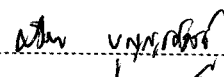
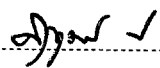



หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ
: กรณีศึกษาบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
ชื่อและนามสกุล : นางวิจิตรา ตั้งสหไมตรี
แขนงวิชา : บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา : วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา : รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระได้ให้ความเห็นชอบการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุกุมลย์ ชำนิง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้รับการศึกษา
ค้นคว้าอิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


(รองศาสตราจารย์ ดร.รังสรรค์ ประเสริฐศรี)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 11 เดือน กรกฎาคม พ.ศ. 2551

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ

: กรณีศึกษา บริษัทไทยอิลาสติก จำกัด

ผู้ศึกษา นางวิจิตรา ตั้งสทไมตรี ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2550

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อุตสาหกรรมสิ่งทอในบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด และ2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การศึกษานี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากร คือ พนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดจำนวน 205 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการศึกษาพบว่า 1) พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือด้านการบูรณาการทาง สังคมและน้อยที่สุดคือด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเป็นเพศชาย ที่มีอายุ 31-40 ปี มีสถานภาพโสด มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีรายได้ประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป มีรายได้เสริม พักอาศัยบ้านญาติพี่น้อง มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง เวลาทำงานกะกลางคืน และสังกัดฝ่ายสำนักงาน สำหรับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้สูงขึ้น ควรเป็นในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ บริษัทไทยอิลาสติกจำกัด

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์ ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ที่ได้ให้ความกรุณาในคำปรึกษาและคำแนะนำอย่างต่อเนื่องตลอดมา ตั้งแต่เริ่มต้นจนเสร็จสมบูรณ์ ซึ่งผู้ศึกษารู้สึกและระลึกถึงในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชา หัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการ บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ทุกท่าน ที่ได้ให้การสนับสนุนและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณคณาจารย์สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อนนักศึกษา และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาให้การสนับสนุน ช่วยเหลือ และให้กำลังใจตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอบอบและอุทิศแด่ผู้มีพระคุณทุก ๆ ท่าน

วิจิตรา ตั้งสทไมตรี

ตุลาคม 2550

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	2
สมมติฐานการศึกษา	3
ขอบเขตการศึกษา	3
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
สภาพทั่วไปของบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	25
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	32
ประชากร	32
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	33
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	35
ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด	35
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด	39
ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	48

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	54
สรุปการศึกษา	54
อภิปรายผล	57
ข้อเสนอแนะ	59
บรรณานุกรม	63
ภาคผนวก	66
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม	67
ข แบบสอบถาม	69
ประวัติผู้ศึกษา	77

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล.....	35
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกรายด้าน.....	39
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	40
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	41
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล.....	42
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน.....	43
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านการบูรณาการทางสังคม.....	44
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	45
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ.....	46
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัดด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม.....	47
ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามเพศ.....	48
ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามอายุ.....	48
ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามสถานภาพ.....	49
ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	49

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	50
ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามรายได้ประจำต่อเดือน.....	50
ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามรายได้เสริมต่อเดือน.....	51
ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามที่พักอาศัยในปัจจุบัน.....	51
ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานไป-กลับต่อวัน.....	52
ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามเวลาในการทำงาน.....	52
ตารางที่ 4.21 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามฝ่ายงานที่สังกัด.....	53

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 การตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์	16
ภาพที่ 2.2 แนวความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก.....	18
ภาพที่ 2.3 กลยุทธ์การเสริมแรงของเทคนิคการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ.....	20
ภาพที่ 2.4 โครงสร้างองค์การ บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด.....	24

บทที่ 1

บทนำ

1.ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการบริหารจัดการในโลกยุคไร้พรมแดน (Globalization) องค์กรจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการท่ามกลางความเปลี่ยนแปลงไปของสภาพแวดล้อม เศรษฐกิจ สังคมและเทคโนโลยี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานขององค์กร ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวให้ทันยุคทันสมัยโดยองค์กรจำเป็นต้องพยายามดึงเอาศักยภาพซึ่งเป็นความได้เปรียบของความหลากหลายให้มากที่สุด พร้อมหาทางลดอุปสรรคปัญหาที่บั่นทอนประสิทธิภาพในการทำงานลง ซึ่งคนคือกลไกสำคัญในการผลักดันให้องค์กรประสบความสำเร็จในอนาคตได้ โดยเป็นที่ทราบกันทั่วไปว่าปัจจัยทางการบริหาร 4 ประการ ที่เรียกเป็นคำย่อในภาษาอังกฤษว่า “4M” ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุและอุปกรณ์เครื่องจักรกล (Materials and Machines) และการจัดการ (Management) นั้น คนหรือมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะมีสติปัญญา ความสามารถและศักยภาพในการใช้ปัจจัยทางการบริหารอื่นๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปลอดภัยและบรรลุความสำเร็จได้ตามเป้าหมายขององค์กร ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์จะเป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุอื่น แต่ก็ได้รับการยอมรับว่าเป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ดังนั้นถือว่า “มนุษย์เป็นทรัพยากรอันมีคุณค่าสูงสุดขององค์กร”

ในช่วงภาวะเศรษฐกิจที่ค่อนข้างผันผวน องค์กรธุรกิจจำเป็นต้องปรับตัวเพื่อสร้างรายได้เปรียบทางการแข่งขันที่ยั่งยืนในระยะยาว (Sustainable Competitive Advantage) อาทิ การปรับโครงสร้าง การปรับลดอัตราบุคลากร การเลิกจ้างและการปรับเปลี่ยนฝ่ายงาน ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ทำให้ผู้ศึกษาสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อนำทฤษฎีหลักการมาปรับปรุงใช้กับองค์กรธุรกิจให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยอุตสาหกรรมขนาดกลางที่นำมาศึกษาในครั้งนี้เป็นโรงงานอุตสาหกรรมสิ่งทอคือบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ที่ก่อตั้งเมื่อปี พ.ศ.2509 ด้วยทุนจดทะเบียน 7.5 ล้านบาท บริษัทมีนโยบายมุ่งมั่นในการผลิตสินค้าที่ดีมีคุณภาพออกจำหน่ายในราคาที่ยุติธรรมและมุ่งเน้นถึงความพึงพอใจของผู้บริโภคเป็นหลักสำคัญ บริษัทได้มีการจัดองค์การและสายงานบังคับบัญชา นับตั้งแต่ ผู้ถือหุ้น ผู้บริหาร หัวหน้างาน และพนักงานทุก ๆ คน เน้นการมีส่วนร่วมและส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ที่ดี แต่ในภาวะการณ์ปัจจุบันผลพวงมาจากภาวะทาง

เศรษฐกิจชะลอตัวทำให้บริษัทจำเป็นต้องโยกย้ายพนักงานจากฝ่ายหนึ่งไปปฏิบัติงานอีกฝ่ายหนึ่ง เพื่อทดแทนตำแหน่งงานที่ว่าง เพิ่มประสิทธิภาพทางการผลิต ทำให้พนักงานบางคนเกิดความไม่พอใจ อีกทั้งปัญหาหลักที่ทางบริษัทกำลังประสบอยู่ในขณะนี้ คือ เมื่อพนักงานเก่าเกษียณอายุงานออกไปทางบริษัทมีความจำเป็นต้องสรรหานุคลากรจากแหล่งภายนอกมาทดแทนแรงงานที่ขาดหายไป แต่การสรรหานุคลากรจากแหล่งภายนอกค่อนข้างยาก พนักงานใหม่เข้ามาทำงานได้ไม่นานก็ลาออก จึงทำให้ผู้ศึกษามองเห็นถึงปัญหาและเกิดความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อนำมาแก้ไขปรับปรุงหรือจูงใจให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถและเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัทยิ่งขึ้น

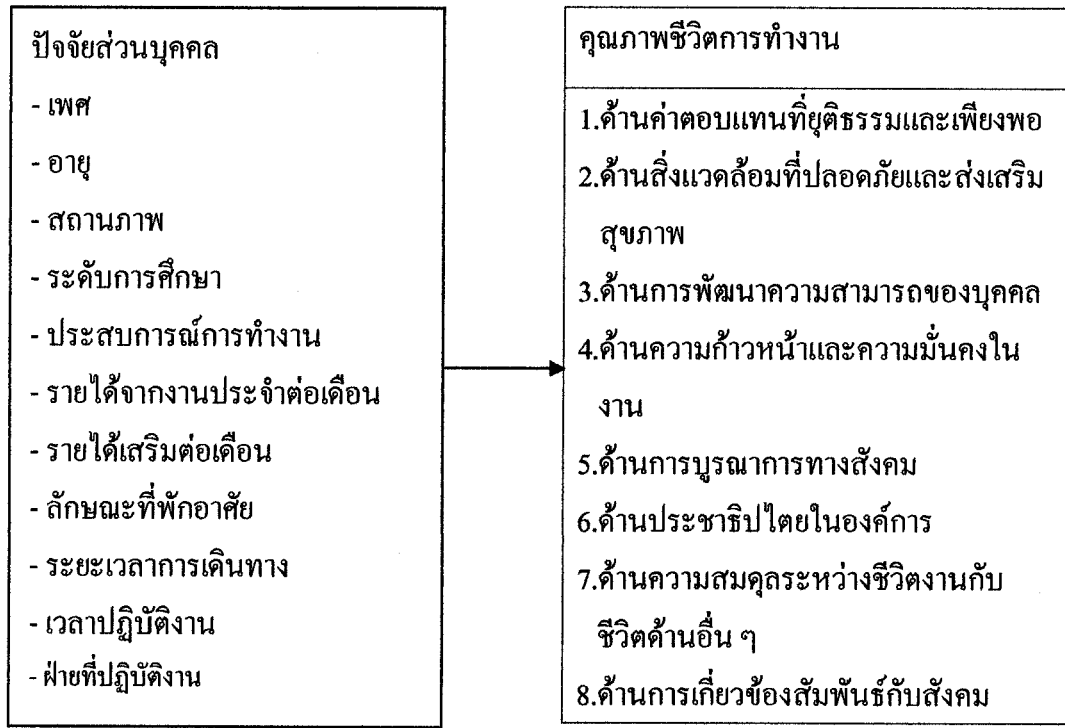
2.วัตถุประสงค์การศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3.กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษารุ่นนี้ ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิดสำหรับการศึกษา โดยอาศัยแนวความคิดของ ริชาร์ด อีวอลตัน (Richard E. Walton) เกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1

ตัวแปรอิสระ**ตัวแปรตาม**

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4.สมมติฐานการศึกษา

4.1 พนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

4.2 พนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5.ขอบเขตการศึกษา

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ซึ่งได้กำหนดขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านประชากร ประชากรในที่นี้คือ พนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ที่มีตำแหน่งงานตั้งแต่ หัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และพนักงานปฏิบัติการจำนวนทั้งสิ้น 205 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมโดยมีตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม ดังนี้

5.2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้จากงานประจำต่อเดือน รายได้เสริมต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย ระยะเวลาการเดินทาง เวลาปฏิบัติงานและฝ่ายที่ปฏิบัติงาน

5.2.2 ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทไทยอิลาสติก จำกัด 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆและด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาเริ่มตั้งแต่เดือนกรกฎาคมถึงเดือนกันยายน 2550 รวม 3 เดือน

6.นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับความผาสุกตามสมควรแก่อัตภาพ ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

6.1.1 ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง เงินเดือน โบนัสและสวัสดิการต่าง ๆ ที่บริษัทให้กับพนักงาน มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถในการทำงาน และเพียงพอต่อค่าครองชีพตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

6.1.2 สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ได้แก่ อาคารสถานที่และอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกต่อพนักงานในการทำงานมีความเหมาะสมและปลอดภัยต่อสุขภาพ

6.1.3 การพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนโดยการฝึกอบรม การเรียนรู้จากงาน การให้ความรู้หรือการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง

6.1.4 ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง การมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนมีความมั่นใจต่อความมั่นคงในการทำงาน

6.1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาในการทำงานร่วมกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว

6.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง นโยบาย กฎระเบียบ และข้อบังคับต่าง ๆ ที่เป็นธรรมแก่พนักงาน ซึ่งพนักงานมีสิทธิแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย และมีการเคารพในสิทธิส่วนตัว

6.1.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ หมายถึง พนักงานมีโอกาสใช้ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล คือมีการแบ่งเวลาสำหรับการทำงานและเวลาสำหรับพักผ่อนกับครอบครัวหรือสังสรรค์กับเพื่อนฝูง

6.1.8 การเกี่ยวข้องกับสังคม หมายถึง การให้ความร่วมมือหรือมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมหรือชุมชน

6.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด ที่ผ่านระยะทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนดและได้รับคำยืนยันจากบริษัทให้เป็นพนักงานประจำ

7.ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด

7.2 ทราบถึงแนวทางพื้นฐาน สำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด

7.3 ทราบถึงแนวทางในการปรับปรุง วางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด ต่อไป

7.4 เป็นข้อมูลเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมสิ่งทอและอุตสาหกรรมอื่นที่เกี่ยวข้องต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการศึกษาค้นคว้าเอกสาร บทความทางวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. สภาพทั่วไปของบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life : QWL) นั้นเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งเครื่องมือที่ใช้วัดคุณภาพชีวิตคือทางด้านร่างกายและด้านสังคมเป็นสำคัญ ประกอบด้วยหัวข้อสำคัญ คือ ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life or Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) ซึ่งได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้วพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจ ดังนี้

ผจญ เถลิงสาร (2540:23) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ความหมายด้วยความหมายอย่างกว้างและความหมายอย่างแคบ ดังนี้

1.ความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์

2.ความหมายอย่างแคบ หมายถึง ผลที่มีต่อคนงาน การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

พริทีย์ ทัททิมทองคำ (2540:19) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทศนคติหรือความรู้สึกรักของพนักงาน ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงาน ทำให้เกิดความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของสมาชิกในองค์การในรูปแบบต่าง ๆ และส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากรและขององค์การได้

พรสุข หุ่นนิรันดร์ (2541:38) ได้อธิบายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การดำรงชีวิตของมนุษย์ในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคมหนึ่ง ๆ และในช่วงเวลาหนึ่ง ๆ ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ความพึงพอใจของชีวิต (life satisfaction) ของบุคคลในช่วงเวลาของการดำรงชีวิต ซึ่งได้แก่การมีสุขภาพสมบูรณ์ การประสบผลสำเร็จในการประกอบอาชีพ มีเศรษฐกิจพอเพียง มีการพัฒนาตน การมีส่วนร่วมในชุมชน ดำรงชีวิตในระดับที่เหมาะสมตามความจำเป็นพื้นฐานในสังคม

เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544:6) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพภายใต้หลักเกณฑ์ 3 ประการ ได้แก่

- 1.ด้านความปลอดภัยในการทำงาน
- 2.ด้านความยุติธรรมในการทำงาน
- 3.ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน

ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2544:433) นิยามความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะ ในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานของงานที่มีต่อบุคคล ประสิทธิภาพขององค์การและความพอใจของคนงานกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์การ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อบุคคลและองค์การทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค โดยเฉพาะในปัจจุบันที่คุณภาพชีวิตการทำงานกลายเป็นประเด็นสำคัญทางสังคมและเทคนิค โนโลยี (Socio technical) ที่ทั้งบุคคลและองค์การเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องอยู่ร่วมและ

เกี่ยวเนื่องซึ่งกันและกัน การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเริ่มขึ้นในประเทศตะวันตกในช่วงต่อสังคมอุตสาหกรรมและสังคมสารสนเทศ เนื่องจากปัญหาระหว่างการทำงานและคุณภาพชีวิตของบุคคล ซึ่ง Davis และ Cherns (1975) Stein (1983) และ Riggio (1996) ได้กล่าวว่าการศึกษากฎหมายชีวิตการทำงานเกิดขึ้นจากการตื่นตัวในสหรัฐอเมริกาในช่วงทศวรรษที่ 1970 เนื่องจากเป้าหมายสำคัญ 3 ประการ คือ

1. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกันในปัจจุบันกับอดีตและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของคนอเมริกากับประชากรของประเทศอุตสาหกรรมอื่น
2. การกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับแรงงานในสหรัฐอเมริกา
3. การรักษาและพัฒนาอัตราผลิตภาพและประสิทธิภาพขององค์การผ่านความร่วมมือของสมาชิกในองค์การ

Dubrin (1981 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พนักงานขององค์การ มีความพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองต่อความต้องการที่สำคัญ ๆ จากสมาชิกในองค์การนั้น ๆ

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ผลดีของงานที่มีต่อพนักงานที่เกิดจากการปรับปรุงหน่วยงานหรือลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Umstot (1984 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 12) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างคลุมเครือและกว้างมาก ใดๆ ก็คืออาจหมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องและมีผลต่อสภาพความเป็นอยู่ในการทำงานของแต่ละบุคคล และการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์การ โดยจุดเน้นของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ผลลัพธ์ที่ออกมาจะส่งผลโดยตรงต่อพนักงานแต่ละคน กล่าวคือ “งาน” สามารถที่จะส่งผลทำให้พนักงานรู้สึก และปฏิบัติได้ดีขึ้นอย่างไร

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน พรสุข หุ่นนิรันทร 2541 : 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง เป็นความสอดคล้องกันระหว่างความปรารถนาหรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์การหรืออีกนัยหนึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ประสิทธิภาพขององค์การอันเนื่องมาจากความผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงานเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ และอธิบายอีกว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์การ 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตของ

องค์การ ประการที่สองช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจแก่พวกเขาในการทำงาน ประการสุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานอีกด้วย

จากคำความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานที่กล่าวมา สรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับความผาสุกตามสมควรแก่อัตภาพ

1.2 ประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากมาย คือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุและส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ

Schuler and Other (1989 อ้างถึงใน นฤดล มีเพียร 2541 : 16) กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

- 1.เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
- 2.ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
- 3.ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
- 4.ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง
 - 4.1 การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ
 - 4.2 การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จากปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
- 5.ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น
- 6.อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต่อองค์กร
- 7.ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
- 8.ทำให้พนักงานมีความรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงาน

Greenberg and Baron (1995 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร 2541 : 17) กล่าวเสริมว่า
คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

- 1.ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อ
องค์การลดอัตราการเปลี่ยนงานและลดอัตราการเข้าออกของพนักงาน
- 2.ทำให้ผลผลิตสูงขึ้นในทุกกระบวนการการผลิต และลดจำนวนผลผลิตที่ไม่ได้คุณภาพ
ลง
- 3.เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายของ
องค์การ

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นตัวชี้ให้เห็นถึงลักษณะสำคัญอันประกอบ
ขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาถึงองค์ประกอบของคุณภาพ
ชีวิตการทำงานดังนี้

William Price (อ้างถึงในพนม กุณาวงค์ 2544:23-24) ให้องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการ
ทำงานเป็นเรื่องเกี่ยวกับ 2 แนวทางที่สำคัญ คือ ความคงอยู่ของสภาวะแวดล้อมที่ดีในการทำงาน
และผลกระทบของสภาวะแวดล้อมในการทำงาน ที่มีต่อความเป็นอยู่ของพนักงาน สำหรับการวัด
คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำหนดตัวแปรที่ใช้ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 3 ลักษณะ ดังนี้

- 1.ลักษณะการทำงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความหลากหลายของงาน การ
มีส่วนร่วมในการทำงาน และมีความอิสระในการทำงาน
- 2.ด้านผลลัพธ์ทางจิตวิทยา ซึ่งเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์การ
ของพนักงาน และความสนใจในการลาออกของพนักงาน
- 3.ด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับเรื่องต่าง ๆ ได้แก่ ค่าตอบแทนที่ได้ของ
พนักงาน สภาพแวดล้อมของงานที่ทำ และความสำนึกได้ในงาน

Richard E.Walton (อ้างถึงใน รัชพล ภูเต็ง 2540 : 17-18) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้
ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจังโดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับ
คุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่
ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับการตอบสนองของความต้องการ และความ
พึงพอใจในงานของบุคคลในการทำงานโดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้าง
คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงานควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขา มากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กรในสายงาน รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่าการกิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้กับสังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่น ๆ

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข หุ่นนิรันดร์ 2541 : 32-33) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หรือรายได้ และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หรือ โอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ความก้าวหน้า (growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์การมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7.ภาวะอิสระจากงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8.ความภูมิใจในองค์กร (organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992) อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2541 : 16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- 1.ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - 2.สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 - 3.การมีโอกาสในการพัฒนาความสามารถโดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ ๆ ในการทำงาน
 - 4.ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะและความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 - 5.การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสได้มีปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 - 6.การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวล และการมีโอกาสดำเนินงานอย่างเท่าเทียมกัน
 - 7.การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 - 8.การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- จากความหมายและองค์ประกอบของนักวิชาการที่ได้กล่าวถึงข้างต้น โดยภาพรวมแล้วองค์ประกอบต่าง ๆ เหล่านี้จะสอดคล้องและสนับสนุนแนวคิดของ Richard E. Walton ซึ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้
1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ
 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล
 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม
 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ
8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธกับสังคม

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงาน โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความตั้งใจในการทำงานไว้มากมายที่สำคัญได้แก่

2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของอับราฮัม เอช มาสโลว์ (Motivation Theory, Abraham H.Maslow Theory)

นักจิตวิทยา อับราฮัม เอช มาสโลว์ (Maslow, 1987 : 35-47 และราณี อธิษชัยกุล 2544 : 283-284) ได้กล่าวไว้ว่ามนุษย์ทุกคนมีความต้องการและมีความต้องการอยู่ตลอดเวลา เป็นความต้องการที่จะได้รับการตอบสนองโดยการทำงาน ซึ่งความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่มี ความหมายสำหรับบุคคลคนนั้นต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย อากาศ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนความปลอดภัยจากความไม่มั่นคงหรือความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน

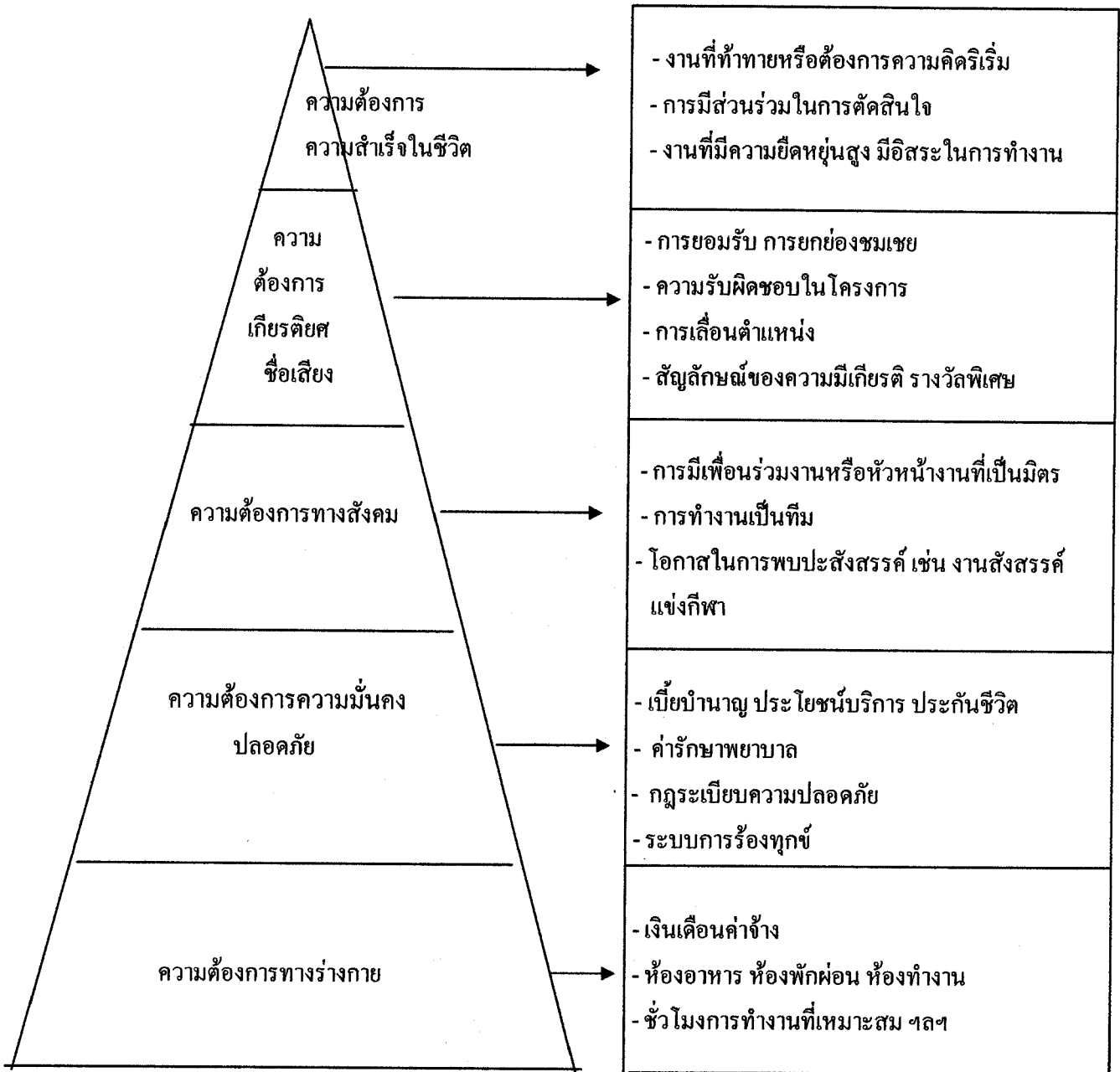
3. ความต้องการทางสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการทางสังคมหรือความสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมทั้งความต้องการความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน

4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียงเกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและชื่อเสียง

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-Actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดั่งที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จ

ในชีวิตเป็นความต้องการพิเศษที่มนุษย์คาดหวังและอาจเป็นไปได้ยากและหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อความต้องการระดับนั้นได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการนั้นๆก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป ผู้บริหารต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงขึ้นไป ดังนั้น ผู้บริหารพึงตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าพนักงานคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานปรากฏในภาพที่ 2.1 จะเห็นได้ว่าการตอบสนองความต้องการระดับสูงเป็นเรื่องยากที่สุดสำหรับผู้บริหารเนื่องจากผู้บริหารจะมีความยากลำบากในการวิเคราะห์ว่าพนักงานคนใดมีศักยภาพ และความพร้อมที่จะก้าวไปสู่ระดับสูงต่อไป



ภาพที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของพนักงานตามทฤษฎีของมาสโลว์
ที่มา : ราณี อธิชัยกุล 2544 : 283

2.2.ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก (Two-Factor Theory)

นักจิตวิทยา เฟรดเคอริค เฮร์สเบอร์ก (Herzberg, 1992 :159-178 อ้างถึงในราณี อิติชัย กุล 2544 : 288) ได้ศึกษาค้นคว้าเพิ่มเติมจากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ และเสนอแนวความคิดการแยกปัจจัยสองอย่างที่เกี่ยวกับแรงจูงใจออกจากกันซึ่ง เฮร์สเบอร์ก เรียกว่า **ปัจจัยบำบัด (Hygiene factors)** กับ **ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)** มีสมมติฐานว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการบางอย่างนั้น เป็นแต่เพียงช่วยป้องกันการร้องเรียนหรือลดความไม่พึงพอใจบางอย่าง แต่ไม่จำเป็นว่าการได้รับการตอบสนองความต้องการบางอย่าง จะเป็นการช่วยเพิ่มพลังแรงจูงใจในการทำงาน และสิ่งนี้ก็คือ ปัจจัยจูงใจที่แท้จริง เฮร์สเบอร์ก ได้แยกปัจจัยดังกล่าวออกเป็น 2 ชนิด ดังนี้

1. **ปัจจัยบำบัด** หมายถึง ปัจจัยที่ไม่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำโดยตรงได้แก่ เงินเดือน สวัสดิการ ความมั่นคง สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ในหน่วยงาน กระบวนการปฏิบัติในหน่วยงาน นโยบายและการบริหาร ฯลฯ สิ่งเหล่านี้ให้ผลเพียงแต่ทำให้คนทำงานเริ่มเปลี่ยนแปลงทัศนคติจาก “การไม่ชอบทำงาน” มาสู่ทัศนคติ “อยากทำงาน” เท่านั้น

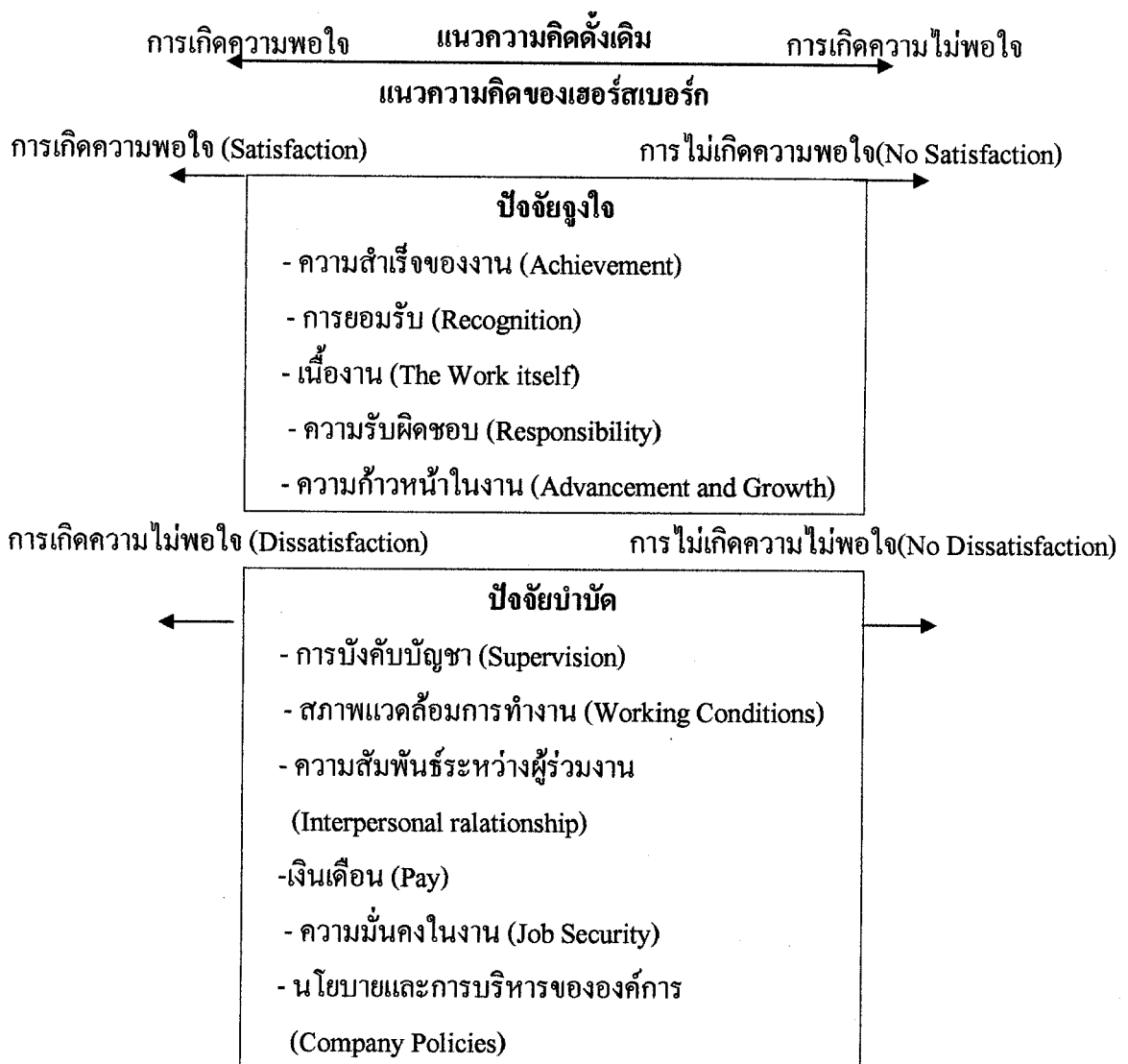
2. **ปัจจัยจูงใจ** หมายถึง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงานที่ทำซึ่งทำให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานมีความพึงพอใจในงานนั้น ได้แก่ ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือในผลงาน ความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้น ความก้าวหน้าในงาน งานที่มีลักษณะท้าทาย เป็นต้น

เป็นที่น่าสังเกต “ปัจจัยจูงใจ” เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับตัวงาน ส่วน “ปัจจัยบำบัด” เป็นปัจจัยจูงใจให้บุคคลทำงานโดยมีผลผลิตสูง

ดังนั้น ทฤษฎีของเฮร์สเบอร์กสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญได้ ดังนี้

1. ปัจจัยที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” เท่านั้น ที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในงานที่แท้จริง
2. ตัวงานนั่นเองที่เป็นสิ่งจูงใจคนได้สำคัญยิ่งกว่าสภาพแวดล้อมของงาน
3. การให้ความสนใจต่อปัจจัยบำบัดจะสามารถช่วยลดความไม่พอใจที่จะทำงานแต่ไม่สามารถสร้างความพอใจที่แท้จริง
4. ปัจจัยบำบัดเป็นความต้องการที่ไม่มีวันสิ้นสุด มีแต่จะเพิ่มขึ้นเรื่อยๆ และไม่สามารถสร้างความพึงพอใจที่แท้จริงได้
5. ในทุกๆระดับผู้ปฏิบัติงานจะมีความพึงพอใจอย่างแท้จริงเมื่อเขาเห็นว่างานนั้นมีความหมายและเป็นสิ่งที่ท้าทายสำหรับเขา
6. ผลจากการที่ฝ่ายบริหารละเลยที่จะแยกแยะระหว่าง 2 ปัจจัยนี้ออกจากกัน คือการขาดความเข้าใจในปัญหาที่แท้จริงของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เลือกแนวทางการจูงใจไม่ถูกต้อง

ดังนั้น เฮร์สเบอร์ก จึงสรุปว่า กลุ่มปัจจัยสองกลุ่มดังกล่าวจะเกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์กับความรู้สึกที่แตกต่างกัน 2 แบบ คือ ผู้ถูกสัมภาษณ์เสนอว่า เงินเดือนที่ต่ำจะเป็นสาเหตุของการเกิดความไม่พอใจ แต่ก็ไม่ได้หมายความว่า เงินเดือนที่สูงจะเป็นสาเหตุของความรู้สึกพอใจ เพราะสาเหตุหรือปัจจัยของความพอใจจะเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ของคนต่องาน เช่น ความสำเร็จของงาน หรือการยอมรับในผลงาน เป็นต้น จะเห็นได้ว่าแนวความคิดของเฮร์สเบอร์กจะแตกต่างจากแนวความคิดดั้งเดิมที่ว่ามีแต่ปัจจัยที่ทำให้เกิดความพอใจและตรงกันข้ามปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจ สรุปแนวความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยหรือทฤษฎีสองโครงสร้าง (Dual-Structure Theory) ได้ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แนวความคิดของทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์สเบอร์ก
ที่มา : ราณี อธิชัยกุล 2544 : 289

2.3 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory)

นักจิตวิทยา บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner, อ้างถึงในราณี อธิชัยกุล 2544 : 307) ได้กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจศึกษาปัจจัยภายนอกหรือผลจากสภาพแวดล้อมว่ามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ ทฤษฎีการเสริมแรงมีพื้นฐานมาจากแนวคิดที่เรียกว่ากฎของผล ที่มีสมมติฐานว่าบุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่น่าพอใจและจะไม่ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่น่าพอใจ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคการแปรเปลี่ยนพฤติกรรมของบุคคลากรในองค์กรการ โดยใช้หลักการเสริมแรง เพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่พึงปรารถนาและไม่เสริมแรงพฤติกรรมที่ไม่พึงปรารถนา การเสริมแรงในองค์กรการแบ่งออกเป็น 4 ประเภท คือ การเสริมแรงทางบวก การเสริมแรงทางลบ การระงับ และการลงโทษ

1. การเสริมแรงทางบวก (Positive Reinforcement) : เพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน ประเภทของตัวเสริมแรง ได้แก่

- ตัวเสริมแรงที่เป็นสิ่งของ (Material Reinforcer) การให้รางวัลที่เป็นสิ่งของ
- ตัวเสริมแรงทางสังคม (Social Reinforcer) คำพูด การแสดงออกทางท่าทาง การชมเชย
- ตัวเสริมแรงที่เป็นกิจกรรม (Activity Reinforcer) จัดกิจกรรมกระตุ้นผลงานดี
- ตัวเสริมแรงที่เป็นเบียร์รถกร (Token Reinforcer) ดาว คุปอง โบนัส เงินเดือนเพิ่มขึ้นคะแนน เป็นต้น

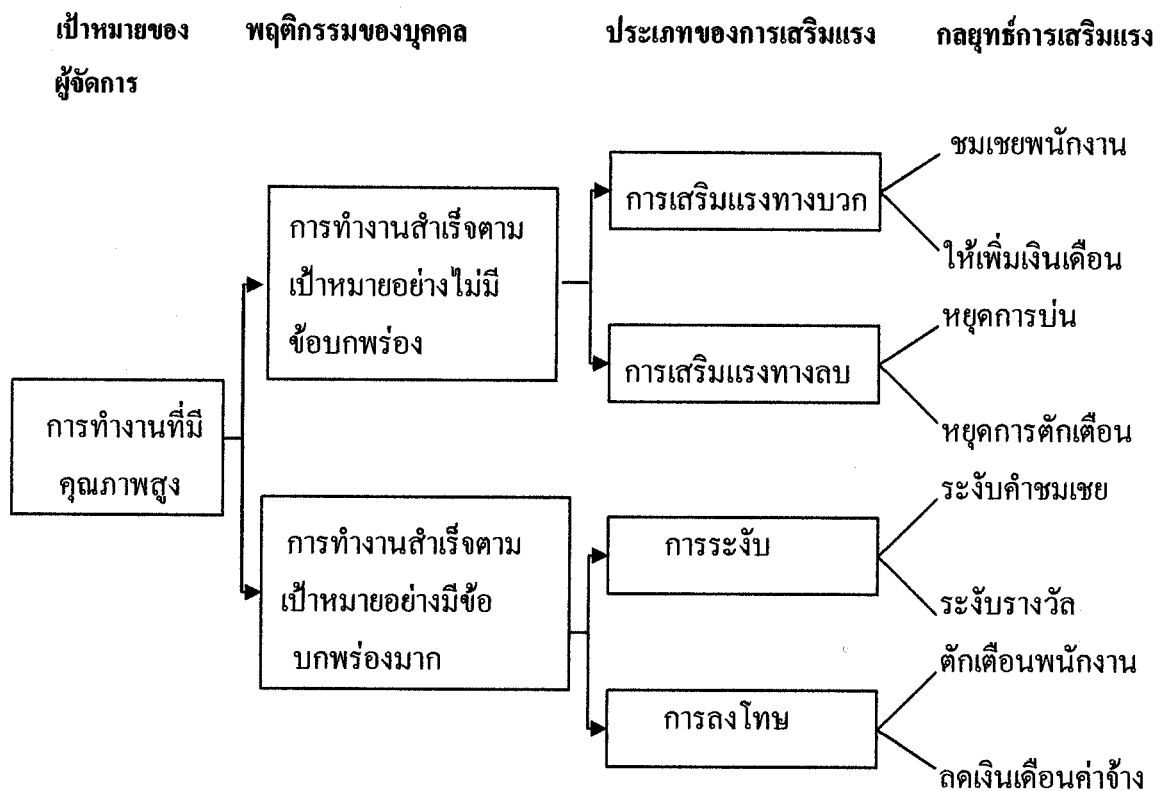
2. การเสริมแรงทางลบ (Negative Reinforcement) : ทำพฤติกรรมดังกล่าว แล้วสามารถหลีกเลี่ยงสิ่งที่ไม่พอใจได้ (เพิ่มความถี่) เช่น หลีกเลี่ยงการพูดตะคอกเมื่อพนักงานทำงานล่าช้า หุุดการว่ากล่าวตักเตือนเรื่องการทำงานช้าหรือเฉื่อยชาของพนักงาน

3. การระงับ (Extinction) การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ผู้จัดการสังเกตเห็นว่ามีพนักงานคนหนึ่งสร้างความวุ่นวายได้รับความเห็นชอบจากเพื่อนพนักงาน ผู้จัดการจะดำเนินการให้เพื่อนร่วมงานหยุดการให้ความเห็นชอบ เพื่อระงับการสร้างควมวุ่นวาย

4. การลงโทษ (Punishment): การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการทำให้เกิดผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงาน เช่น ลดค่าจ้างแก่พนักงานที่มาสายบ่อย การลงโทษอาจมีตั้งแต่การตักเตือนด้วยวาจา ลายลักษณ์อักษร การลดเงินเดือน การลดสิทธิประโยชน์ การให้ออก และการไล่ออก ข้อเสนอแนะในการลงโทษ ได้แก่

- ทำทันทีหรือเร็วที่สุด เมื่อพฤติกรรมที่ไม่ต้องการเกิดขึ้น
- ควรให้ผู้ถูกลงโทษรู้ว่าพฤติกรรมใดที่ถูกลงโทษและเพราะเหตุใด
- ควรใช้การลงโทษควบคู่กับการเสริมแรงทางบวก
- การลงโทษควรเป็นวิธีสุดท้าย ถ้าไม่จำเป็น ไม่ควรใช้การลงโทษ

การเสริมแรง ทั้ง 4 ประเภท จะช่วยให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหาร หากผู้บริหารสามารถใช้กับสถานการณ์ที่ถูกต้อง เช่น การเสริมแรงทางบวกและการเสริมแรงทางลบใช้สำหรับการเพิ่มความถี่ของพฤติกรรมที่ต้องการ ส่วนการระงับและการลงโทษใช้สำหรับลด หรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ กล่าวโดยสรุป เทคนิคการแปรเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์การที่ควบคุมการเสริมแรง ทั้ง 4 ประเภท ดังกล่าวและก่อให้เกิดกลยุทธ์การเสริมแรงปรากฏตามภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ตัวอย่างกลยุทธ์การเสริมแรงของเทคนิคการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในองค์การ
ที่มา: ราณี อิศัยกุล 2544 : 307

3 สภาพทั่วไปของบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

3.1 ข้อมูลพื้นฐานของ บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด (Thai Elastic.Co.,Ltd.) เป็นบริษัทในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอจดทะเบียนเป็นบริษัทจำกัด เมื่อปี พ.ศ.2509 ด้วยทุนจดทะเบียนเริ่มต้นที่ 7.5 ล้านบาท ตั้งอยู่ที่ 11/1 หมู่ 8 ถนนติวานนท์ ตำบลบางพูด อำเภอปากเกร็ด จังหวัดนนทบุรี อยู่บนเนื้อที่ 30 ไร่เศษ ซึ่งบริษัทมีลำดับเหตุการณ์ที่สำคัญ ดังนี้

- พ.ศ.2509 เริ่มเปิดดำเนินกิจการ
- พ.ศ.2524 ได้รับรางวัล International Asia Award กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2525 ได้รับรางวัล International Asia Award กรุงเทพมหานคร
- พ.ศ.2532 ได้รับรางวัล International Asia Award สิงคโปร์
- พ.ศ.2539 ลงทุนในบริษัท ทีแอลที โฮลดิ้ง จำกัด
- พ.ศ.2541 เพิ่มทุนในบริษัท ทีแอลที โฮลดิ้ง จำกัด
- พ.ศ.2545-50 ลงทุนในตลาดหลักทรัพย์

บริษัทมีผลิตภัณฑ์ที่ทำการผลิตดังนี้

1.สายยางยืดถัก (Elastic Braid) ผลิตเพื่อใช้กับผลิตภัณฑ์เสื้อผ้าสำหรับเด็ก, ขอบเอวกางเกงนอนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ ขอบเอวและขอบขาชุดชั้นในสุภาพบุรุษและสตรี และอื่น ๆ ตามความต้องการของลูกค้า

2.สายยางยืดทอ (Elastic Webbing) ผลิตเพื่อใช้เป็นส่วนประกอบของชุดชั้นในสุภาพบุรุษและสตรี เสื้อผ้าสำหรับเด็กและผู้ใหญ่ และอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ ตามความต้องการของลูกค้า

3.เส้นยางยืดและแถบยางยืด (Rubber Thread and Rubber Tape) ผลิตเพื่อใช้เป็นส่วนขอบขา และขอบเอวผ้าอ้อมเด็กและผู้ใหญ่ (Diaper) ส่วนที่ต้องใช้ยางยืด ขอบขากางเกงในสุภาพบุรุษ ชุดว่ายน้ำที่ต้องใช้ยางยืดเป็นส่วนประกอบ ขอบหมวกคลุมผมอบน้ำ ขอบหมวกที่ใช้ในการว่ายน้ำและอื่น ๆ รวมทั้งยังเป็นวัตถุดิบที่ใช้ในการผลิตผลิตภัณฑ์ ยางยืดถัก ยางยืดทอ และเส้นยางหุ้มอีกด้วย

ลูกค้าของบริษัทส่วนใหญ่กว่า 90% อยู่ในกลุ่มอุตสาหกรรม ซึ่งปัจจุบันประสบปัญหาไม่สามารถปรับราคาขายสินค้าของตัวเองให้สูงขึ้นตามสภาพเศรษฐกิจได้ ทางออกของลูกค้าก็คือการลดต้นทุน โดยการเจรจาต่อรองราคาซื้อกับบริษัท นอกจากนั้นยังพยายามที่จะหาแหล่งวัตถุดิบอื่น เพื่อทดแทนสินค้าของบริษัท จากสภาพดังกล่าวทำให้บริษัท ต้องพยายามบริหารต้นทุนและราคาขาย รวมทั้งความสัมพันธ์กับลูกค้า และยังคงเร่งพัฒนาผลิตภัณฑ์ใหม่ออกสู่ตลาดทั้งยังต้องหาลูกค้ารายใหม่อย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง เพื่อลดความเสี่ยงในเชิงธุรกิจโดยลูกค้าเป้าหมายแบ่งได้เป็น 2 ประเภทคือ

1. ตลาดในประเทศ ประกอบด้วยโรงงานผู้ผลิต ผู้ขายส่งและผู้ขายปลีกมีสัดส่วนการจำหน่าย 40%

2. ตลาดต่างประเทศ ประกอบด้วยโรงงานผู้ผลิตเสื้อผ้า โรงงานผู้ผลิตผ้าอ้อมสำเร็จรูปและผู้ค้าคนกลางในประเทศเยอรมนี ออสเตรเลีย ฮองกง แคนาดา และนิวซีแลนด์ มีสัดส่วนการจำหน่าย 60%

3.2 โครงสร้างองค์การ

บริษัท ไทยอิตาสติก จำกัด จัดโครงสร้างองค์การ แบ่งออกเป็น 8 ฝ่าย ดังนี้

1. ฝ่ายโรงทอ1 มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตสินค้าคือสายยางยืดถักและสายยางยืดทอ ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทได้ทำการผลิตนี้ส่วนใหญ่จะผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยสินค้าที่ผลิตได้จะจัดจำหน่ายภายในประเทศ

2. ฝ่ายโรงทอ2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการผลิตสินค้าคือ เส้นยางยืดและแถบยางยืด ผลิตภัณฑ์ที่บริษัทได้ทำการผลิตนี้ส่วนใหญ่จะผลิตตามคำสั่งซื้อของลูกค้าโดยสินค้าที่ผลิตได้จะส่งออกไปยังต่างประเทศ

3. ฝ่ายบรรจุ1 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำหีบห่อของสินค้าคือสายยางยืดถักและสายยางยืดทอเพื่อบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานพร้อมในการจัดจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

4. ฝ่ายบรรจุ2 มีหน้าที่รับผิดชอบในการจัดทำหีบห่อของสินค้าคือเส้นยางยืดและแถบยางยืดเพื่อบรรจุภัณฑ์ที่ได้มาตรฐานพร้อมในการจัดจำหน่ายทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ

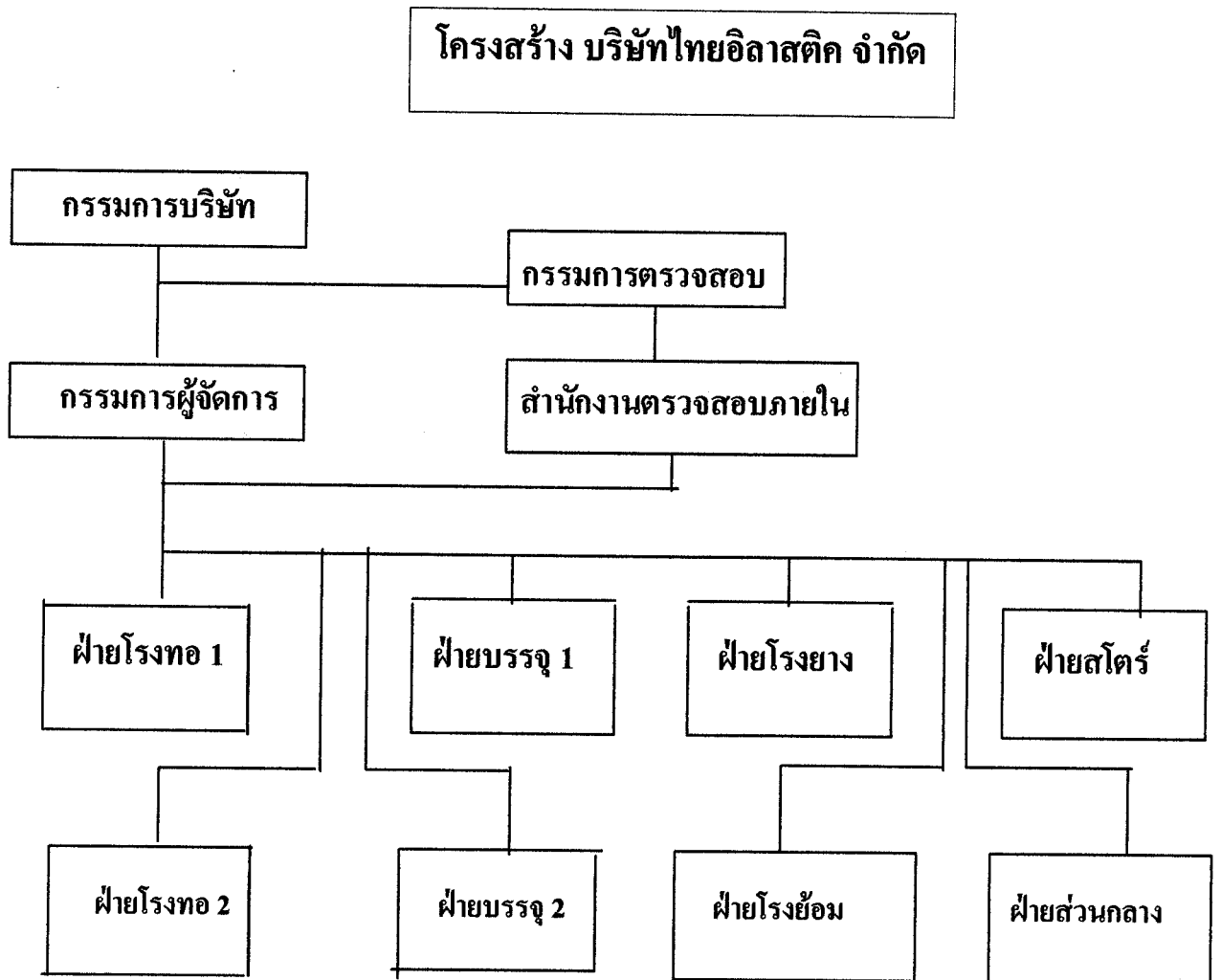
5. ฝ่ายโรงยาง มีหน้าที่รับผิดชอบในการรีดยางและตัดยางให้ได้ขนาดเหมาะสมตามคำสั่งของหัวหน้างานฝ่ายโรงทอ 1 และ โรงทอ 2

6. ฝ่ายโรงย้อม มีหน้าที่รับผิดชอบในการย้อมเส้นด้ายให้เป็นไปตามสีที่ลูกค้าต้องการคือการย้อมให้ได้สีตามคำสั่งซื้อของลูกค้าเพื่อนำเส้นด้ายที่ได้ไปเปรียบเทียบกับสีของลูกค้าแล้วจึงนำมาสู่กระบวนการผลิตต่อไป

7.ฝ่ายสโตร์ มีหน้าที่รับผิดชอบในการซ่อมบำรุงและควบคุมวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ

8.ฝ่ายส่วนกลาง มีหน้าที่รับผิดชอบในการควบคุมเรื่องทั่วไปภายในบริษัท เป็นศูนย์กลางในการติดต่องาน และประสานงานกันภายในบริษัท

โครงสร้างองค์การของบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด แสดงในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 โครงสร้างบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

4 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

มีผู้ศึกษาและทำวิจัยในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานค่อนข้างมากโดยจะแตกต่างกันในแต่ละหน่วยงาน หรือ แต่ละองค์การเท่านั้น ส่วนใหญ่ผู้วิจัยต้องการศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์การ ดังนี้

4.1 งานวิจัยในประเทศ

ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท ไคกิน อินดัสทรีส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1)พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ตามลำดับ 2)พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อย และสมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและโสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ 3)พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานมาก และสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อย และโสด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .003,001 และ .08 ตามลำดับ และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงนัยสำคัญทางสถิติ 4)พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .002 ตามลำดับ 5)พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์การสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและที่คาดหวังต่างกันมาก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย ผลการวิจัยพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ มีสถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน (ภูมิภาค) และรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมมีความแตกต่างกัน แต่อายุงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 พนักงานมีสุขภาพจิตเฉลี่ยอยู่ในระดับปกติโดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน (ภูมิภาค) และรายได้ไม่มีผลทำให้สุขภาพจิตของพนักงานแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตการทำงานมี

ความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตด้านอาการทางกาย ความสามารถในการจัดการความวิตกกังวล และความสามารถในการมองเห็นคุณค่าของชีวิตอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาดำเนินการกับเวลาพักผ่อนส่วนตัวและด้าน สถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสามารถร่วมพยากรณ์สุขภาพจิตของพนักงาน ได้ถึง 8.4%

ปฐมา วงษ์อ่อน (2544:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษากรณีบริษัท เอ็นเอ็มบี พรินซ์ชั่น บอลลส์ จำกัด ผลการวิจัย พบว่า 1)พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การและมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 3) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งงานต่างกันมีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ .822

ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้าน ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานมีการรับรู้ บรรยากาศองค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับค่อนข้าง สูงและมีพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การโดยรวมในระดับค่อนข้างดี 2) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้ 3)การรับรู้บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 4)คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมในองค์การ ด้าน ประชาธิปไตยในองค์การ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับบทบาทของชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านความ เกี่ยวข้องทางสังคมของชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์การโดยรวม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม ไม่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์การโดยรวม ผลการวิจัยครั้งนี้ แสดงให้เห็นความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ คุณภาพชีวิตการทำงาน และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การ

พัชญ์สินี ดีผลิผล (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส เซส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้ผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงานและมีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพบว่าพนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคลอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส และอายุงาน ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ นอกจากนี้ไม่พบว่าคุณภาพชีวิตที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

สรเสริญ เตะชะนุรพา (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล : ศึกษากรณีบริษัท อีสเทอนมารีไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท อีสเทอนมารีไทม์ (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน และระดับความผูกพันต่อองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ในประเด็นของลักษณะส่วนบุคคลพบว่าสถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ อายุ และอายุงานที่แตกต่างกัน ไม่พบว่ามีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ระดับการศึกษาและค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม มีอำนาจร่วมกันพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

เสาวนีย์ เจตีย์ (2545:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานเจียรไนเพชร ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงาน

เจียรไนเพชรอยู่ในระดับปานกลาง 2) พนักงานที่มีอายุ และประสบการณ์ในการทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 3) พนักงานที่มีหัวหน้าระดับต้นที่มีภาวะผู้นำแบบ PM มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีหัวหน้างานระดับต้นที่มีแบบภาวะผู้นำแบบอื่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

มาริสสา ทรงพระ (2546:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณี และเครื่องประดับในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง 2) พนักงานที่อายุ สถานภาพ การศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 3) พนักงานที่มีเพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระยะเวลาการปฏิบัติงานต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน 4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านรายได้ และผลตอบแทน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสัมพันธภาพในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านธรรมเนียมปฏิบัติในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความภูมิใจในองค์กรแตกต่างกัน มีระดับความผูกพันต่อองค์กรโดยรวมแตกต่างกัน

อชิวัฒน์ ปรังประโคน (2546 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด ผลการวิจัยพบว่า 1)พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด ส่วนใหญ่เพศชาย มีอายุระหว่าง 20-30 ปี มีการศึกษาระดับต่ำกว่าอนุปริญญา มีอายุงานมากกว่า 9 ปี ระดับเกรดต่ำกว่าเกรด 4 และพบว่าส่วนใหญ่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 บาท 2)พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และพบว่าพนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิส่วนบุคคล โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนา

ความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3) ความพึงพอใจในปัจจุบัน นายพบพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพบว่าพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง 4) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 5) พนักงานที่มีอายุ อายุงาน ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 6) พนักงานที่เพศ และอายุต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และพนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 7) พนักงานที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่ต่างกันและพนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับเกรด และเงินเดือนต่างกันมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานไม่ต่างกัน

วเรศ ทยามันทิรพันธ์ (2547:บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย ซึ่ง ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับสูง ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ สภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ ลักษณะการบริหารอยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์กรทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์กร การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรในระดับปานกลาง ในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

โสภานิมมานพัชรินทร์ (2548 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภายหลังสถานประกอบการนำมาตรฐานแรงงานไทย (มรท.8001-2546) มาปฏิบัติ ผลการวิจัยพบว่า 1) พนักงานระดับปฏิบัติการของสถานประกอบการที่ได้นำมาตรฐานแรงงานไทยมาปฏิบัติ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างดี 2) วิเคราะห์ความ

คิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างของพนักงานระดับปฏิบัติการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์คุณภาพชีวิตการทำงานใน 8 ด้าน แล้วพบว่าด้านที่สูงกว่าร้อยละ 50 มี 4 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ร้อยละ 68 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพร้อยละ 64.8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลร้อยละ 82.4 และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ร้อยละ 68

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

เฮอ์เบิร์ต (Herbert, 1971 : 68) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต จากผลการวิจัยพบว่า “คุณภาพชีวิต” ของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นจะต้องประกอบด้วยปัจจัย 4 ด้านคือ

1. มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย
2. มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล
3. การมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ
4. การติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

ยูเนสโก (UNESCO ,1978 : 115) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของประชากรในเอเชียใต้พบว่า มีปัจจัยที่สัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตของประชากรว่า ปัจจัยเหล่านั้นประกอบด้วย อาหาร สุขภาพอนามัย โภชนาการ การศึกษา สิ่งแวดล้อม ความมั่นคงปลอดภัยของประชากร

มอร์แมน (Moorman ,1991 : 92) ศึกษา ตัวแปรระหว่างการรับรู้ของพนักงานว่าได้รับการปฏิบัติจากองค์กรด้วยความยุติธรรมกับพฤติกรรมที่เขาทำเพื่อองค์กร ซึ่งอยู่นอกเหนือจากหน้าที่และไม่หวังสิ่งตอบแทน โดยการศึกษาจากพนักงานบริษัทขนาดกลาง 2 แห่งจำนวน 225 คน การศึกษาเน้นที่ความเป็นธรรมที่พนักงานได้รับจากผู้บังคับบัญชาและจากการได้รับค่าตอบแทนผลที่ได้จากการวิจัยคือ การที่พนักงานรับรู้ว่าคุณเองได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรมจะสามารถพยากรณ์พฤติกรรมเพื่อองค์กรที่อยู่นอกเหนือบทบาทหน้าที่ได้ ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวก็มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร ตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ พบว่า เพศหญิงมีแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงงานน้อยกว่าเพศชายและตัวแปรที่เกี่ยวกับเพศ ยังมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับสถานภาพสมรส กล่าวคือ คน โสดจะมีแนวโน้มของการเปลี่ยนแปลงง่ายกว่าคนที่แต่งงานแล้ว หรือ คู่สมรสที่ย่ำร้าง โดยเฉพาะผู้หญิงจะเห็นว่าการเปลี่ยนงานจะก่อให้เกิดการสูญเสียที่เกินกว่าจะยอมรับได้ถึงแม้ว่าจะมีสิ่งทีงูใจก็ตาม

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยในประเทศและงานวิจัยต่างประเทศ ผู้ศึกษาพบว่า มีปัจจัยมากมายที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของคน และทำให้ระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลแตกต่างกัน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การรับรู้ของบุคคลนั้นๆ ด้วย และเพื่อให้ครอบคลุมองค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา บริษัทไทยอิลาสติก จำกัด จากงานวิจัยทั้งหมดที่ได้ศึกษา ผู้ศึกษาจึงนำมากำหนดเป็นตัวแปรในการศึกษาคุณภาพชีวิต การทำงานรวม 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของคน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลด้านชีวิตงานและชีวิต ด้านอื่นๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การดำเนินการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ: ภูมิศึกษาบริษัท ไทย อีลาสติก จำกัด ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีวิธีการดำเนินการ ดังนี้

1. ประชากร
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากร (Population) ที่ใช้ในการศึกษานี้ คือ พนักงานในระดับตำแหน่งหัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวนทั้งหมด 205 คน ดังนี้

- | | |
|--------------------------|--------|
| - หัวหน้างาน | 9 คน |
| - รองหัวหน้างาน | 8 คน |
| - พนักงานระดับปฏิบัติการ | 188 คน |

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคือแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน รายได้จากงานประจำต่อเดือน รายได้เสริมต่อเดือน ลักษณะที่พักอาศัย ระยะเวลาการเดินทาง เวลาปฏิบัติงานและฝ่ายที่ปฏิบัติงานเป็นคำถามแบบเลือกตอบและเติมข้อความทั้งหมดจำนวน 11 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ประการ ทั้งหมดจำนวน 33 ข้อ โดยแบ่งเป็น

- | | |
|---------------------------------------------------|-------------------|
| 1. ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ | คำถามข้อที่ 1-5 |
| 2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | คำถามข้อที่ 6-9 |
| 3. ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล | คำถามข้อที่ 10-13 |
| 4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | คำถามข้อที่ 14-17 |
| 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม | คำถามข้อที่ 18-21 |
| 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร | คำถามข้อที่ 22-25 |
| 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ | คำถามข้อที่ 26-29 |
| 8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม | คำถามข้อที่ 30-33 |

คำถามเป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 4 ระดับ คือ

4 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมากที่สุด

3 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก

2 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเห็นด้วยน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามคำถามปลายเปิด แสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้นทั้งหมดจำนวน 9 ข้อ

การทดสอบและตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามได้ดำเนินการหาความเที่ยงตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้บริหารของบริษัทจำนวน 3 ท่าน จากนั้นนำมาแก้ไขปรับปรุง และนำไปทดสอบความน่าเชื่อถือกับพนักงานบริษัทอื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันจำนวน 30 ชุด ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค .936 ดังนั้นแบบสอบถามที่จัดทำขึ้นจึงมีความเหมาะสมต่อการนำไปใช้

3.การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาทำหนังสือ เพื่อขออนุมัติจากผู้บริหารของบริษัทไทยอิสติค จำกัด เพื่อขอความร่วมมือในการเข้าดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน โดยผู้ศึกษาขอความร่วมมือจากหัวหน้างานให้เป็นผู้ช่วยแจกแบบสอบถามให้แก่พนักงานภายในฝ่ายของตนและผู้ศึกษาเป็นผู้ที่เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมดและได้ทำการตรวจสอบความครบถ้วนของข้อมูลเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4.การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบถ้วนแล้ว ผู้ศึกษาจะนำแบบสอบถามที่มีความถูกต้อง สมบูรณ์มาตรวจให้คะแนน ลงรหัส ป้อนข้อมูล และวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ทางสถิติ ดังนี้

4.1 วิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โดยการแจกแจงความถี่ และค่าร้อยละ

4.2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

4.3 เปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้ค่าเฉลี่ย (\bar{X})

เกณฑ์การวัดผลการให้คะแนนคุณภาพชีวิตการทำงานทำได้โดยการพิจารณาจาก ค่าเฉลี่ยที่ได้โดยการแบ่งระดับของค่าเฉลี่ยออกเป็น 4 ระดับ ซึ่งการกำหนดความกว้างของแต่ละ อันตรภาคชั้นคำนวณได้จากสูตร (Anderson David R,Sweeney Dennis J and Williams Thomas A,1990 :37) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของแต่ละอันตรภาคชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{4 - 1}{4} \\ &= 0.75 \end{aligned}$$

ระดับของค่าเฉลี่ยที่ได้จากการแบ่งระดับตามที่คำนวณได้จึงเป็นดังนี้

ค่าเฉลี่ย	ความหมาย
3.26 – 4.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
2.51 – 3.25	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
1.76 – 2.50	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
1.00 – 1.75	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ผู้ศึกษาได้นำข้อมูลประชากรที่เก็บรวบรวมมาได้จำนวน 205 ชุด ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้ว มาทำการวิเคราะห์ ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ โดยไม่มีการวิเคราะห์ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะในส่วนท้ายของแบบสอบถาม เนื่องจากไม่มีผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมจึงแบ่งการวิเคราะห์เป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก

จำกัด

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก

จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

จากประชากร 205 คน สามารถแสดงข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้ดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (205)	ร้อยละ (100.0)
1. เพศ		
ชาย	34	16.6
หญิง	171	83.4
2. อายุ		
20 - 30 ปี	15	7.3
31 - 40 ปี	61	29.8
41 - 50 ปี	52	25.4
51 ปีขึ้นไป	77	37.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (205)	ร้อยละ (100.0)
3. สถานภาพ		
โสด	39	19.0
สมรส	148	72.2
หย่าร้าง	4	2.0
หม้าย	14	6.8
4. ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ 7	131	63.9
มัธยมศึกษาตอนต้น	34	16.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	21	10.2
ปวส.	6	2.9
ปริญญาตรี	13	6.3
5. ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด		
ต่ำกว่า 1 ปี	5	2.4
1 - 5 ปี	25	12.2
6 - 10 ปี	23	11.2
10 ปีขึ้นไป	152	74.1
6. รายได้จากงานประจำต่อเดือน		
5,000 - 7,500 บาท	167	81.5
7,501 - 10,000 บาท	15	7.3
10,001 - 12,500 บาท	4	2.0
12,501 บาทขึ้นไป	19	9.3
7. รายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำ		
มี	14	6.8
ไม่มี	191	93.2

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (205)	ร้อยละ (100.0)
8. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน		
บ้านของตนเอง	152	74.1
บ้านของญาติพี่น้อง	10	4.9
หอพักที่โรงงาน	17	8.3
บ้านเช่า	25	12.2
อื่นๆ	1	.5
9. ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานต่อวัน		
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง	156	76.1
มากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง	44	21.5
มากกว่า 2 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 3 ชั่วโมง	4	2.0
มากกว่า 3 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง	1	.5
10. เวลาทำงาน		
กะกลางวัน	173	84.4
กะกลางคืน	32	15.6
11. ฝ่ายงานที่สังกัด		
ฝ่ายโรงทอ 1	98	47.8
ฝ่ายโรงทอ 2	12	5.9
ฝ่ายโรงยาง	17	8.3
ฝ่ายโรงข้อม	7	3.4
ฝ่ายบรรจุ 1	27	13.2
ฝ่ายบรรจุ 2	14	6.8
ฝ่ายสไตร์	7	3.4
ฝ่ายสำนักงาน	23	11.2

จากตารางที่ 4.1 พบว่า ประชากรจำนวน 205 คน จำแนกตามข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลปรากฏดังนี้

1. เพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 และเป็นเพศชายจำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6
2. อายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป จำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 37.6 รองลงมาคืออายุ 31-40 ปี จำนวน 61 คน คิดเป็นร้อยละ 29.8 และน้อยที่สุดมีอายุ 20-30 ปี จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 7.3
3. สถานภาพส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้างจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2
4. ระดับการศึกษา ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ 7 จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 63.9 รองลงมาคือมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 และน้อยที่สุดมีการศึกษาระดับ ปวส. จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.9
5. ประสบการณ์ในการทำงาน ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปีขึ้นไป จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาคือประสบการณ์ในการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ในการทำงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.4
6. รายได้จากงานประจำต่อเดือน ส่วนใหญ่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 5,000 – 7,500 บาท จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 81.5 รองลงมาคือมีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 และน้อยที่สุดมีรายได้จากงานประจำ ต่อเดือน 10,001-12,500 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 2
7. รายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำ ส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริม จำนวน 191 คน คิดเป็นร้อยละ 93.2 และมีรายได้เสริม จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8
8. ที่พักอาศัยในปัจจุบัน ส่วนใหญ่พักอาศัยบ้านของตนเอง จำนวน 152 คน คิดเป็นร้อยละ 74.1 รองลงมาพักอาศัยบ้านเช่า จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 12.2 และน้อยที่สุด พักอาศัยที่อื่นๆ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5
9. ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับ ในการทำงานต่อวัน ส่วนใหญ่ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานต่อวันน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง จำนวน 156 คน คิดเป็นร้อยละ 76.1 รองลงมาคือมากกว่า 1 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 21.5 และน้อยที่สุดมากกว่า 3 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5

10. เวลาทำงาน ส่วนใหญ่ทำงานกะกลางวัน จำนวน 173 คน คิดเป็นร้อยละ 84.4 และทำงานกะกลางคืน จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6

11. ฝ่ายงานที่สังกัด ส่วนใหญ่สังกัดฝ่ายโรงทอ 1 จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 47.8 รองลงมาสังกัดฝ่ายบรรจุ 1 จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 13.2 และน้อยที่สุดสังกัดฝ่ายโรงย้อมและฝ่ายสไตร์ จำนวน 7 คนเท่ากัน คิดเป็นร้อยละ 3.4

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตฯ	ลำดับ
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	2.31	.626	ต่ำ	8
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	2.86	.472	สูง	4
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล	2.83	.514	สูง	5
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	2.52	.537	สูง	7
ด้านการบูรณาการด้านสังคม	2.98	.345	สูง	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	2.88	.503	สูง	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ	2.80	.504	สูง	6
ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม	2.92	.438	สูง	2
รวม	2.76	.348	สูง	

จากตารางที่ 4.2 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.76$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านทั้ง 8 ด้านแล้วพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอซึ่งอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.31$) โดยด้านที่สูงที่สุดคือ ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 2.98$) รองลงมาคือด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม ($\bar{X} = 2.92$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในปัจจุบัน	2.06	.768	ต่ำ	5
2. โบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับ ผลงานของท่าน	2.31	.780	ต่ำ	3
3. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสม	2.30	.789	ต่ำ	4
4. ผลตอบแทนความดี ความชอบของบริษัท โปร่งใส และยุติธรรม	2.50	.738	ต่ำ	1
5. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค่ากับความ ทุ่มเทที่ท่านให้กับบริษัท	2.40	.725	ต่ำ	2
รวม	2.31	.626	ต่ำ	

จากตารางที่ 4.3 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.31$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยสูงที่สุดคือผลตอบแทนความดีความชอบของบริษัท โปร่งใส และยุติธรรม ($\bar{X}=2.50$) รองลงมาคือผลตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ให้กับบริษัท ($\bar{X}=2.40$) และน้อยที่สุดคือเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันอยู่ ($\bar{X}=2.06$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต ^๑	ลำดับ
6. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับสภาพการ ปฏิบัติงาน	2.90	.524	สูง	2
7. สภาพแวดล้อมภายในที่ทำงาน มีความ ปลอดภัยต่อการทำงาน	2.93	.547	สูง	1
8. อุปกรณ์เครื่องจักรในการทำงานช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน	2.84	.556	สูง	3
9. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน ทำให้ท่าน ทำงานอย่างมีความสุข	2.75	.687	สูง	4
รวม	2.86	.472	สูง	

จากตารางที่ 4.4 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.86$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือสภาพแวดล้อมในที่ทำงานมีความปลอดภัยต่อการทำงาน ($\bar{X}=2.93$) รองลงมาคือสถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน ($\bar{X}=2.90$) และน้อยที่สุดคือบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุข ($\bar{X}=2.75$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิต	ลำดับ
ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล				
10. บริษัทมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน	2.81	.660	สูง	3
11. บริษัทมีนโยบายในการพัฒนาพนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสม	2.70	.661	สูง	4
12. บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถ ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง	2.87	.608	สูง	2
13. บริษัทจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ	2.93	.551	สูง	1
รวม	2.83	.548	สูง	

จากตารางที่ 4.5 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.83$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือบริษัทจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.93$) รองลงมาคือบริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=2.87$) และน้อยที่สุดคือ บริษัทมีนโยบายในการพัฒนา พนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสม ($\bar{X}=2.70$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
14. งานที่ทำมีโอกาสดำเนินไปสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2.26	.745	ต่ำ	4
15. ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ในบริษัทมี ความเสมอภาคและเท่าเทียมกับบริษัทอื่น	2.28	.726	ต่ำ	3
16. หัวหน้างาน สนับสนุนและส่งเสริมต่องาน ที่ท่านทำ ส่งผลให้ท่านเกิดความมั่นคงใน การทำงาน	2.57	.694	สูง	2
17. ท่านรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการทำงานกับ บริษัทจนถึงเกษียณอายุ	2.97	.572	สูง	1
รวม	2.52	.537	สูง	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.52$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูง คือพนักงานมีความรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ ($\bar{X}=2.97$) รองลงมาคือหัวหน้างาน สนับสนุนและส่งเสริมต่องานที่ท่านทำส่งผลให้เกิดความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{X}=2.57$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำคืองานที่ทำมีโอกาสดำเนินไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ($\bar{X}=2.26$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตฯ	ลำดับ
22. ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของ บริษัทเสมอ	3.11	.550	สูง	1
23. บริษัทมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนว ปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	2.90	.679	สูง	2
24. บริษัทมีการกระจายงาน และหน้าที่ความ รับผิดชอบได้เหมาะสม	2.87	.644	สูง	3
25. บริษัทกำหนดแนวทางการวัดและ ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	2.64	.724	สูง	4
รวม	2.88	.503	สูง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.88$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้ออยู่ในระดับสูง โดยสูงที่สุดคือพนักงานเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ ($\bar{X}=3.11$) รองลงมาคือบริษัทมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=2.90$) และน้อยที่สุดคือบริษัทกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ($\bar{X}=2.64$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิต	ลำดับ
26. ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวัน อาทิตย์ทำกิจกรรมส่วนตัว	2.99	.586	สูง	1
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่าง เพียงพอ	2.88	.721	สูง	2
28. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง	2.88	.639	สูง	3
29. ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำ	2.44	.722	ต่ำ	4
รวม	2.80	.504	สูง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่า เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.80$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือ พนักงานมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันอาทิตย์ทำกิจกรรมส่วนตัว ($\bar{X}=2.99$) รองลงมาคือพนักงานมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ ($\bar{X}=2.88$) และน้อยที่สุดอยู่ในระดับต่ำคือ พนักงานต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำ ($\bar{X}=2.44$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตฯ	ลำดับ
30. การทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม	3.01	.480	สูง	1
31. งานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม	2.82	.601	สูง	4
32. บริษัทให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.89	.550	สูง	3
33. บริษัทให้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม	2.95	.592	สูง	2
รวม	2.92	.438	สูง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคมในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.92$) โดยเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูง คือการทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม ($\bar{X}=3.01$) รองลงมาคือ บริษัทให้ความใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=2.95$) และน้อยที่สุดคือ งานที่ท่านมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม ($\bar{X}=2.82$)

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด
จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.11 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด
 จำแนกตามเพศ

เพศ	\bar{X}	ชาย	หญิง
		2.80	2.75
ชาย	2.80	-	0.05
หญิง	2.75		-

จากตารางที่ 4.11 พบว่า พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง โดยเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ($\bar{X}=2.80$) และเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ($\bar{X}=2.75$) เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.12 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลลัสติก จำกัด
 จำแนกตามอายุ

อายุ	\bar{X}	20-30 ปี	31-40 ปี	41-50 ปี	51 ปีขึ้นไป
		2.74	2.80	2.74	2.76
20 - 30 ปี	2.74	-	0.06	-	0.02
31 - 40 ปี	2.80		-	0.06	0.04
41 - 50 ปี	2.74			-	0.02
51 ปีขึ้นไป	2.76				-

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=2.80$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป ($\bar{X}=2.76$) โดยพนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีอายุ 20-30 ปี และ 41-50 ปี มากที่สุด

ตารางที่ 4.13 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามสถานภาพ

สถานภาพ	\bar{X}	โสด	สมรส	หย่าร้าง	หม้าย
		2.79	2.76	2.69	2.77
โสด	2.79	-	0.03	0.10	0.02
สมรส	2.76		-	0.07	0.01
หย่าร้าง	2.69			-	0.07
หม้าย	2.77				

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=2.79$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีสถานภาพหม้าย ($\bar{X}=2.77$) โดยพนักงานที่มีสถานภาพ โสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีสถานภาพหย่าร้างมากที่สุด

ตารางที่ 4.14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ป.4หรือ7	ม.ต้น	ม.ปลาย	ป.ว.ส.	ป.ตรี
		2.71	2.79	2.81	2.69	3.17
ประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ 7	2.71	-	0.08	0.10	0.02	0.46
มัธยมศึกษาตอนต้น	2.79		-	0.02	0.10	0.38
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช.	2.81			-	0.12	0.36
ปวส.	2.69				-	0.48
ปริญญาตรี	3.17					-

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=3.17$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือปวช. ($\bar{X}=2.81$) โดยพนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีการศึกษาระดับ ปวส. มากที่สุด

ตารางที่ 4.15 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 1 ปี	1-5 ปี	6-10 ปี	10 ปีขึ้นไป
		3.01	2.79	2.81	2.74
ต่ำกว่า 1 ปี	3.01	-	0.22	0.20	0.05
1 - 5 ปี	2.79		-	0.02	0.05
6 - 10 ปี	2.81			-	0.07
10 ปีขึ้นไป	2.74				-

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=3.01$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 6-10 ปี ($\bar{X}=2.81$) โดยพนักงานที่มีประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีประสบการณ์ทำงาน 10 ปีขึ้นไปมากที่สุด

ตารางที่ 4.16 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามรายได้จากงานประจำต่อเดือน

รายได้ประจำต่อเดือน	\bar{X}	5,000- 7,500บ.	7,501- 10,000บ.	10,001- 12,500บ.	12,501บ. ขึ้นไป
		2.72	2.78	3.00	3.00
5,000 - 7,500 บาท	2.72	-	0.06	0.28	0.26
7,501 - 10,000 บาท	2.78		-	0.22	0.26
10,001 - 12,500 บาท	3.00			-	0.04
12,501 บาทขึ้นไป	3.04				-

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานที่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=3.04$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 10,001-12,500 บาท ($\bar{X}=3.00$) โดยพนักงานที่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 5,000-7,500 บาทมากที่สุด

ตารางที่ 4.17 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามรายได้เสริมต่อเดือน

รายได้เสริมต่อเดือน	\bar{X}	มี / ไม่มี	
		มี	ไม่มี
มี	2.89	-	0.14
ไม่มี	2.75	-	-

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานที่มีรายได้เสริมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีรายได้เสริม โดยกลุ่มที่มีรายได้เสริมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.89$) และกลุ่มที่ไม่มีรายได้เสริมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.75$) เช่นเดียวกัน

ตารางที่ 4.18 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามที่พักอาศัยในปัจจุบัน

ที่พักอาศัยในปัจจุบัน	\bar{X}	บ้าน	บ้าน	หอพัก	บ้านเช่า	อื่นๆ
		ของตน	ของญาติ			
		2.76	2.89	2.69	2.74	3.00
บ้านของตนเอง	2.76	-	0.13	0.07	0.02	0.24
บ้านของญาติพี่น้อง	2.89		-	0.20	0.15	0.11
หอพักที่โรงงาน	2.69			-	0.05	0.31
บ้านเช่า	2.74				-	0.26
อื่นๆ	3.00					-

จากตารางที่ 4.18 พบว่าพนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นบ้านของญาติพี่น้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงสุด ($\bar{X}=2.89$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีที่พักอาศัยเป็นบ้านของตนเอง ($\bar{X}=2.76$) โดยพนักงานที่ที่พักอาศัยเป็นบ้านของญาติพี่น้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ที่พักอาศัยหอพักที่โรงงานมากที่สุด

ตารางที่ 4.19 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน

ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน	\bar{X}	น้อยกว่า	มากกว่า	มากกว่า	มากกว่า
		1 ช.ม.	2 ช.ม.	3 ช.ม.	3 ช.ม.
		2.75	2.84	2.73	1.96
น้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง	2.75	-	0.09	0.02	0.79
มากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง	2.84	-	-	0.11	0.88
มากกว่า 2 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 3 ชั่วโมง	2.73	-	-	-	0.77
มากกว่า 3 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง	1.96	-	-	-	-

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงที่สุด ($\bar{X}=2.84$) รองลงมาเป็นกลุ่มที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ชั่วโมง ($\bar{X}=2.75$) โดยพนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 3 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมงมากที่สุด

ตารางที่ 4.20 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
จำแนกตามเวลาทำงาน

เวลาทำงาน	\bar{X}	กะกลางวัน	กะกลางคืน
		2.76	2.78
กะกลางวัน	2.76	-	0.02
กะกลางคืน	2.78	-	-

จากตารางที่ 4.20 พบว่าพนักงานที่มีเวลาทำงานกะกลางคืนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากะกลางวัน โดยกลุ่มเวลาทำงานกะกลางคืนมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ($\bar{X}=2.78$) และกลุ่มเวลาทำงานกะกลางวันมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ($\bar{X}=2.76$) เช่นเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด” สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอในบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ที่มีตำแหน่งงานหัวหน้างาน รองหัวหน้างาน และพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 205 คน

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 3 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานตามองค์ประกอบที่บ่งถึงคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ประการ ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

โดยการส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด จำนวน 205 ฉบับ ด้วยตนเองได้รับแบบสอบถามกลับมาครบ จำนวน 205 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร นำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมาคืนมาตรวจสอบความสมบูรณ์ และนำมาใช้เป็นข้อมูลในการศึกษาต่อไป

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

ได้นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามมาทำการวิเคราะห์ประมวลผลทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยแบ่งการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด โดยการแจกแจงความถี่ และร้อยละ
2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด โดยวิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (\bar{X})

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด พบว่า ประชากร จำนวน 205 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 171 คน คิดเป็นร้อยละ 83.4 มีอายุ 51 ปีขึ้นไปจำนวน 77 คนคิดเป็นร้อยละ 37.6 มีสถานภาพสมรสจำนวน 148 คนคิดเป็นร้อยละ 72.2 มีการศึกษาระดับประถมศึกษาปีที่ 4 หรือ 7 จำนวน 131 คนคิดเป็นร้อยละ 63.9 มีประสบการณ์ในการทำงาน 10 ปี ขึ้นไปจำนวน 152 คนคิดเป็นร้อยละ 74.1 มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 5,000-7,500 บาทจำนวน 167 คนคิดเป็นร้อยละ 81.5 และส่วนใหญ่ไม่มีรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำ จำนวน 191 คนคิดเป็นร้อยละ 93.2 พักอาศัยบ้านของตนเองจำนวน 152 คนคิดเป็นร้อยละ 74.1 ใช้เวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานต่อวันน้อยกว่า หรือเท่ากับ 1 ชั่วโมงจำนวน 156 คนคิดเป็นร้อยละ 76.1 ทำงานกะกลางวันจำนวน 173 คนคิดเป็นร้อยละ 84.4 และสังกัดฝ่ายโรงทอ จำนวน 98 คนคิดเป็นร้อยละ 47.8

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด พบว่า มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ($X=2.76$) โดยแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

- 1) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X}=2.31$)
- 2) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.86$)
- 3) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.83$)
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.52$)
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการด้านสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.98$)
- 6) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.88$)
- 7) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.80$)
- 8) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=2.92$)

1.3.3 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติค จำกัด เมื่อจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

- 1) เพศ พนักงานเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง
- 2) อายุ พนักงานที่มีอายุ 31-40 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปี และ 41-50 ปี
- 3) สถานภาพ พนักงานที่มีสถานภาพ โสดมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพหย่าร้าง
- 4) ระดับการศึกษา พนักงานที่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.)
- 5) ประสบการณ์ทำงาน พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 10 ปีขึ้นไป
- 6) รายได้จากงานประจำต่อเดือน พนักงานที่มีรายได้จากงานประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ 5,000-7,500 บาท
- 7) รายได้เสริม พนักงานที่มีรายได้เสริมมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่ไม่มีรายได้เสริม

- 8) ที่พักอาศัย พนักงานที่มีที่พักอาศัยเป็นบ้านญาติพี่น้อง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่พักหอพักที่โรงงาน
- 9) ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับต่อวัน พนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมาทำงานมากกว่า 1 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาในการเดินทางมากกว่า 3 ชั่วโมง แต่ไม่เกิน 4 ชั่วโมง
- 10) เวลาทำงาน พนักงานที่มีเวลาทำงานกะกลางคืนมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีเวลาทำงานกะกลางวัน

2. อภิปรายผล

2.1 จากการวิเคราะห์ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่าในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง จึงสรุปได้ว่าสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงาน บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของชนัดดา เพ็ชรประยูร ที่พนักงานบริษัทผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้าภายในบ้านมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมในระดับค่อนข้างสูง โดยอภิปรายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่มีอายุงานสูง ทำงานนานจนเกิดความจงรักภักดีต่อบริษัท รวมทั้งบริษัทเองก็มีความมั่นคงสูงด้วยเช่นกัน แต่เมื่อพิจารณาตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน ทั้งหมด 8 ด้าน แล้วพบว่า

2.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ พบว่า โดยภาพรวมแล้ว พนักงานมีระดับความพอใจกับสถานะปัจจุบันอยู่ในเกณฑ์ต่ำ เมื่อพิจารณาในรายละเอียดแล้ว พบว่าเงินเดือนที่ได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แม้ว่าพนักงานจะได้รับค่าตอบแทนอันได้แก่ เงินเดือน โบนัสประจำปีและสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นในแต่ละปี แต่ก็เป็นการเพิ่มขึ้นในจำนวนน้อยและไม่สอดคล้องกับสถานะค่าครองชีพที่เป็นอยู่ ทำให้พนักงานรู้สึกว่าการตอบแทนที่ได้รับนั้นไม่คุ้มค่ากับความทุ่มเทที่ให้กับบริษัท แต่โดยภาพรวมแล้วพนักงานยังสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ตามหลักเศรษฐกิจพอเพียงขององค์พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ซึ่งสอดคล้องกับ ประเสริฐ กลิ่นหอม ที่ได้ทำการศึกษาแล้วพบว่า รายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมนั้นแตกต่างกัน

2.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะสภาพแวดล้อมภายในมีความปลอดภัยในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า บริษัทได้มีการจัดวางเครื่องจักรอุปกรณ์ต่างๆ ที่อำนวยความสะดวก

สะดวกต่อการปฏิบัติงานสูง มีระบบการป้องกันการเกิดอัคคีภัย มีการฝึกซ้อมการหนีไฟทุกปีและมี
ยามรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง ทำให้บรรยากาศในภาพรวมในที่ทำงาน พนักงาน
สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับ
ชนิดคา เพ็ชรประยูร ที่พบว่า การเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานคือการจัดสถานที่
ทำงานให้มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

2.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับสูงทั้งนี้
อภิปรายได้ว่าบริษัทได้มีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ และบริษัทมี
นโยบายในการพัฒนาพนักงานของบริษัทอย่างเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พัชญ์สินี ดีผลผล ที่
พบว่า การพัฒนาความสามารถของบุคคลนั้นส่งผลถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงขึ้นในด้าน โอกาส
พัฒนาศักยภาพ

2.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ใน
ระดับสูง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ
การทำงาน หัวหน้างานสนับสนุนและส่งเสริมต่องานที่พนักงานทำ ส่งผลให้พนักงานเกิดความ
มั่นคงในการทำงาน

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับที่สูง ทั้งนี้
อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งของบริษัทมีหัวหน้างานและเพื่อน
ร่วมงานปฏิบัติงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตร ทำให้งานที่แต่ละคนรับผิดชอบสำเร็จลุล่วงไปด้วยดีเกิด
การประสานงานที่ดีในฝ่ายงาน ส่งผลถึงผลของงานที่ออกมาเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ซึ่ง
สอดคล้องกับ วรศ ทยามันทิรนนท์ ที่พบว่า พนักงานมีความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง
ระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้านคือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การทุ่มเทให้กับงาน การ
ยอมรับเป้าหมายค่านิยมขององค์การและความภาคภูมิใจในองค์การอยู่ในระดับสูง

2.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์การ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้
อภิปรายได้ว่าผู้บริหารบริษัทได้มีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอให้กับ
หัวหน้างานทุกฝ่ายงาน โดยหัวหน้าฝ่ายงานมีการกระจายงานและหน้าที่ความรับผิดชอบได้
เหมาะสม ทำให้พนักงานสามารถวางแผนการทำงานได้ด้วยตนเองส่งผลให้บริษัทสามารถ
ประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับ ปฐมมา วงศ์อุ้น การรับรู้บรรยากาศ
องค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่
ในระดับสูง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานบริษัทนั้นมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันอาทิตย์ทำ
กิจกรรมส่วนตัว มีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ และมีเวลาพบปะสังสรรค์กับ

เพื่อนฝูง ซึ่งสอดคล้องกับ Herbert การที่คุณภาพชีวิตของบุคคลมีความสมบูรณ์ต้องมีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิและการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในสังคมในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคมนั้น

2.1.8. ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า บริษัท ไทยอิตาสติค จำกัด ให้ความสำคัญร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อาทิ สนับสนุนทุนการศึกษาแก่โรงเรียนใกล้เคียงจำนวน 7 โรงเรียน ในกิจกรรมงานวันเด็กของทุกๆปี และทางบริษัทให้ความสำคัญต่อสิ่งแวดล้อม อาทิ การลดภาวะโลกร้อนโดยการรีไซเคิล การกำจัดของเสียและการบำบัดน้ำเสีย ทำให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจ การทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคมสูง ซึ่งสอดคล้องกับ อริวิวัฒน์ ปรังประโคน บริษัทที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคมและด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุกัลักษณ์สูง

2.2 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรณีศึกษาบริษัท ไทยอิตาสติค จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมุติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานบริษัท ไทยอิตาสติค จำกัด ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงเป็นเพศชาย อายุ 31-40 ปี สถานภาพโสด ระดับการศึกษาปริญญาตรี ประสบการณ์ทำงานต่ำกว่า 1 ปี รายได้ประจำต่อเดือน 12,501 บาทขึ้นไป มีรายได้เสริมต่อเดือนพักอาศัยที่บ้านญาติพี่น้อง ระยะเวลาในการเดินทางมาทำงาน ไป-กลับต่อวันมากกว่า 1 ชั่วโมงแต่ไม่เกิน 2 ชั่วโมง เวลาทำงานกะกลางคืน และสังกัดฝ่ายสำนักงานซึ่งสอดคล้องกับชนิดคา เพ็ชรประยูร ที่คุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเฉพาะด้านอายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน และระดับรายได้

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

จากผลการศึกษาข้างต้นสามารถสรุปและเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงวางแผนและพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคลในบริษัท ไทยอิตาสติค จำกัด ดังนี้

3.1.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุดและอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้นบริษัทควรพิจารณาทบทวนด้านค่าตอบแทนโดยการปรับเงินเดือนให้มีความเหมาะสมกับผลงาน และเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

3.1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ บริษัทควรจัดสถานที่ทำงานให้มีบรรยากาศในการทำงานให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข และควรมีอุปกรณ์เครื่องมือช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานมากขึ้น

3.1.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล บริษัทควรมีนโยบาย ส่งเสริม และสนับสนุนให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ให้ชัดเจน

3.1.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้น และมีแผนสืบทอดตำแหน่งให้พนักงานได้ทราบและชัดเจนเพื่อให้พนักงานเกิดการแข่งขันและปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

3.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หัวหน้างานควรรับฟังความคิดเห็น ปัญหาไม่ว่าจะเป็นเรื่องงาน หรือเรื่องส่วนตัว และให้ความช่วยเหลือหากสามารถให้ความช่วยเหลือได้ด้วยความเป็นกันเองฉันท์มิตร

3.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร บริษัทควรให้มีการกระจายอำนาจ หน้าที่ ความรับผิดชอบให้เหมาะสมและตรงตามตำแหน่งงาน ควรมีแนวทางการวัดผล และติดตามประเมินผลอย่างชัดเจน

3.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ บริษัทควรให้พนักงานมีเวลาพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยให้มีการทำงานล่วงเวลาน้อยที่สุด

3.1.8 ด้านการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม บริษัทควรให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อมสิ่งแวดล้อมอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 การศึกษาครั้งนี้เป็นเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเพียงด้านเดียว ยังเป็นข้อจำกัดสำหรับการวิเคราะห์ผลที่ได้รับ ในโอกาสต่อไปควรใช้วิธีเก็บรวบรวมข้อมูลในลักษณะการสัมภาษณ์ควบคู่กับแบบสอบถาม ซึ่งจะช่วยให้การแปลความหมายและการวิเคราะห์ข้อมูลมีลักษณะที่ถูกต้องและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น

3.2.2 การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยบุคคลที่มีความเกี่ยวข้องกับผู้บริหารระดับสูงของบริษัทซึ่งอาจทำให้พนักงานไม่กล้าแสดงความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาตามสภาพความเป็นจริง และความต้องการของพนักงาน เนื่องจากเกรงว่าจะเกิดผลกระทบต่อการทำงาน ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปบริษัทควรให้หน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่งของบริษัท เช่น ฝ่ายส่วนกลางซึ่งดูแลด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้ศึกษาเพื่อเปรียบเทียบผลลัพธ์ว่าสอดคล้องตรงกันหรือไม่

3.2.3 ควรทำการศึกษาถึงความต้องการของพนักงานว่ามีความต้องการที่จะให้องค์กรและผู้บริหารปรับปรุง แก้ไข หรือพัฒนาการบริหารงานในด้านใด และพนักงานสามารถสนองตอบการปรับปรุงพัฒนาร่วมกับผู้บริหารได้อย่างไรบ้าง เพื่อนำไปสู่การพัฒนาบริษัทให้ก้าวหน้าและยั่งยืนต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจษฎา ธรรมขันติพงษ์ (2544) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 นครปฐม” มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ชนิดดา เพ็ชรประยูร (2545) “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า ภายในบ้าน” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ณัชพล ภู่เต็ง (2540) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานมักกะสัน การรถไฟ แห่งประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์ (2544) “การจัดการทรัพยากรบุคคล” กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- นฤตล มีเพียร (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบิน ไทย(มหาชน) จำกัด” วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปฐมมา วงษ์อุ้น (2544) “คุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมศึกษากรณี บริษัท เอ็นเอ็มบี พีริซิชั่น บอลส์ จำกัด” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับ ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานใน โรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซีเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ผจญ เถลิงสาร (2540) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” โปรดักท์ ทวิตีเวิลด์ (มกราคม – เมษายน) หน้า 22 – 25
- พนม กุณาวงศ์ (2544) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” ค้นคืนวันที่ 27 กันยายน 2550 จาก <http://www.soc.cmu.ac.th>
- พรสุข หุ่นนิรันดร์ (2541) “กลวิธีทางสุขศึกษาและส่งเสริมสุขภาพ” ค้นคืนวันที่ 27 กันยายน 2550 จาก <http://pe.swu.ac.th>
- พรทิพย์ ทับทิมทองคำ (2540) “ การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิต การทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พัชณัฐินี ดีผลผล (2545) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณี บริษัทไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์(2542) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : ศึกษากรณีบริษัท ไคกิน อินดัสทรี (ประเทศไทย) จำกัด” ปรินญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัทมินิแบไทย จำกัด กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- มาริสสา ทรงพระ (2546) “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับ” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ราณี อธิชัยกุล (2544) “ การจูงใจและการติดต่อสื่อสารในองค์กร” ในประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ หน่วยที่5 เล่ม1 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วเรศ ทายมันทรินันท์ (2547) “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สมยศ นาวิการ (2521) “ทฤษฎีและพฤติกรรม” กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- สรรเสริญ เศษะบุรพา (2545) “ การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล” มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- เสาวนีย์ เจริญ (2545) “ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานเจียรไนเพชร” วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์
- โสภา นิมมานพัชรินทร์ (2548) “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานภายหลังสถานประกอบการ นำมาตรฐานแรงงานไทย มรท. 8001-2546 มาปฏิบัติ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปรินญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อธิวัฒน์ ปริงประ โคน (2546) “ ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด” วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต ราชภัฏสวนดุสิต กรุงเทพมหานคร
- Herberg, Frederick, The Motivation of Work, (New York : John Wilery and Sns, Inc., 1959 P. 85 – 90
- Maslow Abraham H., Motivation and Personallity , (New York : Harpers and Row Dublisher Inecrjporated, 1954) P. 153 - 158
- Shrvan, Danul J. (1982) Quality of work life : Parspective for Business. United State Of America Mass : Addison Wesly

Standy, S.E. (1978) indicators of Quality of Working life. UNESCO indicators of Environmental
Quality and Quality of life. Paris : UNESCO

Walton. Richard E. (1971) " Quality of Working life : What is it? Sloan Management
Review P. 11 - 15

Zaleanick Abraham and Other, Motivation Productivity and Satisfaction of Workers
(Massachusetts : Division Of Research, Harvard University, 1958), P. 40

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม

1. ชื่อ – สกุล นายถาวร ตั้งสหไมตรี
ตำแหน่ง ผู้จัดการ
2. ชื่อ – สกุล นายประทีป ตั้งสหไมตรี
ตำแหน่ง รองผู้จัดการ
3. ชื่อ – สกุล นายวิทยา ตั้งสหไมตรี
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยอิตาสติก จำกัด

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนง
 วิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้ศึกษาได้จัดทำขึ้น
 เพื่อรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ กรณีศึกษา
 บริษัท ไทยอิตาสติก จำกัด ข้อมูลที่ได้จะเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยเพื่อให้ได้งานวิจัยที่ตรงกับสภาพ
 ที่เป็นจริงมากที่สุด ผู้ศึกษาใคร่ขอให้ท่านตอบแบบสอบถามทุกขั้นตอนและทุกข้ออย่างครบถ้วน
 และตรงกับสภาพที่เป็นจริง คำตอบจากแบบสอบถามนี้ใช้เป็นข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น การ
 วิเคราะห์และการนำเสนอจะจัดทำในภาพรวมไม่มีการนำเสนอเป็นรายบุคคล ดังนั้นการตอบ
 แบบสอบถามจึงไม่มีผลกระทบต่อการใช้ปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด
 แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ เฉพาะ
 บริษัท ไทยอิตาสติก จำกัด

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

.....

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

- 1.เพศ ชาย หญิง
- 2.อายุ 20-30 ปี 31-40 ปี
 41-50 ปี 51 ปี ขึ้นไป
- 3.สถานภาพ โสด สมรส
 หย่าร้าง หม้าย
- 4.ระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา
 ระดับอนุปริญญา
 ระดับปริญญาตรี
- 5.ประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท ไทยอิลาสติคจำกัด
 ต่ำกว่า 1 ปี 1-5 ปี
 6-10 ปี 10 ปีขึ้นไป
- 6.ท่านมีรายได้จากงานประจำต่อเดือน
 5,000-7,500 บาท 7,501-10,000 บาท
 10,001-12,500 บาท 12,501 บาทขึ้นไป
- 7.ท่านมีรายได้เสริมนอกเหนือจากงานประจำต่อเดือน
 มี ระบุ.....บาทต่อเดือน ไม่มี
- 8.ที่พักอาศัยในปัจจุบันของท่าน
 บ้านของตนเอง บ้านของญาติพี่น้อง
 หอพักที่โรงงาน บ้านเช่า อื่น ๆ.....
- 9.ระยะเวลาในการเดินทางไป-กลับในการทำงานวันละ.....ชั่วโมง
- 10.เวลาทำงานของท่านคือ กะกลางวัน กะกลางคืน

11. ฝ่ายที่ท่านปฏิบัติงาน

- | | |
|--------------------------------------|---------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายโรงทอ 1 | <input type="checkbox"/> ฝ่ายโรงทอ 2 |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายโรงยาง | <input type="checkbox"/> ฝ่ายโรงย้อม |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายบรรจุ 1 | <input type="checkbox"/> ฝ่ายบรรจุ 2 |
| <input type="checkbox"/> ฝ่ายสตรี | <input type="checkbox"/> ฝ่ายส่วนกลาง |

ส่วนที่ 2: คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำแนะนำ โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ				
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน				
2. โบนัสประจำปีที่ได้รับมีความเหมาะสมกับผลงานของท่าน				
3. สวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมต่อท่าน				
4. ผลตอบแทนความดี ความชอบของบริษัท โปร่งใสและยุติธรรม				
5. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับคุ้มค้ำกับความทุ่มเทที่ท่านให้กับบริษัท				
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ				
6. สถานที่ทำงานมีความเหมาะสมกับสภาพการปฏิบัติงาน				
7. สภาพแวดล้อมภายใน มีความปลอดภัยในการทำงาน				
8. อุปกรณ์เครื่องจักร ช่วยอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน				
9. บรรยากาศโดยรวม ทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข				

ตารางคำถาม (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<p>ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล</p> <p>10. บริษัทมีนโยบายให้พนักงาน ได้พัฒนาความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงาน</p>				
<p>11. บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้ความสามารถ ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่อง</p>				
<p>12. นโยบายการพัฒนา พนักงานของบริษัทในปัจจุบันมีความเหมาะสม</p> <p>13. นโยบายการฝึกอบรมให้ความรู้ แก่พนักงานของบริษัทมีความเพียงพอ</p> <p>ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</p> <p>14. งานที่ทำมีโอกาสก้าวหน้าไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>				
<p>15. ความก้าวหน้าของตำแหน่ง ในบริษัทของท่านมีความเสมอภาคและเท่าเทียมกับบริษัทอื่น</p>				
<p>16. ท่านรู้สึกมั่นคงและมั่นใจในการทำงานกับบริษัทจนถึงเกษียณอายุ</p>				
<p>17. หัวหน้างาน สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน ทำให้ท่านเกิดความมั่นคงในการทำงาน</p>				
<p>ด้านการบูรณาการทางสังคม</p> <p>18. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงาน ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างฉันท์มิตร</p>				
<p>19. ท่านยินดีให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานแทนเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานไม่สามารถปฏิบัติงานได้</p>				

ตารางคำถาม (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
20. ท่านสามารถขอความช่วยเหลือในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัวจากหัวหน้างาน หรือเพื่อนร่วมงาน				
21. ท่านเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท				
ด้านประสิทธิภาพในการทำงาน 22. ท่านเคารพและปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทเสมอ				
23. บริษัทมีการประชุมชี้แจงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ				
24. บริษัทมีการกระจายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสม				
25. บริษัทกำหนดแนวทางการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน				
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ 26. ท่านมีเวลาหลังเลิกงานประจำวันและวันอาทิตย์ทำกิจกรรมส่วนตัว				
27. ท่านมีเวลาพักผ่อนหรืออยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ				
28. ท่านมีเวลาพบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูง				
29. ท่านต้องปฏิบัติงานนอกเวลาเป็นประจำ				

ตารางคำถาม (ต่อ)

รายการ	ระดับความคิดเห็น			
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม				
30. การทำงานที่บริษัทเป็นอาชีพที่มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี และได้รับการยอมรับจากสังคม				
31. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคม				
32. บริษัทของท่านได้ให้ความร่วมมือในการทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม				
33. บริษัทของท่าน ให้ความสนใจต่อสิ่งแวดล้อม				

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่างๆ ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

3.1 ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ

.....

.....

3.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

.....

.....

3.3 ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล

.....

.....

3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

.....

.....

3.5 ด้านการบูรณาการด้านสังคม

.....

.....

3.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....
.....

3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆ

.....
.....

3.8 ด้านการเกี่ยวข้องกับสังคม

.....
.....

3.9 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ อื่นๆ

.....
.....

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด ทุกท่าน
ที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางวิจิตรา ตั้งสหมตรี
วัน เดือน ปี	วันที่ 31 ตุลาคม 2516
สถานที่เกิด	จังหวัด สุพรรณบุรี
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยกรุงเทพ 2539
สถานที่ทำงาน	บริษัท ไทยอิลาสติก จำกัด
ตำแหน่ง	หัวหน้าควบคุมฝ่ายการเงิน