นทุนทางการผลิตลดลง ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีชั่วโมงการทำงานเพิ่มมากขึ้น เพิ่มจำนวนผลิตต่อชั่วโมงให้มากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงาน เป็นผลทำให้ผู้ปฏิบัติงานลาหยุดงานเพิ่มขึ้นมา ปฏิบัติงานสายเนื่องจากความเหนื่อยล้าจากการสำรวจพบว่า พนักงานมีการหยุดงานเพิ่มขึ้นคิดเป็น 24.95% ปฏิบัติงานสายคิดเป็น 38.87% ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ เป็นเหตุทำให้ผลิตงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้จนทำให้มีการส่งชิ้นส่วนยังลูกค้าไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยเห็นถึงความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อพฤติกรรมการทำงาน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่า คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด อย่างไร และข้อมูลจากผลการศึกษา

สามารถนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนปรับปรุงคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เพื่อลดปัญหาพฤติกรรมที่ไม่เป็นผลดีต่อองค์กร และช่วยส่งผลต่องานและระบบงานให้ดียิ่งขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด
2. เพื่อศึกษาพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด
3. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

### สมมติฐานการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

### วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงานบริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด จำนวน 553 คน (บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ณ วันที่ 2 พฤษภาคม 2563)

กลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากทราบจำนวน ประชากรใช้สูตรสำหรับคำนวณขนาดกลุ่ม ตัวอย่างของ Yamane (1973) ด้วยความ เชื่อมั่นร้อยละ 95 ค่าความคลาดเคลื่อน เท่ากับ 0.05 ทำให้สามารถคำนวณหา ขนาดตัวอย่างที่ได้ 222 โดยวิธีการสุ่ม ตัวอย่างแบบสะดวก ด้วยการแจกในช่วง ประชุมก่อนเข้าทำงานในตอนเช้า ทั้งหมด 260 ชุด ได้รับกลับคืนมา 256 ชุด ทำการ ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม และใช้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 240 คน

### เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บ รวบรวมข้อมูล โดยนำแบบสอบถามให้ ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบ ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (validity) โดย ได้ค่าเท่ากับ 0.90 หลังจากนั้นได้นำ แบบสอบถามที่ปรับแก้ไขเรียบร้อยแล้ว นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out)

จำนวน 30 ชุด ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง เพื่อ ตรวจสอบค่าสัมประสิทธิ์ความเชื่อมั่น (reliability) ที่จับคู่เท่ากับ 0.90 ซึ่ง แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับข้อมูล ทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นข้อ คำถามแบบปลายปิด

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามเกี่ยวกับ พฤติกรรมการทำงาน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะให้ผู้ตอบ แบบสอบถามการวิจัยได้แสดงความคิดเห็น อื่น ๆ โดยในส่วนที่ 2 และ 3 แบบสอบถาม การวิจัยแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยตนเอง โดยแจกแบบสอบถามกับกลุ่ม ตัวอย่าง คือ พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด จำนวน 240 คน มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้ (1) ผู้วิจัยขอหนังสือจาก มหาวิทยาลัยธนบุรี เพื่อขอความอนุเคราะห์ไปยังกรรมการ ผู้จัดการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

เพื่อขอเก็บข้อมูลกับพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอสาฮาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด (2) นำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง (3) นำข้อมูลที่เก็บได้มาคำนวณค่าทางสถิติ และ (4) นำข้อมูลทางสถิติที่ได้มาวิเคราะห์ผล สรุปผล และอภิปรายผล

### การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้สถิติความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอสาฮาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

ส่วนที่ 3 พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอสาฮาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ซึ่งในส่วนที่ 2 และ 3 ใช้สถิติค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยมีเกณฑ์ในการพิจารณาระดับค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรแบ่งระดับคะแนนออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.21–5.00 หมายความว่ามีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.41–4.20 หมายความว่ามีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยมาก

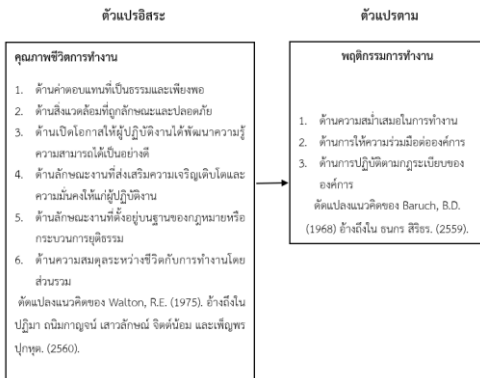
ค่าเฉลี่ย 2.61–3.40 หมายความว่ามีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.81–2.60 หมายความว่ามีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.80 หมายความว่ามีความคิดเห็นระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

การวิเคราะห์สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เป็นการวิเคราะห์เพื่อทดสอบสมมติฐานคุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอสาฮาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์สถิติ (Multiple Regressions Analysis) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

## กรอบแนวคิดในการวิจัย



### ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

#### ผลการวิจัย

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 2.92, S.D. = 0.30$ ) เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.34, S.D. = 0.36$ ) รองลงมา คือ ด้านความ

สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.26, S.D. = 0.40$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ

น้อย ( $\bar{X} = 2.39, S.D. = 0.50$ ) ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.82, S.D. = 0.48$ ) เมื่อพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นลำดับแรก คือ ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 4.00, S.D. = 0.47$ ) รองลงมา คือ ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์การ มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76, S.D. = 0.60$ ) และลำดับสุดท้าย คือ ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีค่าความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69, S.D. = 0.54$ ) ตามลำดับ

3. การทดสอบสมมติฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด

**ตารางที่ 1** การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัท อาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด (ภาพรวม)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
ค่าคงที่ (Constant)	608	.244		2.490	.013		
1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (X <sub>1</sub> )	100	.046	.141	2.192	.029	.451	2.21
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (X <sub>2</sub> )	224	.065	.232	3.460	.001	.413	2.42
3. ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (X <sub>3</sub> )	.364	.061	.290	5.929	.000	.779	1.28
4. ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (X <sub>4</sub> )	.111	.053	.110	2.096	.037	.670	1.49
5. ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (X <sub>5</sub> )	.256	.078	.194	3.269	.001	.527	1.89
6. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับครอบครัว (X <sub>6</sub> )	.514	.071	.430	7.255	.000	.528	1.89

R = 0.753\*, R2 = 0.567, Adj. R2 = 0.556, F = 50.848

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 1 การวิเคราะห์สมการถดถอยเชิงพหุคูณในภาพรวม พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ

กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานในการวิจัยที่ตั้งไว้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณเท่ากับ 0.567 สามารถพยากรณ์ได้ ร้อยละ 56.70 และเขียนสมการพยากรณ์พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ได้ดังนี้

$$Y = \text{คุณภาพชีวิตการทำงาน} = 0.680 + 0.514 (\text{ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม } X_6) + 0.364 (\text{ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี } X_3) + 0.256 (\text{ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม } X_5) + 0.111 (\text{ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน } X_4) - 0.100 (\text{ด้านค่าตอบแทน$$



ที่เป็นธรรมและเพียงพอ  $X_1$ ) - 0.224 (ด้าน  
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย  $X_2$ )

สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน  
โดยรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน  
ได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี  
ดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของ  
กฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้าน  
ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต  
และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้าน  
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้าน  
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย  
ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย  
จำกัด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
0.05

### อภิปรายผล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่  
ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงาน  
ฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย  
จำกัด สามารถอภิปรายผล ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-  
ไทย อัลลอย จำกัด จากการศึกษพบว่า  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่าย

ปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย  
จำกัดโดยรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับ  
ปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ  
วาริณี โปธิราช (2558) ได้ศึกษาเรื่อง  
คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างใน  
มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า  
ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยพื้นฐาน  
ทางด้าน เศรษฐกิจ และสังคม มี  
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตด้านการได้รับ  
ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ  
ยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง  
ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน  
ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้าน  
การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงาน  
ร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้าน  
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว  
และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ  
สังคม โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับปานกลาง

2. ระดับพฤติกรรมการทำงานของ  
พนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย  
อัลลอย จำกัด จากการศึกษา พบว่า  
พฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่าย  
ปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย  
จำกัด โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ใน  
ระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธน

กร สิริธร (2559) ได้ศึกษาเรื่องพฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร พบว่า ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

3. คุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด จากการศึกษา พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม ด้านเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย โดยส่วนรวม ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่าย

ปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร และด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สอดคล้องกับงานวิจัยของธนกร สิริธร (2559) พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรงกับความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร เมื่อพิจารณารายตัวแปรพบว่ามีตัวแปร 4 ตัว ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัยจังหวัดสมุทรสาคร ได้แก่ ด้านการเพิ่มผลผลิต ด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน ด้านการให้ความร่วมมือต่อองค์กร

และด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร ตามลำดับ

### ข้อเสนอแนะ

#### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

1.1 จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ทั้งสองด้านนี้มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย เมื่อเทียบกับด้านอื่น พบว่าอยู่ในลำดับสุดท้าย ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ดังนั้น ผู้ประกอบการจึงควรนำไปพิจารณาปรับปรุง โดยให้มีการพิจารณาพนักงานรายวันที่ปฏิบัติงานมาเป็นเวลาหลายปี มีโอกาสปรับเป็นพนักงานประจำ เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่ามีค่าความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และให้ความสำคัญกับหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อีกทั้งควรปรับสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ไม่ให้มีฝุ่นละอองและควันทoxic ปรับอุณหภูมิภายในที่ทำงานไม่ให้ร้อนมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงานที่ดีขึ้น และยัง

ก่อให้เกิดผลดีที่จะพัฒนาองค์การให้ประสบความสำเร็จเป็นผู้นำที่เหนือชั้นต่อไป

#### 1.2 จากการศึกษา พฤติกรรม

การทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด พบว่าด้านความสม่ำเสมอในการทำงาน มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก แต่เมื่อเทียบกับด้านอื่น ๆ พบว่าอยู่ในลำดับสุดท้าย ดังนั้น ผู้ประกอบการอาจมีการเพิ่มเบี้ยขยันเป็นแรงจูงใจในการมาปฏิบัติงาน ภายใต้งานไม่มาทำงานสาย ไม่เกิดอุบัติเหตุ หรือใช้กิจกรรมเข้ามาเป็นแรงกระตุ้น ด้วยการมีดาวและเดือนในองค์การเป็นพนักงานดีเด่น และขึ้นป้ายประจำปี เป็นสีสันในองค์การ เพื่อไม่ให้พนักงานรู้สึกเกิดความเคร่งเครียดในงาน ทำให้พนักงานมาทำงานอย่างสม่ำเสมอ โดยส่งผลดีต่อองค์การ

#### 1.3 จากการศึกษา คุณภาพชีวิต

การทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด พบว่าด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม ว่าอากาศร้อน มี

ควันทักษะกระจายเต็มพื้นที่ ห้องน้ำไม่เพียงพอกับพนักงาน ดังนั้น ผู้ประกอบการควรนำไปพิจารณาปรับปรุงเรื่องควันทักษะเป็นลำดับแรก เพื่อสุขภาพของพนักงาน ปรับช่องระบายลมให้มากขึ้น เพื่อให้อากาศภายในมีการถ่ายเทได้ดีขึ้น

## 2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เนื่องจากการศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะฝ่ายปฏิบัติงาน เท่านั้น ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไป จึงควรทำการศึกษาทุกฝ่ายในองค์กร เพื่อศึกษาเปรียบเทียบข้อมูลของแต่ละฝ่ายมีคุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานเป็นอย่างไร เพื่อเป็นประโยชน์ต่อองค์กรได้นำผลไปพิจารณาปรับปรุงพัฒนาในแต่ละฝ่ายให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรต่อไป

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้างานวิจัยเรื่องศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานฝ่ายปฏิบัติงาน บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีด้วยความอนุเคราะห์ จาก ผศ.ดร.นฤมล สุ่นสวัสดิ์

ที่ได้ให้คำแนะนำให้คำปรึกษา และตรวจสอบงานวิจัยให้สำเร็จไปได้ด้วยดี ผู้จัดทำขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ข้าพเจ้าขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ทุกท่านของมหาวิทยาลัยธนบุรี ตามที่ท่านได้ถ่ายทอดวิชาความรู้ให้ตลอดระยะเวลาที่ได้ศึกษาเรียนรู้ตามหลักสูตรและผู้เกี่ยวข้องทุกท่าน ขอขอบพระคุณกรรมการผู้จัดการ บริษัทอาซาฮี-ไทย อัลลอย จำกัด คุณพงศ์ศักดิ์ จินดาสุข ที่ให้ความอนุเคราะห์อนุญาตให้ทำการเก็บข้อมูลภายในองค์กรได้ และขอขอบพระคุณผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่สละเวลากรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งในงานวิจัยครั้งนี้ จึงขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ ท้ายนี้ขอกราบขอบพระคุณทุกคนในครอบครัว คุณพ่อ คุณแม่ นักศึกษารุ่นพี่ และเพื่อนร่วมชั้นเรียน ที่สนับสนุนในการทำงานวิจัยนี้จนสมบูรณ์ และขอขอบคุณมิตรภาพดี ๆ ที่เกิดขึ้นตลอดระยะเวลาการศึกษาหลักสูตรนี้

## เอกสารอ้างอิง

- จันจิรา โสพะประจัน. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของพนักงานผลิตชิ้นส่วนยานยนต์: กรณีศึกษา บริษัท ยานภัณฑ์ จำกัด (มหาชน). บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ธนกร สิริธร. (2559). พฤติกรรมการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน และบุคลิกภาพที่ส่งผลต่อความปลอดภัยในการทำงานของแรงงานต่างด้าว: กรณีศึกษาแรงงานต่างด้าวสัญชาติเมียนมาในโรงงานย่านมหาชัย จังหวัดสมุทรสาคร. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.
- ปฎิมา ถนิมกาญจน์ เสาวลักษณ์ จิตต์น้อม และเพ็ญพร ปุกหุต. (2560). รูปแบบเชิงสาเหตุของคุณภาพชีวิตในการทำงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีและประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน ในภาคอุตสาหกรรมบริการ. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลอีสานศูนย์กลางนครราชสีมา.
- วาริณี โพธิราช. (2558). คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในมหาวิทยาลัยมหามงกุฎราชวิทยาลัย. การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคมสหเวชศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- Baruch, B. (1968). New ways in discipline. New York: Randon House.
- Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of work life, The Quality of working life. New York: Free Press. (93-95).
- Yamane, T. (1973). Statistics: An introductory analysis. (3rd ed.). New York: Harper & Row.