



ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน บริษัทผู้ผลิต
อุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี

Quality of life at work that affect the happiness of employees of water sports
equipment manufacturers in Amata City Industrial Estate, Chonburi

สุรรัตน์ สมบูรณ์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิต อุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง พนักงาน บริษัทผู้ผลิต อุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวน 400 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ Multiple Regression Analysis

ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัย คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน บริษัทผู้ผลิต อุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี พบว่า ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ (1)ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม(2)ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ (4) ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง (5) ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (6) ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (7)ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (8) ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องกับและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับความสัมพันธ์กันสูง ($R=0.818$) กับประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทผู้ผลิต อุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

คำสำคัญ : คุณภาพชีวิตในการทำงาน , ความสุขของพนักงาน



ABSTRACT

This study intends to investigate the Quality of life at work that affect the happiness of employees of water sports equipment manufacturers in Amata City *Industrial Estate, Chonburi* The questionnaire was used as a tool to collect data from the sample. 400 factory employees in Amata City *Industrial Estate, Chonburi* The statistics used in the data analysis were Multiple Regression Analysis.

The findings that the Quality of life at work that affect the happiness of employees of water sports equipment manufacturers in Amata City *Industrial Estate, Chonburi*, the relationship component of work was determined to be the source in Quality of life at work all 8 areas. Adequate and Fair Compensation, Safe and Healthy Working Condition, Growth and Security, Development of Human Capacities, Social Integration, Constitutionalism , Total Lift Space, Social Relevance of acceptance with statistical significance at the 0.05 level, there was a strong positive connection ($R=0.818$) between the work efficiency, employees of water sports equipment manufacturers in Amata City *Industrial Estate, Chonburi* which is consistent with the

Keywords: Quality of Life At Work , happiness of employees



บทนำ

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก ซึ่งคนวัยแรงงานเป็นกลุ่มคนกลุ่มใหญ่ที่สุดของโครงสร้างประชากรไทย เป็นกลุ่มคนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจของประเทศ จึงเป็นกลุ่มประชากรที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสำคัญไม่เพียงในการพัฒนาศักยภาพแต่รวมถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย(ผจญ เฉลิมสาร : 2555) คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ถือว่าเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งเพราะทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร ดังนั้น สภาพแวดล้อมและบรรยากาศในสถานที่ทำงานต้องมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการทำงาน คือทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกที่ดีต่องาน มีความมั่นคง ทำให้เกิดความสุข โดยจะส่งผลดีทั้งตัวบุคคลและองค์กร เช่น ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร เนื่องจากการจัดการคุณภาพชีวิตในองค์กรทำให้องค์กรมีนโยบายและการวางแผนด้านคุณภาพชีวิตมีการจัดกลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านลักษณะงาน บุคลากร และสภาพแวดล้อมที่ดีซึ่งส่งผลโดยตรงและอ้อมต่อการดำเนินงาน ส่งผลให้ผลิตภาพขององค์กรเพิ่มขึ้น ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน เนื่องจากการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานก่อให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานทั้งยังส่งผลต่อความผูกพันแฉกรักภักดีต่อองค์กรและช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานเพิ่มพูนทักษะ ความสามารถของตนเองไม่ว่าจะโดยการศึกษา ฝึกอบรมหรือการพัฒนาต่างเป็นการเพิ่มศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 หลายองค์กรให้พนักงานทำงานจากที่บ้าน หรือที่เรียกว่า Work from Home เพื่อลดความเสี่ยงในการแพร่ระบาดของพนักงานให้มากที่สุด อย่างไรก็ตามการทำงานรูปแบบใดจึงจะเหมาะสมกับ New Normal ชีวิตวิถีใหม่ และสามารถนำองค์กรไปสู่การมีสุขภาวะที่ยั่งยืนส่งผลปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน มีหลายปัจจัยที่ทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงาน

ดังนั้นผู้วิจัยจึงเห็นความสำคัญที่จะศึกษาเรื่องปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี



วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี

กรอบแนวคิดความคิด

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม

ปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี
4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน
5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน
6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ความสุขในการทำงาน

- 1.สัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน
- 2.ความรักในการทำงาน
- 3.ความสำเร็จในงาน
- 4.การเป็นที่ยอมรับ



สมมติฐานการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

พนักงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี มีบุคลากร จำนวน 2,613 คน (อ้างอิงจากสถิติพนักงานบริษัทของฝ่ายบุคคลบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี) สํารวจโดยใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัย การวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยทราบจำนวนประชากรทั้งหมด และเลือกระดับในยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ผู้วิจัยเลือกใช้สูตรการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่างของ ทาโร่ ยามาเน่ Taro Yamane (1973,p.886) ในการหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ให้เข้าใจปัจจัยคุณภาพชีวิตที่ส่งผลต่อสภาพความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี
2. เพื่อนำข้อมูลในการวิจัยมาเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจสร้างความสุขให้กับพนักงานเพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพสำเร็จต่อไป
3. ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและเป็นแนวทางปรับปรุงบริหารงาน และการปฏิบัติงาน ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้ดียิ่งขึ้น



ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

พนักงาน บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี โดยผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านประชากรในครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี จำนวนพนักงาน 2613 คน (ข้อมูลฝ่ายบุคคลบริษัท คอบร้า อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ณ วันที่ 1 มิถุนายน 2565)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษา แนวความคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนคือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะแบบสอบถามแบบเลือกตอบ จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมีลักษณะแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 8 ด้าน จำนวน 27 ข้อ ประกอบด้วย

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับความสุขในการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น มีลักษณะแบบสอบถาม 5 ระดับ (Rating scale) ประกอบด้วย 4 ด้าน จำนวน 14 ข้อ ประกอบด้วย

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

นำแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจริงที่มีคุณสมบัติใกล้เคียงกับประชากรที่ใช้การวิจัย จำนวน 40 คน นำมาวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยต้องได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามมากกว่า 0.70 ซึ่งในภาพรวมทั้งหมด เท่ากับ 0.935 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความน่าเชื่อถือและสามารถนำไปใช้และเก็บรวบรวมข้อมูลได้



สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิธีวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ซึ่งค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

1. ใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ค่าร้อยละ (percentage) ค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation)

2. ใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) สำหรับการทดสอบสมมติฐาน

สรุปผลการวิจัย

ผลวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 400 ตัวอย่าง ด้านเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 212 คน คิดเป็น ร้อยละ 53 และเพศชาย จำนวน 188 คน คิดเป็น ร้อยละ 47 ด้านอายุ พบว่า อายุน้อยกว่า 30 ปี มากสุด จำนวน 291 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.80 รองลงมา อายุ 31 - 40 ปี จำนวน 54 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.50 และ อายุ 41 - 50 ปี จำนวน 52 คน คิดเป็น ร้อยละ 13.00 น้อยสุดอายุมากกว่า 50 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.80 ด้านระดับการศึกษา พบว่า มัธยมศึกษาตอนปลาย มากสุด จำนวน 288 คน คิดเป็น ร้อยละ 57.00 รองลงมาอนุปริญญา/ปวส. จำนวน 105 คน คิดเป็น ร้อยละ 26.30 และปริญญาตรี จำนวน 57 คน คิดเป็น ร้อยละ 14.20 น้อยสุด ปริญญาโท จำนวน 10 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.50 ด้านระยะเวลาการทำงานพบว่า มีจำนวน 1 - 5 ปี มากสุด จำนวน 289 คน คิดเป็น ร้อยละ 72.30 รองลงมา จำนวน 6 - 10 ปี จำนวน 60 คน คิดเป็น ร้อยละ 15.00 และ จำนวน 11 - 15 ปี จำนวน 41 คน คิดเป็น ร้อยละ 10.00 รองลงมาจำนวน 16 - 20 ปี จำนวน 7 คน คิดเป็น ร้อยละ 1.80 และน้อยสุดมากกว่า 21 ปี จำนวน 3 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.80 ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า มีรายได้น้อยกว่า 30,000 บาท มากสุด จำนวน 359 คน คิดเป็น ร้อยละ 89.80 รองลงมา 30,000 - 50,000 บาท จำนวน 31 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.80 , 50,001 - 70,000 บาท จำนวน 8 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.00 และ 70,001 - 100,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 0.30 น้อยสุด คือ มากกว่า 100,000 บาท จำนวน 1 คน คิดเป็น ร้อยละ 30

ผลวิเคราะห์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรีโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.62 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมา ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมที่เพียงพอและ



เป็นธรรมด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมโดยส่วนรวม ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม และด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคม อุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรีโดยรวม มีค่าเฉลี่ย 3.80 อยู่ในเกณฑ์ระดับมาก โดยสูงสุด ด้านการเป็นที่ยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในการทำงาน และด้านสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ตามลำดับ

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยเชิงพหุคูณ ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรี มีตัวแปรอิสระ ($X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6, X_7, X_8$) มีความเหมาะสมในการนำมาเป็นตัวแปรพยากรณ์ตัวแปรตาม (Y) มีระดับความสัมพันธ์กันกับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ที่ 0.702 ($R = 0.702$) สามารถพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรี คือร้อยละ 49.10 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.491$) แสดงว่าตัวแปรอิสระที่นำมาใช้ในการทดสอบไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

ผลการวิเคราะห์และทดสอบสมมติฐานเปรียบเทียบกับปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ

H_0 = ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรี

H_1 = ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัล

พบว่า ผลจากการทดสอบได้ค่า Sig. เท่ากับ 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระดับนัยสำคัญที่กำหนด ตัวแปรอิสระสามารถนำมาใช้ในการพิจารณาปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรี
อย่างมีนัยสำคัญ $F = 385.735, P < 0.05$

ผลวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซีทีซัลบุรี มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการ



ทำงานในระดับสูง มีค่าความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง โดยมีค่า R เท่ากับ 0.702 และมีค่า R Square หรือค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรอิสระหรือปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมที่ 0.551 มีค่าสัมประสิทธิ์มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจที่มีการปรับแก้ให้เหมาะสม ร้อยละ 50.90 % (Adjusted R Square = 0.491) โดยผลการทดสอบค่าสถิติค่า F-statistics เท่ากับ 385.735 และค่า Sig. เท่ากับ $0.000 < 0.05$ กล่าวได้ว่า มีตัวแปรปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อความสุขในการทำงานโดยรวมอย่างน้อยหนึ่งตัวแปร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลกับตัวแปรตาม ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานกับความสุขในการทำงานโดยรวมปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานมี 8 ตัวแปร ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรมด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวมโดยส่วนรวม ด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มีความเหมาะสมมาก ในการนำมาเป็นตัวแปรตาม (ความสุขในการทำงาน) มีระดับความสัมพันธ์กันสูง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พหุคูณ อยู่ที่ 0.818 ($R=0.81$) และสามารถพยากรณ์ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี ชลบุรี คือ ร้อยละ 49.10 (Adjusted $R^2 = .491$) และค่า SIG = 0.000 ซึ่งน้อยกว่าระยะในสำคัญที่กำหนด

อภิปรายผล

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง สมมติฐานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี ชลบุรี พบว่า ปัจจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและมั่นคง ด้านลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม ด้านลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ความสัมพันธ์ทางบวกมีความสัมพันธ์สูง ($R=0.818$) กับความสุขในการทำงาน ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน



บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน

พนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานระดับมากโดยสูงสุด ด้านการเป็นที่ยอมรับ รองลงมา ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรักในการทำงาน และด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงาน ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน และ ซึ่งผลวิจัยพบว่าในด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานสูงสุด ให้ความเห็นอกเห็นใจกับเพื่อนร่วมงาน หรือให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อยามทุกข์ร้อน ด้านความรักในการทำงาน สูงสุด มีความรักในงานที่ได้รับมอบหมาย และทำงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้านความสำเร็จในงานสูงสุด ไม่หยุดเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเอง ด้านการเป็นที่ยอมรับสูงสุดมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัย

1.พนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความความคิดเห็นต่อความสุขในการทำงานโดยสูงสุดด้านการเป็นที่ยอมรับมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย ไม่เอาเปรียบเพื่อนร่วมงานและให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเสมอเมื่อเพื่อนต้องการความช่วยเหลือรักษาคำพูดเวลาให้คำสัญญา หรือรับปากกับเพื่อนร่วมงาน รักษาเวลา/ตรงเวลาในการเข้าประชุมหรือการส่งงาน ดังนั้นหน่วยงานควรมีการเปิดรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมความสัมพันธ์ ความสามัคคีให้พนักงานมีความรัก ความสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น

2.พนักงานบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี มีความความคิดเห็นต่อปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมคุณภาพสูงสุด สถานที่ปฏิบัติงานติดตั้งสัญลักษณ์ เพื่อป้องกันการเกิดอุบัติเหตุ ที่ทำงานให้ความใส่ใจคุณภาพของพนักงานและสถานที่ปฏิบัติงานและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆที่มีคุณภาพไม่เป็นอันตรายต่อการทำงาน ดังนั้นหน่วยงานควรให้ความสำคัญกับการมอบหมายงานและสภาพการปฏิบัติงานที่มีลักษณะงานมีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับความสามารถในการปฏิบัติงานและความแตกต่างตามลักษณะส่วนบุคคลโดยมอบหมายงานและความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีความสอดคล้องกับความถนัดและทักษะการปฏิบัติงานของพนักงานแต่ละคนได้อย่างเหมาะสม



3. บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ควรให้ความสำคัญในการจัดสภาพการทำงานถูกสุขลักษณะอนามัยและปลอดภัย มีแผนการป้องกันความเสี่ยงอันตรายจากการปฏิบัติงาน หน่วยงานมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ที่มีคุณภาพและเพียงพอต่อการใช้งานตลอดจนการให้ความสำคัญต่อชีวิตและสุขภาพในการปฏิบัติงานและหน่วยงานมีมาตรการการรักษาความปลอดภัยอย่างดี ควรมีการเตรียมพร้อมและมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงต่างๆที่อาจจะเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน นอกจากนี้สถานที่ทำงานมีอุปกรณ์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมและสามารถเอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี โดยเปรียบเทียบหรือจำแนกตามประเภทกลุ่มบุคลากรที่มีบทบาทและหน้าที่ปฏิบัติงานต่างกันเพื่อผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นประโยชน์ในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานที่มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ต่างกันให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้นเพื่อส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น

2. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความสุขของพนักงาน บริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์กีฬาทางน้ำ นิคมอุตสาหกรรม อมตะซิตี้ ชลบุรี เพื่อผลการศึกษาจะสามารถใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านบุคลากรภายในองค์กรให้เกิดประโยชน์และสามารถส่งเสริมให้พนักงานให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานและสามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของบริษัทให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างยั่งยืน



บรรณานุกรม

- กาญจณี พันธุ์ไพโรจน์. (2555). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. *วารสารวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี*, 20(5), 379-380.
- ชนนารัตน์ ชัยศิริวัฒนะกุล. (2563). ความสุขในการทำงานของบุคลากรในกรมส่งเสริมอุตสาหกรรม. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชัยวัฒน์ รื่นภาคศาสตร์. (2563). การรับรู้อัตมโนทัศน์และการสื่อสารระหว่างบุคคลที่พยากรณ์ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์. *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์. (2560). คุณภาพชีวิตกับความสุขในการทำงาน. *วารสารการศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร*, 15(2), 6-14.
- ณัฐชยา ศรีจันทร์. (2560). ความสุขในการทำงาน ของพนักงาน: กรณีศึกษา บริษัท เอพี ออโต้ มาสเตอร์ จำกัด. *สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, มหาวิทยาลัยเกริก.
- ชนวรรณ ตั้งเจริญสกุล และณกมล จันทร์สม. (2557) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของบุคลากร การปะปนครหลวงสายงานบริหาร. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*, 4(2), 694-716.
- ปิยกนิษฐ์ โชติวนิช. (2560). รูปแบบคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่อความสุขในการของอาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. *วารสารวิจัยและประเมินผลอุบลราชธานี*, 6(1), 39-41.
- พลอยไพลิน สุขอภัย. (2558). การศึกษาปัจจัยแรงจูงใจและสภาพแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อ ความสุข ในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการธนาคารพาณิชย์ไทยในเขตกรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.



- ภาวีน ชินะโชติ, ทองฟู ศิริวงศ์, และภาณุ ชินะโชติ. (2561). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานก่อนวัยเกษียณอายุ ในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดนนทบุรี. *วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี*, 12(2), 319-334.
- ภูมินทร์ อุทาวงษ์. (2564). *ความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารอาคารสงเคราะห์สำนักงานใหญ่. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.*
- มลฤดี บุญอำนวย. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัทพระราม 3 ฮอนด้าคาร์ จำกัด. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, วิทยาลัยเซาธ์อีสท์บางกอก.*
- ยุทธ ไกยวรรณ. (2553). *หลักสถิติวิจัยและการใช้โปรแกรม SPSS. กรุงเทพฯ: แอคทีฟ พรินท์.*
- รวมศิริ เมนะโพธิ. (2550). *เครื่องมือวัดการทำงานอย่างมีความสุข กรณีศึกษานักศึกษาภาคพิเศษ ระดับปริญญาโทสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2546). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542. กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.*
- ลัดดาวลัย สำราญ และฉัตรพร ภัคดีวงษ์. (2562). ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานและปัจจัย การรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคลากรสำนักงานสหกรณ์จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *ว.มทรส. (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์)*, 4(1), 23-33.
- วนิดา วาดีเจริญ. (2560). *ระเบียบวิธีวิจัยจากแนวคิดทฤษฎีสู่ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดดูเคชั่น.*
- วรเทพ เวียงแก. (2558). *คุณภาพชีวิตของบุคลากรในมหาวิทยาลัย มหามงกุฎราชวิทยาลัยวิทยาเขตอีสาน. ขอนแก่น: คลังนาธรรมชาติขอนแก่น.*



- วรุตม์ เอมะบุตร. (2557). คุณภาพชีวิตในการทำงานและการรับรู้ความสำเร็จในอาชีพ
ที่ส่งผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- วิจิตรา จำลองราษฎร์. (2561). การวิจัยธุรกิจทางการเงินและการบัญชี. กรุงเทพฯ: พิมพ์ที่อป.
- วิทยา อินทร์สอน. (2559). แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม.
ค้นเมื่อ 4 มีนาคม 2563, จาก <http://www.thailandindustry.com>.
- ต้นสนีย์ โสภาคย์มงคล. (2563). ปัจจัยที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงานธนาคารพาณิชย์ไทย
แห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- Manion, J. (2003). Joy at Work! Creating a Positive Workplace. *Journal of Nursing Administration*,
33(12), 652-659.
- Normann, G. (2010). *Likert Scales, Levels of Measurement and the Laws. of Statistics*.
New York: Free Press.
- Walton, R. (1975). *Criteria for Quality of Working Life*. New York: Free Press.
- Warr, P. (1990). The Measurement of Well-Being and Other Aspects of Mental Health. *Journal of
Occupation Psychology*, 63(5), 193-210.
- Yamane, T. (1973). *Statistics an Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row
Publications.