

ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด
Factors affecting quality of life in employee's performance
Suntory Pepsico Beverage (Thailand) Company Limited

มัชฌิมา ไพรฮุยัน
Muchshima Prihuyan
บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด
Suntory Pepsico Beverage (Thailand) Company Limited
kitkan12345@gmail.com

Received: 6 Oct 2023

Revised: 1 Mar 2024

Accepted: 24 Jun 2024

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด และ 2) เพื่อเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา 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 มีอายุการทำงาน ระหว่าง 1 - 5 ปี เป็นพนักงานปฏิบัติการ สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ได้แก่ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม รองลงมา ได้แก่ ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และค่าตอบแทน ตามลำดับ และผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน อายุการทำงาน และตำแหน่งงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และข้อเสนอแนะจากการศึกษา พบว่า ควรมีการพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนพนักงานให้มีความสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและสังคมในปัจจุบัน ควรพิจารณาเพิ่มสวัสดิการช่วยเหลือในด้านอื่น ๆ ทั้งที่เป็นตัวเงิน และไม่ใชตัวเงิน เพื่อเป็นแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) และควรจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของพนักงานทั้งในระดับผู้บริหาร และพนักงานปฏิบัติการ

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน พนักงานบริษัท

Abstract

The research aimed 1) to study the factors affecting the quality of life of employees at Suntory PepsiCo (Thailand) Co., Ltd. and 2) to compare personal factors with the quality of work life among the company's employees. The research sample consisted of 133 salespersons at sales traditional trade. The data collection method involved the use of questionnaires, and statistical analysis was conducted by using percentages, means, standard deviations, t-tests, and F-tests.

The research findings indicated that the most of sample group were 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 at a high level (mean = 4.04, S.D. = 0.67). When analyzing specific aspects, the highest mean was the beneficial work to society, followed by work-life balance, personal development opportunities, Stability and advancement in duties, working environment, social integration or teamwork, and compensation, respectively. The hypothesis testing found that factors affecting the quality of life in employees including personal factors such as gender, age, marital status, education level, monthly income, work experience, and job position were significant with statistical level at .05. Based on the study's recommendations, it was advisable to consider adjusting employee compensation to align with the current economic and social conditions. Consideration should be given to increasing welfare assistance in other areas, both in monetary terms and it's not the money to provide motivation to work for salespersons at sales traditional trade and activities should be organized to strengthen good relations among employees at both the executive and operating staff levels.

Keyword: Quality of Work Life, Work Efficiency, Company Employee

บทนำ

ประเทศไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงพัฒนาเข้าสู่ในยุคอุตสาหกรรม จึงทำให้เกิดสภาวะการแข่งขันที่มากขึ้นในแต่ละองค์กร ซึ่งหมายความว่า ประชากรมนุษย์มีแนวโน้มที่ต้องใช้ชีวิตอยู่ในสถานที่ทำงานมากขึ้น ซึ่งเวลาประมาณหนึ่งในสามของเวลาในแต่ละวันเป็นอย่างน้อย ประชากรมนุษย์จะใช้เวลาดังกล่าวในสถานที่ทำงานของตน การทำงานจึงให้ประสบการณ์ชีวิตอันทรงคุณค่าต่อประชากรมนุษย์ ในสถานที่ทำงานเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความรู้ที่ตนได้ศึกษามา ได้แสดงออกถึงความสามารถ เขว่นปัญญา การพบปะสังสรรค์ การปฏิสัมพันธ์ต่อเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน หากบุคลากรนั้นมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตของตนในที่ทำงานก็จะทำมาสู่ความพึงพอใจในชีวิตของตน ซึ่งจะส่งผลต่อสุขภาพจิตใจที่ดีของบุคลการดังกล่าวด้วย (ณิชา กลักโพธิ์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2561)

Greenberg and Baron (1995 : 647 อ้างถึงในณิชา กลักโพธิ์ และชินโสณ วิสิฐนิจิกิจา, 2561) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานก่อให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ 1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน 2) สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร และลดอัตราการเปลี่ยนงานทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และ 3) เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น การพัฒนาคุณภาพชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในการทำงาน จึงเป็นสิ่งที่มีความสำคัญ และส่งผลโดยตรงต่อองค์กรหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ก็จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อองค์กรได้

คุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Working Life) จึงถือว่าเป็นสิ่งที่สำคัญอย่างยิ่ง เพราะคนเป็นทรัพยากรที่มีค่าและมีความสำคัญต่อองค์กร การให้ความเอาใจใส่ต่อทรัพยากรบุคคล จึงถือเป็นเรื่องที่ควรกระทำ ทั้งนี้เพราะจะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ หากมีการให้ผลตอบแทนที่ดี มีสวัสดิการที่สร้างความมั่นคงให้ออกสัปดาห์ในตำแหน่งงาน มีการมอบรางวัล ประกาศเกียรติคุณ และมอบเครื่องหมายลูปิกเกียรติยศให้กับพนักงานที่ปฏิบัติงานดี และรับผิดชอบหน้าที่เพื่อเป็นขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และเป็นการกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน สร้างแรงจูงใจและทำให้พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อองค์กร เกิดความผูกพันและจงรักภักดีต่อองค์กร พนักงานจะปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานที่ดีขึ้น อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตในการทำงานในแต่ละองค์กรมีความหลากหลายและแตกต่างกัน เช่น ความหลากหลายและความซับซ้อนของงาน ลักษณะการบริหารงาน ความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้และเทคโนโลยีที่จัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึง ซึ่งจะแตกต่างกันไปตามนโยบายของแต่ละหน่วยงาน หรืองบประมาณที่ได้รับ แต่ละองค์กรจึงต้องศึกษาความสอดคล้องในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมกับพนักงานและองค์กร (อรรวรา กล้าหาญ, 2563)

จากนโยบายและวิสัยทัศน์ของบริษัท ชันโตรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (“SPBT”) ที่กล่าวว่า บริษัทฯ ตระหนักเสมอว่า ความสำเร็จของบริษัทฯ ขึ้นอยู่กับสินทรัพย์ที่มีค่าที่สุดของบริษัทฯ ซึ่งก็คือ บุคลากรของบริษัทฯ ดังนั้น บริษัทฯ จึงต้องสรรหา และรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ และมีความมุ่งมั่นในการทำงานอย่างเต็มที่ บริษัทฯ เชื่อมมั่นในการพัฒนาความสามารถของพนักงานทุกคนด้วยโปรแกรมฝึกอบรมต่าง ๆ และประสบการณ์ที่ออกแบบมาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงลึก และสร้างทักษะที่สำคัญต่อความสำเร็จในระยะยาว บริษัทฯ ได้ส่งเสริมและสนับสนุนความหลากหลายของพนักงาน ยอมรับคุณค่า และความคิดที่แตกต่างกัน อันนำมาซึ่งคุณค่าที่มากยิ่งขึ้น เราเชื่อมั่นเรื่องความหลากหลาย (Diversity) ความเสมอภาค (Equity) และการอยู่ร่วมกัน (Inclusion) บริษัทฯ ได้ดำเนินการเพื่อสร้างความแข็งแกร่งจากความหลากหลาย และสร้างบรรยากาศการทำงานด้วยการอยู่ร่วมกัน ไม่เพียงแต่ให้คำมั่นว่า บริษัทฯ จะตระหนัก เห็นคุณค่า เคารพในความหลากหลาย และส่งเสริมการอยู่ร่วมกัน แต่บริษัทฯ จะหาวิธีเพื่อทำให้มั่นใจในเรื่องความเสมอภาครวมถึงรับฟังเสียง และมุมมองต่าง ๆ ของพนักงานของบริษัทฯ และดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม (บริษัท ชันโตรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด, 2565)

เว็บไซต์ YOU SAY เป็นเว็บไซต์ที่ให้พนักงานบริษัทฯ ต่าง ๆ ร่วมแชร์ประสบการณ์ทำงานในบริษัทที่คุณเคยร่วมงานมา เพื่อเป็นประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้ที่กำลังหางาน ซึ่งมีพนักงานบริษัท ชันโตรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 10 คน ได้มาแชร์ประสบการณ์การทำงาน โดยเว็บไซต์ YOU SAY ได้สรุปสถิติ ไว้ดังนี้ เป็นบริษัทฯ วิเศษสุด (Dream Company) 5 คะแนน มีชีวิตดี 4.1 คะแนน งานดี 4.3 คะแนน เงินดี 3.8 คะแนน และสังคมดี 3.6 คะแนน ในส่วนการแสดงความเห็น ผู้วิจัยสามารถสรุปได้ดังนี้ บริษัทฯ สดุดียอดมาก บริษัทดีมาก บริษัทนี้ให้การเรียนรู้ที่เยอะมาก มีชีวิตดี สวัสดิการดีมาก เหมาะสมกับรายได้และความก้าวหน้า ช่วยเหลือกันดี งานท้าทาย และงานมีความมั่นคง และท้าทาย แต่งานเยอะมาก ไม่มีเวลาส่วนตัว (YOUSAY, 2566)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยในฐานะของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโตรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีลักษณะทำงานที่เกี่ยวข้องกับบุคคลภายใน และภายนอกบริษัท เกี่ยวข้องด้านการขายสินค้า และการบริการจึงต้องพบเจอผู้คน และเรื่องราวในการทำงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย จากข้อมูลพื้นฐานหลายด้านประกอบกัน จึงทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจที่ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโตรี 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 เป็นแนวทางในการวางแผนการ

ส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

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

สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกัน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน

ประโยชน์ที่ได้รับ

1. เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้จากการศึกษา มาวิเคราะห์ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนา และนำเสนอข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ให้เกิดความพึงพอใจ และสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข รวมทั้งเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานต่อองค์กร

ทบทวนวรรณกรรม

ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ (2538 อ้างถึงในพรพิตร ธรรมชาติ, 2560) กล่าวว่า ลักษณะทางประชากรศาสตร์ ประกอบด้วย อายุ เพศ การศึกษา ขนาดครอบครัว สถานภาพครอบครัว รายได้ และอาชีพ เป็นต้น เนื่องจาก แต่ละบุคคลมีพื้นฐานด้านประชากรศาสตร์ที่ต่างกัน ส่งผลให้มีลักษณะทางจิตวิทยาที่ต่างกัน ซึ่งหมายความว่า มุมมองความรู้สึกนึกคิดของบุคคลแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรพิตร ธรรมชาติ, 2560) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1973) แล้วประยุกต์ปรับปรุงให้มีความเหมาะสมมากยิ่งขึ้น โดยแบ่งออกได้เป็น องค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีสถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่สัมผัสเสี่ยงต่อร่างกาย
2. รายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานพนักงานมีความรู้สึกรู้ว่า มีความเหมาะสมและได้รับความเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ
3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and Security) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานและสามารถมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง
4. การพัฒนาศักยภาพของพนักงาน (Development of Human Capacities) หรือ “โอกาสพัฒนา ศักยภาพ” หมายถึง การที่พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณา จากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทายงานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน
5. ธรรมนูญในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของพนักงาน ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา บรรยากาศขององค์กร มีความเสมอภาคและความยุติธรรม

6. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่พนักงานได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตรมี ความอบอุ่นช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นกลุ่มพนักงาน ได้รับการยอมรับและมีโอกาสในการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสุขในช่วงชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาผ่อนคลายจากหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ถึงการอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร

กรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 199 คน กำหนดขนาดตัวอย่างโดยใช้วิธีการคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร Taro Yamane (1973) ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 133 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ผู้ศึกษาสร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีจากนักวิชาการ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) ของกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จำนวน 133 คน โดยค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าเท่ากับ .990 ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายน ถึงเดือนกรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยการแจกแบบสอบถามให้กับพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ใช้วิธีการแจกแบบสอบถามออนไลน์ด้วย Google Forms ตามความสะดวก (Convenience Sampling) เมื่อได้ข้อมูลครบจำนวนแล้ว จึงเก็บรวบรวมแบบสอบถามเพื่อนำมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาวิเคราะห์ตามหลักโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ ทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติ คือ 1) สถิติพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยประชากรศาสตร์ และคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามจากพนักงานขายประจำศูนย์กระจาย

สินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าร้อยละ นำเสนอในรูปของการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ แล้วนำเสนอในรูปตาราง ประกอบความเรียง 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อทดสอบสมมติฐาน โดยใช้ t-test และ F-test (One - way ANOVA)

ผลการวิจัย

1. 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

2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D.= 0.67) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D.= 0.59) รองลงมา ได้แก่ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ($\bar{X} = 4.30$, S.D.= 0.61) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 4.15$, S.D.= 0.68) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.74) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.68) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.89$, S.D.= 0.75) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.85$, S.D.= 0.62) ตามลำดับ

3. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.024) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.002) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคง และก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Sig. = 0.028) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Sig. = 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.001) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.002) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig. = 0.001) และด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Sig. = 0.042) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.043) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.001) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.016) และด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.046) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.014) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.000)

ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) และด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig. = 0.000) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.914) และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.006) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig. = 0.004) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Sig. = 0.009) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.007) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.004) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.024) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig. = 0.023) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Sig. = 0.036) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Sig. = 0.019) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ภาพรวม (Sig. = 0.000) แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง ด้านค่าตอบแทน (Sig. = 0.000) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน (Sig. = 0.000) ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Sig. = 0.000) ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ (Sig. = 0.000) ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Sig. = 0.000) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร (Sig. = 0.001) และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Sig. = 0.001) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ในภาพรวม พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, S.D. = 0.67) สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ที่กล่าวว่า ร่วมมือกันปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือกับบุคคลอื่น ทั้งที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และต่างแผนก เพื่อสนับสนุนให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง และมีความหลากหลาย รวมถึงสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่าง ตลอดจนการทำงานโดยไม่คำนึงถึงลำดับขั้นที่กำหนดไว้ เปิดรับมุมมองใหม่ ๆ สร้างสมดุลให้เกิดขึ้นระหว่างการสร้างความสำเร็จ ความต้องการระยะสั้น และมุมมองในระยะยาว และมุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง และบุคคลอื่นให้มีความเจริญก้าวหน้าเติบโตแบบองค์รวมในระยะยาว ตลอดจนสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด, 2565) สอดคล้องกับการศึกษาของอริศรา ถิ่นนุกุล (2561) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ พบว่า พนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ทั้งนี้ เนื่องจากหนึ่งในพันธกิจของบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และ

บริษัทในเครือ คือ การพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรให้มีคุณธรรม มีความสามารถสูง และมีความสุขในองค์กร บริษัทฯ จึงเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้การทำงานใหม่ ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานได้พัฒนาศักยภาพในการทำงานได้อย่างเต็มที่ ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านดังกล่าวสูงกว่าด้านอื่น ๆ สอดคล้องกับการศึกษาของสมชาย หงสะหวาด และคณะ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร บริษัท ซีบี เอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.31$) เมื่อพิจารณาเรียงลําดับจากมากไปหาน้อย 3 ลำดับแรก คือ ด้านการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านสิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน อยู่ในระดับมาก และด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรวรา กล้าหาญ (2563) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ พบว่า พนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่ มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยภาพรวม ในระดับมาก และสอดคล้องกับการศึกษาของ ขจรศักดิ์ สุขเปรม (2565) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรกรมอนามัย ภาพรวม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่า 3.84 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.63$, S.D. = 0.70) อภิปรายได้ว่า บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดการเรื่องเงินเดือนได้อย่างเหมาะสม ยุติธรรม และสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้อย่างเหมาะสม กับตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบ อายุงาน (ปี) จึงทำให้พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ปฏิบัติงานอย่างมีความสุข มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัญญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม คือ ค่าตอบแทนที่เป็นทั้งตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงินที่ได้จากการทำงาน ซึ่งต้องเพียงพอที่จะดำรงชีวิตประจำวันตามสภาพเศรษฐกิจและพื้นที่ที่อาศัยในปัจจุบันอยู่อย่างเหมาะสม และเมื่อเปรียบเทียบกับทักษะฝีมือหน้าที่ความรับผิดชอบ ปริมาณงานที่ทำ หรือความเท่าเทียมกันเมื่อเปรียบเทียบกับผลการปฏิบัติงาน หรือไม่ต่ำกว่าตามที่กฎหมายกำหนดไว้

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.75) อภิปรายได้ว่า สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ณ ปัจจุบันมีความปลอดภัยในระดับที่พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) พึงพอใจทั้งในเรื่อง ความสะอาด บรรยากาศในการปฏิบัติงาน เครื่องมือเครื่องใช้ที่ได้มาตรฐาน ระบบรักษาความปลอดภัย การจัดมุมพักผ่อนเพื่อผ่อนคลาย และการที่พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่นั้น ทางบริษัทฯ มีการดูแลทั้งเรื่องความปลอดภัยในการเดินทาง และสถานที่ที่ไปปฏิบัติงาน รวมไปถึงการทำประกันสังคม การทำประกันชีวิต และการประกันสุขภาพให้กับพนักงานที่ต้องออกไปปฏิบัติงานนอกสถานที่อยู่ตลอดเวลา และมีการตรวจสุขภาพ ประจำปีให้กับพนักงานเป็นประจำทุกปี สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิรัญญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย คือ สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงานที่มีความปลอดภัย ไม่สุ่มเสี่ยงให้เกิดอุบัติเหตุต่อผู้ปฏิบัติงาน ไม่มีมลภาวะทางด้านเสียง ฝุ่นควัน และแสงสว่าง ที่อาจจะส่งผลเสียต่อสุขภาพอนามัยทั้งทางร่างกายและจิตใจได้ มีสถานที่ปฏิบัติงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก สอดคล้องกับการศึกษาของปงจัญญา ปุสัณจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี - เนท์ เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม อยู่ในระดับมาก

1.3 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.74) อภิปรายได้ว่า บริษัทฯ มีการจัดฝึกอบรมพนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) ทั้งภายใน และภายนอกองค์กร เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน สอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กรของบริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า เราจะร่วมกันสืบสานจิตวิญญาณของกลุ่มบริษัทชันโทรี ในการสร้างสรรค์นวัตกรรม และการเปิดรับการเปลี่ยนแปลงใหม่ ๆ ด้วยการทดลองสิ่งใหม่ และผนวกสิ่งต่าง ๆ เข้าด้วยกัน รวมทั้งการลงมือทำให้เป็นจริง มีจิตวิญญาณของผู้กล้าลงมือทำ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มุ่งมั่น และไม่เคยยอมแพ้ มีพลังที่จะขับเคลื่อนและทุ่มเท คิดทำสิ่งใหม่ ๆ เพื่อส่งมอบผลลัพธ์ที่มีคุณค่าและสร้างสรรค์ รวมถึงการพัฒนานวัตกรรมผ่านการทดลอง ด้วยการลงมือปฏิบัติและเรียนรู้จากความสำเร็จ และความล้มเหลวไปพร้อมกัน สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงในพิริยญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การเพิ่มขีดความสามารถให้กับบุคลากร ช่วยพัฒนา และดึงศักยภาพที่ตนเองมีออกมาได้อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง สามารถจัดการและแก้ไขปัญหาได้ โดยการให้อำนาจในการตัดสินใจ และควบคุมงานด้วยตนเอง ตั้งแต่การวางแผน ลงมือปฏิบัติงานด้วยตนเองทุกขั้นตอน ไม่ใช่เพียงแค่บางส่วน ช่วยเพิ่มทักษะ และความชำนาญในงานนั้น

1.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, S.D.= 0.74) อภิปรายได้ว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (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 อ้างถึงในพิริยญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การให้บุคลากรรู้สึกถึงความเชื่อมั่นและความมั่นคงในงาน ให้อำนาจและเพิ่มศักยภาพในการทำงาน เพื่อใช้เป็นโอกาสในการปรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และรายได้ที่มั่นคงในอนาคต

1.5 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, S.D.= 0.68) อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทฯ มีความร่วมมือร่วมใจกันทำงาน สามารถพูดคุยกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน เข้าร่วมกิจกรรมต่าง ๆ ของบริษัทฯ สามารถทำงานตามหน้าที่ได้ด้วยตนเอง ไว้วางใจในเพื่อนร่วมงาน สามารถพึ่งพาเพื่อนร่วมงานในเรื่องการทำงาน ได้รับข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์จากเพื่อนร่วมงาน และผู้บริหาร เพื่อนร่วมงานเป็นเสมือนคนในครอบครัวเดียวกัน และมีส่วนร่วมในข้อคิดเห็นในการทำงาน และรู้สึกว่าเป็นสังคมที่ดีโดยปราศจากการถือคติและเคารพในสิทธิซึ่งกันและกัน และหัวหน้างานให้คำปรึกษาปัญหางานเสมอ ๆ สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า บอกกล่าวข้อเท็จจริงอย่างตรงไปตรงมา และปราศจากอคติ เราจะพูดคุยกันอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ไม่เพียงช่วยให้บรรลุเป้าหมายได้ง่าย แต่ยังช่วยให้การสื่อสารชัดเจน และถูกต้อง เราทำทุกวิถีทางเพื่อให้มั่นใจว่า สิ่งที่เราสื่อสารนั้นเป็นที่เข้าใจร่วมกัน ความรับผิดชอบและความไว้วางใจเป็นรากฐานของการเติบโตที่มีคุณภาพ ทั้งในแง่ของความเชื่อมั่นทั้งระหว่างเพื่อนร่วมงาน และกับองค์กร ปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือกับบุคคลอื่นทั้งที่อยู่ในแผนกเดียวกัน และต่างแผนก เพื่อสนับสนุนให้เกิดมุมมองที่แตกต่าง และมีความหลากหลาย รวมถึงสร้างให้เกิดวัฒนธรรมการยอมรับความแตกต่าง ตลอดจนการทำงานโดยไม่คำนึงถึงลำดับ

ขั้นที่กำหนดไว้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมของทีมให้ดียิ่งขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงในพิริยญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากรในองค์กร เป็นส่วนหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพราะการทำงานร่วมกันจะช่วยส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานเห็นถึงความสำคัญของตัวเอง การมีตัวตนในงาน การยอมรับความคิดเห็นจากบุคคลอื่นอย่างไม่มีอคติหรือคำนึงถึงพวกพ้องมีความเท่าเทียมกันไม่แบ่งชนชั้นในกลุ่มงานหรือระหว่างกลุ่มงาน ช่วยให้งานประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี สอดคล้องกับการศึกษาของปัจจุญา ปุสัจจร (2559) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี - เนท เนทเวิร์คโซลูชัน จำกัด พบว่า พนักงานบริษัทฯ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ในปัจจัยด้านสัมพันธภาพทางสังคม อยู่ในระดับมาก

1.6 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$, S.D. = 0.62) อภิปรายได้ว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) มีเสรีภาพในการแสดงความคิดเห็น ตลอดจนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน รู้จักคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีความเต็มใจที่จะประนีประนอมผ่อนปรนให้กันและกัน และพร้อมที่จะยอมรับการเปลี่ยนแปลงเสมอ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานคำนึงถึงสิทธิส่วนบุคคล สอดคล้องกับค่านิยมองค์กร บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด (2565) ที่กล่าวว่า ขณะด้วยการรวมความหลากหลายเข้าด้วยกัน ในการทำงานร่วมกัน เราจะยอมรับความแตกต่างของแต่ละบุคคลทั้งลักษณะเฉพาะตัว และวิถีคิดที่แตกต่างกัน สิ่งนี้จะก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม และเปิดโอกาสทางการตลาดใหม่ ๆ รวมทั้งช่วยเพิ่มศักยภาพของพนักงานแต่ละคนเพื่อนำไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืนของเรา สอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงในพิริยญา นิลพันธ์ 2561: 15) กล่าวว่า การเคารพในสิทธิส่วนบุคคลซึ่งกันและกัน การให้ความเสมอภาคให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น ให้มีความเท่าเทียมกันทั้งในการรักษากฎระเบียบ หรือการได้รับผลประโยชน์อื่นที่เท่ากัน ช่วยให้เป็นการกำหนดแนวทางในการอยู่ร่วมกัน ซึ่งเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับแนวคิดของชนัญญา ทองสุข (2562) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความเป็นประชาธิปไตยในการทำงาน การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสมได้รับการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและมีความยุติธรรม

1.7 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.30$, 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 และความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร และสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน พิริยญา นิลพันธ์ 2561: 15) ที่กล่าวว่า การบริหารจัดการเวลาให้เหมาะสมกับการดำเนินชีวิต เนื่องจาก การทำงานจะส่งผลต่อความสัมพันธ์ระหว่างเวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัวหรือคนรัก และสังคมภายนอกของพนักงาน เพื่อให้เกิดความสมดุลของชีวิตด้วยเช่นกัน

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า (Sale Traditional Trade) บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.39$, S.D. = 0.59) อภิปรายได้ว่า ถึงแม้พนักงานขายประจำศูนย์กระจายสินค้า จะทำงานด้านการบริการลูกค้า การขายสินค้าภายในศูนย์กระจายสินค้า แต่พนักงานได้มีส่วนร่วมในการทำประโยชน์เพื่อ

สังคมที่บริษัท ชันโฮรี เปปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด จัดขึ้น ทำให้พนักงานรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในการเป็นพนักงานของบริษัท สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของบริษัท ชันโฮรี เปปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ที่กล่าวว่า “เติบโตอย่างยั่งยืน” กล่าวคือ เราจะเติบโตทางธุรกิจอย่างยั่งยืน ไปพร้อม ๆ กับดูแลสิ่งแวดล้อมและช่วยเหลือสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงในพิริญา นิลพันธ์ 2561: 15) ที่กล่าวว่า การทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่มีความรับผิดชอบต่อสังคม จะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น บุคลากรรู้สึกถึงความภาคภูมิใจในองค์กรของตน ที่มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคการตลาด การมีส่วนร่วม ด้านธรรมาภิบาล สิ่งแวดล้อมและอื่น ๆ

2. การเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชันโฮรี เปปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโฮรี เปปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 5 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton (2001 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสถ์สุพรรณกุล, 2565) และ Thakur and Sharma (2019 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสถ์สุพรรณกุล, 2565) กล่าวว่า เพศหญิงจะมีลักษณะคล้ายคลึงตามมากกว่าเพศชาย และเพศชายจะมีความคิดเชิงรุก ความคิดก้าวไกล และมีความคาดหวังในความสำเร็จมากกว่าเพศหญิง ทำให้ความรู้สึกในความผูกพันต่อองค์กรมากกว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านเพศ ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีเพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโฮรี เปปชีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 4 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Chandani, Mehta, Mall and Khokhar (2016 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสถ์สุพรรณกุล, 2565) และ Andrew and Sofian (2012 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสถ์สุพรรณกุล, 2565) ที่กล่าวว่า พนักงานกลุ่มคนรุ่นใหม่ (Generation Y) ให้ความสำคัญกับอิสระและชีวิตส่วนตัวมากกว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า และ Moen and Yu (2000 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสถ์สุพรรณกุล, 2565) กล่าวว่า พนักงานที่มีอายุมากจะไม่ลาออกจากงานหรือย้ายงาน แต่จะทำงานที่เดิม ทั้งนี้เพราะโอกาสในการเปลี่ยนงานมีน้อย ประกอบกับช่วงเวลาในการทำงานนานจะมีผลทำให้ได้รับค่าตอบแทนมากขึ้น ตลอดจนสวัสดิการต่าง ๆ ก็จะได้เพิ่มขึ้นด้วย รวมทั้งพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะปฏิบัติหน้าที่การงานอย่างสม่ำเสมอขาดงานน้อยกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนพวงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคลและประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของพิริญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีอายุ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 3 ด้าน สอดคล้องกับแนวคิดของ Crompton (2001 อ้างถึงในสุทธิ นันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสดิ์สุทธรัตนกุล, 2565) และ Thakur and Sharma (2019 อ้างถึงในสุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และศรีญา ไล่สวัสดิ์สุทธรัตนกุล, 2565) กล่าวว่า พนักงานที่สมรสแล้วจะขาดงาน และมีอัตราการลาออกจากงานน้อยกว่าผู้ที่โสด และความพึงพอใจในงานสูงกว่าผู้ที่โสด ตลอดจนมีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงาน และมีความสม่ำเสมอในการทำงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพสมรส ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) และ พิรญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า สถานภาพ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.4 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 5 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิรญา นิลพันธ์ (2561) และเสรี รัชชธรรมปัญญา (2558) ที่ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า โดยรวม และรายด้าน ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของพิรญา นิลพันธ์ (2561) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีภูมิลำเนา แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม ไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05

2.6 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 6 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านรายได้ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถ ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับการศึกษาของเสรี รัชชธรรมปัญญา (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

แผนกสวนเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน แตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ พิรัญญา นิลพันธ์ (2561) และพิชิต รัชตพิบูลภาพ (2561) พบว่า อัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.7 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า โดยรวม แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 7 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านประสบการณ์ทำงานที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ด้านสิทธิส่วนบุคคล และประชาธิปไตยในการทำงาน และด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับการศึกษาของเสรี รังษิธรรมปัญญา (2558) พิชิต รัชตพิบูลภาพ (2561) และพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน แตกต่าง กัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.8 ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชันโทรี เป็ปซีโค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าโดยรวม แตกต่าง กัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบความแตกต่าง 7 ด้าน สอดคล้องกับการศึกษาของสมพงศ์ รัตนนุพงศ์ (2558) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านตำแหน่งงาน ที่ต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่าง กัน และสอดคล้องกับการศึกษาของเสรี รังษิธรรมปัญญา (2558) ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว (2560) และพิรัญญา นิลพันธ์ (2561) ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

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

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

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

4. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ บริษัทฯ ควรส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานที่ทำอยู่ 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 การพิจารณาค่าตอบแทนควรพิจารณาจากผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ และการทำงานในระดับหน้าที่และความรับผิดชอบ และความยากง่ายของงานที่เทียบเคียงกันได้ ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดีกว่าควรจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่า นอกจากนี้ ความเป็นธรรมเฉพาะบุคคลยังอาจพิจารณาจากระยะเวลาในการทำงานด้วย หรือหากมีประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงาน หรือหน้าที่นั้นโดยตรงก็ควรที่จะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าผู้ที่บรรจุเข้าทำงานโดยไม่มีประสบการณ์ เป็นต้น

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

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม บริษัทฯ ควรจัดกิจกรรมรณรงค์ เนื่องจากการศึกษา พบว่า ลักษณะงานมีการใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อรณรงค์ต่อสังคมให้เกิดการรักษาสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับน้อยที่สุด ควรทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนหลากหลายกิจกรรมที่เกี่ยวกับการรักษาสิ่งแวดล้อม สภาพแวดล้อม หลาก ๆ กิจกรรมนั้น ควรเป็นกิจกรรมช่วยเหลือสังคม และสานความสัมพันธ์ที่ดีกับประชาชนในพื้นที่ รวมถึงตัวแทนจำหน่ายได้เข้าร่วมด้วย ทำให้บริษัทฯ เป็นที่รู้จัก และคุ้นเคยกับประชาชนและตัวแทนจำหน่ายที่เข้าร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

เพื่อให้การศึกษานี้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ เกิดประโยชน์สูงสุดมากยิ่งขึ้น ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

1. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ในส่วนของระดับปฏิบัติการ และระดับบริหาร เพื่อให้ทราบคุณภาพชีวิตของทั้ง 2 ระดับ และนำมาบูรณาการในการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานต่อไป

2. ควรทำการศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเชิงลึกเป็นรายด้าน และทำการวิเคราะห์ผลเพื่อติดตามผลของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

เอกสารอ้างอิง

- ขจรศักดิ์ สุขเปรม. (2565). รายงานการวิจัยคุณภาพชีวิต ความสุขในการทำงานต่อความผูกพันองค์กรของบุคลากรกรมอนามัย. กรมอนามัย กองการเจ้าหน้าที่ กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2557). การบริหารทรัพยากรบุคคล. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์พับลิชชิง.
- ชนัญญา ทองสุข. (2562). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักงานสรรพากรพื้นที่กรุงเทพมหานคร 3. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณิชา กลักโพธิ์ และชินโสณ วิสิฐนิธิกิจ. (2561). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในเขตโกดังรวมอินทราแพคทอรี่. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- บริษัท ซันโทรี เปปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด. (2565). ข้อมูลบริษัท. <https://www.suntorypepsico.co.th/corporate/history>
- ปัจจุญา ปุสัจจร. (2559). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท จี-เน็ต เน็ตเวิร์คโซลูชั่น จำกัด. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยแม่โจ้.
- พิริญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.
- พรพิตรา ธรรมชาติ. (2560). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และความตั้งใจในการลาออกของผู้แทนขายระดับบังคับบัญชาของกลุ่มบริษัทผู้ผลิตบรรจุภัณฑ์. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- พิชิต รัชตพิบูลภาพ. (2561). คุณภาพชีวิตของประชาชนที่สัมพันธ์กับความผูกพันต่อชุมชน อำเภอป่าปอ จังหวัดอุดรธานี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ.
- สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. [สารนิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมไชย หงสหวาด และคณะ. (2563). คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร บริษัท ซีบีเอฟ ฟาร์มา จำกัด สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสาร มจร อุบลบริหารศรัณ, 8(1), 171 – 180.
- สุทธินันท์ พรหมสุวรรณ และ ศรีญา ไล่สวัสดิ์สุพรรณกุล. (2565). ปัจจัยส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัทประกันชีวิตแห่งหนึ่ง ในกรุงเทพมหานคร. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, 15(1), 1-17.
- เสรี รังสิธรรมปัญญา. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาลิน ไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด. [การศึกษาค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อรรวรา กล้าหาญ. (2563). คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานการรถไฟแห่งประเทศไทย สำนักงานใหญ่. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อริศรา ถิ่นนุกุล. (2561). แรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท 2 เอส เมทัล จำกัด (มหาชน) และบริษัทในเครือ. [การค้นคว้าอิสระปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ฤทัยรัตน์ ทองเต็มแก้ว. (2560). คุณภาพชีวิตและบรรยากาศการทำงานของพนักงานรักษาความปลอดภัย ท่าอากาศยานหาดใหญ่. [วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

Walton, R.E. (1973). Quality of working life: what is it. *Sloan management review*, 15, 11-21.

Walton, R.E. (1975). Criteria for Quality of work life. *The Quality of working life*. Free Press. 93-95.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics: an introductory analysis*. Harper. & Row.

YOUSAY. (2566). ฟังเสียงพนักงาน: บริษัท ชันโทรี เป๊ปซี่โค เบเวอเรจ (ประเทศไทย) จำกัด.

<https://www.yousayhrsay.com/company/yousay/บริษัท-ชันโทรี-เป๊ปซี่โค-เบเวอเรจ-ประเทศไทย-จำกัด-232982?pg=2>