

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด

Factors Affecting Quality of Life in Employee's Performance
Suntory PepsiCo Beverage (Thailand) Company Limited

มัชฌิมา ไพรฮูยัน¹ และดร.ปกรณ์ ปริชาภรณ์²
Muchshima Pihuyan and Dr.Pakorn Prechaporn

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน และเพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ใน ได้แก่ พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า จำนวน 133 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t-test และ F-test

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานที่ศูนย์กระจายสินค้าภาคใต้ รายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท มีอายุการทำงานระหว่าง 1 - 5 ปี เป็นพนักงานปฏิบัติการ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D.= 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และค่าตอบแทนตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ควรมีการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช่ว่าตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) และควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน

Abstract

The research aims to study the factors affecting quality of life in employee's Suntory PepsiCo (Thailand) Co., Ltd. and to compare personal factors with the quality of work life among the company's employees. The research sample consisted of 133 sale traditional trade. The data collection method

¹ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการบริหารจัดการองค์การ หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก

² อาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ประจำหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการองค์การยุคใหม่ มหาวิทยาลัยเกริก

involved the use of questionnaires, and statistical analysis was conducted using percentages, means, standard deviations, t-tests, and F-tests. The research findings indicate that the majority of the sample group are female, aged 30 - 45, single, holding a bachelor's degree, working at the Southern Region distribution center, with a monthly income ranging from 10,001 - 15,000 Baht, and having 1 - 5 years of work experience. Regarding the quality of work life, it was found to be high ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67). When analyzing specific aspects, the highest mean was observed in job usefulness to society, followed by work-life balance, personal development opportunities, job security and advancement, working environment, social integration or teamwork, and compensation, respectively. Statistical tests revealed that significant factors affecting quality of life in employees include personal factors such as gender, age, marital status, education level, monthly income, work experience, and job position. Based on the study's recommendations, it is advisable to consider adjusting employee compensation to align with the current economic and social conditions. Additionally, enhancing non - monetary benefits to motivate sale traditional trade and organizing activities to foster positive relationships among employees at all levels, including management and operational staff, is recommended.

Keywords: Quality of Work Life

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเข้าสู่ในยุคอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่มากขึ้นในแต่ละองค์กร ซึ่งหมายความว่า ประชากรมนุษย์มีแนวโน้มที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ซึ่งเวลาประมาณหนึ่งในสามของเวลาในแต่ละวันเป็นอย่างน้อย ประชากรมนุษย์จะใช้เวลาดังกล่าวในสถานที่ทำงานของตน การทำงานจึงให้ประสบการณ์ชีวิตอันทรงคุณค่าต่อประชากรมนุษย์ ในสถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ตนได้ศึกษามา ได้แสดงออกถึงความสามารถ เขavnปัญญา การพบปะสังสรรค์ การปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน หากบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนในที่ทำงาน ก็จะทำให้รู้สึกถึงความพึงพอใจในชีวิตของตน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพจิตใจที่ดีของบุคลากรดังกล่าวด้วย (ณภีษา กลักโพธิ์ และชนิโสณัณ วิสิฐนินธิกจิจา, 2561)

Greenberg and Baron (1995 : 647 อ้างถึงในณภีษา กลักโพธิ์ และคณะ, 2561) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 2) สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อองค์กร หากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะยิ่งช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ต้องกระทำ ทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ และมอบเครื่องหมายลือเกียรติยศ ให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และรับผิดชอบต่อหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงาน

ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น (อรวรา กล้าหาญ, 2563)

ดังนั้น การทำงานจึงเป็นบทบาทที่มีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์ ซึ่งทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญที่สุด การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRM) คือ กลยุทธ์ตลอดจนกระบวนการในการจัดการบุคลากรในองค์กรตามมิติต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการทำงานตามหน้าที่ของตนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเพื่อความสำเร็จขององค์กร บุคลากรจึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มที่และอย่างเต็มที่ องค์กรจะต้องคัดเลือกพนักงานที่มีคุณภาพมาทำงานร่วมกับองค์กร ทรัพยากรบุคคลต้องการพัฒนาตัวเองอยู่เสมอ หน้าที่สำคัญหนึ่งของฝ่ายทรัพยากรบุคคล และเป็นภารกิจสำคัญของการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลก็คือ การอบรมพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพเพิ่มสูงขึ้น ทั้งในด้านทักษะ องค์ความรู้ หรือแม้กระทั่ง ทักษะใหม่ ๆ บางองค์กรในยุคปัจจุบันยังส่งเสริมการอบรมทักษะในด้านอื่นที่ไม่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรง แต่มุ่งเน้นที่การบริหารงานด้วย ปัจจุบันฝ่ายทรัพยากรบุคคลเข้ามามีบทบาทในเรื่องการบริหารจัดการอัตราจ้างเป็นอย่างมาก โดยไม่ใช่เฉพาะการจ่ายเงินเดือนเท่านั้น แต่รวมถึงการดูแลระบบการจ่ายเงินเดือนไม่ให้สะดุด รวมถึงตามเทคโนโลยีอันทันสมัยให้ทันกับการบริหารทรัพยากรขององค์กร ซึ่งได้แบ่งเป็นหลายแผนก ขึ้นอยู่กับความเหมาะสมและโครงสร้างบริษัท บริษัทใหญ่ กลางและเล็ก จะมีระบบการบริหารจัดการพนักงานแตกต่างกันขึ้นอยู่กับอุตสาหกรรมและบริบทของบริษัทนั้น

คุณภาพชีวิตการทำงานแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างกันตามนโยบายของแต่ละองค์กร หรืองบประมาณที่ได้รับ จากนโยบายและวิสัยทัศน์ของบริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (“SPBT”) ที่กล่าวว่า บริษัทฯตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของบริษัทฯ ขึ้นอยู่กับสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดของบริษัทฯ ซึ่งก็คือ บุคลากรของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องสรรหา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทฯ เชื่อมมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนด้วยโปรแกรมฝึกอบรมต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และสร้างทักษะที่สำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว บริษัทฯได้ส่งเสริมและสนับสนุนความหลากหลายของพนักงาน ยอมรับคุณค่าและความคิดที่แตกต่างกัน อันนำมาซึ่งคุณค่าที่มากยิ่งขึ้น เรามุ่งมั่นเรื่องความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และการอยู่ร่วมกัน (Inclusion) บริษัทฯ ได้ดำเนินการเพื่อสร้างความแข็งแกร่งจากความหลากหลาย และสร้างบรรยากาศการทำงานด้วยการอยู่ร่วมกัน ไม่เพียงแต่ให้คำมั่นว่า บริษัทฯ จะตระหนัก เห็นคุณค่า เคารพในความหลากหลาย และส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน แต่บริษัทฯ จะหาวิธีเพื่อทำให้มั่นใจในเรื่องความเสมอภาครวมถึงรับฟังเสียง และมุมมองต่าง ๆ ของพนักงานของบริษัทฯ และดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม(บริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด, 2565)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายใน และภายนอกบริษัท เกี่ยวข้องด้านการขายสินค้า และการบริการจึงต้องพบเจอผู้คน และเรื่องราวในการทำงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย จากข้อมูลพื้นฐานหลายด้านประกอบกัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ซันโทรี่ เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงในการทำหน้าที่การงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้ เป็นแนวทางในการวางแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด

สมมติฐานการศึกษา

ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง

ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถแบ่งองค์ประกอบหลักได้ 2 ด้าน คือ 1) องค์ประกอบจากตัวบุคคลที่มีความต้องการภายใต้สถานะความเป็นตัวตนของตนเอง และ 2) องค์ประกอบจากองค์กรที่ต้องทำหน้าที่ในการจัดหา จัดสรรให้กับคนในองค์กรจนทำให้เกิดความรู้สึกพึงพอใจ เพียงพอจนกลายเป็นความสมดุลระหว่างความต้องการปัจเจกบุคคล และสิ่งที่องค์กรจัดหามาให้ เพื่อให้เกิดความสมดุลในตัวบุคคล จนทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

นาวิ อุดร, วัลนิภา ฉลากบาง, วาโร เฟิงสวัสดิ์ และพรเทพ เสถียรนพแก้ว (2561) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ของพนักงานที่เกิดจากการได้รับการสนองตอบความต้องการในการทำงาน ทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคม และเศรษฐกิจ การมีความเป็นอยู่ที่ดี เป็นที่ยอมรับของสังคม การมีความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ซึ่งมีผลให้งานที่ทำบรรลุวัตถุประสงค์ และเกิดประสิทธิภาพ

จากแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของนักทฤษฎี ต่างมีมุมมองที่แตกต่างกัน แต่สิ่งมุ่งหมายเดียวกัน คือ คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งวอลตัน (Walton, 1975) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ด้านค่าตอบแทน สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวัน ตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม (Fair Compensation) คือ ความเหมาะสมของค่าตอบแทนที่ได้รับ เมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนด

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พิรัชญา นิลพันธ์ (2561) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่ล้อมรอบคนทำงาน ในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เช่น หัวหน้าผู้ควบคุมงาน หรือเพื่อนร่วมงาน เป็นสิ่งของ เช่น เครื่องจักร เครื่องกล เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เป็นสารเคมี เป็นพลังงาน เช่น อากาศที่หายใจ แสงสว่าง เสียง ความร้อน และเป็นเหตุปัจจัยทางจิตวิทยาสังคม เช่น ชั่วโมงการทำงาน ค่าสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่อยู่รอบตัวคนในขณะที่ทำงานอาจเป็นคน เครื่องจักร สารเคมี สิ่งต่าง ๆ ที่อยู่รอบตัวที่เอื้ออำนวยให้คนทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่วนหนึ่งที่สำคัญ คือ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน สถานที่

ทำงาน แสง เสียง อุณหภูมิ และสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจและสังคม ซึ่งได้แก่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา การบังคับบัญชา ค่าตอบแทนสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมอื่น ๆ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล คำนาย อภิปรัชญาสกุล (2557) กล่าวว่า การพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมมีความสำคัญ ดังนี้ 1) ช่วยเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และทักษะในการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น 2) ช่วยให้บุคลากรทำงานในสภาพแวดล้อม และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ได้ 3) ช่วยประหยัดค่าใช้จ่ายอันอาจเกิดขึ้นได้จากวัสดุ หรืออุปกรณ์ได้รับความเสียหาย เนื่องจาก การใช้ที่ไม่ถูกวิธี 4) ช่วยให้เกิดความสามัคคีระหว่างบุคลากร 5) ช่วยทำให้บุคลากรมีความก้าวหน้าสูงขึ้น 6) ช่วยเพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน และ 7) ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา

4. ด้านความมั่นคงในหน้าที่การงาน อาริยา การดี (2562) กล่าวว่า ด้านความมั่นคงก้าวหน้า และพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในหน้าที่ทำอยู่ ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทาง หรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของบุคคล และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และรวมถึงงานในอนาคต

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวว่า ด้านการได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่นอย่างมีอิสระโดยปราศจากอคติ ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการยอมรับซึ่งกันและกัน มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า

6. ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน ชนัญญา ทองสุข (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ชนัญญา ทองสุข (2562) กล่าวว่า ด้านความสมดุลของชีวิตทำงานและครอบครัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลากการทำงานกับช่วงเวลาที่ เป็นอิสระจากงาน มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เอกลักษณ์ ชุมภูชัย (2561) กล่าวว่า ความภูมิใจในหน่วยงานของท่านที่ให้ความช่วยเหลือและบำเพ็ญประโยชน์ให้กับสังคม ความภูมิใจในอาชีพของท่าน และมีการรณรงค์ให้พนักงานปฏิบัติตนเป็นพลเมืองที่ดีของสังคม

วิธีการดำเนินการวิจัย

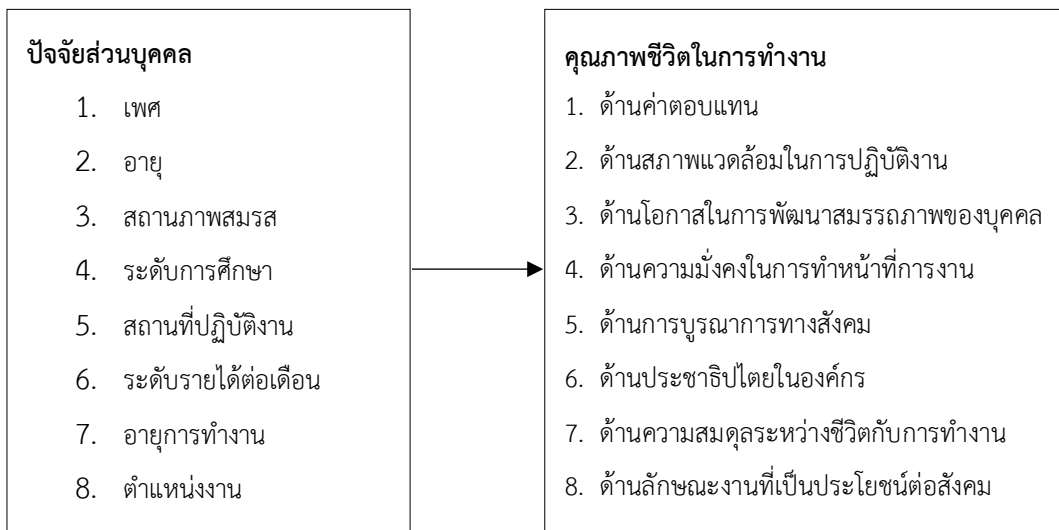
ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโตรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 199 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่างตามสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้ 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโตรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมา

ตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ตามหลักโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ T-Test และ F-test (One - Way ANOVA)

กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านค่าตอบแทน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล 4) ด้านความมั่นคงในการทำหน้าที่การงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และ 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม



ผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 57.14 มีอายุระหว่าง 30 - 45 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 63.91 สถานภาพโสด จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 51.13 ซึ่งมีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 78.20 ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่ศูนย์กระจายสินค้าภาคใต้ จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 49.63 มีระดับรายได้ต่อเดือนระหว่าง 10,001 - 15,000 บาท จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 58.65 โดยมีอายุการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี จำนวน 91 คน คิดเป็นร้อยละ 68.42 มีตำแหน่งงานเป็นระดับพนักงานปฏิบัติการ จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 59.40

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D.= 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับ

การทำงาน (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D.= 0.61) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (ค่าเฉลี่ย = 4.15, S.D.= 0.68) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D.= 0.74) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D.= 0.68) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D.= 0.75) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปรผล	ลำดับ
1. ด้านค่าตอบแทน	3.63	0.70	มาก	8
2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	3.89	0.75	มาก	6
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	4.14	0.74	มาก	4
4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่	3.94	0.68	มาก	5
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.85	0.62	มาก	7
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.15	0.68	มาก	3
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	4.30	0.61	มากที่สุด	2
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.39	0.59	มากที่สุด	1
โดยภาพรวม	4.04	0.67	มาก	

อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.04, S.D.= 0.67) สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ที่กล่าวว่า ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือกับบุคคลอื่น ทั้งที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และต่างแผนก เพื่อสนับสนุนให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง และมีความหลากหลาย รวมถึงสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่าง ตลอดจนการทำงานโดยไม่คำนึงถึงลำดับชั้นที่กำหนดไว้ เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ สร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างการสร้างความสำเร็จ ความต้องการระยะสั้น และมุมมองในระยะยาว และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่นให้มีความเจริญก้าวหน้าเติบโตแบบองค์รวมในระยะยาว ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของ อรวรา กล้าหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.63, S.D. = 0.70) อภิปรายได้ว่า บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดการเรื่องเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม และสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุงาน (ปี) จึงทำให้พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional

Trade) ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิริชญญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช่ว่าเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือ หน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.89, S.D.= 0.75) อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันมีความปลอดภัยในระดับที่พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) พึงพอใจ ทั้งในเรื่อง ความสะอาด บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ระบบรักษาความปลอดภัย การจัดมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลาย และการที่พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นั้น ทางบริษัทฯ มีการดูแลทั้งเรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง และสถานที่ที่ไปปฏิบัติงาน รวมถึงการทำประกันสังคม การทำประกันชีวิต และการประกันสุขภาพให้กับพนักงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่อยู่ตลอดเวลา และมีการตรวจสอบสุขภาพประจำปีให้กับพนักงานเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิริชญญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก สอดคล้องกับการศึกษาของปัจฉัยญา ปุสฺยจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ทเวิร์คโซลูชัน จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D.= 0.74) อภิปรายได้ว่า บริษัทฯ มีการจัดฝึกอบรมพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า เราจะร่วมกันสืบสานจิตวิญญาณของกลุ่มบริษัทชันโทรี ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ด้วยการทดลองสิ่งใหม่ และผนวกสิ่งต่างๆ เข้าด้วยกัน รวมทั้งการลงมือทำให้เป็นจริง มีจิตวิญญาณของผู้กล้าลงมือทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่นและไม่เคยยอมแพ้ มีพลังที่จะขับเคลื่อนและทุ่มเท คิดทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนาวัฒนธรรมผ่านการทดลอง ด้วยการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากความสำเร็จ และความล้มเหลวไปพร้อมกัน สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิริชญญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยพัฒนา และดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาใช้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ และควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอน ไม่ใช่เพียงแค่บางส่วน ช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 4.14, S.D.= 0.74) อภิปรายได้ว่า พนักงาน

ขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ทุกคนมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่ง ได้อบรมพัฒนาความรู้ความสามารถที่บริษัทฯ จัดหาให้อย่างเต็มที่ และใช้ความสามารถเต็มศักยภาพได้รับการฝึกฝนพร้อมที่จะก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น มีความเท่าเทียมและเสมอภาคกัน สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของ บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า ยึดมั่นปฏิบัติงานตามหลักการ GEMBA เพื่อให้เข้าถึงและเข้าใจความต้องการของผู้บริโภค ลูกค้า และเพื่อนร่วมงานอย่างแท้จริง รวมทั้งแสวงหาโอกาสใหม่ ๆ ในการสร้างสรรค์พัฒนา และส่งมอบสิ่งที่มีคุณค่าให้แก่พวกเขา และสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัชญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้อำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.94, S.D.= 0.68) อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งที่ดีโดยปราศจากการมีอคติและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และหัวหน้างานให้คำปรึกษาปัญหางานเสมอ ๆ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า บอกกล่าวข้อเท็จจริงตรงไปตรงมา และปราศจากอคติ เราจะพูดคุยกันตรงไปตรงมา สิ่งนี้ไม่เพียงช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ง่าย แต่ยังช่วยให้การสื่อสารชัดเจนและถูกต้อง เราทำทุกวิถีทางเพื่อให้มั่นใจว่า สิ่งที่เราสื่อสารนั้นเป็นที่เข้าใจร่วมกัน ความรับผิดชอบและความไว้วางใจเป็นรากฐานของการเติบโตที่มีคุณภาพ ทั้งในแง่ของความเชื่อมั่นทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงานและกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือกับบุคคลอื่นทั้งที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และต่างแผนก เพื่อสนับสนุนให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง และมีความหลากหลาย รวมถึงสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่าง ตลอดจนการทำงานโดยไม่คำนึงถึงลำดับชั้นที่กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของทีมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัชญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติหรือคำนึงถึงพวกพ้องมีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยทำให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาของ ปัจจัยญา ปุสัจญร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี - เนท เนทเวิร์คโซลูชัน จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย = 3.85, S.D. = 0.62) อภิปรายได้ว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุมีผล มีความเต็มใจที่จะประนีประนอมผ่อนปรนให้กันและกัน และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า ขณะด้วยการรวมความหลากหลายเข้าด้วยกัน ในการทำงานร่วมกัน เราจะยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งลักษณะเฉพาะตัว และวิถีคิดที่แตกต่างกัน สิ่งนี้จะก่อให้เกิดการสร้าง

นวัตกรรม และเปิดโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ รวมทั้งช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานแต่ละคนเพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของเรา สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัชญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้ความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของ ชนัญญา ทองสุข (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.30, S.D.= 0.61) อภิปรายได้ว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้ามีเวลาในพักผ่อน หรือเพื่อทำกิจกรรมกับครอบครัวได้อย่างสมดุลในชีวิตกับการทำงาน การทำงานของบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะงานที่เป็นเวลา สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่นให้มีความเจริญก้าวหน้าเติบโตแบบองค์รวมในระยะยาว ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าในหน้าที่การงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัชญา นิลพันธ์ 2561: 15) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจาก การทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว หรือคนรัก และส่งผลกระทบต่อสุขภาพของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย = 4.39, S.D.= 0.59) อภิปรายได้ว่า ถึงแม้พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า จะทำงานด้านการบริการลูกค้า การขายสินค้าภายในศูนย์กระจายสินค้า แต่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อสังคมที่บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จัดขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ที่กล่าวว่า “เติบโตอย่างยั่งยืน” กล่าวคือ เราจะเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ไปพร้อม ๆ กับดูแลสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัชญา นิลพันธ์ 2561: 15) ที่กล่าวว่า การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่า ความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วม ด้านบรรณารักษ์สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ

การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 5 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton (2001) และ Thakur and Sharma (2019) กล่าวว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายตามากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุกความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ทำให้ความรู้สึกลงใจในความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า (อ้างถึงในสุทธิพันธ์ พรหม

สุวรรณ และศรีญา ไส้สวัสดิ์ สุทธิรัตนกุล, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัด นครศรีธรรมราช ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบล คลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็น รายด้าน พบความแตกต่าง 4 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chandani, Mehta, Mall and Khokhar (2016) และ Andrew and Sofian (2012) ที่กล่าวว่า พนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิต ส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า และ Moen and Yu (2000) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงาน หรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผล ทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติ หน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย (อ้างถึงในสุทธิรัตน พนมสุวรรณ และคณะ, 2564) และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนัก บริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานใน สำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตใน การทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 3 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton (2001) และ Thakur and Sharma (2019) กล่าวว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่เป็นโสด และความ พึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่เป็นโสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน (อ้าง ถึงในสุทธิรัตน พนมสุวรรณ และคณะ, 2564) สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงใน งาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน และด้าน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็ม แก้ว (2560) และ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการ ทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อ พิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 5 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงษ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญญา นิลพันธ์ (2561) และ

เสรี รั้งซีธรรมปัญญา (2558, น. ง) ที่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 6 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของ เสรี รั้งซีธรรมปัญญา (2558, น. ง) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) และ พิชิต รัชตพิบูลภาพ (2561) พบว่า อัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 7 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ เสรี รั้งซีธรรมปัญญา (2558, น. ง) พิชิต รัชตพิบูลภาพ (2561) และพิริญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 7 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ เสรี รั้งซีธรรมปัญญา (2558) ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) และพิริญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ด้านค่าตอบแทน บริษัทฯ ควรพิจารณาปรับปรุงในเรื่องค่าตอบแทนพนักงาน เพื่อให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน เนื่องจากการศึกษา พบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอสำหรับใช้จ่ายในสภาพ เศรษฐกิจปัจจุบัน อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพราะการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของเศรษฐกิจ และการเพิ่มสูงขึ้นของค่าครองชีพในปัจจุบัน จึงควรมีการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน และควรที่จะเหมาะสมกับประสิทธิภาพ ความสามารถ และภาระหน้าที่งาน และควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใช้ตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับ พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade)

2. ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรสร้างสภาพแวดล้อมในองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข เนื่องจากการศึกษา พบว่า สถานที่ทำงาน/ห้องทำงาน มีความเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ (มีอากาศถ่ายเทดี/มีแสงสว่างเพียงพอ) อยู่ในระดับน้อยที่สุด ควรปรับปรุงพื้นที่ทำงานให้พนักงานมีความรู้สึก ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ว่าจะ เป็นบรรยากาศ สถานที่ มีความเหมาะสมและสะดวกสบาย พนักงานมีความรู้สึกต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน และผลกระทบต่อสุขภาพร่างกายจากการปฏิบัติงาน โดยให้พนักงานร่วมกันออกแบบ และสร้างสรรค์สภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เพื่อจะส่งผลกระทบยาวต่อความผูกพันองค์กรของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade)

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล บริษัทฯ ควรเพิ่มศักยภาพในการทำงานให้กับพนักงานทุกระดับ เนื่องจากการศึกษา พบว่า ได้ใช้ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับน้อยที่สุด หัวหน้างานควรพิจารณามอบหมายงานตามความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โดยไม่มีการเลือกปฏิบัติ เพื่อเป็นแรงจูงใจให้พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถของตนเอง

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ บริษัทฯ ควรส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ เนื่องจากการศึกษา พบว่า งานที่ปฏิบัติอยู่สามารถสร้างรายได้ให้กับครอบครัวอย่างมั่นคง อยู่ในระดับน้อยที่สุด ซึ่งบริษัทฯ ควรจัดรูปแบบลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโต และความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน นอกเหนือจากงานที่รับผิดชอบอยู่ ผู้ปฏิบัติงานควรมีโอกาสได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อเป็นแนวทางหรือโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น รวมไปถึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และพัฒนาศักยภาพตัวเองให้เหมาะสมกับงานในปัจจุบัน และรวมถึงงานในอนาคต

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บริษัทฯ ควรรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของพนักงาน และสนับสนุนความคิดใหม่ ๆ เนื่องจากการศึกษา พบว่า ได้รับความร่วมมือจากผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ อยู่ในระดับน้อยที่สุด บริษัทฯ ควรส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาของบริษัทฯ ร่วมกัน เคารพสิทธิส่วนบุคคล พนักงานสามารถขอคำปรึกษาได้ และควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหารและพนักงานปฏิบัติการ ให้มีการจัดกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างการทำงานเป็นทีม หรือเป็นครอบครัวเดียวกัน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ในการกำหนดค่าตอบแทนที่เป็นธรรม บริษัทฯ ควรพิจารณาเป็นรายบุคคล เนื่องจากการศึกษา พบว่า ได้รับค่าจ้างที่เป็นธรรม อยู่ในระดับน้อยที่สุด การพิจารณาค่าตอบแทนควรพิจารณาจากผู้ที่มีวุฒิการศึกษา ความรู้ความสามารถ ประสิทธิภาพ และการทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรม

เฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้น โดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน บริษัทฯ ควรมีการส่งเสริมให้พนักงาน จัดสรรเวลาการทำงานและเวลาส่วนตัว เนื่องจากการศึกษา พบว่า ผู้ที่ทำงานที่ทำอยู่ ทำให้มีความสุข อยู่ในระดับน้อยที่สุด เพื่อให้เกิดการพักผ่อนที่เพียงพอ บริษัทฯ ควรจัดสถานที่ออกกำลังกายให้เพียงพอต่อจำนวนพนักงาน หรือมีการจัดมุมพักผ่อนเพื่อคลายเครียดจากการทำงาน จัดกิจกรรมให้กับพนักงานและครอบครัวเพื่อให้พนักงานได้มีเวลาทำกิจกรรมร่วมกัน และได้มีเวลาให้กับครอบครัว และการพิจารณาในเรื่องวันหยุดที่เหมาะสมให้กับพนักงาน

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ เนื่องจากการศึกษา พบว่า ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมให้เกิดการรักษาสุขภาพแวดล้อม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ควรทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน หลากหลายกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม หลาก ๆ กิจกรรมนั้น ควรเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และสานความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ รวมถึงตัวแทนจำหน่ายได้เข้าร่วมด้วย ทำให้บริษัทฯ เป็นที่รู้จัก และคุ้นเคยกับประชาชนและตัวแทนจำหน่ายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อการศึกษาครั้งนี้ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับปฏิบัติการและระดับบริหาร เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตของทั้ง 2 ระดับ และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงลึกเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

อ้างอิงจาก

ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. กรุงเทพฯ: กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล.

คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.

ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).

ณภิษา กลักโพธิ์ และชินโสณณ์ วิสิฐนิจิโก. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรามอินทราแพคทอรี่. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการ, มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต).

ปัจจุญา ปุสัจจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชัน จำกัด. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้).

พิชญญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมืองจังหวัดนครศรีธรรมราช. (ภาคนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, มหาวิทยาลัยหาดใหญ่).

พิชิต รัชตพิบูลภาพ. (2561). คุณภาพชีวิตของประชาชนที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อชุมชน อำเภอป่าตอง จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.

- นาวี อุดร, วัลนิภา ฉลากบาง, วาโร เฟิงส์วีสต์ และพรเทพ เสถียรนพเก้า. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ. *วารสารมหาวิทยาลัยร้อยเอ็ด*, 12(1), 213-222.
- สมพงษ์ รัตนบุบผะ. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. (ภาคนิพนธ์พัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต, ภาควิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์).
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสดิ์ สุทธิตกุล. (2564). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. *วารสารบัณฑิตศึกษา*, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.
- เสรี รังสีธรรมปัญญา. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาวเส้น ไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช).
- อารียา การดี. (2562). ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูและบุคลากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษายะลา เขต 1 รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์).
- เอกลักษณ์ ชุมภูชัย. (2561). การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา พนักงานที่ทำงานอยู่ภายใต้การดูแลของบริษัท สกิลพาวเวอร์ เซอร์วิส (ประเทศไทย) จำกัด (แมนพาวเวอร์ สาขาสาปุน). (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ, มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่).
- อรุณา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. (ภาคนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง).
- อริศรา ถิ่นนุกูล และวงศ์ธีรา สุวรรณิน. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทิล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว. (2560). คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยทักษิณ).
- Walton, R.E. (1975). *Criteria for Quality of work life, The Quality of working life*. New York: Free Press. 93-95.
- บริษัท ซันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด. (2565). ข้อมูลบริษัท. สืบค้นเมื่อ 3 มิถุนายน 2566, จาก <https://www.suntypepsico.co.th/corporate/history>.