

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้าง  
แรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจังหวัดชลบุรี  
A Study of Quality of Work Life and Work Practices Affecting Employees'  
Motivation in Amata Nakorn industrial Estate

ทศพร จิรกีจวิบูลย์<sup>1</sup> และ สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ<sup>2</sup>

<sup>1</sup>นักศึกษา ปริญญาโท มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

<sup>2</sup>คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

### บทคัดย่อ

ทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่องค์กรส่วนใหญ่ในปัจจุบันให้ความสำคัญที่สุด เพราะเป็นปัจจัยหลักในการผลักดันให้องค์กรมีการพัฒนาความเจริญก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง และมีความได้เปรียบในการแข่งขัน งานวิจัยนี้จึงมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนครจำนวน 400 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ข้อมูล เครื่องมือทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนาประกอบด้วย ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ส่วนเชิงอนุมานประกอบด้วย Independent Variable, t- test และ ANOVA โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งงานวิจัยนี้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้โดยสถิติที (t-test) และสถิติเอฟ (f-test) พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

*คำสำคัญ:* คุณภาพชีวิตในการทำงาน, แรงจูงใจในการทำงาน, แนวทางการปฏิบัติงาน

### Abstract

Most organizations nowadays regard human resources highly as human resources are a factor that drives continued success of and creates competitive advantages for organizations. The objective of this research is to study the impacts of quality of work life and work practices on employees' motivation. The sample of this research included 400 employees who work at the operational level in the Amata Nakorn industrial estate. Questionnaires were used to collect data from these respondents. Descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, and standard deviation, were employed to analyze data. Various inferential statistics, including t-test, F-test, ANOVA, and multiple regression analyses, were used to test hypotheses. The results

indicate that the differences within each of demographic categories, including gender, education level, monthly income, and work experience, affect employees' motivation. The multiple regression analysis indicates that quality of work life and work practices significantly affect employees' motivation.

*Key words: Quality of work life, Work motivation, Work practices*

## 1. บทนำ

ปัจจุบันการประกอบธุรกิจต่างๆ ล้วนแล้วแต่มีการแข่งขันที่สูง และมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ธุรกิจแต่ละประเภทจึงควรมีการปรับตัวและพัฒนาในการประกอบธุรกิจ ซึ่งองค์กรธุรกิจโดยทั่วไปจะถือว่า ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่ควรที่จะให้ความสำคัญที่สุดในองค์กรเป็นปัจจัยหลักที่จะผลักดันให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงมีความได้เปรียบในการแข่งขันและนำพาองค์กรให้บรรลุจุดประสงค์และเป้าหมายขององค์กรได้ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นตัวเริ่มต้นสำคัญที่ก่อให้เกิดผลผลิตหรือผลงานในการต่อยอดใช้ทรัพยากรอื่นๆ ในองค์กร อย่างไรก็ตามการที่องค์กรจะสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้ดีมาน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับว่าองค์กรมีวิธีการที่จะทำให้นักงานปฏิบัติงาน และทุ่มเทให้กับองค์กรอย่างเต็มความสามารถน้อยเพียงใด ดังนั้น ผู้บริหารจึงมีความจำเป็นในการบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และจะต้องหาเทคนิค และ ทรัพยากรบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ เพราะผู้ที่มีความรู้ความสามารถและคุณลักษณะที่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติจึงจะสามารถสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรแต่ในทางกลับกันถ้าองค์กรใดมีผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถไม่เพียงพอหรือไม่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะไม่สามารถช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและสร้างความเจริญก้าวหน้าแก่องค์กรได้แล้ว ยังจะเป็นภาระผูกพันที่หน่วยงานจะต้องให้การดูแลจนกว่าจะออกจากงานไป ฉะนั้นองค์กรจึงมีหน้าที่ที่จะต้องดูแลพนักงานหรือบุคลากรให้มีความพอใจเต็มใจที่จะทำงานให้กับองค์กรอย่างเต็มที่ โดยการสร้างแรงจูงใจ (Motivation) ในการทำงานเพื่อให้บุคลากรเกิดความพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากคุณภาพชีวิตแล้ว แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี เป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญในการบริหารการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหารกับผู้ปฏิบัติงานโดยมีการนำตัวชี้วัดผลงานหลัก (Key Performance Indicators - KPIs) มาใช้เป็นเครื่องมือกำหนดเป้าหมายการทำงานของบุคคลร่วมกัน ในการผลักดันผลการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น และสอดคล้องกับทิศทางเป้าหมายขององค์กร เพื่อจะได้ให้สิ่งจูงใจที่มีผลสำหรับการเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้น เพื่อให้องค์กรสามารถดำเนินกิจการได้ จึงต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่สุดในองค์กร การวิจัยนี้จึงจะศึกษาคุณภาพชีวิตและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานในระดับปฏิบัติการ ซึ่งข้อมูลและผลการศึกษานี้จะนำไปใช้ให้ผู้บริหารสามารถกำหนดกลยุทธ์และนโยบายในการบริหาร และมีแนวทางในการวางแผนแนวทางการปฏิบัติงานหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับทรัพยากรบุคคลที่อาจเกิดขึ้นในองค์กรเพื่อให้องค์กรได้บุคลากรที่มีคุณภาพตามที่ต้องการนอกจากนี้ยังสามารถเป็นสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและมีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้น เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

## 2. วัตถุประสงค์

วิจัยนี้มีวัตถุประสงค์การวิจัยดังนี้

1. เพื่อศึกษาความแตกต่างด้านประชากรศาสตร์กับการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาหาแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

### 3. ระเบียบวิธีวิจัย

#### 3.1 กลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือ พื้นที่ศึกษา เขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี จำนวน 400 คน

#### 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เพื่อให้สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลไปตอบวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้ และได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

งานวิจัยนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรีเป็นการใช้เทคนิคสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Proportional Stratified Random Sampling) ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ด้านประชากรศาสตร์ ได้แก่ เพศ อายุของบุคคล สถานภาพ ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความสมดุลในชีวิตงานและครอบครัวด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถและสร้างก้าวหน้า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคมด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม แนวทางในการปฏิบัติงานที่ดีได้แก่ ด้านปริมาณงาน ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน ด้านคุณภาพงาน ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร และด้านความเป็นผู้นำ ตัวแปรตาม (dependent Variable) ได้แก่ ระดับแรงจูงใจของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ทำงานในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี

### 4. ผลการวิจัย

ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

Model	Coefficients <sup>a</sup>					
	Unstandardized		Standardize	t	Sig.	
	B	Std. Error	d			
(Constant)	2.76	0.13		21.81	0.00	
1	ด้านปริมาณงาน	0.13		0.23	2.94	0.00*
2	ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน	0.02	0.05	0.03	0.33	0.74
3	ด้านคุณภาพงาน	0.15	0.06	0.26	2.77	0.01*
4	ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	-0.13	0.04	-0.24	-2.96	0.00*
5	ด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กร	0.08	0.04	0.15	2.07	0.04*
6	ด้านความเป็นผู้นำ	0.01	0.05	0.02	0.18	0.86

a. Dependent Variable: แรงจูงใจในการทำงาน

ตัวแปรอิสระที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 สามารถลำดับความสำคัญได้ดังนี้ด้านคุณภาพงานมีค่า Sig.=0.01 และค่าBetaเท่ากับ 0.26คิดเป็นร้อยละ26ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่า Sig.=0.00 และค่าBetaเท่ากับ - 0.24คิดเป็นร้อยละ24ด้านปริมาณงานมีค่า Sig.=0.00 และค่าBetaเท่ากับ 0.23คิดเป็นร้อยละ23 และด้านปฏิบัติตามกฎข้อบังคับขององค์กรมีค่าSig.=0.04 และค่า Beta เท่ากับ 0.15คิดเป็นร้อยละ15 ตามลำดับ

## 5. อภิปรายผล

การอภิปรายผลจะเปรียบเทียบผลการวิเคราะห์ข้อมูลกับเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยจะอธิบายตามสมมุติฐานดังนี้

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานที่พนักงานให้ระดับความสำคัญโดยรวม คือ เห็นด้วยซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของวรรณภา เสนา (2544) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัท บิวตี้เจมส์แฟคตอรีจำกัด และสอดคล้องกับงานวิจัยของชาญชัย วิทยาวรากรณ์ (2548) ที่ทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกรีนทัมจำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานมีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก แสดงให้เห็นถึงในปัจจุบันองค์กรต่างๆให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น ให้คุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานมากขึ้น แนวทางการปฏิบัติงานที่ตีมีอิทธิพลต่อแรงจูงใจในการทำงาน ตามแนวคิดของ HaningEmerson ที่สมพงษ์ เกษมสิน(2521, หน้า 30) ได้กล่าวถึงไว้ว่า ในการปฏิบัติงานใดๆ แม้จะเป็นบริษัทที่ต่างกัน ทุกอย่างย่อมมีถึงเป้าหมายและผลลัพธ์เป็นสำคัญ การสร้างงานให้มีประสิทธิภาพนั้นต้องมีหลักการที่ชัดเจน และมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ และอย่างที สมยศ นาวิกาน (2544 ) กล่าวไว้มีปัจจัย 7 ประการที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน คือ กลยุทธ์ โครงสร้างขององค์กรระบบ แบบของการบริหาร บุคลากร

ความสามารถ และค่านิยม เมื่อประกอบกับทฤษฎีปัจจัยคู่ของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) ทำให้เข้าใจได้ว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคน ปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใจนั้นอย่างดีที่สุดก็คือ การกำหนดปัจจัยที่ใช้อย่างใจ นั้นหมายถึงงานที่ปฏิบัติ และปัจจัยค่าจูง อย่างสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งสองอย่างไปพร้อมกัน เพราะฉะนั้นการบริหารจัดการแนวทางการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพทั้งลักษณะงาน และสภาพแวดล้อม ทำให้พนักงานสามารถปรับทัศนคติที่ต่องานได้ เกิดเป็นสิ่งจูงใจที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจให้แก่พนักงานไปในทางบวก ที่ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกิติภัส เฟิงศรี (2545) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของ พนักงานเจ้าหน้าที่

การเสนอแนะหัวข้อวิจัยที่เกี่ยวข้องหรือสืบเนื่องในการทำวิจัยครั้งต่อไป ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมอื่นๆ

## 6. กิตติกรรมประกาศ

บทความนี้เป็นส่วนหนึ่งของงานวิจัยค้นคว้าอิสระของการศึกษาในหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ซึ่งผู้เขียนใคร่ขอขอบคุณ รศ.ดร.สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ อาจารย์ที่ปรึกษา และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้คำแนะนำ รวมทั้งผู้เชี่ยวชาญ ตลอดจนผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้มีส่วนช่วยให้งานวิจัยดังกล่าวนี้สำเร็จลงได้ด้วยดี

## 7. เอกสารอ้างอิงบางส่วน

- ชาญชัย วิทยาวารกรณ์. (2548). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานกรณีศึกษาบริษัทกรีนทัม จำกัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วรรณภา เสนา. (2544). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายการผลิตบริษัทบีวตี้เจมส์แฟคตอรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2521). การบริหาร. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2544). ทฤษฎีองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ : บรรณกิจ.
- สมยศ นาวิการ. (2521). การพัฒนาองค์การและการจูงใจ. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานคร การพิมพ์.