

แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด

Motivations Affecting the Quality of the ABC Company Limited

Employees' Quality of Working Life

สุธาวรรณ จันทร์พุด¹, สมโภชน์ วัลยะเสวี², ปานศิริ ธรรมศิรินิเวศ³, อติศรา แยมโกสุม⁴, วัศพล สงเสด⁵, เจนจิรา กัลยารัตน์⁶
Suthawan Chanput¹, Somphot Wanyasewi², Pansiri Thamsiriniwes³, Adisara Yaemkosum⁴, Wassapol songsade⁵, Jenjira Kanlayarat⁶

¹⁻²หลักสูตรบริหารมหาบัณฑิต/สาขาวิชาบริหารธุรกิจ คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

³⁻⁶คณะบริหารธุรกิจ วิทยาลัยบัณฑิตเอเชีย

¹⁻²Master of Business Administration, Faculty of Business Administration, College of Asian Scholars, Thailand

³⁻⁶Faculty of Business Administration, College of Asian Scholars, Thailand

Corresponding author. Email: noppadol@cas.ac.th

(Received: March 5, 2024; Revised: May 10, 2024; Accepted: May 17, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด โดยมีประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด จำนวน 200 คน ใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนความเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีทดสอบ การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียวเอฟเทส และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. การวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอบีซี จำกัด

1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบาย และการบริหารขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87

1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51

2. การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน และตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ความแปรปรวนคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอบีซี จำกัด ด้านแรงจูงใจในการทำงาน โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานได้ดีที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ($\beta = 0.231$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน (x_{13}) ($\beta = 0.198$) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{11}) ($\beta = 0.150$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (x_8) ($\beta = 0.138$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (x_7) ($\beta = 0.138$) ด้านการได้รับการยอมรับ (x_2) ($\beta = 0.123$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6) ($\beta = 0.116$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) ($\beta = 0.097$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ: แรงจูงใจ; คุณภาพชีวิต; พนักงาน

Abstract

This research is 1) to study the level of quality and work of employees, 2) to control personal behavior that controls quality in employees, and 3) to control the resulting studies. to the quality of life of employees ABC Company Limited. The population for this study was 200 employees of ABC Company Limited. A questionnaire was used to collect data. Statistics used in the analysis are percentage, mean, and standard deviation. (T-test) One-Way ANOVA (F-test) and multiple regression analysis. The research results found that

1. Motivation level analysis and quality of life at work for employees of ABC Company

1.1 Work motivation of employees of ABC Company Limited as a whole has a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was in terms of success in work, followed by policy and management of the organization. The side with the lowest average is Remuneration Overall it was at a high level with an average of 3.87

1.2 Quality of working life of employees of ABC Company Limited as a whole has a high level of opinion. When considering each aspect, it was found that the aspect with the highest average was social relations, followed by the physical aspect, and the aspect with the lowest average was the mental aspect, overall at a high level with an average of 3.51

2. Comparison of personal factors that affect the quality of working life of employees of ABC Company Limited, classified by gender, age, status, education level, income, length of service, and job position, found that overall there were no differences.

3. Multiple regression analysis Variability in the quality of working life of employees of ABC Company Limited in terms of work motivation. When considering the independent variables that have the greatest effect on the quality of work life of employees. is the nature of work done (x_4) ($\beta = 0.231$), followed by compensation (x_{13}) ($\beta = 0.198$), personal life (x_{11}) ($\beta = 0.150$), relationship with supervisors, friends and co-workers. and subordinates (x_8) ($\beta = 0.138$) Command and control aspect (x_7) ($\beta = 0.138$), Recognition aspect (x_2) ($\beta = 0.123$), Policy and administration aspect of the organization (x_6) ($\beta = 0.116$), in career advancement (x_3) ($\beta = 0.097$) respectively, with statistical significance at the 0.05 level.

Keywords: Motivation; Quality of working; Employees

1. บทนำ

ความคาดหวังของมนุษย์อันสูงสุด คือการมีคุณภาพชีวิตที่ดี นอกจากจะให้เกิดขึ้นแก่ตนเองแล้ว ยังหวังที่จะให้เกิดแก่ครอบครัว เครือญาติ และบุคคลอื่นๆ ในสังคม และประเทศชาติ โดยส่วนรวมด้วย ปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็นเป้าหมายสูงสุด ในการพัฒนาประเทศ ดังนั้น เป้าหมายทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นในด้านสังคม เศรษฐกิจ การปกครอง ฯลฯ ล้วนมุ่งไปสู่ การมีคุณภาพชีวิตที่ดีของมนุษย์ในสังคม คุณภาพชีวิตเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และจำเป็นต่อบุคคลและสังคมเป็นสิ่งที่มนุษย์สามารถกำหนดการสร้างเกณฑ์มาตรฐาน เพื่อให้ระดับการมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้ และเพื่อการทำให้การพัฒนา

ตนเอง และสังคมไปสู่เป้าหมายที่ปรารถนาบุคคลแต่ละคน และแต่ละครอบครัวจึงมีการพัฒนาตนเอง ในด้านการศึกษา การมีแนวคิดและเจตคติที่ดี การรู้จักบริหารตนเอง การมีความเอื้ออาทรต่อบุคคลอื่น การมีอาชีพ มีรายได้ มีคุณธรรมและศีลธรรม หากทุกคนในสังคม สามารถปฏิบัติได้เช่นนี้ก็เท่ากับว่าสามารถช่วยยกระดับทั้งของตนเองและสังคมให้มีคุณค่ามีความเจริญก้าวหน้าพัฒนาไปสู่สังคมอุดมคติ ปัญหาต่างๆ ในสังคมจะลดลงหรือหมดไป คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมีความสำคัญอย่างยิ่งทุกองค์กร เนื่องจากเป็นการแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงาน หรือแรงจูงใจในการทำงานด้านต่างๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของงานแต่ละงาน มีความแตกต่างกัน คือ ความหลากหลายของงาน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน และความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานที่แต่ละองค์กรจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกัน ตามนโยบายของหน่วยงานหรืองบประมาณที่ได้รับ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน ประกอบด้วยการให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทำงานเป็นทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ นอกจากนี้การปกครองบังคับบัญชายังเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่สำคัญอีกที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ความสามารถ และด้านสิทธิส่วนบุคคล

บริษัท เอพีซี จำกัด มีการบริหารจัดการหลายส่วนงาน ซึ่งในแต่ละส่วนงานมีหน้าที่ต่างกันทุกแผนกล้วนแต่มีส่วนสำคัญกับกระบวนการผลิตอย่างยิ่ง ที่จะทำให้องค์กรดำเนินธุรกิจได้ตามเป้าหมาย แต่ด้วยปัจจัยหลายอย่างทำให้พนักงานขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน และพนักงานบางส่วนเกิดความเครียดในระหว่างการทำงาน เนื่องจากสถานการณ์โควิด-19 ช่วง 3 ปีที่ผ่านมา มีการเปลี่ยนเวลาในการทำงานจาก 12 ชั่วโมง (แบ่งเป็น 8 ชั่วโมงทำงาน และ 4 ชั่วโมงเป็นโอที) ปัจจุบันทำงาน 8 ชั่วโมงต่อวัน ไม่มีโอที ซึ่งกระทบรายได้ของพนักงาน ในช่วงที่ผ่านมาพบพนักงานระดับปฏิบัติการลาออกคิดเป็นร้อยละ 12 จากจำนวนพนักงานปัจจุบัน 251 คน (ฝ่ายบุคคล บริษัท เอพีซี จำกัด, 2566)

ผู้ศึกษาในฐานะที่เป็นหนึ่งในพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด ได้เกิดแรงบันดาลใจ และได้เห็นความสำคัญว่าปัญหาของพนักงานในองค์กรมีความสำคัญ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งควรได้รับการพัฒนาดูแลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งแน่นอนจะส่งผลให้เกิดการทำงานที่มีคุณภาพ อย่างไรก็ตามผู้ศึกษาจะดำเนินการศึกษาให้เป็นไปตามเป้าหมาย จึงจำเป็นต้องได้ข้อมูลพื้นฐานที่ถูกต้อง เพื่อเป็นแนวทางในการที่จะวางแผนพัฒนาปรับปรุงและจัดสรรสวัสดิการเพิ่มเติม ที่เหมาะสมแก่พนักงาน และนำไปใช้ประโยชน์ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงานได้อย่างถูกต้องและมีทิศทาง ลดปัญหาพนักงานลาออกจากรายการ ซึ่งผลกระทบที่เกิดขึ้นกับองค์กร คือ ทำให้งานล่าช้าลง ขาดความต่อเนื่องของงาน และองค์กรต้องใช้งบประมาณในการสรรหาบุคลากรใหม่เพิ่มขึ้นทุกปี จากความตั้งใจในครั้งนี้จึงขอใช้โอกาสนี้ทำการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อที่จะสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาให้แก่องค์กร และนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด
- 2.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด
- 2.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด

3. สมมติฐานการวิจัย

- 3.1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด แตกต่างกัน
- 3.2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอพีซี จำกัด

4. แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน

4.1.1 ความหมายของแรงจูงใจ

เกียรตินิพนธ์ ภูมิเพ็ง (2564) ได้สรุปความหมายของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า เป็นพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งเป็น ด้านจิตใจ, และด้านพฤติกรรม ซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องให้ความสำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สิขธวัช จันทร์พล และชานานู ทองเย็น (2565) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจว่าเป็นแรงกระตุ้นที่ทำให้แต่ละบุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันไป เนื่องจาก มีความคาดหวังหรือความต้องการที่ต่างกันไป และเมื่อความต้องการดังกล่าวได้รับการสนับสนุน ก็จะส่งผลให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานต่อไป

ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าแรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นที่จะส่งผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่ต่างกันไป หรือการกระทำที่ตอบสนองต่อความพึงพอใจของตนเอง เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตนเองตั้งไว้

4.1.2 ทฤษฎีแรงจูงใจ Herzberg's Motivation-Hygiene Theory

ในปี ค.ศ. 1959 Frederick Herzberg จาก University of Utah ได้รวมความคิดของ Taylor และ Maslow นำเสนอความคิดที่เกี่ยวข้องกับความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจในการทำงานของพนักงานซึ่งมีส่วนสำคัญต่อการจูงใจในการปฏิบัติงานมากที่สุด Herzberg ให้ชื่อผลงาน ธรรมชาติของการจูงใจ ความพึงพอใจที่ความต้องการได้รับการตอบสนอง ความต้องการยังไม่ได้รับการตอบสนอง แรงขับเคลื่อนลดลงเกิดแรงขับเคลื่อนความต้องการได้รับการตอบสนองกำหนดทิศทาง (เป้าหมาย) แสดงพฤติกรรมเพื่อสนองความต้องการของเขาว่า Motivation Hygiene Theory ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริทซ์เบิร์ก ซึ่งอาจเรียกได้ว่าเป็นทฤษฎีสององค์ประกอบของเฮอริทซ์เบิร์กโดยสมมติฐานของทฤษฎี (สุรัชย์ ปิตทองคำ, 2550) ดังนี้

- 1) ปัจจัยจูงใจ (Herzberg's motivation factors)
- 2) ปัจจัยค้ำจุน หรือปัจจัยอนามัย (Herzberg's hygiene factors)

4.2 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

นักวิชาการหรือผู้วิจัยที่เกี่ยวข้องได้ให้ความหมายหรือคำนิยามของคำว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) ไว้ดังนี้

อัญชลีพร พูลเขตนคร (2557) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกที่ดีของบุคคลต่อการทำงานซึ่งเกิดจากการรับรู้ และยอมรับของแต่ละบุคคลว่าเป็นลักษณะงานที่ส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

วรรณภา วงษ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงานซึ่ง ได้รับจากสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่อยู่ดีธรรมและเพียงพอ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพความมั่นคง และก้าวหน้าในงานการมีส่วนร่วม และที่ยอมรับทางสังคม ความเป็นธรรมในการปฏิบัติงาน ความสมดุลในชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว ความภูมิใจในองค์กร และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานอันจะก่อให้เกิดผลดีต่อตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพนำความสำเร็จมาสู่องค์กรซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กร ได้เป็นอย่างดี

ทั้งนี้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกที่ดีของพนักงานที่มีต่อการทำงาน ซึ่งได้รับการตอบสนองต่อความต้องการด้านต่าง ๆ จากองค์กร ทั้งในรูปแบบที่เป็นวัตถุ เช่น เงินเดือน ของขวัญ และไม่เป็นวัตถุ เช่น บรรยากาศที่เป็นมิตรในที่ ทำงานความยุติธรรม สวัสดิการต่าง ๆ รวมไปถึง คำชมเชยจากผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานซึ่งสิ่งเหล่านี้จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ สร้างแรงจูงใจในการทำงานรวมถึง มีส่วนสร้างความสุขในที่ทำงานอีกด้วย

4.2.2 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลกได้แบ่งองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในปี ค.ศ. 1995 มี 4 องค์ประกอบดังนี้ (WHOQOL Group, 2002)

- ✓ ด้านร่างกาย (Physical Health) คือ การรับรู้สุขภาพทางร่างกายของบุคคล ซึ่งมีผลต่อบุคคลอื่น
- ✓ ด้านจิตใจ (Psychological) คือ การรับรู้สุขภาพทางจิตใจของบุคคลอื่น
- ✓ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม (Social Relationship) คือ การรับรู้ด้าน ความสัมพันธ์ของตนเองกับบุคคลอื่น
- ✓ ด้านสิ่งแวดล้อม (Environment) คือ การรับรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อ การดำเนินชีวิต

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชนิษฐา วิเศษแก้ว, อารีย์ นัยพินิจ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี

สุทธิสา พรหมศร (2565) ศึกษาเรื่องประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายยา ในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรณีศึกษา บริษัทสยามฟาร์มาซูติคอล จำกัด

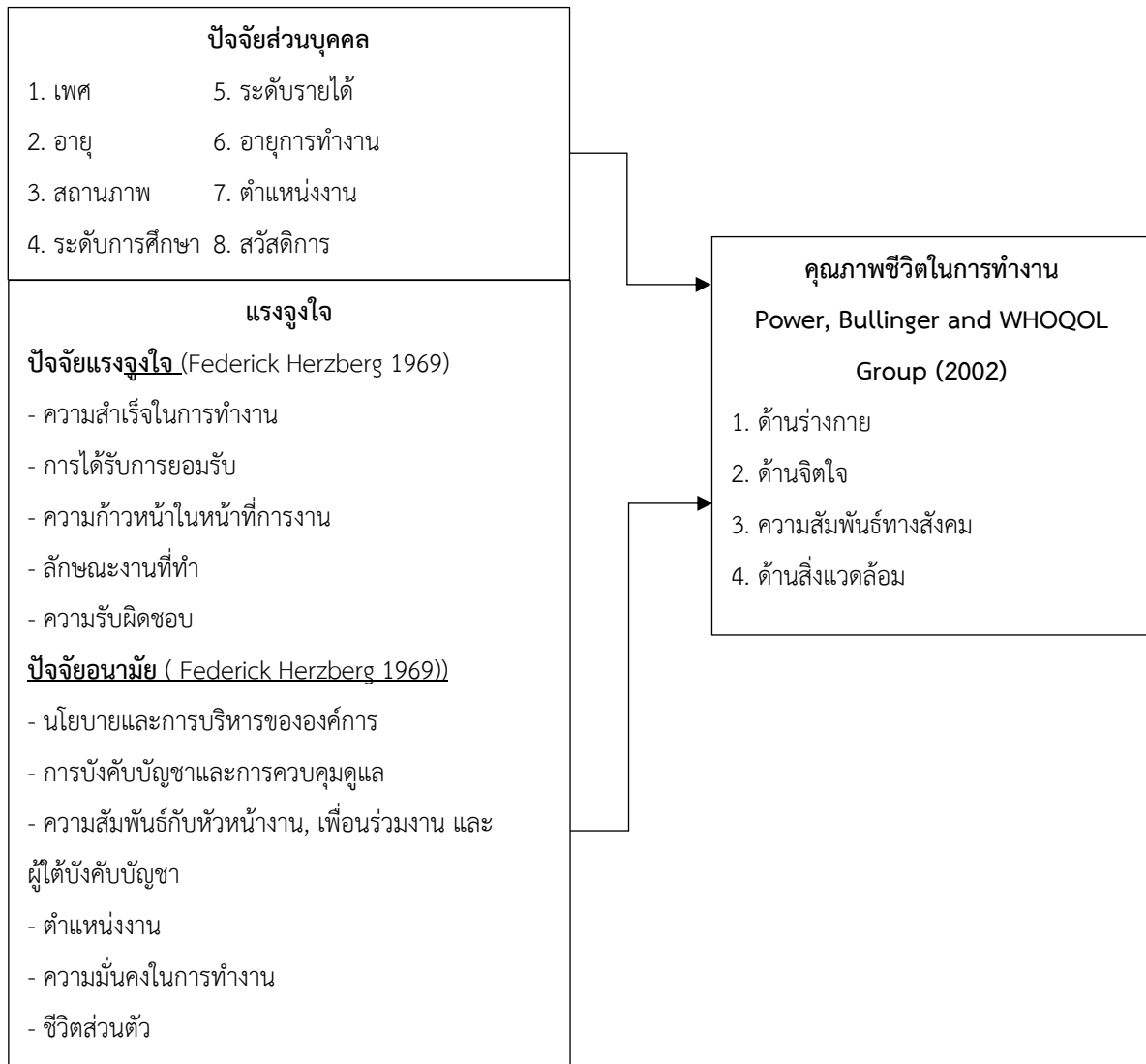
สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ , ศรีัญญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล (2565) ศึกษา เรื่อง ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร

อัจฉรา ภาณุศานต์ , อัครวรรณ แสงวิภาค (2565) ศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

Sara Confreda (2023) Executive Women: Designing Quality of Work Life in the Public Service

Ahmadian,Vafaeian & Farshbaf (2015) The Relationship between Quality of Working Life Organizational Commitment and Employees Productivity of Physical Education Faculties in the Islamic Azad Universities of Tehran

6. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

7. ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	4.14	0.63	มาก
2. ด้านการได้รับการยอมรับ	3.73	0.78	มาก
3. ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	3.56	0.96	มาก
4. ด้านลักษณะงานที่ทำ	3.94	0.70	มาก
5. ด้านความรับผิดชอบ	3.88	0.71	มาก
6. ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	4.10	0.75	มาก

ตารางที่ 1 ผลการวิจัยระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปียี จำกัด (ต่อ)

แรงจูงใจในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
7. ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล	3.79	0.83	มาก
8. ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อนร่วมงาน และ ผู้ใต้บังคับบัญชา	3.97	0.82	มาก
9. ด้านตำแหน่งงาน	3.86	0.90	มาก
10. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.96	0.79	มาก
11. ด้านชีวิตส่วนตัว	3.92	0.83	มาก
12. ด้านสภาพการทำงาน	4.01	0.68	มาก
13. ด้านค่าตอบแทน	3.51	0.97	มาก
โดยรวม	3.87	0.80	มาก

จากตารางที่ 1 ระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปียี จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.87$, S.D. = 0.80) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{x} = 4.14$, S.D. = 0.63) รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($\bar{x} = 4.10$, S.D. = 0.75) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน ($\bar{x} = 3.51$, S.D. = 0.97)

ตารางที่ 2 แสดงตารางระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิต	\bar{x}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านร่างกาย	3.92	0.64	มาก
2. ด้านจิตใจ	3.66	0.72	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ทางสังคม	4.03	0.79	มาก
4. ด้านสิ่งแวดล้อม	3.85	0.90	มาก
โดยรวม	3.51	1.05	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่าโดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม ($\bar{x} = 4.03$, S.D. = 0.79) รองลงมาคือ ด้านร่างกาย ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.64) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ ($\bar{x} = 3.66$, S.D. = 0.72) โดยทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์มากทั้งหมด

1. เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปียี จำกัด เปรียบเทียบความแตกต่าง ของปัจจัยส่วนบุคคล เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และสถานภาพ โดยใช้สถิติวิเคราะห์ Independent Sample (t-test) และความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA : F-test) ทำการทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

เพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า เพศที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปียี จำกัด ไม่แตกต่างกัน

อายุ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อายุที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

สถานภาพ พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สถานภาพที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

การศึกษา พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า การศึกษาที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

อายุงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตามอายุงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

ตำแหน่งงาน พบว่า โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในแต่ละด้านไม่แตกต่างกัน

2. แรงจูงใจ ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 13 ตัว ร่วมกันอธิบายปัจจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ได้ร้อยละ 92.20 โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ด้านการได้รับการยอมรับ (x_2) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ด้านความรับผิดชอบ (x_5) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (x_7) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (x_8) ด้านตำแหน่งงาน (x_9) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{11}) ด้านสภาพการทำงาน (x_{12}) ด้านค่าตอบแทน (x_{13}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ได้ดีที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ($\beta = 0.231$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน (x_{13}) ($\beta = 0.198$) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{11}) ($\beta = 0.150$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (x_8) ($\beta = 0.138$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (x_7) ($\beta = 0.138$) ด้านการได้รับการยอมรับ (x_2) ($\beta = 0.123$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6) ($\beta = 0.116$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) ($\beta = 0.097$) ตามลำดับ โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.072 + (0.231x_4) + (0.198x_{13}) + (0.150x_{11}) + (0.138x_8) + (0.138x_7) + (0.123x_2) + (0.116x_6) + (0.097x_3)$$

ส่วนแรงจูงใจที่ไม่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ได้แก่) ด้านความสำเร็จในการทำงาน (x_1) ($\beta = 0.048$) ด้านความรับผิดชอบ (x_5) ($\beta = 0.117$) ด้านตำแหน่งงาน (x_9) ($\beta = 0.024$) ด้านความมั่นคงในการทำงาน (x_{10}) ($\beta = 0.003$) ด้านสภาพการทำงาน (x_{12}) ($\beta = 0.104$)

8. สรุปการวิจัย

8.1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด

8.1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ คือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน โดยทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

8.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ โดยทุกด้านมีระดับคะแนนอยู่ในเกณฑ์มาก ตามลำดับ

8.2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน พบว่า

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามอายุงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

8.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด การวิเคราะห์ด้านแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด พบว่า

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว ร่วมกันอธิบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด ได้ร้อยละ 92.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอปี้ จำกัด ได้ดีที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ($\beta = 0.231$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน (x_{13}) ($\beta = 0.198$) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{11}) ($\beta = 0.150$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา (x_8) ($\beta = 0.138$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (x_7) ($\beta = 0.138$) ด้านการได้รับการยอมรับ (x_2) ($\beta = 0.123$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6) ($\beta = 0.116$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) ($\beta = 0.097$) ตามลำดับ โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.072 + (0.231x_4) + (0.198x_{13}) + (0.150x_{11}) + (0.138x_8) + (0.138x_7) + (0.123x_2) + (0.116x_6) + (0.097x_3)$$

9. การอภิปรายผล

9.1 วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด

9.1.1 แรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ด้านความสำเร็จในการทำงาน รองลงมาคือ ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านค่าตอบแทน โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.87

เนื่องจาก เมื่อพิจารณาทั้ง 13 ด้าน พบว่า มีระดับแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยสุกัญญา นันทะจันทร์, Sumalee Ramanust, ธัญนันท์ บุญอยู่ (2565) ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับแรงจูงใจในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน และความสุขในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน และความพึงพอใจในการทำงานเป็นตัวเชื่อมโยงแรงจูงใจในการทำงานสู่ความสุขในการทำงาน

9.1.2 คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด โดยภาพรวม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความสัมพันธ์ทางสังคม รองลงมาคือ ด้านร่างกาย และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำมากที่สุดคือ ด้านจิตใจ โดยรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 เมื่อพิจารณาทั้ง 4 ด้าน พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมและด้านสิ่งแวดล้อม ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ผาสุข สุขประสงค์, สีนินาถ เริ่มลาวรรณ (2565) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ชลบุรี ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด และสอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิษฐา วิเศษแก้ว, อารีย์ นัยพินิจ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ในการศึกษาครั้งนี้ ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย และความสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทฯ โดยรวมพบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก

9.2 วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน โดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องบางส่วน กับงานวิจัยของชนิษฐา วิเศษแก้ว, อารีย์ นัยพินิจ (2565) ศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล พบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ อายุงาน รายได้เฉลี่ยที่ได้รับ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษา และฝ่ายหรือแผนกงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

9.3 วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว ร่วมกันอธิบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด ได้ร้อยละ 92.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปซี จำกัด ได้ดีที่สุดคือ คือ ด้านลักษณะงานที่ รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านชีวิตส่วนตัว ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล ด้านการได้รับการยอมรับด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงานตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องบางส่วน กับงานวิจัยของ สุทธิสา พรหมศรี (2565) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายยาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ กรณีศึกษา บริษัทสยามฟาร์มมาซูติคอล จำกัด ปัจจัยด้านแรงจูงใจ โดยเมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานขายยาได้ดีที่สุด คือ ด้านการได้รับผิดชอบต่องาน รองลงมา ด้านลักษณะของงานที่ทำ ด้านความก้าวหน้า ด้านการได้รับความยอมรับ และ ด้านความสำเร็จ นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับ

แนวความคิดของ (Federick Herzberg) กล่าวได้ว่า ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย (1) ปัจจัยจูงใจหรือปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นในการทำงาน และ (2) ปัจจัยสุขอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลด ความไม่พึงพอใจในการทำงาน

9.4 การทดสอบสมมติฐานที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการวิเคราะห์โดยใช้การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ของปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา รายได้ อายุงาน ตำแหน่งงาน พบว่า

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามเพศ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามอายุ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามสถานภาพ พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามการศึกษา พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามอายุงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

การเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน พบว่า โดยรวมไม่แตกต่างกัน

9.5 การทดสอบสมมติฐานที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจในการทำงานด้านใดบ้าง ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด

การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณพบว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 8 ตัว ร่วมกันอธิบาย แรงจูงใจที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท เอปี้ซี จำกัด ได้ร้อยละ 92.20 โดยผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เมื่อพิจารณาตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท เอปี้ซี จำกัด ได้ดีที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำ (x_4) ($\beta = 0.231$) รองลงมาคือ ด้านค่าตอบแทน (x_{13}) ($\beta = 0.198$) ด้านชีวิตส่วนตัว (x_{11}) ($\beta = 0.150$) ด้านความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน, เพื่อน ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชา (x_8) ($\beta = 0.138$) ด้านการบังคับบัญชาและการควบคุมดูแล (x_7) ($\beta = 0.138$) ด้านการได้รับการยอมรับ (x_2) ($\beta = 0.123$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร (x_6) ($\beta = 0.116$) ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (x_3) ($\beta = 0.097$) ตามลำดับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยสามารถเขียนเป็นสมการถดถอยได้ดังนี้

$$Y = 0.072 + (0.231x_4) + (0.198x_{13}) + (0.150x_{11}) + (0.138x_8) + (0.138x_7) + (0.123x_2) + (0.116x_6) + (0.097x_3)$$

10. ข้อเสนอแนะ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยในการทำงาน โดยปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่เกี่ยวกับงานโดยตรง และเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานเกิดแรงขับเคลื่อน ที่จะทำงานด้วยความยินดี, เต็มใจ เกิดความพยายาม และทุ่มเทให้กับงานที่ส่วนปัจจัยอนามัย เป็นสิ่งที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน และเป็นเพียงตัวช่วยยังไม่ให้พนักงานเกิดความไม่พอใจในการทำงาน พนักงานในองค์กร ย่อมต้องการที่จะได้รับการตอบสนองในด้านต่าง ๆ หากได้รับการตอบรับที่เพียงพอ จะทำให้พนักงานเกิดแรงจูงใจ ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดียิ่งขึ้น จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่ทำให้ ทีมผู้บริหารควรนำผลการศึกษาไปพัฒนาการกำหนดลักษณะงานให้มีความชัดเจนเหมาะสม มีเครื่องมือชี้วัดปริมาณงานให้กับพนักงาน (KPI) ภายในองค์กร เช่น ปรับปรุงการมอบหมายงานภายในองค์กรอย่างเป็นลำดับของสายงาน และมีการแจกจ่ายงานตามตำแหน่งหน้าที่อย่างถูกต้อง และชัดเจน เพื่อสร้างเกณฑ์มาตรฐานในการปฏิบัติงาน

11. เอกสารอ้างอิง

- ชวลิต ศุภศักดิ์อารัง. (2563). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานองค์การภาคเอกชน**. คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- ชนิษฐา วิเศษแก้ว, อารีย์ นัยพินิจ. (2563). **แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้าดีเยี่ยม จำกัด จังหวัดอุบลราชธานี**. คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ผาสุข สุขประสงค์, สินีนาถ เรืองลาธรรม. (2565). **ศึกษาคุณภาพชีวิตในการปฏิบัติงานของบุคลากรระดับปฏิบัติการ กลุ่มอุตสาหกรรมยานยนต์ เขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (EEC) กรณีศึกษา นิคมอุตสาหกรรมอมตะซิตี้ ชลบุรี**. วารสารวิจัยวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, 6(2), พฤษภาคม-สิงหาคม 2565.
- มัทนา เมฆตรง, วันชัย มีศิริ. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงานส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของบุคลากรในยุคปกติใหม่**. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์, 11(5), กันยายน - ตุลาคม 2565. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุกัญญา นันทะจันทร์, สุมาลี รามันภู, ธัญนันท์ บุญอยู่. (2563). **อิทธิพลของคุณภาพชีวิตและความพึงพอใจในการทำงานที่อยู่ในฐานะตัวแปรคั่นกลางระหว่างแรงจูงใจในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงานบริษัท ในกลุ่มธุรกิจผ้าใยสังเคราะห์ในเขตอำเภอปลวกแดง จังหวัดระยอง**. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ, ศรีัญญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล. (2565). **ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร: ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร**. วารสารบัณฑิตศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- อัจฉรา ภาณุสานต์ , อัครวรรณ์ แสงวิภาค. (2565). **คุณภาพชีวิตในการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมโรงกลั่นน้ำมัน นิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง**. วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์.