

กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด

Innovation management strategy to Improve the quality of life of employees
in Nice Apparel Co., Ltd.



บุญช่วย กิตติวิชญกุล
Boonchuay Kitthiwichayakul
มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
Northeastern University
Email: boonchuay.kit@neu.ac.th

Received: 24 March 2024; Revised: 31 March 2024; Accepted: 29 August 2024

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และ 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์การวิจัย มีค่าสัมประสิทธิ์ความสอดคล้องรวมทั้งฉบับเป็น 1.00 และมีค่าสัมประสิทธิ์ความเที่ยงแบบอัลฟ่า กลุ่มตัวอย่าง 390 คน และผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 10 คน ใช้การเลือกสุ่มแบบหลายขั้นตอน ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์โดยโปรแกรมการคำนวณค่าสถิติสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสหสัมพันธ์ถดถอยพหุคูณแบบ ข้อมูลเชิงคุณภาพวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า : 1)ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง 2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ และ 3) พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เป็นต้น ส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพาเรล จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติโดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การจัดการ, นวัตกรรม, คุณภาพชีวิต, พนักงาน

Abstract

The objectives of this research article were 1) to study the level of innovation management strategies to improve employee quality of life, 2) to study factors affecting innovation management strategies to improve employee quality of life, and 3) to study approaches to develop innovation management strategies. Improve the quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. by quantitative and qualitative research The data used in the study were obtained from the research tools namely Quality research questionnaires and interview forms by checking the correctness from the experts The overall consistency coefficient was 1.00 and the alpha coefficient of accuracy was 1.00. Sample group of 390 people and 10 key informants. Use multi-step random selection. The quantitative data were analyzed using a ready-made statistical computation program by computer. Statistics used in data analysis were number, percentage, mean, standard deviation and multiple regression correlation analysis the qualitative data obtained from the interviews were used for content analysis.

The results showed that: 1) the overall level of innovation management strategies for improving the quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. is at a moderate level, 2) Factors affecting innovation management strategies to improve the quality of life of employees of Nice Apparel Co., Ltd. in environmental management Significant factors include remuneration and welfare factors (X3) Working environment factors (X5) Policy and administrative factors (X4) The three independent variables had predictor coefficients on raw scores (b) of .557, .369, and .275, respectively and 3) Employees agree and are satisfied with the policy that allows employees to receive sufficient and fair compensation for their work etc. and innovation management strategy section The quality of life of employees in Nice Apparel Co., Ltd. that must be given priority and put into practice as soon as possible is about Improving working conditions that are safe and promote health Development etc.

Keyword: Strategy, management, innovation, quality of life, employees

บทนำ

เทคโนโลยีในยุคปัจจุบันมีความจำเป็นอย่างมากโดยเฉพาะบทบาทในการนำมาปรับใช้ในชีวิตประจำวัน ปัจจุบันนวัตกรรมในการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในยุคโลกาภิวัตน์ที่มีการเปิดกว้างในการแข่งขันกันอย่างเสรีนั้น ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าเท่าเทียมมา ๆ ประเทศ ทั้งการส่งเสริมและสนับสนุนให้ประชาชนมีชีวิตที่ดีขึ้น ไม่ว่าจะทางด้านวัตถุ ทางด้านสังคม ทางด้านเศรษฐกิจ ทั้งความก้าวหน้าของเทคโนโลยี เพื่ออำนวยความสะดวกสบายในชีวิตของประชาชนในประเทศนั้นๆ ยังรวมไปถึงการส่งเสริมทางด้านร่างกาย และสภาพจิตใจ ที่มุ่งสู่การส่งเสริมชีวิตของประชาชนทั้งนั้น จึงเป็นเรื่องสำคัญมากของสังคมในปัจจุบันดังนี้คือความสำคัญคือการมีร่างกายแข็งแรงทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดีครอบครัวยุ่นไม่มีปัญหา ในส่วนของความสำคัญระดับสังคมและประเทศชาติเมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดียอมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศดีขึ้นด้วยแต่

ทั้งนี้รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อมการศึกษาการประกอบอาชีพ รายได้ของประชากร เป็นต้นโดยคุณภาพชีวิตได้มีการปรับเปลี่ยนขยายกลายเป็นหัวใจในแนวทางการพัฒนาด้วยมิติดังกล่าวข้างต้น จะช่วยประคองให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีดุลยภาพและอย่างยั่งยืน ด้วยผลสำเร็จของการพัฒนาให้ “คน” เป็นผู้สมบูรณ์พร้อมด้านกาย จิตใจ และปัญญาที่พร้อมจะสร้างสรรค์คุณภาพสังคมในการเรียนรู้ สังคมแห่งการสมานฉันท์และเอื้ออาทรต่อกันกัน (พิศโสภณ ที่ฆาวงค์, 2560)

กลยุทธ์การพัฒนาคุณภาพชีวิตมีความสำคัญเป็นอย่างมาก ทั้งนี้เพื่อให้สามารถพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายที่พึงปรารถนา ทั้งในส่วนบุคคล ครอบครัว จึงต้องมีการพัฒนาเพื่อให้มีแนวคิดเจตคติที่ดี รู้จักในการบริหารคุณภาพชีวิตและกลไกการสร้างรายได้อย่างมีประสิทธิภาพและครอบคลุมให้เกิดขึ้นในการพัฒนาตัวเองในการดำรงชีวิตอย่างปกติสุข ด้วยความอยู่ดี กินดี มีสุข (บุญเพ็ง สิทธิวงษา, 2566) ด้วยเหตุนี้ประเทศไทยได้เริ่มวางระบบการพัฒนาประเทศ ได้มีบทบาทที่เน้นการเพิ่มรายได้ของประชาชนตามแนวทางของธนาคารโลก โดยหวังว่าถ้ารายได้ของประชาชนเพิ่มขึ้น ประชาชนก็จะมีที่อยู่ดีกินดีมากขึ้น ซึ่งถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นให้มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตของประชาชนจนถึงได้ให้ความสำคัญที่คนยึดคนเป็นศูนย์กลาง ที่มุ่งสร้างศีลธรรมและคุณธรรมในสังคมและครอบครัว ตลอดจนการสร้างศักยภาพการพัฒนาให้สูงขึ้นและเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและการปรับเปลี่ยนวิธีการคิดจากเดิมที่คิดแบบแยกส่วนมาเป็นบูรณาการ ซึ่งเชื่อว่าจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ปัจจุบันนี้โครงสร้างประชากรของประเทศไทยกำลังเผชิญหน้ากับภาวะการเพิ่มขึ้นอย่างรวดเร็ว คุณภาพชีวิตของคนไทยในเมืองใหญ่โดยรวมแล้วไม่ดีเท่าใดนัก จึงเป็นที่มาของการพัฒนาคุณภาพชีวิตช่วยทำให้บุคคลสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมที่ดีขึ้น มีความสงบสุข กระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้นที่จะปรับปรุงตัวเองอยู่เสมอ (Gusky, O, 1996)

การปรับโครงสร้างทางเศรษฐกิจ ของธุรกิจอุตสาหกรรมการผลิตนั้น ได้มีการปรับปรุงและพัฒนาให้องค์กรได้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่จะกระทำการดังกล่าวได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ทรัพยากรมนุษย์เป็นทรัพยากรทางการบริหารที่มีความสำคัญขององค์กร ความสำเร็จของงานด้านความสัมพันธ์ในองค์กร จะต้องมีการเร่งพัฒนาให้ดีขึ้นสามารถทำงานทันต่อการเปลี่ยนแปลงผลจากการพัฒนาดังกล่าว ส่งผลต่อการปรับตัวของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์แอปพารเอล จำกัด ซึ่งเป็นผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลกที่สร้างแรงบันดาลใจสู่นวัตกรรมและความยั่งยืน ในการปรับปรุงพัฒนาองค์กรให้บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้นั้น จะต้องมีการบริหารจัดการทรัพยากรขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ผู้บริหารจะต้องตระหนักให้ความสำคัญกับปัญหาและหาแนวทางแก้ไขปัญหา ให้ทรัพยากรมนุษย์สามารถทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ ดังหลักปรัชญาพื้นฐานที่ได้กล่าวถึงทรัพยากรมนุษย์ไว้ว่า การยอมรับคุณค่าและความสำคัญของมนุษย์จะมีผลต่องานขององค์กร ดังนั้น ความสำเร็จขององค์กรจึงเกิดจากการที่องค์กรมีสมาชิกที่มีความรู้ความสามารถ มีความเชี่ยวชาญที่ดี (พนิดา อร่ามจรัส, 2552)

อย่างไรก็ตามพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์แอปพารเอล จำกัด เป็นผู้ที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผู้ผลิตชุดกีฬาระดับโลก ที่สร้างแรงบันดาลใจ สู่นวัตกรรมและความยั่งยืน มีพนักงานทั้งหมด 12,300 คน เป็นบริษัทขนาดใหญ่ จากการสัมภาษณ์ฝ่ายบุคคลมีพนักงานระดับปฏิบัติงานบางส่วนที่ลาออกอย่างต่อเนื่อง ทั้งที่ได้รับการพัฒนาทักษะและดูแลด้านสวัสดิการเป็นอย่างดีเหมาะสม การที่องค์กรจะสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในสถานประกอบการได้นั้น ต้องอาศัยความร่วมมือทั้งสองฝ่าย คือ ในส่วนของนายจ้างและพนักงาน โดยที่ทั้งสองฝ่ายจะต้องมีแนวทางในการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีร่วมกัน และเกิดความพึงพอใจทั้งสองฝ่ายการสร้างความพึงพอใจในการทำงานบรรลุเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น ผู้วิจัยจึงให้ความสำคัญต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมในการทำงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการ

ทำงานขององค์กร และมีความสนใจเป็นอย่างมากที่จะศึกษาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ซึ่งข้อค้นพบจากการวิจัยครั้งนี้จะนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตหรือวางแผนการพัฒนาบุคลากรหรือพนักงาน รวมถึงการแก้ไขปัญหาระหว่างบุคลากรหรือพนักงานที่เกิดขึ้นในองค์กร เพื่อให้องค์กรมีบุคลากรหรือพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสามารถที่องค์กรต้องการ บุคลากรและพนักงานมีความจงรักภักดีและกระตือรือร้นในการทำงาน ซึ่งเมื่อ องค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพเหล่านี้เกิดขึ้นแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย และสามารถนำองค์กรไปเป็นแนวทางพัฒนาแก่องค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะบริบทที่คล้ายกันต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

- 1) เพื่อศึกษาระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด
- 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด
- 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด

วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง (เชิงปริมาณ)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 12,300 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 12,300 คน ที่ได้มาโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ เป็นการสุ่มตัวอย่างจากประชากรที่มีจำนวนมาก มีความแตกต่างกันระหว่างหน่วยสุ่มที่สามารถจำแนกออกเป็นชั้นภูมิ เพื่อให้ข้อมูลที่ได้อ้างอิงมีความครอบคลุม และคำนวณหาจำนวนตัวอย่างตามสูตรทาโร ยามาเน่ (Yamane, 1973) ได้กลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู จำนวนทั้งหมด 390 คน (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) ผู้วิจัยใช้การสุ่มที่อาศัยความน่าจะเป็น โดยใช้เทคนิคการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน เพื่อกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างของประชากรในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด, สาขาอำเภอชุมแพ, สาขาจังหวัดขอนแก่น, สาขาอำเภอพล, สาขาจังหวัดนครราชสีมา, สาขาจังหวัดหนองบัวลำภู ให้มีความเหมาะสมตามจำนวนของสัดส่วนประชากรในการหาสัดส่วนที่เหมาะสม

2. ประชากรและกลุ่มเป้าหมาย (เชิงคุณภาพ)

ประชากรกลุ่มเป้าหมายผู้ให้ข้อมูลเชิงคุณภาพเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ด้วยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก คือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง พิจารณาคัดเลือกกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่

สามารถให้ข้อมูลองค์ความรู้ ความเป็นมา สภาพปัจจุบันและแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม ๆ 10 คน เป็นจำนวน 10 คน โดยวิธีการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ตามคุณสมบัติ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงปริมาณ)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรต้นและตัวแปรตามของกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย (เชิงคุณภาพ)

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์ ที่สร้างขึ้นโดยการศึกษาเอกสาร ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งได้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของตัวแปรตามของแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด แบ่งออกเป็น 1 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด เป็นคำถามประเภทสัมภาษณ์เชิงลึกในภาคสนาม

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงปริมาณ)

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอความอนุเคราะห์ในการแจกแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่างให้พนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด หลังจากนั้นรวบรวมแบบสอบถามมาตรวจให้คะแนน แล้วนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติสังคมศาสตร์

6. การเก็บรวบรวมข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ ผู้วิจัยประสานงาน เพื่อขออนุญาตกลุ่มผู้ให้ข้อมูลทางโทรศัพท์ แล้วเดินทางไปตามวันเวลาที่นัดหมาย ก่อนการสัมภาษณ์ผู้วิจัยแนะนำตนเอง สร้างความคุ้นเคยระหว่างผู้วิจัยกับผู้ถูกสัมภาษณ์ แจ้งวัตถุประสงค์การของการสัมภาษณ์ แล้วดำเนินการสัมภาษณ์พูดคุยอย่างเป็นกันเองตามแนวทางการสัมภาษณ์ที่วางไว้ โดยเปิดโอกาสให้ผู้ถูกสัมภาษณ์ได้แสดงทัศนะของตนเองอย่างเต็มที่ โดยแยกเป็น 1 กลุ่ม เป็นจำนวน 10 คน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและข้อเท็จจริง ที่จะนำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ในลำดับต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามเป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัสเพื่อวิเคราะห์ ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติทางสังคมศาสตร์

8. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

หลังจากผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสัมภาษณ์เป็นที่เรียบร้อยแล้ว จึงทำการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยต่อไป

9. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงปริมาณ)

การวิจัยเรื่องกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้ 1. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 1 ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด โดยใช้สถิติการแจกแจงความถี่ และร้อยละ ของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยการนำเสนอเป็นตารางใช้สถิติค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประกอบการอภิปรายผล 2. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณโดยใช้วิธีการคัดเลือกตัวแปรแบบเป็นลำดับขั้น ประกอบการอภิปรายผล 3. การวิเคราะห์ข้อมูล วัตถุประสงค์ข้อที่ 3 แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล ข้อมูล และวิเคราะห์แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็นรายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย

10. การวิเคราะห์ข้อมูล (เชิงคุณภาพ)

ในการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ ดังนี้ 1. ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ผู้วิจัยได้ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนาโดยคัดเลือก และจำแนกข้อมูล จัดระเบียบข้อมูลให้เป็นระบบ จัดทำบรรณานุกรมข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล แล้วนำข้อมูลไปเขียนเป็น รายงานตามวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัย 2. การวิเคราะห์เอกสาร หนังสือ ตำรา โดยการทบทวนแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด และสังเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึก จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญมาเป็นกรอบแนวคิด ทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ โดยใช้การสรุปความ การตีความ และนำเสนอข้อมูลโดยการพรรณนาวิเคราะห์

ผลการวิจัย

1) ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด สามารถสรุปได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด

ระดับการขับเคลื่อนนโยบายความเข้มแข็งชุมชน	\bar{X}	S.D.	ระดับการขับเคลื่อน
ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคม	3.06	0.27	ปานกลาง
ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม	3.00	0.28	ปานกลาง
ด้านการจัดการจิตใจ	3.04	0.30	ปานกลาง
ด้านการจัดการร่างกาย	3.05	0.34	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.09	0.18	ปานกลาง

จากตาราง 1 พบว่า ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือบริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.09$ S.D.=0.18) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.06$ S.D.=0.27) ด้านการจัดการร่างกายอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.05$ S.D.=.34) ด้านการจัดการจิตใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.04$ S.D.=0.30) และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.03$ S.D.=0.28) ตามลำดับ

2) ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด

ตารางที่ 2 ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด Multiple Regression analysis

ลำดับตัวแปรที่ได้รับ การคัดเลือก	B	S.E.	Beta	t	p- value	Collinearity Statistics	
						Tolerance	VIF
ค่าคงที่	.501	.233		2.156	.000	.959	.044
ปัจจัยด้านแรงจูงใจX1	.343	.072	.121	4.767	.341	.484	.201
ปัจจัยด้านวัฒนธรรม องค์กรX2	2.102	.181	1.048	11.616	.257	1.746	2.457
ปัจจัยด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการX3	.557	.066	.142	4.593	.000*	.175	.436
ปัจจัยด้านนโยบายและ การบริหารX4	.275	.036	.246	3.864	.000*	.068	.208
ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อม ในการทำงานX5	.369	.087	.550	11.747	.010*	1.191	.849

SE_{est} = ±.17121 R = 0.931; R² = 0.866 ; Adj. R² = 0.864 ; F = 509.624 ; p-value = .001

* statistically significant at the .05 level.

จากตาราง 2 พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้แก่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ และทั้ง 3 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้ 86.6%

ปัจจัยที่ไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้แก่ ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (X1) ปัจจัยด้านวัฒนธรรมองค์กร (X2) ตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรร่วมกันพยากรณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้ 86.4%

3) แนวทางการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด พบว่า

พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลย์ระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย และส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติ โดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถรายบุคคล ตลอดจนการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

อภิปรายผล

ระดับกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.09$ S.D.=0.18) โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.06$ S.D.=0.27) ด้านการจัดการร่างกายอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.05$ S.D.=0.34) ด้านการจัดการจิตใจอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.04$ S.D.=0.30) และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{x}=3.03$ S.D.=0.28) ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการนำกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่าง ๆ ยังไม่ตอบสนองต่อความต้องการของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานเท่าที่ควร ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุบลพรรณ แก่นจักร (2560) ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ด้านที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงสุด คือ ด้านสิทธิของพนักงานหรือสิทธิตามรัฐธรรมนูญ อีก 5 รายข้อพบว่าอยู่ในระดับมาก และข้อที่ได้รับคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับน้อยที่สุด คือ ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอพพารেল จำกัด ได้แก่ ด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม อย่างมีนัยสำคัญ ได้แก่ ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X3) ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X5) ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร (X4) ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวมีค่าสัมประสิทธิ์ของตัวพยากรณ์ในคะแนนดิบ (b) เท่ากับ .557 .369 และ .275 ตามลำดับ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในแต่ละด้านไม่ตอบโจทก์ต่อความต้องการของพนักงานและตัวแปรอื่นๆ แต่ละด้านไม่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิริญา นิลพันธ์ (2561) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผลการวิจัย พบว่า 1. ระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า กลุ่มตัวอย่าง มีระดับความคิดเห็น ต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน และอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่ ด้านสภาพแวดล้อมในการ

ปฏิบัติงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านค่าตอบแทน ตามลำดับ 2. ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุสถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้อายุการทำงาน และตำแหน่งงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 นอกจากนี้ยังพบว่า ภูมิลาเนาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ตลอดจนการปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมด้วย และส่วนกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ที่จะต้องให้ความสำคัญและนำมากำหนดเป็นนโยบายนำมาปฏิบัติ โดยเร็วเป็นเรื่องเกี่ยวกับการปรับปรุงสภาพการปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพและความสามารถรายบุคคล ตลอดจนการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันอย่างมีเป้าหมาย อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมพงษ์ รัตนนุพงษ์ (2558) คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอายุไม่เกิน 30 ปี สถานภาพโสด มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีรายได้อยู่ในระดับ 10,001-20,000 บาท มีอายุการทำงาน 1-5 ปี และ เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ กลุ่มตัวอย่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่ต่ำที่สุดคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีเพียงรายได้ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของตนเอง ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยเรียงตามความสำคัญจากความรวดเร็วในการทำงาน คุณภาพงานและปริมาณงาน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานทั้ง 3 ด้าน มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยเฉพาะในประเด็นความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุป

กลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในเครือ บริษัท ไนซ์ แอปพาวเรล จำกัด ด้านการจัดการความสัมพันธ์ทางสังคม ด้านการจัดการร่างกาย ด้านการจัดการจิตใจ และด้านการจัดการสิ่งแวดล้อม ปัจจัยที่ส่งผลต่อกลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร พนักงานเห็นด้วยและมีความพึงพอใจในนโยบายที่จะทำให้พนักงานได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเป็นธรรม เกิดความมั่นคงและก้าวหน้าในหน้าที่การงาน มีการนำคุณธรรมและวิถีประชาธิปไตยมาใช้ในองค์กร รวมทั้งการคำนึงถึงความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว อันจะก่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานสูงสุดในบรรยากาศที่ดีเอื้อต่อการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. นโยบายและการบริหาร ควรส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมในกิจกรรมตามนโยบายของบริษัท ตลอดจนสร้างการรับรู้ข้อมูลข่าวสารผ่านกลุ่มไลน์ที่สร้างขึ้นในบริษัท เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์แนวทางปฏิบัติ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ที่พนักงานได้รับ ตลอดจนเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ในการบริหารองค์กร

2. ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ควรมีสวัสดิการและค่าตอบแทนพิเศษต่าง ๆ ให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม และ มอบรางวัลในโอกาสพิเศษเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่พนักงาน

3. สภาพแวดล้อมในการทำงาน ควรมีการใช้ระบบความปลอดภัยของเครื่องจักร วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ และจัดสภาพแวดล้อมให้อึดอ้านวยแก่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. ควรกระตุ้นให้พนักงานมีความกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงานอยู่เสมอ โดยใช้การประชุมกลุ่มย่อย ก่อนการทำงานหรือเริ่มแต่ละโปรเจค เพื่อสร้างความเข้าใจและความตระหนักในหน้าที่ของพนักงานอย่างสม่ำเสมอ

2. ควรสร้างการรับรู้เกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของแต่ละฝ่าย ให้พนักงานมีความเข้าใจและเห็นความสำคัญของหน้าที่ตนเอง เพื่อสร้างสำนึกความเป็นเจ้าของร่วมกันและร่วมกันปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

3. ควรประชุมและออกแบบวิสัยทัศน์ร่วมกันทั่วทั้งองค์กรให้พนักงานทราบถึงวิสัยทัศน์ที่ กำหนดร่วมกัน และสร้างทีมงานแต่ละฝ่ายร่วมกันพัฒนาองค์กรไปสู่เป้าหมายของตนเองให้ได้

ข้อเสนอแนะครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อนำปัจจัยเหล่านี้มาปรับปรุงให้สอดคล้องกับความจงรักภักดีของพนักงาน

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป ควรมีการวิจัยในรูปแบบการพัฒนากลยุทธ์การจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และศึกษาวิจัยติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์การพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน และควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับแนวทางในการพัฒนาการจัดการนวัตกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานไปปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

เอกสารอ้างอิง

กัลยา วานิชย์บัญชา. (2560). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติเพื่อการตัดสินใจ. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์วิทยาลัย.

บุญเพ็ง สิทธิวงษา. (2566). การใช้ระบบสื่อสารสารสนเทศพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ป่วยติดเตียงในพื้นที่จังหวัดอุดรธานี. วารสารวิทยาสารสนเทศและเทคโนโลยี. 4(2), 15-24.

พิศโสภาก ทิฆมาวงศ์. (2560). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานส่วนตำบลในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์สาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสาธาณสุขศาสตร์. มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.

พนิดา อร่ามจรัส. (2552). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรของพนักงานในกลุ่มบริษัทโทริเซนไทย เอเยนต์ซีส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระ. มหาวิทยาลัยกรุงเทพ.

พิริญา นิลพันธ์. (2561). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 5 ตำบลคลัง อำเภอมะนัง จังหวัดนครศรีธรรมราช. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สมพงศ์ รัตนนุพงศ์. (2558). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานศูนย์ข่าว SMM. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

อุบลพรรณ แก่นจักร์. (2560). ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร ธุรกิจเอเยนซี ออนไลน์ มาร์เก็ตติ้ง แห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์หลักสูตรปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต. วิทยาลัยการจัดการ มหาวิทยาลัยมหิดล.

Guskey, T. R., & Sparks, D. (1996). Exploring the Relationship between Staff Development and Improvements in Student Learning. *Journal of Staff Development*. 17, 34-38.

Yamane, Taro. (1973). *Statistics : an Introductory Analysis*. 3rd ed. New York: Harper and Row.