หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด
ชื่อและนามสกุล	นายนภดล ธรรมเดชศักดิ์
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว

.....ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ณรงค์ศักดิ์ บุญเลิศ)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

(รองศาสตราจารย์ ดร. รังสรรค์ ประเสริฐศรี)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 8 เดือน มกราคม พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

ผู้ศึกษา นาย นภดล ธรรมเดชศักดิ์ **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2550

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อ(1)ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด (2)เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด (3)เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประทศไทย จำกัดในแต่ละหน่วยงาน

วิธีการวิจัยทำโดยการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่เหมาะสมจากสูตรของยามาเน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้คือพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดจำนวน 224 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถามชนิดมาตราส่วนประมาณค่าที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้น สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า F-test

ผลการวิจัยสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือสามารถเรียงลำดับระดับคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อยคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานสังกัด จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องสะอาด กรณีศึกษา บริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดเล่มนี้ สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาจากบุคลากร และผู้ทรงคุณวุฒิหลายท่าน ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ พร้อมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่อย่างดียิ่งตลอดมา โดยเฉพาะ รองศาสตราจารย์ ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำในการจัดทำการศึกษาครั้งนี้ ตลอดจนบรรดาคณาจารย์ทุกท่านของโครงการหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ประสิทธิประสาทวิชาความรู้ให้ จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องสะอาดของบริษัทฟูจิตสึประเทศไทย จำกัดทุกท่านเป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ทำให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนสมบูรณ์

สุดท้ายนี้ คุณค่าความดีอันเกิดจากประโยชน์ของการศึกษาครั้งนี้ ขอมอบเป็นเครื่องบูชาพระคุณ คุณพ่อ คุณแม่ บรรดาคณาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านด้วยความเคารพ

นภดล ธรรมเดชศักดิ์

ตุลาคม 2550

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

กิตติกรรมประกาศ ..... จ

สารบัญตาราง ..... ซ

สารบัญภาพ ..... ฌ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 4

กรอบแนวคิดการวิจัย 3

สมมุติฐานการวิจัย 4

ขอบเขตของการวิจัย 4

นิยามศัพท์เฉพาะ 5

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 6

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 8

แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน 8

ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด 27

ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 28

งานวิจัยต่างประเทศ 32

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 34

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 34

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 36

การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ 36

การเก็บรวบรวมข้อมูล 37

การวิเคราะห์ข้อมูล 37

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล 37

การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน 38

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 39
ตอนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม 40
ตอนที่ 2 ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่เป็นส่วนประกอบ
ของคุณภาพชีวิตการทำงาน 42
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 54
สรุปการวิจัย 54
อภิปรายผล 55
ข้อเสนอแนะ 56
บรรณานุกรม 58
ภาคผนวก 62
ก แบบสอบถาม 63
ข การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม 69
ประวัติผู้ศึกษา 72

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง 39

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง 42

ตารางที่ 4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอายุและผลการทดสอบสมมุติฐาน 48

ตารางที่ 4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพและผลการทดสอบสมมุติฐาน 49

ตารางที่ 4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษาและผลการทดสอบสมมุติฐาน 50

ตารางที่ 4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอัตราเงินเดือนและผลการทดสอบสมมุติฐาน 51

ตารางที่ 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระยะเวลาในการทำงานและผลการทดสอบสมมุติฐาน 52

ตารางที่ 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามหน่วยงานที่สังกัดและผลการทดสอบสมมุติฐาน 53

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย 3
ภาพที่ 2.1 แผนผังองค์กรฝ่ายผลิต บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด 27

บทที่ 1
บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ทรัพยากรมนุษย์จัดเป็นทรัพยากรที่สำคัญยิ่งของการบริหารจัดการองค์กรในยุคปัจจุบันซึ่งเผชิญกับสภาวะแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงเร็วในยุคโลกาภิวัตน์อีกทั้งคู่แข่งทางธุรกิจก็มีแนวโน้มการเพิ่มจำนวนมากขึ้นอันเนื่องมาจากการเปิดการค้าเสรีที่กำลังจะมีขึ้นในอนาคตอันใกล้นี้ อันอาจนำมาซึ่งการแย่งชิงบุคคลกรที่มีความรู้ความสามารถ และส่งผลถึงความยากขึ้นเป็นทวีคูณในการธำรงรักษาความได้เปรียบในการแข่งขันทางธุรกิจขององค์กร ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตของการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งจัดเป็นแรงงานทางตรง (Direct Labor) ที่มีความสำคัญต่อองค์กรมากที่สุดในการขับเคลื่อนธุรกิจให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นเนื่องจากพนักงานระดับปฏิบัติการ จัดเป็นหัวใจหลักของระบบการผลิตองค์รวมและเป็นกลุ่มคนที่มีบทบาทโดยตรงในการทำให้วัตถุดิบเกิดการแปรรูปตามกระบวนการผลิตที่ออกแบบไว้จนกลายเป็นตัวผลิตภัณฑ์ในที่สุด อีกทั้งยังเป็นกลุ่มคนที่ใหญ่ที่สุดในองค์กร

การพัฒนาองค์การในยุคปัจจุบันจำเป็นต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรหรือพนักงานโดยเน้นที่การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี ซึ่งจะส่งผลถึงคุณภาพของงานที่มาตรฐาน เป็นไปตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้ล่วงหน้าการทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงานและยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก

ภาคอุตสาหกรรมนับว่าเป็นภาคเศรษฐกิจที่มีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศและจะทวีความสำคัญเพิ่มมากยิ่งขึ้นซึ่งสามารถพิจารณาได้จากโครงสร้างของภาคอุตสาหกรรมที่เปลี่ยนไป คือ ส่วนแบ่งของมูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมได้เพิ่มขึ้นทุกปี และจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมก็เพิ่มขึ้นเช่นกัน อีกทั้งมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นต่อไป ประกอบกับภาครัฐบาลได้ให้ความสำคัญ และสนับสนุนมาโดยตลอด ดังจะเห็นได้จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่10 ซึ่งได้กำหนดแผนพัฒนาอุตสาหกรรมให้สอดคล้องกับแนวทางการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจของประเทศในภาวะเช่นนี้

ลักษณะอุตสาหกรรมในประเทศไทยส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมการผลิตขนาดเล็ก หรือขนาดย่อม คือมีถึง 90-95% จะต้องมีการเติบโตขึ้นเป็นอุตสาหกรรมขนาดกลางและขนาดใหญ่ตามลำดับ อุตสาหกรรมที่นำมาวิจัยในครั้งนี้คือบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งจัดเป็นบริษัทผู้ผลิตฮาร์ดดิสค์ไดร้วชั้นนำของโลก มีพนักงานรวม 4,752 คน จัดเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการประมาณ 3,500 คน เนื่องจากอุตสาหกรรมการผลิตฮาร์ดดิสค์ไดร้วเป็นระบบที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงที่ละเอียดอ่อนในการผลิตและควบคุมคุณภาพ ต้องอาศัยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะทางเป็นพิเศษที่ได้รับการฝึกหัดมาอย่างยาวนาน ประกอบกับเป็นอุตสาหกรรมที่มีผู้ผลิตน้อยราย การแข่งขันกันในด้านการนำเสนอสิทธิประโยชน์เพื่อแย่งชิงตัวบุคคลากรจึงมีสูงมาก ในสภาพปัญหาปัจจุบันของบริษัทฟูจิตสึในเรื่องทรัพยากรมนุษย์นั้นจะเป็นเรื่องอัตราการลาออกของพนักงานระดับปฏิบัติการไปสู่บริษัทคู่แข่งที่สูงอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ต้นปีจนถึงปัจจุบัน

จากเหตุดังกล่าวผู้ศึกษาค้นคว้าจึงมีความสนใจในการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสภาวะที่เป็นอยู่ในปัจจุบันเพื่อให้ทราบถึงปัจจัยหรือตัวแปรหลักที่มีผลต่อสภาวะทางอารมณ์และความรู้สึกพึงพอใจของพนักงานระดับปฏิบัติการมากที่สุด ทางบริษัทจะได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงแก้ไขปัจจัยเหล่านั้นให้ดียิ่งขึ้นและใกล้เคียงกับความต้องการของพนักงานเพื่อรักษาทรัพยากรมนุษย์อันมีค่าให้อยู่กับองค์การนานที่สุด

2.วัตถุประสงค์ของการวิจัย

2.1เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

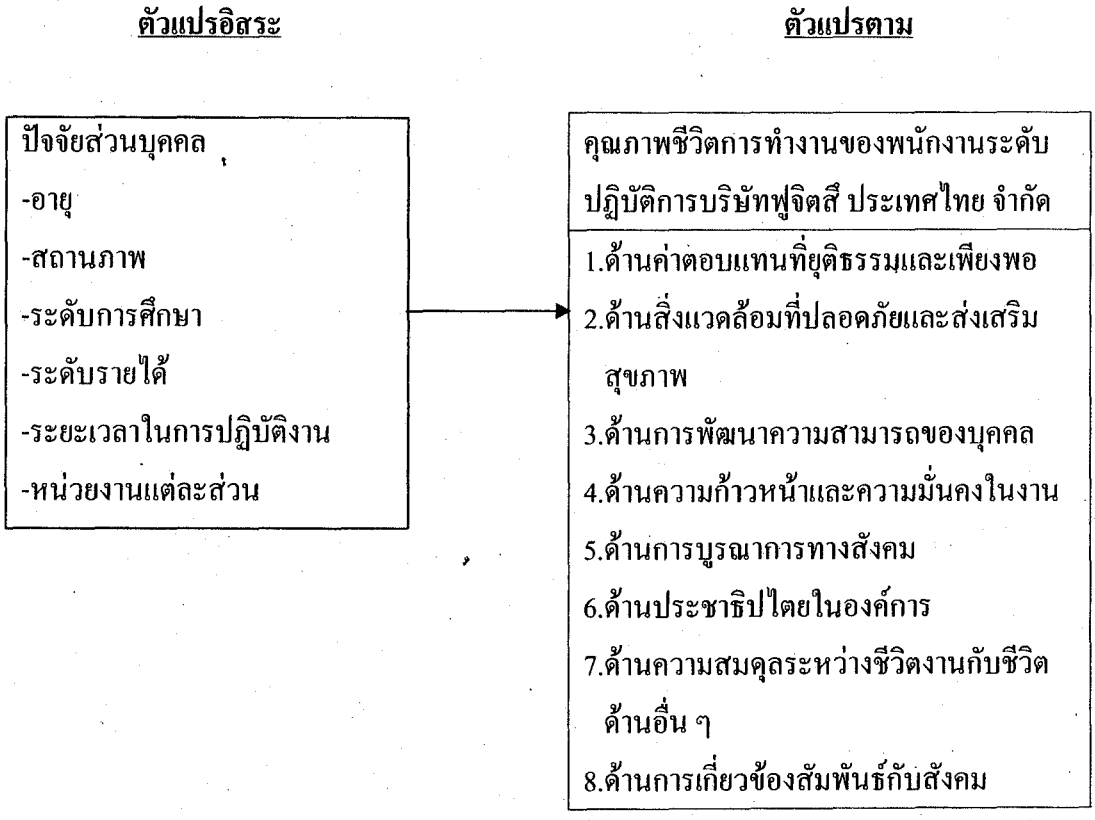
2.2เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

2.3เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดในแต่ละหน่วยงาน

3.กรอบแนวคิดของการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการวิจัย โดยอาศัยแนวความคิดจากแนวทาง ทั้ง 4 ทฤษฎี ดังนี้

3.1 Walton, R.E.(1975)	เกณฑ์คุณภาพชีวิตในการทำงาน
3.2 A.H.Maslow	ทฤษฎีแรงจูงใจ
3.3 Frederick Harzberg	ทฤษฎีปัจจัยจูงใจ-ปัจจัยบำบัด
3.4 B.F. Skinner	ทฤษฎีการเสริมแรง



ภาพที่ 1.1 แสดงกรอบแนวคิดการวิจัย

4.สมมติฐานในการวิจัย

4.1 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานในแต่ละส่วนที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5.ขอบเขตการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องสะอาดของบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการวิจัยได้ดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องสะอาดซึ่งเป็นเพศหญิงทั้งหมดของ บริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดรวมทั้งสิ้น 224 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E.Walton) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการด้านสังคม ด้านธรรมนูญในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาคือภายในเดือนกันยายน 2550

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร

5.4.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะในการปฏิบัติงานและหน่วยงานแต่ละส่วน รวมทั้งปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน

5.4.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดซึ่งจำแนกเป็น 8 ด้านตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน

6.นิยามคำศัพท์เฉพาะ

คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

6.1**พนักงานระดับปฏิบัติการ**หมายถึงพนักงานที่ผ่านระยะทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดและได้รับคำยืนยันจากบริษัทให้เป็นพนักงานประจำ โดยปฏิบัติงานในสายการผลิตเป็นพนักงานระดับผู้ใต้บังคับบัญชา

6.2 **ห้องสะอาดหรือ Clean room** หมายถึง พื้นที่ในส่วนการผลิตที่มีการควบคุมปัจจัยภายนอกเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมอย่างเคร่งครัด เช่นจำนวนเม็ดฝุ่น อุณหภูมิและความชื้น

6.3 **Auto M/L** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่ประกอบตัวหัวอ่านและแผ่นสัญญาณข้อมูลเข้าด้วยกัน โดยระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ

6.4 **Auto S/L** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่เอาตัววัตถุดิบพื้นฐานของอุตสาหกรรมอิเล็กโทรนิคส์มาประกอบเป็นตัวหัวอ่านข้อมูลของฮาร์ดดิสค์ไดร้วโดยระบบการผลิตแบบอัตโนมัติ

6.5 **Tear down** หมายถึงส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่ถอดแยกชิ้นส่วนตัวฮาร์ดดิสค์ไดร้วที่ไม่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพออกมาเพื่อนำส่งซ่อมเฉพาะส่วนที่เสียและนำส่วนที่ไม่เสียไปวนใช้ในสายการผลิตต่อไป

6.6 **Sub Rework** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่ซ่อมชุดหัวอ่านของฮาร์ดดิสค์ไดร้ว

6.7 **Manual M/L** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่ประกอบตัวหัวอ่านและแผ่นสัญญาณข้อมูลเข้าด้วยกัน โดยระบบการผลิตแบบกึ่งอัตโนมัติ

6.8 **Manual S/L** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่เอาตัววัตถุดิบพื้นฐานของอุตสาหกรรมอิเล็กโทรนิคส์มาประกอบเป็นตัวหัวอ่านข้อมูลของฮาร์ดดิสค์ไดร้วโดยระบบการผลิตแบบกึ่งอัตโนมัติ

6.9 **Stack STW** หมายถึงส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่เอาแผ่นดิสค์มาทำการเขียนสัญญาณข้อมูลโดยอาศัยหลักการเหนี่ยวนำของสนามแม่เหล็กไฟฟ้า

6.10 **Part cleaning** หมายถึง ส่วนการผลิตที่ทำหน้าที่ทำความสะอาดวัตถุดิบก่อนจะนำไปใช้ในการประกอบเป็นตัวผลิตภัณฑ์

6.11 **Material Handling Support** หมายถึง ส่วนงานสนับสนุนการผลิตที่ทำหน้าที่ขนส่งวัตถุดิบไปส่งยังสายการผลิต

6.12 **ลักษณะส่วนบุคคล** หมายถึง อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ตำแหน่งงาน รายได้ หน่วยงานแต่ละส่วนของประชากรกลุ่มตัวอย่าง

6.13**คุณภาพชีวิตการทำงาน**ในแง่มุมที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งใช้ คำว่าการปรับปรุง

สภาพการทำงาน (Impovement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยม นิยมใช้คำว่าการคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่นใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล

6.14 **ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ** หมายถึง ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ หรือผลตอบแทนและ ผลประโยชน์เกื้อกูลอื่นๆที่ได้รับจากการปฏิบัติงานซึ่งเพียงพอต่อการดำรงชีพตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับของคนอื่นๆที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

6.15 **สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมาย ถึงสถานที่ทำงานที่สะอาด มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง มีการป้องกันและรักษาความปลอดภัย ในสถานที่ทำงานกำหนดระเบียบการปฏิบัติการจัดการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

6.16 **การพัฒนาความสามารถของบุคคล** หมายถึง การให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้ฝีมือพัฒาทักษะและความรู้ความสามารถของตนเองในการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ สนับสนุนให้มีการฝึกอบรมเพิ่มทักษะให้พนักงานสามารถทำงานที่หลากหลายได้

6.17 **ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน** หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการทำงาน ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น เป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานครอบครัวและผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความมั่นคงทางรายได้หรือตำแหน่งที่ได้รับ

6.18 **การบูรณาการด้านสังคม** หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ การสมานสามัคคีกัน

6.19 **ธรรมนูญในองค์การ** หมายถึง การมีสิทธิ์แสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆของงานตามความเหมาะสมรวมถึงนโยบายและข้อบังคับต่างๆที่เป็นธรรมแก่ผู้ปฏิบัติงาน

6.20 **ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น** หมายถึงปริมาณงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จลุล่วงไปได้ตามระยะเวลาหรือแผนงานที่กำหนดไว้ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงานครอบครัว สังคมและตนเอง

6.21 **การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** หมายถึง การให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ทางการเมือง การสนับสนุนให้ทุนการศึกษาแก่เด็กกำพร้า

7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดในสภาพการณ์ปัจจุบัน

7.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐาน สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานห้องสะอาด

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลให้กับฝ่ายบริหาร เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง วางแผน และ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยหัวข้อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการค้นคว้าศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้คือ

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ได้มีนักวิชาการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ดังนี้

Merton (1977 : 55) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมทุกๆเรื่องที่เกี่ยวกับจริยธรรม การทำงานและสภาพการทำงาน

Blustone (1997 : 44) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกเขา นั่นคือได้หมายความรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

Guest (1979 : 76) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปฏิกิริยาของบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกียวกับผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Huse และ Cummings (1985 : 198) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การ หรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือประสิทธิผลขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้นๆ

จารุวรรณ โหรา (2541 : 14) ได้สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน มีอิสระในการตัดสินใจ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำมีความต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงานนั้นๆ งานมีความมั่นคง องค์การมีการพัฒนาบุคคลากร มีความพึงพอใจในสภาพแวดล้อมของงาน รวมทั้งความยุติธรรมในการได้รับค่าตอบแทนและรางวัลอื่นๆ

ทิพวรรณ ศิริคูณ (2542 : 18) ได้สรุปไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความรู้สึกของบุคคลในองค์กรที่มีความต้องการที่จะทำให้ตนเองทำงานในองค์กรได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีองค์ประกอบทั้งที่เป็นปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งปัจจัยภายในได้แก่ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ส่วนปัจจัยภายนอก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี การบริหารที่ดีมีคุณธรรม

ดังนั้นจึงกล่าวโดยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างและครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติการรับรู้ของแต่ละบุคคล ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานในการศึกษานี้จึงหมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับในสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

1.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow (Maslow's Hierachy of Human Needs)

ในการทำงานที่จะทำให้บรรลุจุดมุ่งหมายของงานหรือองค์การนั้น การทำงานจะต้องเป็นไปอย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ ขณะเดียวกันบุคคลากรทุกๆคนก็มีความต้องการที่จะทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพของชีวิต ซึ่งทุกๆคนจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะเป็นตัวกระตุ้นให้เกิดพฤติกรรมเพื่อไปสู่จุดมุ่งหมาย ดังนั้นในการจูงใจคนให้

ปฏิบัติงานนั้น จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจ ในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง Maslow ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ 5 ประการ Maslow (1970) อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2537 : 383-385) ซึ่งได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์เป็นห้าขั้นเรียงลำดับตั้งแต่ความต้องการขั้นต่ำสุดจนถึงสูงสุด บุคคลขวนขวายที่จะตอบสนองความต้องการของตนเป็นขั้นตอนที่ต่อเนื่อง กล่าวคือ เมื่อความต้องการขั้นต้นๆได้รับการตอบสนองบางส่วนแล้ว ความต้องการขั้นที่อยู่ถัดไปจะเกิดขึ้นตามมา บุคคลที่จะมีความพึงพอใจในงาน ถ้าหากว่างานนั้นๆให้การตอบสนองในสิ่งที่เขาต้องการได้โดย Maslow ได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังนี้คือ

1. ความต้องการทางด้านร่างกาย (physiological needs) เป็นความต้องการเบื้องต้นเพื่อความอยู่รอด เช่น ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ความต้องการทางเพศ ความต้องการทางด้านร่างกายนี้ หากกล่าวในแง่องค์การธุรกิจอุตสาหกรรม อาจตอบสนองได้ด้วยค่าจ้างแรงงานที่เพียงพอแก่การครองชีพ การแจกชุดทำงาน การมีรถรับส่งพนักงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความมั่นคงและปลอดภัย (security and safety needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยจะเข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมของมนุษย์ ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับการป้องกันภัยอันตรายต่างๆที่จะเกิดขึ้นกับร่างกาย จิตใจและความสูญเสียทางเศรษฐกิจ และเมื่อพิจารณาในทัศนะของการปฏิบัติงานในองค์การแล้ว ความต้องการทางด้านความมั่นคงและปลอดภัยจะหมายถึง การให้ความแน่นอนหรือการรับประกันต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน การสร้างความปลอดภัยในการทำงานให้แก่พนักงาน และการส่งเสริมเพื่อให้เกิดความมั่นคงทางด้านการเงินแก่พนักงานให้มากยิ่งขึ้น

3. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (love and belonging needs) เป็นความต้องการที่เกิดขึ้นเมื่อความต้องการในสองขั้นแรก ได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการชนิดนี้คือ ความต้องการความรัก ความเข้าใจจากเพื่อน ความต้องการที่จะได้เข้าร่วมเป็นสมาชิกขององค์การต่างๆและได้รับการยอมรับจากสมาชิกที่อยู่ในองค์การนั้นๆเป็นต้น

4. ความต้องการมีชื่อเสียงและการยกย่อง (esteem needs) จะรวมถึงการนับถือตนเอง ความต้องการที่จะเป็นคนที่ได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความเป็นตัวของตัวเอง รู้จักมีอำนาจและต้องการที่จะประสบความสำเร็จ องค์ประกอบต่างๆที่แสดงว่าได้รับการยกย่องนับถือ เช่น สถานภาพการได้รับการยกย่อง การได้รับความสนใจ การได้รับการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นไป เป็นต้น

5. ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง (self-actualization needs) เป็นความต้องการที่จะแสดงออกซึ่งความสามารถตนเอง องค์การที่ดีควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสที่จะสนองความต้องการตามอุดมการณ์ของตนเองให้มากที่สุดเท่าที่ความสามารถของเขาจะเอื้ออำนวยให้

1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (Herzberg's Two Factor Theory)

เมื่อบุคคลมีความพอใจในการทำงานจะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานได้มากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน ซึ่ง Herzberg ได้เสนอความคิดเกี่ยวกับการจูงใจในการทำงานโดยได้เสนอทฤษฎีสองปัจจัย (Herzberg's Two Factor Theory) ซึ่งได้สรุปไว้ว่ามีปัจจัยสำคัญ 2 ประการที่สัมพันธ์กับความชอบหรือไม่ชอบของแต่ละบุคคล ปัจจัยดังกล่าวคือ Herzberg อ้างถึงในภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 75)

1. ปัจจัยจูงใจ (motivation factor) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงเพื่อจูงใจให้คนชอบและรักงานที่ปฏิบัติ เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น เพราะเป็นปัจจัยที่สามารถตอบสนองความต้องการภายในของบุคคลได้ด้วยได้แก่

(1) ความสำเร็จในการทำงานของบุคคล หมายถึง การที่บุคคลทำงานได้เสร็จสิ้นและประสบความสำเร็จอย่างดีเป็นความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น เมื่อผลงานสำเร็จจึงเกิดความรู้สึกพึงพอใจและปลาบปลื้มในผลสำเร็จของงานนั้น

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชาจากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษาหารือหรือจากบุคคลในหน่วยงาน การยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่สื่อให้เห็นถึงการยอมรับในความสามารถ เมื่อได้ทำงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุผลสำเร็จ การยอมรับนับถือจะแฝงอยู่กับความสำเร็จในงานด้วย

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท้าทายให้ต้องลงมือทำ หรือเป็นงานที่มีลักษณะสามารถกระทำได้ตั้งแต่ต้นจนจบได้ลำพังเพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นมาจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่และมีอำนาจในการรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่ ได้มีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้า หมายถึง การได้รับการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของ บุคคลในองค์กรการมีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2. ปัจจัยค้ำจุน (maintenance factor) อาจเรียกได้ว่าเป็นปัจจัยสุขอนามัย(hygiene factor) หมายถึงปัจจัยค้ำจุนให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลมีอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีหรือมีในลักษณะที่

ไม่สอดคล้องกับกลุ่มบุคคลในองค์กร บุคคลในองค์กรจะเกิดความไม่ชอบงานขึ้น และปัจจัยนี้จะเป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

(1) เงินเดือน หมายถึง เงินเดือนและการเลื่อนขั้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้นเป็นที่พอใจของบุคลากรที่ทำงาน

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต นอกจากจะหมายถึงการที่บุคคลได้รับการแต่งตั้งเลื่อนตำแหน่งในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึงสถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในอาชีพด้วย

(3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน หมายถึง การติดต่อไม่ว่าจะเป็นกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกัน สามารถทำงานร่วมกันมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) ลักษณะของอาชีพ หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือของสังคม มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

(5) นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง การจัดการและการบริหารองค์การ การติดต่อสื่อสารภายในองค์การ

(6) สภาพการทำงาน หมายถึง สภาพทางกายภายของงาน เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งลักษณะของสภาพแวดล้อมอื่น ๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ

(7) ความเป็นอยู่ส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่อันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ของเขา เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงาน ในที่แห่งใหม่ซึ่งห่างไกลจากครอบครัว ทำให้เขาไม่มีความสุขและไม่พอใจกับการทำงานในที่แห่งใหม่

(8) ความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน ความยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์การ

(9) วิธีการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงานหรือการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาในการบริหาร

Herzberg ได้อธิบายเพิ่มเติมว่าองค์ประกอบทางด้านการจูงใจ จะต้องมีค่าเป็นบวกจึงจะทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในงานขึ้นมาได้ แต่ถ้าค่าเป็นลบก็จะไม่ทำให้บุคคลไม่พึงพอใจในงานแต่อย่างใด ส่วนองค์ประกอบทางด้านสุขอนามัยนี้มีหน้าที่ค้ำจุน หรือบำรุงรักษาบุคคลให้มีความพึงพอใจในงานอยู่แล้ว แต่ควรรักษาให้อยู่ในระดับที่พอดี หากมีปัจจัยด้านนี้มากก็จะไม่จูงใจหรือกระตุ้นให้คนมาทำงานมากขึ้นแต่อย่างใด

ฉะนั้น องค์กรควรจะต้องสนองตอบความต้องการของพนักงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยที่ความพึงพอใจในการทำงานเป็นสิ่งที่บอกได้ถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน

ซึ่งองค์กรสามารถตอบสนองความต้องการทั้งหลายของพนักงานได้ เช่น การได้รับค่าจ้างเงินเดือนที่เพียงพอหรือจัดให้มีสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานให้มีความปลอดภัย การจัดกิจกรรม งานสังสรรค์ การแข่งกีฬาหรือให้รางวัลแก่พนักงานที่มีผลงานดีเด่นและเปิดโอกาสให้พนักงานได้มีการใช้ความสามารถและทำงานให้ได้ผลสำเร็จของงาน เป็นต้น

1.3 องค์ประกอบและเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 7-12) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ
2. ผลประโยชน์เกื้อกูล
3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
4. ความมั่นคงในการทำงาน
5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง
6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต
7. บูรณาการทางสังคม
8. การมีส่วนร่วมในองค์กร
9. ประชาธิปไตยในการทำงาน
10. เวลาว่างของชีวิต

พจมาน เตียวัฒนรัฐกาล (2544 :129) กล่าวว่า "คุณภาพชีวิตในการทำงาน"เกิดจากความพึงพอใจ และจะเกิดขึ้นเมื่อได้รับการตอบสนอง ดังนี้

- ด้านความจำเป็น คือ งานของผู้ปฏิบัติงาน

- ด้านความคาดหมาย ซึ่งโดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานจะมีความคาดหมายในกระบวนการทำงานของตนเอง 4 ประเด็น คือ

1. ความปลอดภัย (safety) เป็นการทำงานด้วยสภาพที่ปลอดภัย (safety condition) และการกระทำที่ปลอดภัย (safety act)

2. ความมั่นคง (security) หรือไม่กลัวในสิ่งต่าง ๆ เช่น กลัวตกงาน กลัวถูกลงโทษ กลัวการตำหนิจากหัวหน้างาน

3. ขวัญและกำลังใจ (morale) เป็นความคาดหมายเกี่ยวกับบรรยากาศในการทำงานที่ดีเป็นแบบพี่น้องกัน ให้เกียรติซึ่งกันและกัน

4. เพิ่มผลิตภาพด้านแรงงาน (labor productivity) เป็นความคาดหมายที่จะมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน

ดังนั้น การสร้างความพอใจต่อผู้ปฏิบัติงานคือ การตอบสนองให้มีงานที่ดี ที่สอดคล้องกับความคาดหมาย

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535:38-39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตนเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

สิทธิโชค วรานุสันติกุล (2531:16) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับเกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และการชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมในการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะและความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและความเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากขึ้นกว่าที่จะทำให้เขาล้าหลัง ได้งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น และโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า

5. การทำให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานให้เข้ากับคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจเดียดฉันท์

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยส่วนรวมของผู้ปฏิบัติงานมีความสมดุลย์ มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

อย่างไรก็ตาม สิ่งที่ควรคำนึงถึง คือ ตัวงาน (work content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ควบคุมพฤติกรรมของคนงานได้จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจในงาน ได้แก่ ความรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าตนต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา การที่จรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร

ธงชัย สันติวงษ์ (2545:216-217) ปัจจัยที่มีผลกระทบต่อความพอใจของคน รวมทั้งที่จะมีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานของคนสามารถสรุปได้ดังนี้ คือ

1. การต้องได้รับการจ่ายค่าตอบแทนที่พอเพียงและสมเหตุผล

2. การประเมินค่างาน (job evaluations) เพื่อกำหนดค่างานและค่าตอบแทนจะต้อง มีความถูกต้อง สามารถชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของงานเปรียบเทียบกัน

3. สภาพแวดล้อมการทำงาน เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ ความปลอดภัย และความสะอาดของสถานที่

4. สวัสดิการที่ให้ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งห้องอาหาร รถสวัสดิการ ห้องน้ำ การรักษาพยาบาล การฝึกอบรม การประกันสุขภาพ และอุปกรณ์การพักผ่อนต่าง ๆ

5. ความยุติธรรม ในโอกาสเลื่อนขั้น โยกย้าย และการพัฒนา

6. ความยุติธรรม ในการสอบสวนข้อกล่าวหาและข้อร้องเรียน

7. การให้ระบบการตอบแทนแบบจูงใจโดยมีหลักเกณฑ์และมีความเป็นธรรม

8. คุณภาพของผู้นำที่เป็นผู้บังคับบัญชา

นอกจากนี้สาเหตุที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีความพอใจในงานเพียงใด ก็จะขึ้นอยู่กับวิธีการปกครองบังคับบัญชา เช่น วิธีการมอบหมายงาน วิธีการออกคำสั่ง การใช้วินัยและการปกครองตลอดจนวิธีการที่ปฏิบัติต่อกลุ่มด้วย

Huse และ Cumming (1985:199-200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality Of Work Life) ว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือ

รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ(safe and healthy environment) หมายถึง การที่ พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน(development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งาน ที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยกย่องว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า(growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์(social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นฯที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยายกาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นอาทรปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์การ(organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Walton (1973:12-16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์(humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน

โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบคล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ(safe and healthy working condition) คือ ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ สภาพทางกายภาพของที่ทำงาน ความพร้อมในหน่วยงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และมีผลเสียต่อสุขภาพของผู้ให้บริการและผู้รับบริการน้อยที่สุด โดยครอบคลุมการแพร่กระจายของเชื้อโรค การใช้ประโยชน์ความสะดวกสบายและความพอใจของผู้ปฏิบัติงาน

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมาชิกใน ครอบครัวด้วย ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน หมายถึง การสร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและมั่นคง การพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการศึกษาและใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่ง การสับเปลี่ยนโยกย้าย ตำแหน่งหน้าที่ และให้หลักประกันความมั่นคงในการทำงาน

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล(development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ความมากน้อยของโอกาสในการเสริมสร้างความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพ โดยให้บุคคลมีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่สามารถควบคุมงานด้วยตนเองได้ เปิดโอกาสในการเสนอผลงานจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ต่อหน่วยงาน การเข้ามามีส่วนในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติ

งานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงานปราศจากการมีอคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์การ(constitutionalism) คือ การยึดหลักรัฐธรรมนูญเป็นหลักในการทำงาน โดยในการทำงานบุคคลได้รับความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่าง ๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกัน ของผู้ร่วมงานวางมาตรฐานว่า พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์การนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลย์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลาในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อนและเวลาที่ให้กับสังคม ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัวรวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม(social relevance) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่ากิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม การทำงานที่รับผิดชอบต่อสังคมและการให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนหน่วยงานอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์อื่น ๆ รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

บุญเจือ วงษ์เกษม(2530:20-30) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงานการให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวต่อองค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การไม่ว่าจะเป็นในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้น

4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าท้าย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขั้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ ศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสภาพการณ์

Jerome อ้างถึงใน อนันต์ แก้วกำเนิด (2543:21-22) ประธานของสถาบันการทำงาน ในอเมริกาได้กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ดังนี้

1. รายได้(pay) คุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของรายได้จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์การ Jerome เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญ และมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (employee benefits) คน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลาย ๆ องค์การได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหารเนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงานก็ต้องการผลประโยชน์เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในงาน (job security) พนักงานทุกคนต่างต้องการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิผล การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดีและทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน(alternative work schedules) การให้พนักงานมีทางเลือก ในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว การให้ทำงานสี่วัน ต่อ สัปดาห์ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อ ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน (occupational stress) ความเครียดที่เกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เกี่ยวกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน(worker participation) พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกว่าตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้นับวันจะได้รับความนิยมเพิ่มมากขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์การ

7. ระบอบประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy in the workplace) แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น Jerome เสนอแนะให้ผู้นำในแต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของพนักงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

Bass และ Barrett (1981:522) ได้ใช้ความพึงพอใจในการทำงานเป็นองค์ประกอบหรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Lewin (1981:47) ได้เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์โดยใช้ตัวชี้วัด เช่น ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาการทำงาน อาวุโส ชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาการควบคุมการทำงาน การยกย่องนับถือ เป็นต้น เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

Cornell (1984:357) ได้ใช้ความพึงพอใจทั่วไป แรงจูงใจ ความพึงพอใจต่อความก้าวหน้า ความเครียดทางกายภาพ เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

เนื่องจากแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้มีการให้ความหมายหลากหลาย ทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ตัวชี้วัดคุณภาพชิวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่าง ๆ ของกลุ่มหรือองค์การนั้น ๆ นอกจากนั้นยังมีการใช้ช่วงระยะเวลา ในการทำงาน ความมั่นคงของการทำงาน อัตราของความเจ็บป่วยทางจิตที่สืบเนื่องมาจากการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน แรงจูงใจ เกียรติภูมิทางอัตตะ ความพึงพอใจในชีวิต อัญญภาพจากการทำงาน เป็นต้น เป็นตัวชี้วัด

จากแนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหลายข้างต้น ผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานของห้องสะอาด บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ครั้งนี้ ควรศึกษาจากองค์ประกอบ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

6. ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ
7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งมีแนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเหมาะสมขององค์ประกอบเหล่านี้ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

พรพรรณราย ทรัพยะประภา (2529:63-64) แนะนำว่า การจ่ายค่าจ้างที่มีความเหมาะสมควรจะจ่ายตามผลงาน จ่ายตามกำหนดเวลา จ่ายตามความอาวุโส และจ่ายตามพื้นฐานความต้องการ

ส่วน Pattern อ้างถึงใน ธงชัย สันติวงษ์ (2535:228-229) แนะนำว่า การจ่ายค่าจ้างที่มีประสิทธิภาพนั้นควรคำนึงถึงการจ่ายอย่างเพียงพอ การจ่ายอย่างเป็นธรรม การจ่ายอย่างสมดุล การจ่ายต้องเป็นต้นทุนที่มีประสิทธิภาพ ต้องมีความมั่นคง การจ่ายต้องสามารถใช้จูงใจได้ และการจ่ายเป็นที่ยอมรับของผู้ปฏิบัติงาน

ทฤษฎีที่ว่าด้วยการจ่ายค่าจ้างอย่างยุติธรรมของ Adam (1963:422-436) นั้นได้ อธิบายทฤษฎี Equity Theory ว่าโดยปกติแล้วคนเราปราถนาได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในการทำงาน โดยการที่บุคคลจะทำการเปรียบเทียบความพยายามและค่าตอบแทนของตนกับเพื่อนร่วมงานในสถานการณ์ที่คล้ายคลึงกัน ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นหากผู้ปฏิบัติงานมองว่า อัตราส่วนระหว่างความพยายามและค่าตอบแทนที่ตนได้รับเท่ากัน หรือใกล้เคียงกับอัตราส่วนของเพื่อน ร่วมงานที่ทำงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน และถ้าอัตราส่วนนี้ไม่เท่าเทียมกันหรือมีความเหลื่อมล้ำกัน ความไม่เสมอภาคก็เกิดขึ้นและนำไปสู่ความตึงเครียดในองค์กร ดังนั้นผู้บังคับบัญชาควรคำนึงอยู่ตลอดเวลาว่าตนเอง ได้ให้ความยุติธรรมแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือไม่ หากความยุติธรรมเกิดขึ้นในองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานก็ตามมา

สิทธิประโยชน์ที่นอกเหนือจากเงินเดือน เป็นปัจจัยเกื้อกูลและบริการแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้พนักงานมีความสะดวกสบาย และมีกำลังในในการทำงาน เพราะเป็นการให้สิ่งตอบแทนนอกเหนือจากเงินเดือน ซึ่งนับว่าสำคัญยิ่ง มีประโยชน์และความจำเป็นต่อพนักงาน(บรรจง อภิรติกุล และสุรินทร์ ม่วงทอง 2536:123-133) ดังนี้

1. สิ่งตอบแทนที่กำหนดเพื่อเพิ่มเวลาพักผ่อนและรายได้ เช่น กำหนดให้หยุดงานประจำสัปดาห์ วันนักขัตฤกษ์ และพักผ่อนประจำปี กำหนดชั่วโมงการทำงานในหนึ่งวัน สิทธิในเวลา ลาป่วย หรือ ลากิจ กำหนดเวลาหยุดพักระหว่างทำงาน เป็นต้น

2. สิ่งตอบแทนเพื่อประกันความมั่นคงในชีวิตการทำงาน เช่น กำหนดค่าตอบแทนเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานหยุดงาน หรือ ออกจากงาน อันมิใช่ความผิดของพนักงาน การประกันการว่างงาน เป็นต้น

3. สิ่งตอบแทนเพื่อให้เกิดความพอใจใจการทำงาน เช่น บริการให้คำปรึกษาหารือแก่ผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านการทำงานและชีวิตส่วนตัว บริการให้คำปรึกษาทางด้านกฎหมาย บริการอาหาร การแข่งขันกีฬา บริการบ้านพัก และรถรับส่ง เป็นต้น

4. สิ่งตอบแทนเพื่อป้องกันสุขภาพ เช่น ค่าตอบแทนจากอุบัติเหตุเนื่องจากการทำงาน การประกันการเจ็บป่วย การสงเคราะห์เมื่อพิการหรือทุพพลภาพ เป็นต้น

สรุปได้ ว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ สังคม ค่าครองชีพในปัจจุบัน ตลอดจนสิทธิประโยชน์อื่น ๆ ที่นอกเหนือจากค่าจ้างและเงินเดือน ได้แก่ สวัสดิการ ที่พัก รถรับส่ง ค่าล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาล เบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

สภาพการทำงาน หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆ ในการทำงานมีความสะอาด ความมีระเบียบ ปลอดภัย เครื่องมือ เครื่องจักรจัดไว้เหมาะสม และเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มี อุณหภูมิที่พอเหมาะ การถ่ายเทอากาศดี ไม่มีเสียงรบกวน แสงสว่างพอเหมาะ สมพงษ์ เกษมสิน (2541:406) กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในสถานที่ทำงานประกอบด้วย การมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและเหมาะสม เช่น มีแสงสว่างเพียงพอ มีอุณหภูมิพอ เหมาะ มีการถ่ายเทอากาศถูกสุขลักษณะซึ่งจะช่วยให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งสอดคล้องกับ นิพนธ์ จิตต์ภักดี (2528:58) กล่าวว่า สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานควรมีห้องทำงานที่เป็นสัดส่วนมีเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการทำงานอย่างพอเพียงและเหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น เสนาะ ติเยาว์ (2526:344) กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน นับตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง อุณหภูมิ เสียง และกระบวนการในการปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่สุด ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพและความปลอดภัยของผู้ปฏิบัติงาน การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสมจะมีส่วนช่วยให้บุคคลได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ลดอุบัติเหตุได้เป็นอย่างดี สมพงษ์ เกษมสิน(2526:216) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงานนับเป็นสิ่งสำคัญในอันที่จะเสริมสร้างและทำนุบำรุงทรัพยากรบุคคลขององค์การ

การส่งเสริมสุขภาพร่างกาย (พะยอม วงศ์สารศรี 2534:205) กล่าวไว้ว่าสุขภาพของบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าบุคคลมีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงก็สามารถปฏิบัติงานใด ๆ ที่สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกันถ้าสภาพจิตใจของบุคคลในองค์การมีความมั่นคง มีความสุขกายสบายใจ ก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถ้าองค์การต้องการให้คนในองค์การมีคุรภาพ องค์การก็จะต้องเอาใจใส่ต่อสุขภาพของพนักงาน โดยการส่งเสริมสุขภาพสามารถดำเนินการ ได้ดังนี้

1. จัดบรรยากาศการทำงานที่เอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความมั่นคงปลอดภัยเพราะ

ความมั่นคงปลอดภัยจะส่งผลกระทบต่อสุขภาพ

2. จัดบริการรักษาพยาบาลซึ่งทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนมีผู้คุ้มครองดูแลเอาใจใส่
3. จัดให้มีวันลาและวันหยุดพักผ่อน
4. จัดกิจกรรมให้พนักงานรวมกลุ่มสังสรรค์กันตามโอกาสอันสมควร
5. จัดหน่วยงานให้คำปรึกษาเมื่อพนักงานประสบปัญหาต่าง ๆ
6. พัฒนาและปรับปรุงบุคลิกภาพของผู้บังคับบัญชา เพราะผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ที่มีผลโดยตรงต่อความรู้สึกของพนักงาน ถ้าพนักงานมีความสุขใจ พอใจในการทำงาน องค์การจะได้รับประโยชน์อย่างเต็มที่จากงานนั้น ๆ

สรุปได้ว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงานตั้งแต่สถานที่ เครื่องมือเครื่องใช้ แสง เสียง อุณหภูมิ และบรรยากาศในการทำงานที่เหมาะสม รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ปฏิบัติงาน ได้แก่ การรณรงค์รักษาความสะอาดในสถานที่ทำงาน การจัดแข่งขันกีฬา

3. โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ

โอกาสก้าวหน้า หมายถึง องค์การสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน มีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมให้บำเหน็จรางวัลแก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องผู้ปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานให้ศึกษาต่อและฝึกอบรมผู้ปฏิบัติงานให้เรียนรู้ในงานมากขึ้นการเพิ่มหน้าที่ความรับผิดชอบในงาน หมายถึง รูปแบบของการออกแบบงาน ซึ่งได้เพิ่มเนื้องานและระดับความรับผิดชอบเข้าไปในงานเดิม ผู้ปฏิบัติงานจะสามารถตัดสินใจและมีขอบเขตอำนาจเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นการรวมความสำเร็จ การยอมรับนับถือ และปัจจัยจูงใจขั้นสูงเข้ามาในงานหรือเป็นการขยายงานในแนวดิ่ง เดิมผู้ปฏิบัติงานจะมีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติในบทบาทของพนักงาน และเมื่อทำงานเพิ่มหน้าที่รับผิดชอบในงาน เขาจะมีความรับผิดชอบเพิ่มในกิจกรรมการจัดการด้วย ซึ่งมีความสัมพันธ์กับทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg ปัจจัยการจูงใจ ต่าง ๆ เช่น ความท้าทาย การยอมรับ ความสำเร็จ และความรับผิดชอบ ซึ่งเป็นสิ่งจูงใจที่ดี การวิจัยและการวิเคราะห์การจูงใจได้ระบุถึงความสำคัญของการทำงานให้งานมีความสำคัญ สิ่งเหล่านี้นำไปใช้สำหรับผู้บริหารและผู้ที่ไม่ใช่ผู้บริหาร(ลัทธิการ ศรีวะรมณ์ 2539:385)

การเลื่อนตำแหน่งงาน ตามแนวคิดของ พะยอม วงศ์สารศรี(2534:148) กล่าวว่าเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่งงาน มีดังนี้

1. หลักความรู้ความสามารถ(merit or ability factor) การเลื่อนตำแหน่งด้วยวิธีนี้

คำนึงถึงความรู้ ความสามารถ เป็นเกณฑ์ ไม่คำนึงถึงอาวุโส ส่วนมากวิธีนี้จะอาศัยการสอบเป็นเกณฑ์การตัดสิน

2. หลักอาวุโสและประสบการณ์(seniority and experience) อาวุโส หมายถึงการ ที่บุคคลได้ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรนั้นมาเป็นเวลานาน เพื่อเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงานมาเป็นเวลานานในองค์การ

3. หลักความรู้ ความสามารถ และอาวุโส (merit and seniority) วิธีนี้เป็นการประสานข้อบกพร่องของ 2 วิธีแรก คือมีการพิจารณาความรู้ ความสามารถ ผนวกกับการปฏิบัติงานเป็นเวลานานในองค์การ

4. หลักการระบบอุปถัมภ์ (patronage system) ในองค์การต่าง ๆ มักจะหลีกเลี่ยงระบบนี้ยากการเลื่อนตำแหน่งลักษณะนี้ถือเอาพรรคพวกเครือญาติ ไม่คำนึงถึงความสามารถเป็นหลักทั้งนี้เพื่อเสถียรภาพและการควบคุมนโยบายต่าง ๆ ตามที่ต้องการ

การพัฒนาความสามารถ โสภณ ภูเก้าล้วน(2531:20) กล่าวว่า การพัฒนาความสามารถหมายถึง การพัฒนาคุรภาพของคนที่เป็นสมาชิกขององค์การ โดยการเพิ่มความรู้ ความสามารถทัศนคติและบุคลิกลักษณะที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่นเดียวกัน พะยอม วงศ์สารศรี(2534:193) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล หมายถึง การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบให้มีคุณภาพ ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจขององค์การ ซึ่งสอดคล้องกับ สมาน รังสิโยกกฤษฎ์(2535: 83) ให้ความหมาย การพัฒนาบุคคล ว่าเป็นการดำเนินการเกี่ยวกับการส่งเสริมให้บุคคลมีความรู้ ความสามารถ ให้มีทักษะในการทำงานที่ดีขึ้นตลอดจนมีทัศนคติที่ดีต่องาน อันเป็นผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

สรุปได้ว่า โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสที่จะได้ดำรงตำแหน่งที่มีความสำคัญสูงขึ้นในองค์การ การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้น และการได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถและความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน

4. การได้รับการยอมรับในสังคม

การได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง ความต้องการความรัก การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น การมีศักดิ์ศรีเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาตลอดจนเป็นที่ยยกย่องชมเชยของบุคคลอื่น การมีตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงในองค์การ ตามทฤษฎีขั้นที่ 3 และ 4 ของ Maslow คือความต้องการทางสังคม และความต้องได้รับการยกย่องทางสังคม พวงเพชร วัชรอยู่ (2537:47) กล่าวว่า ความต้องการความนับถือ เมื่อ คนไม่หิว ปลอดภัยและมีความรักใคร่ผูกพันกับคนอื่นแล้ว ย่อมจะนึกถึงสิ่งที่ละเอียดต่อไปว่า ตนมีคุณสมบัติอะไรที่พอจะ

ให้คนอื่นนับถือ หรือเคารพตนเอง ตลอดจนให้คนอื่นยอมรับนับถือความต้องการนี้ นำไปสู่การสร้างสมความสำเร็จ ความสามารถ ความเหมาะสม ความเชื่อมั่น ที่จะเผชิญกับโลก โดยอิสระตามลำพังให้แก่ตนเองและให้เป็นที่ยอมรับ สนใจ และได้รับความสำคัญจากคนอื่นไปพร้อมกัน

เมื่อความต้องการความเคารพนับถือ ได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจ จะทำให้คนรู้สึกมีความเชื่อมั่น มีคุณค่า มีพลัง มีความสมดุล ที่จะอยู่อย่างมีประโยชน์ และมีความสำคัญ ในสังคม ตรงกันข้ามกับคนที่ขาดความนับถือในตนเอง และ ขาดการนับถือจากคนอื่น จะมีความรู้สึกอ่อนแอ มีปมด้อย และไร้คุณค่าเกิดขึ้น อันจะนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่สมบูรณ์

สรุปได้ว่า การได้รับการยอมรับในสังคม หมายถึง ความต้องการความรักจากกลุ่มการมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและการตัดสินใจ ความมีเกียรติมีศักดิ์ศรี ความภาคภูมิใจในวิชาชีพ การได้รับหารสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับนับถือจากบุคคลอื่น

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

การทำงานในองค์การ เป็นเพียงปัจจัยในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาเพื่อพักผ่อนและเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (บุญแสง ชีระภากร 2533: 12) สำหรับกิจกรรมต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต จะต้องมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของแต่ละบุคคล ซึ่งโดยเฉลี่ยแล้วบุคคลต้องใช้เวลาในการดำเนินชีวิตที่เกี่ยวข้องกับตนเอง บุคคล สังคมในเรื่องต่าง ๆ เช่น การนอนหลับ การทำงาน ความสนุกสนาน เป็นต้น ความสำคัญของเวลาจึงอยู่ที่ภารกิจหรือกิจกรรมที่เราจะต้องจัดการตนเอง โดยกำหนดแผนในการทำงาน ควรมีลักษณะเป็นแผนการทำงานทั้งหมด เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพและคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและเหมาะสม

ดังนั้นการบริหารเวลาจึงเป็นสิ่งสำคัญ วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533:37) ให้แนวความคิดในการบริหารเวลาไว้ว่าเวลาเป็นสิ่งสำคัญ และจำเป็นต้องรู้จักการใช้เวลาไม่ให้หมดไปโดยเปล่าประโยชน์โดย

1. การวางแผนการใช้เวลา อาทิ การกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า
2. การกำหนดเป้าหมาย การบริหารเวลาให้ได้ประโยชน์อย่างจริงจัง จะต้องกระทำอย่างต่อเนื่องและต้องกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน
3. การจัดทำกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมาย เป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงก็ต่อเมื่อ มีการทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกัน หรือสอดคล้องกับเป้าหมาย นั้นตามลำดับความสำคัญ

การทำให้พนักงานแต่ละคนมีคุณภาพชีวิต ในการทำงาน และร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน จำเป็นต้องหาวิธีการในการชักนำพฤติกรรมของบุคคลเหล่านั้นให้ประพฤติปฏิบัติตาม ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวเกิดจากแรงจูงใจเป็นสาเหตุสำคัญ ซึ่งทฤษฎีความต้องการของ Maslow สามารถนำมาใช้เพื่อสนองความต้องการของบุคคล เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงพฤติกรรมให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การได้

ฉะนั้น การปฏิบัติงานของบุคคลจึงควรมีความสมดุลทั้งชีวิตงาน และครอบครัว ของบุคคลนั้น ซึ่งบทบาทของบุคคลจะเกี่ยวข้องกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่ง เวลา การจัดสัดส่วนเวลาที่เหมาะสม ทั้งเวลาในการทำงาน และเวลาสำหรับครอบครัว ซึ่งถ้าทุ่มเทเวลางานใดงานหนึ่งมากเกินไป อาจจะทำให้งานอื่นเสียหายได้

สรุปได้ว่า ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานที่ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวได้อย่างไม่ขัดแย้ง แสดงให้เห็นถึงความเสมอภาคในชีวิตงานและครอบครัว ซึ่งเกี่ยวกับการวางแผนชีวิตในการดำเนินงาน การแบ่งเวลาของบุคคลในการทำงานและครอบครัวด้วย

6. ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

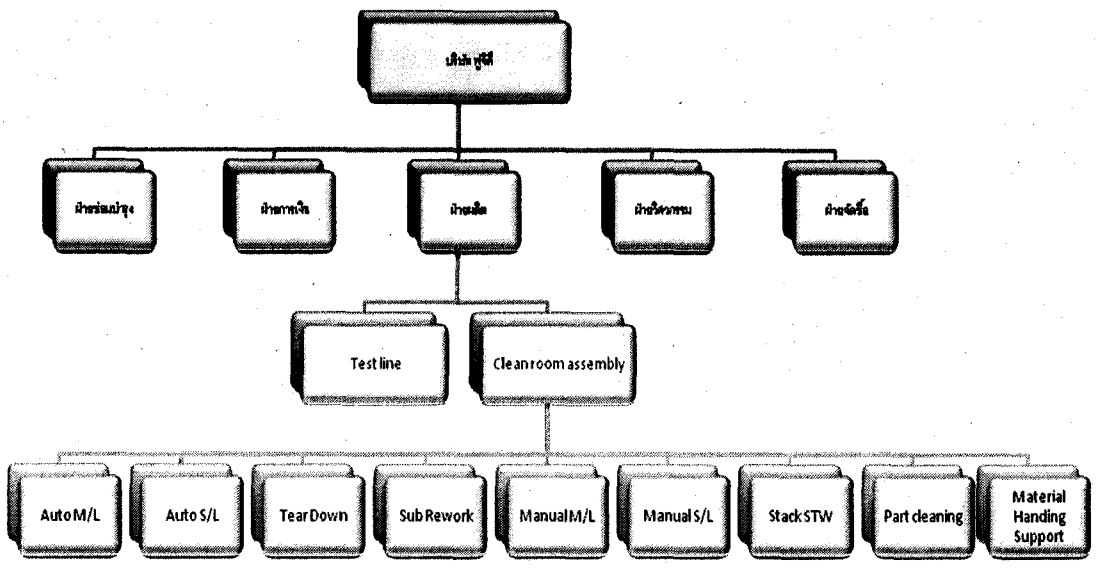
Herrick และ Michael อ้างถึงใน สุพิณดา คิวานนท์(2545:26) กล่าวว่า หลักการสำคัญในการทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว การใช้หลักความเป็นประชาธิปไตยในการบริหารองค์การก็เป็นส่วนสำคัญอย่างหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Jerome อ้างถึงใน อนันต์ แก้วกำเนิด(2543:21-22) กล่าวว่า ระบอบประชาธิปไตยในการทำงานเป็นแนวโน้มของความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานที่ทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์การจะต้องรับฟังความต้องการ ความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงานในองค์การ ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยจะมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน เช่นเดียวกับ Umstot (1988:422-423) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยให้ความสำคัญกับตัวชี้วัดด้านความเป็นประชาธิปไตยด้วยเช่นกัน โดยความเป็นประชาธิปไตยประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น ซึ่งเน้นการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น เพื่อการพัฒนาองค์การให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีขึ้นกว่าเดิม

สรุปได้ว่า ความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ หมายถึง การมีโอกาสตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม มีส่วนร่วมในการรับผิดชอบในการทำงานมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น

ส่วนที่ 2 : ข้อมูลเกี่ยวกับบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

2.1 ประวัติโดยสังเขปของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

บริษัทฟูจิตสึ เป็นผู้ผลิตฮาร์ดดิสค์ไดร้วขนาด 2.5 นิ้ว ชั้นนำของโลก เริ่มการผลิตโดยได้รับการส่งเสริมจากคณะกรรมการ การส่งเสริมการลงทุนแห่งชาติตั้งแต่ปี 2533 ด้วยทุนจดทะเบียน 2,500 ล้านบาท ตั้งอยู่บนเนื้อที่ประมาณ 152 ไร่ในนิคมอุตสาหกรรมนวนครจังหวัดปทุมธานี ปัจจุบันมีพนักงานทั้งสิ้น 4,752 คน จัดเป็นพนักงานรายวันฝ่ายผลิต ประมาณ 3,500 คน



ภาพที่2.1 : แผนผังองค์กรของฝ่ายผลิตของ บริษัทฟูจิสึ ประเทศไทย จำกัด

ระบบการผลิต Manufacture ที่บริษัทใช้เป็นระบบแบบผสมผสานระหว่างการผลิตแบบต่อเนื่องและการผลิตแบบเป็นรุ่นแต่ส่วนใหญ่จะเป็นระบบการผลิตแบบต่อเนื่องเป็นการผลิตสินค้าจำนวนมากๆปัจจัยสำคัญของกระบวนการผลิตอยู่ที่การควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีสภาวะที่เอื้อต่อการผลิตมากที่สุดเพื่อลดของเสียและความสูญเปล่าจากการผลิตให้เหลือน้อยที่สุดเนื่องจากตัวอุปกรณ์ฮาร์ดดิสค์ไดร้วจัดเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีความอ่อนไหวต่อสภาพแวดล้อมภายนอกเช่นฝุ่นละออง ไฟฟ้าสถิตย์ ความชื้นและอุณหภูมิเป็นอย่างมาก การผลิตในแต่ละขั้นตอนจึงมีการเน้นเรื่องความสะอาดมากเป็นพิเศษในด้านของการตลาดกลยุทธ์ทางที่ใช้คือระบบการตลาดนำระบบการผลิตโดยฝ่ายการผลิตจะผลิตตามคำสั่งซื้อจากฝ่ายการตลาด เน้นระบบการผลิตแบบทันเวลาพอดีและเน้นการบริหารและควบคุมคุณภาพโดยรวม การผลิตเพื่อขายภายในประเทศประมาณร้อยละ 15 ของยอดขาย ผลิตเพื่อการส่งออกประมาณร้อยละ 85 ของยอดขาย ในด้านการตลาดจะเน้นในตลาดต่างประเทศเสีย

เป็นส่วนใหญ่เนื่องจากลูกค้าซึ่งเป็นผู้ประกอบคอมพิวเตอร์ส่วนบุคคลแบบพกพามักมีฐานการผลิตอยู่ในต่างประเทศเช่น บริษัทโซนี่ คอมพิวเตอร์ บริษัท เดลล์ คอมพิวเตอร์ บริษัท คอมแพ็ค คอมพิวเตอร์ บริษัท เอชพี คอมพิวเตอร์ บริษัท เอเซอร์ คอมพิวเตอร์ เป็นต้น

2.2 ระบบสวัสดิการพื้นฐานของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

เนื่องจากตัวผลิตภัณฑ์เป็นสินค้าระดับไฮเอนด์ที่มีฟังก์ชั่นการทำงานที่ซับซ้อน/ละเอียดอ่อน ในระบบการผลิตจึงมีการควบคุมสภาวะแวดล้อมทุกตัวที่มีผลต่อคุณภาพของผลิตภัณฑ์อย่างเข้มงวด จึงเป็นที่มาของกฎระเบียบต่างๆมากมายในการทำงานส่วนของห้องสะอาดพนักงานจึงมีความเครียดอยู่พอสมควร เนื่องจากต้องเร่งผลิตงานให้ได้ตามเป้าหมายโดยให้มีของเสียน้อยที่สุด ด้วยเหตุนี้ทางบริษัทจึงได้จัดให้มีระบบสวัสดิการและสันทนาการพื้นฐานให้กับพนักงานบ้างตามสมควร เพื่อให้พนักงานรู้สึกว่าบริษัทคือบ้านหลังที่2

1.มีรถรับส่งพนักงานแบบแอร์คอนดิชั่นครอบคลุมเส้นทางหลักของเขตก.ท.ม.และปริมณฑล

2.มีร้านสะดวกซื้อ (Family Mart) เปิดให้บริการพนักงานตลอด 24 ชั่วโมง

3.มีโรงอาหารที่ถูกสุขลักษณะและติดแอร์คอนดิชั่นเนอร์ไว้บริการพนักงาน

4.มีที่นั่งพักผ่อนและสวนหย่อมบริเวณรอบๆโรงงาน

5.มียิมเนเซี่ยมสำหรับให้พนักงานได้ออกกำลังกาย รวมถึงมีอุปกรณ์กีฬาบางอย่างให้พนักงานยืมเล่น เช่น ลูกวอลเล่ย์บอล , ลูกบาสเก็ตบอลและเทเบิลเทนนิส

6.มีสหกรณ์และกองทุนกู้ยืมสำหรับพนักงาน โดยการผ่อนชำระระยะยาวและมีดอกเบี้ยต่ำ

ส่วนที่ 3 : ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการตรวจวรรณกรรมผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุรภาพชีวิตการทำงานที่ได้มี การศึกษาไว้ พบว่ามีการศึกษาตัวแปรที่เกี่ยวข้องหรือมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมีดังนี้

3.1 เพศ

โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ (2545:115) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน พบว่าพนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุรภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน และในทำนองเดียวกัน สุพิณดา คิวานนท์(2545:71) และ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541:94) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิคส์ และ จารุวรรณ โหรา (2541:55) ซึ่งทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ต่างก็พบว่าผู้ปฏิบัติงานต่างเพศกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

3.2 อายุ

ปิยะวรรณ ทองสีนุช (2547 :63) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการ

ทำงานของบุคคลากรหน่วยงานของรัฐที่มีสถานะพิเศษ กลุ่มตัวอย่างจำนวน 79 คนพบว่า อายุมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน มิติความพึงพอใจ ในการทำงานเท่านั้น ส่วนมิติสุขภาพจิตในการทำงาน พบว่าความสัมพันธ์ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546:82) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานแบบมีนัยสำคัญ

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541:94) และสุพิณดา คิวานนท์(2545:74) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมเล็คทรอนิกส์ พบว่า อายุพนักงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ประเสริฐ หลิ่นหอม (2541:112) จรุวรรณ โหรา(2541:56-57) และ สุพรรณ ประทุมวัน (2544:151) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครื่อซิเมนต์ไทยของอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลและของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ตามลำดับ แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของสมหวัง โอชารส(2542:215) ที่พบว่าอายุของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจสำนักงานแพทย์ใหญ่ กรมตำรวจ แตกต่างกันมีผลทำให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3.3 สถานภาพสมรส

สุพรรณา ประทุมวัน (2544:151) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา(2541:96) สุพิณดา คิวานนท์ (2545:77) และประเสริฐ กลิ่นหอม(2543:112) ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเลคทรอนิกส์ และของพนักงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย ตามลำดับ ทำนองเดียวกันอิสระ ริ้วตระกูลไพบูลย์(2547 : 78-87) ศึกษาปัจจัยที่อิทธิต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานกิจการสตรีและสถาบันครอบครัว กระทรวงการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ ภายหลังการปฏิรูประบบราชการ พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของสมหวัง พิธยานุวัฒน์ และคณะ ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือนระดับกระทรวงหรือเทียบเท่าจำนวน 15 หน่วยงานในส่วนกลาง พบว่า ข้าราชการที่เป็นหม้ายและแต่งงานแล้วมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าข้าราชการโสดและหย่า ส่วนข้าราชการโสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าในการทำงานสูงกว่าข้าราชการหย่าและแต่งงานแล้ว

3.4 ระดับการศึกษา

สรัญญา นวลละออ (2544:127) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี พบว่า ครูประถมศึกษาที่มีระดับการศึกษต่างกันมีคุรภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา สุพิณดา คิวานนท์ โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ และสุพรรณา ประทุมวัน ที่ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่าง การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน และของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง ตามลำดับ แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของตรีชฎา อุ่นเรือน ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรในส่วนกลาง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

3.5 เงินเดือน

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543:112) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติงาน ในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ ที่ทำการศึกษาในพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ แต่จารุวรรณ โหรา พบว่าอาจารย์สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ที่มีรายได้ต่างกัน คุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ โศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ และสุพิณดา คิวานนท์ ที่พบว่า พนักงานที่เงินเดือนแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บุญเรือน สัจจธรรมนุกูล (2546:63) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานสาขาธนาคารออมสินในเขตกรุงเทพมหานครจำนวน 320 คนพบว่ารายได้มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งมิติความพึงพอใจในงานและมิติสุขภาพจิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ0.05

3.6 ประสบการณ์ในการทำงาน

สุพรรณา ประทุมวัน (2544:115) ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานผลิตสายพานยาง พบว่า พนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับโศรยา วงศ์วิริยะสิทธิ์ ที่ทำการศคกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพนักงานฝ่ายซ่อมบำรุงอากาศยาน บริษัทการบิน แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของสรวงสรรค์ ต๊ะปินตา ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่า ระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกัน สุ

พิณดา คิวานนท์ และประเสริฐ กลิ่นหอม ที่พบว่า พนักงานรับปฏิบัติการที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานแตกต่างกัน

3.7 ภาระหนี้สิน

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545:161) ศึกษาคุณภาพชิวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตร ในส่วนกลาง พบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กรมวิชาการเกษตรในส่วนกลางมีภาระหนี้สินต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกันการศึกษาของ สรัญญา นวลละออ พบว่าครูประถมศึกษาที่มีภาระหนี้สินที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณารายได้ตามปัจจัยเกียวกับงานพบว่า ครูที่มีภาระหนี้สินน้อย มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมดีกว่าครูที่มีภาระหนี้สินมาก

3.8 ภาระอื่นนอกเหนือจากงานประจำ

สรัญญา นวลละออ (2544:135) ศึกษาพบว่า ครูประถมศึกษาที่มีภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกันทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณารายด้านตามปัจจัยเกี่ยวกับงานพบว่า ครูที่มีภาระงานอื่นน้อยมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลดีกว่า ครูที่มีภาระงานอื่นปานกลาง

3.9 จำนวนผู้ที่ต้องอุปการะ

ตรีชฎา อุ่นเรือน (2545:156) ศึกษาพบว่า ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน กราวิชการเกษตรในส่วนกลาง มีจำนวนผู้ที่ต้องอุปการะต่างัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ สรัญญา นวลละออ ที่พบว่าครูประถมศึกษาที่มีบุคคลที่ต้องรับผิดชอบดูแลหรือภาระ ครอบครัวต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถสรุปได้ว่า ตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยอาจนำไปกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัยสำหรับการวิจัยครั้งนี้ มีดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ (independent variables) คือตัวแปรที่คาดว่าจะมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยลักษณะพื้นฐานทางสังคม และเศรฐกิจ ได้แก่ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับความเครียดจากการทำงาน ภาระงานอื่นนอกเหนือจากงานประจำ รายได้ และภาระหนี้สิน

2. ตัวแปรตาม (dependent variables) ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสก้าวหน้าและพัฒนาความสามารถ การได้รับการยอมรับในสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และความเป็นประชาธิปไตยในองค์การ

งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอร์เบิร์ต (Herbert, 1971) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า "คุณภาพชีวิต" ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ

1.มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย

2.มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล

3.การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ

4.การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

แฮคแมนและโอลแฮม (Hackman and Oldham, 1975) ได้ทำการศึกษาตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (job involvement) จากผลการศึกษาพบว่าลักษณะงาน (job characteristics) ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงาน (Autonomy) ความหลากหลายของงาน (Skill variety) ความมีเอกลักษณ์ของงาน (Task Identity) และความสำคัญของงาน (Task Significant) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน นอกจากนี้พฤติกรรมการตรวจตราดูแล (Supervisory Behaviors) มีอิทธิพลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Lance,1991) การมีส่วนร่วม (Participation) (Smith and Brannick,1990) และความแตกต่างระหว่างบุคคล เช่น แรงจูงใจภายในก็มีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Gardner ,Dunham, Cummings and Pierce, 1989) การจริยธรรมแบบโปรแตสแตนท์ (Protestant Ethic) ยังมีผลต่อความเกี่ยวข้องผูกพันกับงาน (Brockner , Grover and Blonder , 1980)

นอร์ลี แมร์เรียน (Marion Norleen , 1977) ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม เช่น เงินเดือน กับสิ่งที่เป็นนามธรรม เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง ของครอบครัวที่มีต่อคุณภาพชีวิต พบว่า การมีรายได้ที่เพียงพอของครอบครัวทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมเป็นความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการมีชีวิตที่ดี

ยูเนสโก (UNESCO ,1978) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรในเอเชียใต้พบว่ามีปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากรว่า ปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยของประชากร

มอแมน (Moorman ,1991) ศึกษา ตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมที่เขาทำเพื่อองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่และไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยการศึกษาจากพนักงานบริษัทขนาดกลาง 2 แห่งจำนวน 225 คนโดยการศึกษาเน้นที่ความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทน ผลที่ได้จากการวิจัยคือ การที่พนักงานรับรู้ว่าตนเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรม

เพื่อองค์กรที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร

ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าเพศชายและตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส กล่าวคือ คนโสดจะมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือคู่สมรสที่หย่าร้าง โดยเฉพาะผู้หญิงจะเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียที่เกินกว่าจะยอมรับได้ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งที่จูงใจก็ตาม

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้วิจัยพบว่ามีปัจจัยมากมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล และทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับการรับรู้ของบุคคลนั้นๆด้วย และเพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนงานของห้องสะอาดหรือ Clean room กรณีศึกษาบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด จากงานวิจัยทั้งหมดที่ได้ศึกษา ผู้วิจัยจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานรวม 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทน ด้านโอกาสและการพัฒนาความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านธรรมนูญในองค์กร ด้านความสมดุลด้านชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นและด้านการคำนึงถึงประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องจากเอกสาร ตำรา และผลงานวิจัยต่างๆ และเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยดำเนินการตามลำดับดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
7. การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ได้แก่พนักงานระดับปฏิบัติการ ฝ่ายผลิตที่ปฏิบัติงานในพื้นที่ของห้องสะอาดรวมทั้งสิ้น 511 คนและเป็นเพศหญิงทั้งหมด

1.2 การสุ่มตัวอย่าง

ขั้น1 ผู้วิจัยได้คำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนที่แน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (ประคอง กรรณสูตร 2542 : 10) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ดังสูตรต่อไปนี้

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

โดย n = จำนวนของขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา

e = ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ.05)

แทนค่า

$$n = \frac{511}{1+(511 \times .05^2)}$$

$$= 224$$

จากการคำนวณ ตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เท่ากับ 224 คน

ขั้นที่ 2 ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด x จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

หน่วย : คน

หน่วยงานภายใน	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนก Main assembly (Auto)	108	47
แผนก Sub line (Auto)	95	42
แผนก Tear down	43	19
แผนก Sub rework	45	20
แผนก Main assembly (manual)	60	26
แผนก Sub line (Manual)	34	15
แผนก Stack STW	62	27
แผนก Part cleaning	34	15
แผนก Material handling support	30	13
รวม	511	224

ขั้นที่ 3 ทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามหน่วยงานภายในแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงาน ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าไร จะนำมาจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละหน่วยงานนั้นตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้น โดยไม่มีการทดแทน (Without Replacement)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดโยมีโครงสร้างแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ประกอบด้วย อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและ หน่วยงานที่สังกัด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามที่ถามกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งครอบคลุมองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นและด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ลักษณะคำถามเป็นมาตรวัดของ ลิเคอร์ท (Likert Scale) โดยแบ่งระดับการวัดและเกณฑ์การให้คะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับดังนี้

ระดับคุณภาพชีวิต	สูง	เท่ากับ	5	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิต	ค่อนข้างสูง	เท่ากับ	4	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิต	ปานกลาง	เท่ากับ	3	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิต	ค่อนข้างต่ำ	เท่ากับ	2	คะแนน
ระดับคุณภาพชีวิต	ต่ำ	เท่ากับ	1	คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามคำถามปลายเปิด ให้ตอบในเชิงทัศนคติแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลมาพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

3. การทดสอบความน่าเชื่อถือของเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

3.1 ทำการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องครอบคลุมคุณภาพชีวิตการทำงานและนำมาสร้างเป็นร่างแบบสอบถาม

3.2 นำร่างแบบสอบถามให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิฝ่ายผลิตบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 3 ท่านตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของเนื้อหา (Validity)

3.3 ปรับปรุงแก้ไขข้อบกพร่องของแบบสอบถามตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิแนะนำ

3.4 นำแบบทดสอบที่ได้ทำการปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Pre Test) กับพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อวิเคราะห์หาค่าความน่าเชื่อถือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach Alpha ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป

4. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้ทำการส่งจดหมายอิเล็กโทรนิคส์และการขออนุญาตด้วยวาจา เพื่อขออนุมัติจากผู้อำนวยการฝ่ายผลิตบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย ซึ่งเป็นสถานที่ทำงานของตัวผู้วิจัยเองด้วย เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน โดยผู้วิจัยขอความร่วมมือจากหัวหน้างานให้เป็นผู้ช่วยแจกแจงรายละเอียดกับพนักงานภายในแผนกของตน ทั้งนี้ เพื่อความถูกต้องผู้วิจัยเป็นผู้ที่เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมดและได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อนำมาทำวิจัยเชิงสำรวจต่อไป

ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนี้

1. โดยการศึกษาจากทฤษฎี ข้อมูล และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัยและนำมาสร้างเป็นแบบสอบถาม

2. โดยการใช้แบบสอบถาม ที่ทดสอบความเที่ยงตรงและความเชื่อมั่นไปสอบถามจำนวน 224

5. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์และประมวลผลข้อมูล โดยการนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้มาดำเนินการ ดังนี้

5.1 การตรวจสอบข้อมูล (Editing) โดยตรวจดูความสมบูรณ์ของแบบสอบถามและแยกแบบสอบถามที่ไม่สมบูรณ์ออก

5.2 การลงรหัส (Coding) นำแบบสอบถามที่ถูกต้องแล้วมาลงรหัส

5.3 การประมวลผลข้อมูล โดยนำข้อมูลที่ลงรหัสแล้วมาบันทึกและประมวลผลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติดังต่อไปนี้

6.1 สถิติพื้นฐาน

6.1.1 ค่าร้อยละ (Percentage)

6.1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean)

6.1.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation หรือ S.D.)

6.2 สถิติที่ใช้หาคุณภาพของเครื่องมือ

ค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

6.3 สถิติที่ใช้ทดสอบสมมุติฐาน

เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรตัวอิสระโดยใช้ค่า F-test เป็นตัวชี้วัดสำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญ เท่ากับ 0.05

7. การแปลความหมายค่าเฉลี่ยของคะแนนระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การแบ่งระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ระดับ โดยใช้วิธีการคำนวณช่วงกว้างระหว่างชั้นตามหลักการหาค่าพิสัย (บุญชม ศรีสะอาด 2542 : 82) จะได้ช่วงกว้างระดับละ 0.80 คือ

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5-1}{5} = 0.8$$

ซึ่งสามารถแปลความหมายระดับคะแนนของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ

ระดับคะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้นำข้อมูลตัวอย่างที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 224 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป โดยแบ่งการวิเคราะห์เป็นส่วน ๆ ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำข้อมูลมาคำนวณ วิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง โดยการนำข้อมูลมาคำนวณ วิเคราะห์หาค่าสถิติโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในส่วนของห้องสะอาดบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานในแต่ละส่วนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เป็นการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวที่เป็นอิสระต่อกัน โดยใช้ ค่า F-test สำหรับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย 3 กลุ่มขึ้นไป โดยกำหนดระดับนัยสำคัญเท่ากับ 0.05

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คน สามารถแสดงข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังตาราง 4.1

ตาราง 4.1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (224 คน)	ร้อยละ (100.0)
1. หน่วยงานสังกัด		
Auto M/L	47	21.0
Auto S/L	42	18.8
Tear Down	19	8.5

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (224 คน)	ร้อยละ (100.0)
Sub Rework	20	8.9
Manual M/L	26	11.6
Manual S/L	15	6.7
Stack STW	27	12.1
Part Cleaning	15	6.7
Material Handing Support	13	5.8
2. อายุ		
15 – 20 ปี	30	13.4
21 - 30 ปี	136	60.7
31 - 40 ปี	51	22.8
41 - 50 ปี	7	3.1
51 ปีขึ้นไป		
3. สถานภาพสมรส		
โสด	111	49.6
สมรส	102	45.5
หย่าร้าง	7	3.1
หม้าย	4	1.8
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 6	14	6.3
มัธยมศึกษาตอนต้น	68	30.4
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	93	41.5
ปวส.	39	17.4
ปริญญาตรี	10	4.5
5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด		
ต่ำกว่า 1 ปี	52	23.2
1 – 5 ปี	110	49.1
6 – 10 ปี	47	21.0

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (224 คน)	ร้อยละ (100.0)
10 ปีขึ้นไป	15	6.7
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
5,000 – 7,000 บาท	52	23.2
7,500 – 10,000 บาท	96	42.9
10,000 – 12,500 บาท	53	23.7
12,500 บาทขึ้นไป	23	10.3
7. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน		
บ้านของท่านเอง	63	28.1
บ้านของญาติพี่น้อง	27	12.1
หอพักในนวนคร	71	31.7
บ้านเช่า	51	22.8
อื่น ๆ	12	5.4

จากตาราง 4.1 พบว่ากลุ่มตัวอย่าง จำนวน 224 คน มีข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลดังนี้

หน่วยงานสังกัดส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน Auto M/L คิดเป็นร้อยละ 21.0 รองลงมาสังกัดหน่วยงาน Auto S/L คิดเป็นร้อยละ 19.2

อายุส่วนใหญ่มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.7 รองลงมามีอายุ 31 - 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 22.8

สถานภาพการสมรสส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมามีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 45.5

ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมามีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ 30.4

ประสบการณ์ในการทำงานส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 49.1 รองลงมาต่ำกว่า 1 ปี คิดเป็นร้อยละ 23.2

รายได้เฉลี่ยต่อเดือนส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,500 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 10,000 – 12,500 บาท คิดเป็นร้อยละ 23.7

ที่พักอาศัยในปัจจุบันส่วนใหญ่พักอาศัยหอพักในนวนคร คิดเป็นร้อยละ 31.7 รองลงมาพักอาศัยบ้านพักของตนเอง คิดเป็นร้อยละ 28.1

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

จากกลุ่มตัวอย่าง 224 คน สามารถแสดงข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถามได้ดังตาราง 4.2

ตาราง 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
<u>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u>			
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	2.93	.958	ปานกลาง
2.โบนัสประจำปีและการปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน	2.75	.988	ปานกลาง
3.ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราการจ่ายเงินค่ากะและเงินค่าการทำงานในชั่วโมงล่วงเวลาที่ได้รับ	3.07	.928	ปานกลาง
4.ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงานที่ได้รับจากองค์การ (สะอาด/ปลอดภัย/ตรงเวลา)	3.20	.752	ปานกลาง
5.ความเหมาะสมและความโปร่งใสของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน	3.19	.677	ปานกลาง
6.ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการด้านโรงอาหาร ที่ได้รับจากองค์การ (สะอาด/ราคายุติธรรม/คุณภาพ/รสชาติ)	3.15	.977	ปานกลาง
รวมด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	**3.05**	**.590**	**ปานกลาง**
<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u>			
7.การออกแบบโต๊ะ/เก้าอี้และการจัดวางทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมกับการทำงานในส่วนของท่าน	3.58	.843	ค่อนข้างสูง
8.สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความทันสมัยและสะดวกในการใช้งาน	3.37	.636	ปานกลาง
9.ระดับอุณหภูมิของห้อง clean roomในปัจจุบัน	3.37	.715	ปานกลาง

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
10.ระดับความเข้มของแสงสว่างในบริเวณส่วนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	3.35	.631	ปานกลาง
11.มีอุปกรณ์เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	3.27	.727	ปานกลาง
12.ความรู้สึกสบายและคล่องตัว จากการใส่ชุด Clean room รูปแบบปัจจุบันในการทำงานตลอดวัน	3.52	.998	ค่อนข้างสูง
13.ความมั่นใจต่อประสิทธิภาพของระบบเตือนภัยและเส้นทางการหนีไฟของบริษัท	3.37	.721	ปานกลาง
14.ความเหมาะสมของขนาดพื้นที่ที่ท่านทำงานอยู่เมื่อเทียบกับลักษณะของงานที่ท่านทำ	3.36	.819	ปานกลาง
15.ความสะดวกและคล่องตัวในการขนส่งชิ้นงานระหว่างสายการผลิต	3.18	.732	ปานกลาง
รวมด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	**3.34**	**.473**	**ปานกลาง**
<u>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>			
16.องค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง	3.49	.928	ค่อนข้างสูง
17.องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ	3.43	.925	ค่อนข้างสูง
18.องค์การมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	3.49	.858	ค่อนข้างสูง
19.ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานขององค์การในปัจจุบัน	3.46	.825	ค่อนข้างสูง
รวมด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	**3.47**	**.699**	**ค่อนข้างสูง**
<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>			
20.ท่านรู้สึกมั่นคง และมั่นใจในการทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ	3.17	.965	
21.งานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.08	.824	ปานกลาง

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
22.ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียวกับหน่วยงานอื่น	3.17	.832	ปานกลาง
23.ท่านรู้สึกว่าความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานของท่าน	3.17	.783	ปานกลาง
รวมด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	**3.15**	**.583**	**ปานกลาง**
<u>ด้านการบูรณาการทางสังคม</u>			
24.ท่านรู้สึกว่าความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.41	.758	ค่อนข้างสูง
25.ท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้	3.41	.683	ค่อนข้างสูง
26.เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ	3.16	.684	ปานกลาง
27.ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การ	3.36	.750	ปานกลาง
รวมด้านการบูรณาการทางสังคม	**3.33**	**.488**	**ปานกลาง**
<u>ด้านประชาธิปไตยในองค์การ</u>			
28.ท่านยินที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การเสมอ	3.60	.809	ค่อนข้างสูง
29.มีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	3.47	.769	ค่อนข้างสูง
30.มีการกระจายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสม และตรงตามตำแหน่งหน้าที่	3.29	.678	ปานกลาง
31.องค์การท่านได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน	3.27	.739	ปานกลาง
รวมด้านประชาธิปไตยในองค์การ	**3.41**	**.510**	**ค่อนข้างสูง**

ตาราง 4.2 (ต่อ)

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความหมาย
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ			
32.ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันอาทิตย์ทำกิจกรรมส่วนตัว	3.02	.860	ปานกลาง
33.ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ	2.99	.839	ปานกลาง
34.ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	3.04	.888	ปานกลาง
35.ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำ	3.13	1.034	ปานกลาง
รวมด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	**3.04**	**.677**	**ปานกลาง**
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม			
36.การทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม	3.38	.782	ปานกลาง
37.ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม	3.27	.775	ปานกลาง
38.องค์การของท่านได้ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ	3.24	.759	ปานกลาง
รวมด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	**3.29**	**.532**	**ปานกลาง**
รวมคุณภาพชีวิตในการทำงาน	**3.26**	**.408**	**ปานกลาง**

จากตาราง 4.2 ผลที่ได้จากการศึกษาแสดงค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลรวมที่ 3.26 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละด้านแล้ว พบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.47 รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.41

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอมีผลรวมที่ 3.05 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าพนักงานรู้สึกพอใจกับสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงานที่ได้รับจากองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.20

รองลงมาคือความเหมาะสมและความโปร่งใสของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน มีค่าเฉลี่ย 3.19

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพมีผลรวมที่ 3.34 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าการออกแบบโต๊ะ/เก้าอี้และการจัดวางทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมกับการทำงานในส่วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.58 รองลงมาคือความรู้สึกสะดวกและคล่องตัวกับรูปแบบของชุดClean roomที่ต้องสวมใส่ ตลอดช่วงเวลาการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.52

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีผลรวมที่ 3.47 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าองค์การมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.49 รองลงมาคือองค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ย 3.49

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานมีผลรวมที่ 3.15 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าพนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีอคติต่องานที่ท่านทำ ซึ่งเป็นเหตุให้ท่านไม่มีความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.17 รองลงมาคือความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่าน มีความเสมอภาคและเท่าเทียวกับหน่วยงานอื่นมีค่าเฉลี่ย 3.17

ด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกับบุคคลอื่นในองค์กรมีผลรวมที่ 3.33 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าพนักงานยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.41 รองลงมาคือพนักงานรู้สึกว่าความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ตนมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงานมีค่าเฉลี่ย 3.41

ด้านประชาธิปไตยในองค์การ

ด้านประชาธิปไตยในองค์การมีผลรวมที่ 3.41 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าพนักงานยินที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.60 รองลงมาคือมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.47

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ มีผลรวมที่ 3.04 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.13 รองลงมาคือพนักงานมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงมีค่าเฉลี่ย 3.04

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมมีผลรวมที่ 3.29 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยเมื่อพิจารณาในผลของแต่ละข้อแล้ว พบว่าการทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.38 รองลงมาคือพนักงานคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.27

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานในแต่ละส่วนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 1. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

จากตาราง 4.2 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

สมมติฐานที่ 2. พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัดจำแนกตามลักษณะบุคคล อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการทำงาน และหน่วยงานในแต่ละส่วนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.1 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุที่แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.3 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอายุ และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า Sig
อายุ				1.438	**.232**
15 – 20 ปี	30	3.37	.410		
21 - 30 ปี	136	3.24	.398		
31 - 40 ปี	51	3.22	.392		
41 - 50 ปี	7	3.45	.650		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.3 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีอายุ 41 – 50 ปีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีอายุ 15 – 20 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.232 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอายุที่ต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.4 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามสถานภาพ และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า Sig
สถานภาพ				.443	**.722**
โสด	111	3.26	.391		
สมรส	102	3.25	.424		
หย่าร้าง	7	3.39	.463		
หม้าย	4	3.42	.495		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.4 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหม้ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้าง และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.722 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีสถานภาพแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.3 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.5 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระดับการศึกษา และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ค่า F	ค่า Sig
ระดับการศึกษา				.649	**.628**
ประถมศึกษาปีที่ 6	14	3.34	.354		
มัธยมศึกษาตอนต้น	68	3.31	.462		
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	93	3.24	.389		
ปวส.	39	3.22	.372		
ปริญญาตรี	10	3.17	.425		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.5 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 5 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 6 มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.628 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.6 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามอัตราเงินเดือน และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า Sig
อัตราเงินเดือน				.453	**.715**
5,000 – 7,000 บาท	52	3.26	.381		
7,500 – 10,000 บาท	96	3.24	.436		
10,000 - 12,500 บาท	53	3.25	.343		
12,500 บาทขึ้นไป	23	3.35	.494		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.6 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 12,500 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีอัตราเงินเดือน 5,000 – 7,000 บาท และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.715 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.7 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามระยะเวลาในการทำงาน และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน ตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ค่า F	ค่า Sig
ระยะเวลาในการทำงาน				1.198	**.311**
ต่ำกว่า 1 ปี	52	3.24	.381		
1 – 5 ปี	110	3.25	.414		
6 – 10 ปี	47	3.24	.377		
10 ปีขึ้นไป	15	3.45	.531		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.7 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 4 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่มีระยะเวลาในการทำงานระหว่าง 1 – 5 ปี และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.311 แสดงว่าไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีระยะเวลาในการทำงานแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.6 พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

H_0 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 4.8 เปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามหน่วยงานที่สังกัด และผลการทดสอบสมมติฐาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนตัวอย่าง	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตราฐาน	ค่า F	ค่า Sig
หน่วยงานสังกัด				17.519	**.000***
Auto M/L	47	3.40	.460		
Auto S/L	42	3.64	.444		
Tear Down	19	3.39	.276		
Sub Rework	20	3.29	.158		
Manual M/L	26	3.06	.166		
Manual S/L	15	2.99	.190		
Stack STW	27	3.05	.171		
Part Cleaning	15	2.91	.215		
Material Handing Support	13	2.83	.146		

*มีนัยสำคัญทางสถิติ

จากตาราง 4.8 เมื่อพิจารณาจากกลุ่มตัวอย่างทั้ง 9 กลุ่ม พบว่ากลุ่มที่สังกัด Auto S/L มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด รองลงมาคือกลุ่มที่สังกัด Auto M/L และผลการทดสอบสมมติฐานโดยใช้ค่า F-test พบว่าค่านัยสำคัญทางสถิติของการทดสอบเท่ากับ 0.000 แสดงว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ จึงสรุปได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทยจำกัด ที่มีหน่วยงานที่สังกัดแตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ผู้วิจัยได้นำมาสรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. สรุปการวิจัย
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 *วัตถุประสงค์ของการวิจัย*

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ตามแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ทั้ง 8 ด้าน ในด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

1.1.2 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด

1.1.3 เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดในแต่ละหน่วยงาน

1.2 *วิธีดำเนินการวิจัย*

1.2.1 กลุ่มประชากรที่ศึกษาได้แก่พนักงานฝ่ายผลิตระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานอยู่ในพื้นที่ของห้องสะอาดหรือ Clean room จำนวนรวมทั้งสิ้น 511 คนซึ่งเป็นพนักงานเพศหญิงทั้งหมด

1.2.2 กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้จะใช้การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ทราบจำนวนแน่นอน (Finite Population) ใช้สูตรของ ทาโร ยามาเน (Taro Yamane) (ประคอง กรรณสูตร,2542 : 10) โดยกำหนดค่าความคลาดเคลื่อนที่ระดับ 0.05 ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 224 คน

1.3 *ผลการวิจัย*

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1.3.1 ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าด้านที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุดได้แก่ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล มีค่าอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ส่วนด้านอื่นๆที่เหลือสามารถเรียงลำดับระดับคุณภาพชีวิตจากมากไปหาน้อยคือ ด้านประชาธิปไตยในองค์การ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่นและด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ตามลำดับ

1.3.2 จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันด้านอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับรายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ส่วนด้านหน่วยงานสังกัด จากผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีหน่วยงานสังกัดแตกต่างกันจะมีระดับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันแบบมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.3.3 การเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัดเมื่อจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด สามารถเรียงลำดับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ Auto S/L Auto M/L Tear Down Sub Rework Manual M/L Stack STW Manual S/L Part Cleaning และ Material Handling Support ตามลำดับ

2. อภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม จำนวน 224 คน พบว่าส่วนใหญ่สังกัดหน่วยงาน Auto M/L คิดเป็นร้อยละ 21.0 มีอายุ 21 – 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 60.7 มีสถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 49.6 มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 41.5 มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 – 5 ปี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 7,500 – 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 42.9 พักอาศัยหอพักในนวนคร คิดเป็นร้อยละ 31.7

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานมีผลรวมที่ 3.26 ซึ่งเป็นระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ 3.47 รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในองค์การมีค่าเฉลี่ย 3.41

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอพบว่าพนักงานรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความเหมาะสมและความโปร่งใสของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน

2 .ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่าการออกแบบโต๊ะ/เก้าอี้และการจัดวางทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมกับการทำงานในส่วนมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความรู้สึกสะดวกและคล่องตัวจากการที่ต้องใส่ชุดห้องสะอาดรูปแบบปัจจุบัน ตลอดช่วงเวลาการทำงาน

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลพบว่าองค์การมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือองค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานพบว่าพนักงานรู้สึกว่าผู้บังคับบัญชามีอคติต่องานที่ท่านทำ ซึ่งเป็นเหตุให้ท่านไม่มีความมั่นคงในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่าน มีความเสมอภาคเท่าเทียมกับหน่วยงานอื่น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมพบว่าพนักงานยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานรู้สึกว่าความพอใจส่วนตัวของผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ตนมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การพบว่าพนักงานยินที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ พบว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคมพบว่าการทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือพนักงานคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผนและ พัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัทฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด ดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ บริษัทควรจ่ายโบนัสประจำปีและการปรับเงินเดือนประจำปีมีความเหมาะสมกับผลงาน และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บริษัทควรให้ความสะดวกและคล่องตัวในการขนส่งชิ้นงานระหว่างสายการผลิต และควรมีอุปกรณ์เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ

3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล บริษัทมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่องอยู่แล้ว ซึ่งบริษัทควรที่คงนโยบายนี้ไว้

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม ผู้บังคับบัญชาควรรับฟังความคิดเห็น ปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือหากสามารถให้ความช่วยเหลือได้

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์การ บริษัทควรให้มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและตรงตามตำแหน่งงาน ควรมีแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ บริษัทควรให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยให้มีการทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็นและเร่งด่วนจริงๆ

8. ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บริษัทควรให้ความร่วมมือกับองค์กรอื่นในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

การศึกษาในครั้งนี้เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

พนักงานอาจไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริง และความต้องการของพนักงาน เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดผลสะท้อนกลับต่อการทำงาน ดังนั้น บริษัทควรให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งของบริษัท เช่น ฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ ทำการวิจัยซ้ำอีกครั้ง เพื่อดูผลลัพธ์ว่าสอดคล้องตรงกันหรือไม่

ควรทำการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการที่จะให้องค์กรและผู้บริหารปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาการบริหารงานในด้านใด และพนักงานสามารถสนองตอบการปรับปรุงพัฒนาร่วมกับผู้บริหารได้อย่างไรบ้าง เพื่อให้ผลการศึกษาสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กัลยา ดิษเจริญ(2538) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์

เจษฎา ธรรมปันติพงษ์(2544) "คุณภาพชีวิตของพนักงานการทำงานช่างไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม" วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร มหาวิทยาธรรมศาสตร์

จิตราพร จันทรกูล (2545) "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน : ศึกษาเฉพาะกรณี กรณีของบริษัท แอดวานซ์ อินฟร์ เซอร์วิส จำกัด (มหาชน) ในกรุงเทพมหานคร" วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารนการศึกษา สถาบันราชภัฏสวนดุสิต

เชาว์ โรจนแสง (2545) *แนวคิดของการจัดการทรัพยากรมนุษย์* นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ติน ปรัชญพรฤทธิ์ (2530) การพัฒนาองค์การ นนทบุรี สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

ชาญชัย แจ่มจันทร์ (2542) คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ: ศึกษากรณีข้าราชการและลูกจ้างกองรักษาความปลอดภัย กรมข่าวอากาศ" สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา บริหารองค์การ มหาวิทยาลัยเกริก

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2548) *ปฏิสัมพันธ์ในองค์การ* กรุงเทพมหานคร พิมพ์ดี

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540) พฤติกรรมบุคคลในองค์การ กรุงเทพมหานคร พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช

นฤดล มีเพียร (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย (มหาชน) จำกัด" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐศาสตร์) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

นารีรัตน์ สร้อยสกุล (2544) "คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานจเรตำรวจ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐสาสตร์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง

บุษยาณี จันทรเจริญสุข (2538) "การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันองค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ" วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

ประไพพร สิงหเดช (2539) "การศึกษาคุณลักษณะบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรม การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ : ศึกษากรณีข้าราชการกรมคุมประพฤติ" วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศสาตรมหาบันฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ปัทมา อ่อนไสว (2542) "การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับปฏิสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน : กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด (มหาชน)" ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) "คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่สุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเร็จ เครือซีเมนต์ไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2534) "ศึกษากรณีความมั่นคงในสาขาวิชาวิศวกรรมสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศษสตรมหาบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าคุณทหารลาดกระบัง.

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534) "ปัจจัยสัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำ สายควบคุมและรักษาการณ์ ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีความมั่นคงสูง มั่นคงปานกลาง และมั่นคงต่ำ" วิทยานิพนธ์ปริญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

รัตติยา ศุภจิตกุลชัย (2546) "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม : กรณีศึกษา บริษัทไทยคิคูวา อินดัสทรี จำกัด" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

รังสิมา ศิริพันธ์ (2535) "หัวหน้างานกับการมีส่วนเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในงานที่ดีให้กับพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี บริษัทไทยประกันชีวิต จำกัด" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วไลพร เจริญพร (2546) "คุณภาพชีวิตขิงพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ : ศึกษากรณี บริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิ้ล เซอร์วิสเซส จำกัด" วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

วันชัย ผิวสุข (2543) "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองปราบปราม สำนักงานตำรวจแห่งชาติ" สารนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารองค์การมหาวิทยาลัยเกริก.

สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ (2537) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันธ์ต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพของโรงพยาบาลของรัฐ" วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุจินดา อ่อนแก้ (2537) "คุณภาพชีวิตของอาจารย์วิทยาลัยทราวดี" วิทยานิพนธ์ปริญญาคุรุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) "การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น" วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

สุทิน สายสงวน (2533) "ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้ ม.ป.ท.

สุพจน์ แก้วจรัสฉายแสง (2536) "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จ.ลพบุรี" วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ , ทวีวัฒน์ ปัตยานนท์ , ธีระพร อุวรรณโน และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540). รายงานการวิจัย เรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2540) สู่บ้านใหม่ กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2546) รายงานการวิจัยเรื่อง การสำรวจการรับรู้ทัศนคติต่อโครงการปฏิรูประบบราชการและระดับการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของข้าราชการ กรุงเทพมหานคร สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)

สรวงสวรรค์ ต๊ะปินตา (2541) "คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (จิตวิทยาอุตสาหกรรม) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทฟูจิตสึ

ตอนที่ 1 : สถานภาพส่วนบุคคล (ให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเพียงคำตอบเดียว)

1.หน่วยงานสังกัดของท่าน

☐ Auto M/L ☐ Auto S/L ☐ Tear Down ☐ Sub Rework

☐ Manual M/L ☐ Manual S/L ☐ Stack STW

☐ Material Handing Support ☐ Part Cleaning

2.อายุ ☐ 15-20ปี ☐ 20-30 ปี ☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี ☐ 51 ปี ขึ้นไป

3.สถานภาพ ☐ โสด ☐ สมรส
☐ หย่าร้าง ☐ ม่าย

4.ระดับการศึกษา ☐ ประถมศึกษาปีที่ 6 ☐ มัธยมศึกษาตอนต้น
☐ มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
☐ ปวส. ☐ ปริญญาตรี

5.ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด
☐ ต่ำกว่า 1 ปี ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี ☐ 10 ปีขึ้นไป

6.ท่านมีรายได้เฉลี่ยเดือนละ ☐ 5,000-7,000 บาท ☐ 7,500-10,000 บาท
☐ 10,000-12,500 บาท ☐ 12,500 บาทขึ้นไป

7.สถานที่ที่ท่านพักอาศัยอยู่ขณะนี้
☐ บ้านของท่านเอง ☐ บ้านของญาติพี่น้อง
☐ หอพักในนวนคร ☐ บ้านเช่า ☐ อื่น ๆ.....

ตอนที่ 2: คุณภาพชีวิตในการทำงาน

คำชี้แจง 1. โปรดแสดงเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

2.คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อชีวิตการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ

1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล
4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
5) การบูรณาการด้านสังคม
6) ธรรมนูญในองค์การ
7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8) การเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

3.เกณฑ์ระบุระดับความคิดเห็นมี 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด
4 หมายถึง เห็นด้วยมาก
3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
1	**<u>ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ</u>** เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
2	โบนัสประจำปีและการปรับขึ้นเงินประจำปีมีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน					
3	ท่านรู้สึกพอใจกับอัตราการจ่ายเงินค่ากะและเงินค่าการทำงานในชั่วโมงล่วงเวลาที่ได้รับ					
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการด้านรถรับส่งพนักงาน ที่ได้รับจากองค์การ (สะอาด/ปลอดภัย/ตรงเวลา/เพียงพอ)					
5	ความเหมาะสมและความโปร่งใสของเกณฑ์ที่ใช้ประเมินผลงานประจำปีของพนักงาน					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
6	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการด้านโรงอาหาร ที่ได้รับจากองค์การ (สะอาด/ราคายุติธรรม/คุณภาพ/รสชาติ)					
7	**<u>ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</u>** การออกแบบโต๊ะ/เก้าอี้และการจัดวางทำเลที่ตั้งมีความเหมาะสมกับการทำงานในส่วนของท่าน					
8	สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน มีอุปกรณ์เครื่องมือที่มีความทันสมัยและสะดวกในการใช้งาน					
9	ความเหมาะสมระดับอุณหภูมิของห้อง clean roomในปัจจุบัน					
10	ความเหมาะสมระดับความเข้มของแสงสว่างในบริเวณส่วนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่					
11	มีอุปกรณ์เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ					
12	**ความรู้สึกสบายและคล่องตัว จากการใส่ชุดชุด Clean room รูปแบบปัจจุบันในการทำงานตลอดวัน**					
13	**ความมั่นใจต่อประสิทธิภาพของระบบเตือนภัยและเส้นทางการหนีไฟของบริษัท**					
14	**ความเหมาะสมของขนาดพื้นที่ที่ท่านทำงานอยู่เมื่อเทียบกับลักษณะของงานที่ท่านทำ**					
15	ความสะดวกและคล่องตัวในการขนส่งชิ้นงานระหว่างสายการผลิต					
16	**<u>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</u>** องค์การมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง					
17	องค์การเปิดโอกาสให้พนักงานได้ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มพูนความรู้ให้กับงานที่ทำ					
18	องค์การมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง					
19	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานขององค์การในปัจจุบัน					
20	**<u>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</u>** ท่านรู้สึกมั่นคง และมั่นใจในการทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ					
21	งานที่ทำอยู่มีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
22	ความก้าวหน้าของตำแหน่งงานในหน่วยงานของท่าน มีความเสมอภาคและเท่าเทียวกับหน่วยงานอื่น					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
23	ท่านรู้สึกว่าความพอใจส่วนตัวผู้บังคับบัญชามีส่วนสำคัญที่ทำให้ท่านมีความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน					
24	**ด้านการบูรณาการทางสังคม** ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน อยู่และทำงานด้วยกันอย่างฉันท์มิตร					
25	ท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน กรณีเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้					
26	เมื่อท่านมีปัญหาในเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชา หรือเพื่อนร่วมงานได้เสมอ					
27	ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์การ					
28	**ด้านประชาธิปไตยในองค์การ** ท่านยินที่จะเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การเสมอ					
29	มีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ					
30	มีการกระจายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสม และตรงตามตำแหน่งหน้าที่					
31	องค์การท่านได้วางแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน					
32	**ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ** ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันอาทิตย์ทำกิจกรรมส่วนตัว					
33	ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ					
34	ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง					
35	ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำ					
36	**ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม** การทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม					
37	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม					
38	องค์การของท่านได้ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเสมอ					

ตอนที่ 3 : ข้อเสนอแนะและความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....

.....

2.ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

3.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

4.ด้านการพัฒนาศักยภาพของบุคคล

.....

.....

5.ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

6.ด้านการบูรณาการทางสังคม

.....

.....

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

8.ด้านความสัมพันธ์และการทำประโยชน์ต่อสังคม

.....

.....

ภาคผนวก ข

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม

Reliability

Warnings

The space saver method is used. That is, the covariance matrix is not calculated or used in the analysis.

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	25	100.0
	Excluded[a]	0	.0
	Total	25	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.913	38

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
คำตอบแทน1	133.56	235.507	.276	.913
คำตอบแทน2	133.64	228.323	.527	.910
คำตอบแทน3	133.76	229.773	.448	.911
คำตอบแทน4	133.52	227.677	.520	.910
คำตอบแทน5	133.76	232.107	.356	.912
คำตอบแทน6	133.52	226.927	.586	.910
สิ่งแวดล้อม7	133.12	232.443	.406	.912
สิ่งแวดล้อม8	133.44	236.507	.263	.913
สิ่งแวดล้อม9	133.60	230.083	.530	.910
สิ่งแวดล้อม10	133.52	234.510	.405	.912
สิ่งแวดล้อม11	133.44	236.340	.222	.914
สิ่งแวดล้อม12	133.28	226.460	.538	.910
สิ่งแวดล้อม13	133.52	225.093	.662	.909
สิ่งแวดล้อม14	133.20	227.333	.560	.910
สิ่งแวดล้อม15	133.84	230.223	.567	.910
การพัฒนา16	133.12	225.943	.492	.911
การพัฒนา17	133.56	221.090	.668	.908
การพัฒนา18	133.40	227.750	.529	.910
การพัฒนา19	133.24	230.607	.446	.911
ความก้าวหน้า20	133.56	225.757	.561	.910
ความก้าวหน้า21	133.72	228.043	.456	.911
ความก้าวหน้า22	133.56	227.590	.492	.911
ความก้าวหน้า23	133.60	230.333	.415	.912
ความสัมพันธ์24	133.12	231.777	.534	.911
ความสัมพันธ์25	133.52	236.343	.218	.914
ความสัมพันธ์26	133.56	229.507	.399	.912
ความสัมพันธ์27	133.44	226.340	.579	.910
ประชาธิปไตย28	133.24	232.357	.347	.913
ประชาธิปไตย29	133.44	226.090	.629	.909
ประชาธิปไตย30	133.40	234.500	.306	.913
ประชาธิปไตย31	133.52	232.010	.405	.912
ความสมดุล32	133.80	231.250	.331	.913
ความสมดุล33	133.52	229.760	.468	.911
ความสมดุล34	133.36	235.073	.227	.914
ความสมดุล35	133.56	219.507	.641	.908
การเกี่ยวข้อง36	133.36	231.157	.428	.911
การเกี่ยวข้อง37	133.36	227.157	.473	.911
การเกี่ยวข้อง38	133.28	242.293	-.033	.916

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นาย นภดล ธรรมเดชศักดิ์
วัน เดือน ปีเกิด	25 กุมภาพันธ์ 2513
สถานที่เกิด	จังหวัดสงขลา
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี วิศวกรรมศาสตร์บัณฑิต สาขาการวิศวกรรมอุตสาหการ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	
- ปัจจุบัน	ผู้จัดการแผนกวิศวกรรมอุตสาหการ บริษัท ฟูจิตสึ ประเทศไทย จำกัด