

การบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ  
บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น  
Quality of Life Management and Labor Welfare in the Workplace Thai Namthip  
Company Limited, Mueang Khon Kaen District, Khon Kaen Province

จิราพร ทินบุตร<sup>1</sup>, พจ ตู้พจ<sup>2</sup>  
Jiraporn Thinnabut<sup>1</sup>, Pot Toopot<sup>2</sup>  
ทำวิจัยเมื่อ พ.ศ. 2561  
Email : ta-tam@hotmail.com

**บทคัดย่อ**

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1)ศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน 2)เปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน จำแนกตามเพศ อายุและระดับการศึกษาและ 3)ศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น โดยใช้หลักการแนวคิดทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรที่เป็นแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 8 ตำบล เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน ในการวิจัยเชิงปริมาณจากกลุ่มตัวอย่าง 160 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพ กลุ่มเป้าหมาย 10 คน เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย เบี่ยงเบนมาตรฐานทดสอบ ค่า t และทดสอบค่า F-test การวิจัยเชิงคุณภาพ ใช้เครื่องมือแบบ

---

<sup>1</sup>นักศึกษาลัทธิรัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

<sup>1</sup>Master of Public Administration Formula Student Department of Public Administration Faculty of Social Sciences and Humanities Northeastern University, Thailand.

<sup>2</sup>คณะสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

<sup>2</sup>Faculty of Social Sciences and Humanities Northeastern University, Thailand.

\*ได้รับบทความ: 13 กรกฎาคม 2562; แก้ไขบทความ: 30 กรกฎาคม 2562; ตอบรับ  
การตีพิมพ์: 24 สิงหาคม 2562

Received: July 13, 2019; Revised: July 30, 2019; Accepted: August 24, 2019

### สัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างเจาะลึก วิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาพบว่า 1) ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก 2) ผลการเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า 1) จำแนกตามเพศลูกจ้างแรงงานมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ 2) จำแนกตาม อายุ และจำแนกตามระดับการศึกษา โดยภาพรวม ลูกจ้างแรงงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน 3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า ด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงานควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ภายในรั้วบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาพัก ด้านการสร้างความรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรควรมอบรางวัลตอบแทนสำหรับพนักงานดีเด่น เพื่อสร้างภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

**คำสำคัญ :** 1. การบริหารจัดการ 2. คุณภาพชีวิต 3. สวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการ

### ABSTRACT

The objectives of the research were to 1) study the quality of life and labor welfare management conditions 2) compare the quality of life management And labor welfare classified by sex, age and education level and 3) Study guidelines for the development of quality of life management and labor welfare in Thai Namthip Company Limited, Muang District, Khon Kaen Province By applying the principles of the concept of improving the quality of work life of the workers Of the Department of Labor Protection and Welfare in 8 areas. Is an integrated research In quantitative research From a sample of 160 people and qualitative research The target group of 10 people, the research tool is a 5-level estimation scale questionnaire. The statistics used for data analysis are percentage, mean, standard deviation, t-test and F-test (One way ANOVA) qualitative research. Use the semi-structured interview tool. Analysis of descriptive data.

The result of this study were found: 1. The results of the analysis of the quality of life management And labor welfare In the Thai Namthip Company Limited, Muang District, KhonKaen Province, it was found that the overall picture and each aspect were at a high. 2. Analysis of hypothesis testing, comparative research Condition of life quality management And labor welfare in Thai Namthip Company Limited, Mueang District, KhonKaen Province found. 1.) Classified by gender, employee, labor, opinion Differing with statistical significance at the level of .05 and 2.) Classified by age and classified by educational level. Overall, labor workers had no different opinions. 3. Results of data analysis, guidelines for development of quality of life and labor welfare management In the Thai Namthip Company Limited, Muang District, KhonKaen Province, Good morale for workers Should determine fair compensation Equality for those who are knowledgeable Have the same qualifications and experience. The reduction of work stress Should provide a place to exercise In the shade of the work place during the resting period. The creation of loyalty and loyalty to the organization Should give rewards for outstanding employees To create pride To be part of the organization.

**Keywords :** 1. Management 2. Quality of life 3. Labor welfare in the Workplace

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของการวิจัย

ประเทศไทย จะเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) อย่างสมบูรณ์ในปี พ.ศ.2558 ภาครัฐ จึงเตรียมความในการวางกรอบทิศทางการพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนา เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ซึ่งเป็นช่วงที่ประเทศต้องเผชิญกับการ เปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก เพื่อเสริมสร้างความแข็งแกร่งและรักษาเสถียรภาพทางเศรษฐกิจ ด้วยการพัฒนาทุนมนุษย์ ทุกสังคมและทุนทางวัฒนธรรม ประชาคมอาเซียน ประกอบด้วย 3 เสาหลัก ด้านการเมืองและความมั่นคง ด้านเศรษฐกิจ และด้านสังคมและวัฒนธรรม โดยเสาหลักของการ รวมตัวเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (ASEAN Economic Community : AEC) มีเป้าหมายรวม อาเซียน เป็นตลาดและฐานผลิตร่วมกัน มีการเคลื่อนย้ายสินค้า บริการ เงินทุนและแรงงานฝีมืออย่าง เสรี ตลอดจน การสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน เชื่อมโยงบูรณาการกับเศรษฐกิจโลก และเสา หลักด้านสังคมและวัฒนธรรม (ASEAN Socio-Cultural Community: ASCC) มีเป้าหมายในการ พัฒนามนุษย์ และการคุ้มครองสิทธิโดยประชาคมมีประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชากรมีความเป็นอยู่ ที่ดีมีสวัสดิการสังคม เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป้าหมายการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลกระทบโดยตรง

ต่อบริบทและการเปลี่ยนแปลง ภาคเศรษฐกิจ อุตสาหกรรมและแรงงานกรมสวัสดิการ และคุ้มครองแรงงานมีการกิจการหลักในการส่งเสริมสวัสดิการเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ใช้แรงงานซึ่งเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาขีดความสามารถทางการแข่งขันของประเทศ ที่เป็นเป้าหมายการรวมอาเซียนเป็นตลาดและฐานผลิตร่วม และการเคลื่อนย้ายแรงงานอย่างเสรี และวิธีบริหารจัดการเพื่อนำมาวิเคราะห์และใช้เป็นฐานข้อมูลในพัฒนาสวัสดิการแรงงานในประเทศให้เหมาะสม สอดคล้องกับสถานการณ์ด้านแรงงาน และเป้าหมายการยกระดับคุณภาพชีวิตประชากรดังกล่าว โดยการสำรวจข้อมูลเพื่อนำมาต่อยอดพัฒนาสวัสดิการแรงงานเพื่อประโยชน์ของผู้ใช้แรงงานโดยรวม อันเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ ให้มีความแข็งแกร่งเตรียมความพร้อมเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต่อไป (แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559), 2554 : ออนไลน์)

เนื่องจากการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจและการลงทุนของกิจการขนาดใหญ่และการจ้างงานในจังหวัดขอนแก่น มีแนวโน้มจะเพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมาอย่างต่อเนื่องและค่อนข้างสูง จากมาตรการเพิ่มสภาพคล่องทางการเงินของสหรัฐอเมริกา ทำให้ประเทศไทยเป็นดินแดนที่น่าลงทุน โดยเฉพาะในเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและกำลังคนที่มีฝีมือ จังหวัดขอนแก่น มีประชากรรวม 1.9 ล้านคน เป็นประชากรที่อยู่ในวัยกำลังแรงงานมากถึง 1.03 ล้านคน การใช้แรงงานในจังหวัดขอนแก่น คือ การผลิตคนไม่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ดังนั้น ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน นายจ้าง/เจ้าของสถานประกอบการกิจการจะต้องจัดให้มีสวัสดิการที่จูงใจ เช่น ชุดทำงาน รถรับ-ส่ง อาหารราคาถูกร/อาหารฟรี จัดที่พักอาศัย เร่งพัฒนาการจัดสวัสดิการแรงงานที่ได้มาตรฐานในสถานประกอบการกิจการเป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2556 : ออนไลน์)

ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาวิจัยเรื่อง การบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการขนาดกลางที่ตั้งอยู่ในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด เพื่อศึกษาหาข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารจัดการสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการ เพื่อนำไปใช้ศึกษาและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการในสถานประกอบการกิจการ ที่มีปัญหาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน และนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาวิจัยทางการเรียนการสอนในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์และเป็นข้อมูลสารสนเทศ และเพื่อการพัฒนาในหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 2. คำถามการวิจัย

2.1 สภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เป็นอย่างไร

2.2 การเปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตาม เพศ อายุ และระดับ

การศึกษา แตกต่างกันอย่างไบบ้าง

2.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ควรเป็นอย่างไรบ้าง

### 3. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

3.1 เพื่อศึกษาสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

3.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมืองจังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

3.3 เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

### 4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 ระดับการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 แรงงานที่มีเพศ อายุ และระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

### 5. ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

5.1 ได้รับทราบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น

5.2 ได้ข้อเปรียบเทียบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น จำแนกตามเพศ อายุ และระดับการศึกษา

5.3 ได้รับทราบแนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ทางการศึกษาในหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตร์ และนำไปใช้พัฒนาทางการบริหารจัดการในสถานประกอบกิจการที่เกี่ยวข้องต่อไป

## 6. วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่องการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงาน ในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นโดยได้ใช้วิธีการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Method Research) ประกอบด้วย การวิจัยเชิงปริมาณ(Quantitative Research) และวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยใช้หลักการแนวคิดทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของประชากรที่เป็นแรงงานของกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงาน 2)ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงาน 3)ด้านการสร้างความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร 4)ด้านการสร้างความรู้สึกรักให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5)ด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 6)ด้านการลดปัญหาแรงงานที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย 7)ด้านการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน และ 8)ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน, 2557 : 27) ประชากรที่ใช้ในการวิจัยเป็นแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลจากแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น เพศ อายุ และระดับการศึกษา จำนวนทั้งหมด 267 คน ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน และการวิจัยเชิงคุณภาพได้ใช้แบบสัมภาษณ์ ประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลถึงโครงสร้างแบบเจาะลึก (จากประชากรผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนได้ส่วนเสียที่มีตำแหน่งหน้าที่ในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด จำนวน 10 คน แล้วใช้วิธีการสรุปผลการวิจัยโดยวิธีพรรณนาวิเคราะห์

## 7. ผลการวิจัย

7.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ดังนี้

7.1.1 ด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือจัดให้มีโบนัสประจำปีตามความเหมาะสมจัดสวัสดิการชุดทำงาน/ฟอร์มของหน่วยงานจัดให้มีประกาศเกียรติคุณหรือให้รางวัลพนักงานที่มีผลงานดีเด่น จัดให้มีเงินหรือสิ่งของเพื่อเป็นรางวัลพนักงานดีเด่น และจัดให้มีเงินเบี้ยขยัน เงินจูงใจอื่นๆ ตามลำดับ

7.1.2 ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ จัดให้มีงานเลี้ยงสังสรรค์ตามเทศกาลประจำปี เช่น ปีใหม่ สงกรานต์ ส่งเสริมการจัดกีฬาภายในและภายนอกสถานประกอบกิจการจัดให้มีที่นั่งพักให้พนักงานที่ยืนปฏิบัติงานเป็นเวลานานส่งเสริมและจัดสถานที่

ในการออกกำลังกายภายในสถานประกอบกิจการ จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการทำงานและจัดให้มีเงินเบี้ยขยัน เงินจูงใจอื่นๆ และจัดกิจกรรมทัศนศึกษา ตามลำดับ

7.1.3 ด้านการสร้างความรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ จัดกิจกรรมส่งเสริมความภูมิใจในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร เช่น รางวัลตอบแทนพนักงานดีเด่น หรือสิ่งตอบแทนที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตัวขององค์กร ส่งเสริมให้พนักงานตั้งใจทำงานและเพิ่มความจงรักภักดีต่อองค์กรเช่น การปรับขึ้นเงินเดือนและเลื่อนระดับ ส่งเสริมความสามัคคีในหมู่คณะช่วยเหลือกัน และทำงานร่วมกันเป็นทีม เช่น กิจกรรมอาสาสมัครช่วยเหลือสังคมการแข่งขันกีฬา ส่งเสริมให้บุคลากรทุ่มเทเวลาทำงานและเผยแพร่ผู้อื่นว่าทำงานในองค์กรแห่งนี้อย่างภาคภูมิใจ เช่น มีวัฒนธรรมการทำงานที่เป็นกันเอง มีการทำงานเป็นทีม เป็นต้น และจัดกิจกรรมส่งเสริมความเชื่อมั่นและเชื่อถือในผู้บังคับบัญชา เช่น รับประทานอาหารร่วมกับผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารระดับสูงเข้าร่วมสัมมนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถตามลำดับ

7.1.4 ด้านสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือสร้างความตระหนักรับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาช่วยเหลือสังคมให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหาในองค์กร เช่น การเข้าร่วมประชุมการเสนอความคิดเห็นเป็นต้น ลูกจ้างมีส่วนร่วมในการกำหนดลักษณะงานและหน้าที่ความรับผิดชอบปฏิบัติและทบทวนแผนงานบริหารงานบุคคล และจัดตั้งกลุ่ม/ชมรม เพื่อช่วยเหลือชุมชน สังคม ตามลำดับ

7.1.5 ด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือร่วมกับฝ่ายบริหาร จัดให้มีส่วนร่วมในการประเมินผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน ตามระเบียบ วิธีการ และขั้นตอน ที่กำหนดสนับสนุนการมีส่วนร่วมกำหนดระเบียบวิธีและขั้นตอนการดำเนินงานส่งเสริมแรงงานสัมพันธ์ที่ดีในสถานประกอบกิจการและส่งเสริมการจัดตั้งกองทุนสาธารณประโยชน์ภายในสถานประกอบกิจการเพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรตามลำดับ

7.1.6 ด้านการลดปัญหาแรงงานที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือจัดกิจกรรมจูงใจด้วยสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทนอื่น เช่น กองทุนสำรอง เลี้ยงชีพจัดให้มีกฎระเบียบวินัยต่างๆ หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน จัดให้มีคู่มือการปฏิบัติงานตามกฎ ระเบียบวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงาน จัดให้มีการอบรม กฎ ระเบียบวินัย ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานและสนับสนุนการมีส่วนร่วมในการกำหนดทบทวนกฎ ระเบียบวินัยต่างๆ ตามลำดับ

7.1.7 ด้านการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการจัดให้มีสวัสดิการแรงงาน เช่น จัดให้มีเบาะขยัน จัดรถรับส่งเป็นต้นจัดกิจกรรมส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน เช่น มีการประเมินผลการทำงานปฏิบัติงาน การปรับปรุงเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์และเทคโนโลยี รวมถึงปรับปรุงสถานที่ทำงานหรือสภาพแวดล้อมในที่ทำงาน ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงสภาพการจ้างและสภาพการทำงาน เช่น จัดเวลาพัก และจัดกิจกรรมทบทวนระเบียบ วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

7.1.8 ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายข้ออยู่ในระดับมากทุกข้อ เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยคือจัดให้มีการทำประกันชีวิต โดยบริษัทฯ ออกเบี้ยประกันให้สนับสนุน ให้ได้รับการฝึกอบรมจากสถาบันภายนอก ส่งเสริมการศึกษาในเวลาทำงาน/โรงเรียน ในโรงงาน ส่งเสริมความรู้ตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง และส่งเสริมการศึกษานอกเวลาทำงานตามลำดับ

7.2 การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ดังนี้

7.2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้านทุกด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก และมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย

7.2.2 จำแนกตามอายุ โดยภาพรวมพบว่า แรงงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้างแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 1 ด้าน ส่วนอีก 7 ด้าน ไม่แตกต่างกัน

7.2.3 จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า โดยภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณารายด้านมีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงาน ด้านสร้างความรู้สึกลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง และด้านการลดปัญหาแรงงานเกิดจากการขาด ลา มาสายส่วนอีก 4 ด้านมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

7.3 แนวทางการพัฒนาการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบกิจการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นจำนวน 8 ด้าน พบว่า 1)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงานควรกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีความเท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวุฒิและประสบการณ์ที่เหมือนกัน 2)ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงานควรจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย ภายในร่มบริเวณสถานที่ทำงานในช่วงเวลาพัก 3)ด้านการสร้างความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กรควรมอบรางวัลตอบแทนสำหรับพนักงานดีเด่น เพื่อ



สร้างภูมิใจ ในการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 4)ด้านสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรควรสร้างความตระหนักในความรับผิดชอบ ในการแก้ไขปัญหาส่วนรวมมากกว่าส่วนตน 5)ด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง ควรมีการจัดตั้งกองทุนสาธารณประโยชน์ภายในสถานประกอบการกิจการ เพื่อผลประโยชน์ของพนักงานทุกคนในองค์กร 6)ด้านการลดปัญหาแรงงานที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย ควรส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบวินัยต่างๆ หรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน 7)ด้านการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงาน ควรจัดกิจกรรมประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละส่วนงาน เพื่อส่งเสริมประสิทธิภาพในการทำงาน และ 8)ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ควรสนับสนุนให้พนักงานทุกระดับ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากสถาบันภายนอก

## 8. อภิปรายผลการวิจัย

8.1 ผลการวิเคราะห์สภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมและรายด้าน แรงงานในสถานประกอบการมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1)ด้านการสร้างขวัญกำลังใจที่ดีให้แก่ผู้ใช้แรงงาน 2)ด้านการลดความตึงเครียดในการทำงาน 3)ด้านการสร้างความจงรักภักดีและซื่อสัตย์ต่อองค์กร 4)ด้านสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ลูกจ้างว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร 5) ด้านการลดความขัดแย้งระหว่างนายจ้างและลูกจ้าง 6)ด้านการลดปัญหาแรงงานที่เกิดจากการขาด ลา มาสาย 7)ด้านการเพิ่มผลผลิตและประสิทธิภาพในการทำงานและ 8)ด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตของลูกจ้าง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ยศวิจน์ พงษ์ผลชัยสาร, สมชาย คุ่มพูล (2558 : 85-86) ได้ทำวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ 1)ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นหนึ่งบริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านความผูกพันกับองค์กร ด้านสามัคคี และด้านเจตคติในการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

8.2 การวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานการวิจัยเปรียบเทียบสภาพการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตและสวัสดิการแรงงานในสถานประกอบการบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่นพบว่า

8.2.1 จำแนกตามเพศ โดยภาพรวม พบว่า แรงงานในสถานประกอบการมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อัมพรศรี ประเสริฐสุข, พัชรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์, พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ สีสากิจไพศาล (2560 : 221 - 233) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต

ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานได้ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสายวิชาการที่มี เพศ อายุ คณะที่สังกัดรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งตรงตามสมมติฐานที่ตั้งไว้สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ลูกจ้างแรงงานในบริษัท มีจำนวนมาก มีเพศ มีอายุวัยวุฒิ มีคุณวุฒิ มีระดับการศึกษา มีประสบการณ์ในการทำงานและมีตำแหน่งหน้าที่ที่ต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็น ในเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานในบริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ในวิถีชีวิตในการทำงานด้านต่างๆ แตกต่างกันไป ซึ่งผลการวิจัยยอมรับในความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ยศวิจน์ พยุงผลชัยสาร, สมชาย คุ่มพูล(2558 : 85-86) ได้ทำวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นหนึ่งของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่เพศ อายุ สถานภาพทางครอบครัว ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

8.2.2 จำแนกตาม อายุ และระดับการศึกษา โดยภาพรวมแรงงานในสถานประกอบการกิจการมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน สาเหตุที่เป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด มีการบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาค และความยุติธรรมเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติลูกจ้างแรงงานมีความพึงพอใจ ด้วยความเสมอภาคและมีความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกัน กล่าวคือไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานการวิจัยของ อัมพร ศรีประเสริฐสุข, พัศรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์, พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ ลีลากิจไพศาล (2560 : 221 -233) ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัยสวนดุสิต.ผลการวิจัยมีดังนี้คือระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรสายวิชาการในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อดำเนินการทดสอบสมมติฐานได้ผลการวิจัยดังนี้ 1) บุคลากรสายวิชาการที่มี เพศ อายุ คณะที่สังกัด รายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 2) บุคลากรสายวิชาการที่มีระดับการศึกษาสถานภาพการจ้างตำแหน่งทางวิชาการจำนวนชั่วโมงสอนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของยศวิจน์ พยุงผลชัยสาร, สมชาย คุ่มพูล(2558 : 85-86) ได้ทำวิจัยเรื่อง ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัย พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินชั้นหนึ่งของบริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ที่เพศ อายุ สถานภาพทาง

ครอบครัว ระดับการศึกษา และรายได้ต่างกันมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่แตกต่างกัน

## 9. ข้อเสนอแนะ

### 9.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

9.1.1 ผู้นำหรือหัวหน้างาน ต้องมีทิศทางการบริหารงาน ต้องมีนโยบายที่ชัดเจน และควรให้เกียรติทางความคิด ส่งผลให้เกิดการไม่ยอมรับในผลงาน

9.1.2 ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานให้ได้รับความรู้ และทักษะใหม่ๆ

9.1.3 การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแรงงาน ผู้ปฏิบัติงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถ

9.1.4 หัวหน้างาน ต้องคอยกำกับดูแลให้คำแนะนำช่วยเหลือต่างๆเป็นระยะ ๆ เพื่อให้การทำงานของพนักงานแต่ละคนสำเร็จ เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

### 9.2 ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

9.2.1 การเปิดโอกาสให้ลูกจ้างแรงงานได้ไปศึกษาดูงาน ทำงานนอกสถานที่ หรือการได้เพิ่มประสบการณ์จากการพบเห็นสิ่งแปลกใหม่ จะเป็นพลังขับเคลื่อนตนเอง ให้มีแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์ผลงานที่ดีมากขึ้น

9.2.2 ควรมีการสำรวจเครื่องมือที่ช่วยในการทำงานของพนักงานในแผนกต่างๆ ให้มีความพร้อม มีความเหมาะสมกับงาน

9.2.3 ควรมีการมอบหมายงานให้ตรงตามความรู้ ความสามารถของพนักงานลูกจ้างแรงงาน

9.2.4 ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานระหว่างสายงาน เพื่อเสริมสร้างความรักสามัคคี สร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อลดความขัดแย้ง

### 9.3 ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยต่อไป

9.3.1 หน่วยงานสถานประกอบกิจการ ควรเปิดโอกาสให้นักวิชาการในหน่วยงานส่วนราชการภาครัฐ หน่วยงานอื่นๆ ตลอดจนและผู้เกี่ยวข้องของสถานประกอบกิจการเอกชน จัดทำวิจัยเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับความต้องการของแรงงานในสถานประกอบกิจการในสถานการณ์ปัจจุบัน เพื่อให้ได้ข้อมูลความต้องการของแรงงาน ภายใต้ระบบเศรษฐกิจที่เปลี่ยนแปลง เพื่อนำไปใช้แก้ไขปัญหาให้กับแรงงานที่ถูกต้องตรงประเด็น

## 10. เอกสารอ้างอิง

- กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงานสำนักพัฒนามาตรฐานแรงงาน. (2557). **แผนปฏิบัติการ 4 ปี พ.ศ. 2557 – 2560**. กรุงเทพมหานคร : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน สำนักพัฒนา มาตรฐานแรงงาน.
- แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559). (2554). สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2559. จาก [http://www.nesdb.go.th/download/article/article\\_201603\\_23112431.pdf](http://www.nesdb.go.th/download/article/article_201603_23112431.pdf)
- ยศวิจน์ พยุงผลชัยสาร. (2558). ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). *วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง*. 4(1). 85–103.
- สมพงษ์ สุพัฒน์คุณ. (2551). **ศึกษาวิธีการบริหารจัดการที่ดี (Good practices) : กรณีศึกษาการ มุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ ความผูกพันและความพึงพอใจในระบบแรงงานสัมพันธ์ ใน บริษัท เอนโก ไทย จำกัด**. วิทยานิพนธ์การศึกษาระดับบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ : มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2556). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ สังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559)**. สืบค้นเมื่อ 21 สิงหาคม 2559. จาก [http://old.rmutto.ac.th/rmuttonews/attachment/TP719\\_183626.pdf](http://old.rmutto.ac.th/rmuttonews/attachment/TP719_183626.pdf)
- อัมพร ศรีประเสริฐสุข, พัชรินทร์ ก่อเลิศวรพงศ์, พรเพ็ญ ไตรพงษ์ และยุทธพงษ์ ลีลาภิไศยไพศาล. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายวิชาการมหาวิทยาลัย สวนดุสิต. *วารสาร บัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์*. 11(3). 221-233.

## 11. คำขอขอบคุณ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พจ ตู๊พจ อาจารย์ ดร.อำนวย สังข์ช่วย อาจารย์ ดร. พงษ์เมธี ไชยศรีหา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ช่วยเหลือและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ ให้เป็น อย่างดีตลอดมา ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุมารรณ วาทะกิจ ดร.รัชดา ภัคดียิ่ง และ ดร.ศศิรดา แพงไทย ผู้ทรงคุณวุฒิผู้เชี่ยวชาญการวิจัย ที่ได้กรุณาตรวจสอบเครื่องมือแบบสอบถามให้ รวมทั้งได้ให้คำแนะนำ ขอขอบคุณ กรรมการผู้จัดการ ผู้บริหารสถานประกอบการ บริษัท ไทยน้ำทิพย์ จำกัด อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ทุกคนที่ได้อนุญาตให้เข้าดำเนินการวิจัย และได้ให้ความช่วยเหลือ ให้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย ที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อการศึกษาวิจัยครั้งนี้