

Sum

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก
กรณีศึกษา: บริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด

นายวิสิทธิ์ ทองผาสุข

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2551

Quality of Work Life of Employee in Plastic Injection Industry
A Case Study of Mitani (Thailand) Co., Ltd.

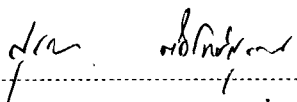
Mr. Wisit Thongphasook

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration
School of Management Science
Sukhothai Thammathirat Open University

2008


หัวข้อการศึกษา คั่นคว้ออิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการ์ด
พลาสติก กรณีศึกษา: บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายวิสิทธิ์ ทองผาสุข
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ

คณะกรรมการสอบการศึกษา คั่นคว้ออิสระ ได้ให้ความเห็นชอบการศึกษา คั่นคว้ออิสระ
ฉบับนี้แล้ว


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. เชาวน์ โจรนแสง)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ อนุมัติให้การศึกษาคั่นคว้ออิสระฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ
วันที่ 11 เดือน ๗.๕ พ.ศ. ๒๕๖๒

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก

กรณีศึกษา: บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด

ผู้ศึกษา นายวิสิทธิ์ ทองผาสุข ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวิณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ ปีการศึกษา 2551

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีจุดประสงค์เพื่อศึกษา (1) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแผนกต่างๆ ทางด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ การใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน สภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ และ สถานภาพสมรส

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจเพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำนวน 566 คน โดยทำการสุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 โดยการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางด้านสถิติจำนวน และ ร้อยละ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและทางด้านสถิติบรรยาย ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน และ เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตามจำแนกตามตัวแปรอิสระที่แบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม โดยใช้สถิติทดสอบค่าที และ ตัวแปรอิสระที่แบ่งออกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป โดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่ตามวิธีของ Scheffe และ วิธีของ Tamhane และ วิธีของ LSD ขึ้นอยู่กับค่าความแปรปรวน

ผลการวิจัยพบว่า (1) คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานที่มีลักษณะบุคคลในด้าน อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน และ รายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน และ พนักงานที่มีลักษณะบุคคลในด้านเพศ อายุการทำงาน และ สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน อุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด

กิตติกรรมประกาศ

รายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ที่สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความอนุเคราะห์อย่างดียิ่งจากท่านอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์สุวีณา ตั้งโพธิ์สุวรรณ และรองศาสตราจารย์ ดร. เชาว์ โรจนแสง รวมถึงอาจารย์ประจำสำนักทะเบียนและวัดผลมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ คุณเบญจวรรณ พงษ์พันธ์ุ คุณสุมนา แก้วเกตุ และคุณสรัญญา หวังนิตย์สุข ที่ได้กรุณาตรวจแบบสอบถามที่ใช้เป็นเครื่องมือในการวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณพนักงานผู้ปฏิบัติงานบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม รวมทั้งครอบครัวของผู้วิจัยและนักศึกษาร่วมรุ่น MBA6 ที่คอยเป็นกำลังใจและสนับสนุนอย่างดีเสมอมา

ประโยชน์ที่จะได้รับจากการวิจัยนี้ ขอมอบให้แก่ผู้ที่มีความสนใจในการศึกษาทั้งหมด

วิสิทธิ์ ทองผาสุข

พฤษภาคม 2552

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ฅ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การวิจัย	3
กรอบแนวคิดการวิจัย	4
สมมติฐานการวิจัย	4
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	8
แนวคิดที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	8
ทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	18
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	21
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	31
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	31
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	32
การเก็บรวบรวมข้อมูล	34
การวิเคราะห์ข้อมูล	34
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	36
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล	36
ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ	43
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	55

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	67
สรุปการวิจัย	67
อภิปรายผล	69
ข้อเสนอแนะ	77
บรรณานุกรม	78
ภาคผนวก	82
ก สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงานบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด	83
ข รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ	131
ค แบบสอบถาม	133
ง ผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)	139
จ การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัย วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา	142
ฉ ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)	144
ช การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของประชากรสองกลุ่ม	147
ซ การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย ของประชากรมากกว่าสองกลุ่ม	150
ประวัติผู้ศึกษา	156

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย.....	32
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ	36
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุ	37
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	37
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	38
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน	38
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายได้	39
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส	39
ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุงานเทียบกับตำแหน่งงาน	40
ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งเทียบกับระดับการศึกษา	41
ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้เทียบกับระดับการศึกษา	42
ตารางที่ 4.11 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม	43
ตารางที่ 4.12 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	45
ตารางที่ 4.13 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการใช้และพัฒนาความสามารถ ของพนักงาน	47
ตารางที่ 4.14 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญ เติบโตในงาน	49
ตารางที่ 4.15 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร	51
ตารางที่ 4.16 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	53

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.17	ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน 55
ตารางที่ 4.18	เปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามเพศ 56
ตารางที่ 4.19	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุ 57
ตารางที่ 4.20	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุ 57
ตารางที่ 4.21	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุเป็นรายคู่ด้วยวิธี Tamhane 58
ตารางที่ 4.22	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 59
ตารางที่ 4.23	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา 59
ตารางที่ 4.24	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe 60
ตารางที่ 4.25	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน 61
ตารางที่ 4.26	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน 61
ตารางที่ 4.27	เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Scheffe 62
ตารางที่ 4.28	เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน 63
ตารางที่ 4.29	เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน 63

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.30 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายได้	64
ตารางที่ 4.31 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามรายได้	64
ตารางที่ 4.32 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธี Least Significant Difference	65
ตารางที่ 4.33 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส	66
ตารางที่ 4.34 เปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส	66

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 2.1 ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์	19
ภาพที่ 4.1 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนอายุงานกับตำแหน่งงาน	40
ภาพที่ 4.2 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งเทียบกับระดับการศึกษา ..	41
ภาพที่ 4.3 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เทียบกับระดับการศึกษา.....	42

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

เมื่อถึงวัยหนึ่งที่มนุษย์ต้องประกอบอาชีพ เพื่อให้มีรายได้นำมาเป็นค่าใช้จ่าย โดยอย่างน้อยให้เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน นั่นคือค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับด้านปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ ได้แก่ ด้านอาหาร ด้านเครื่องนุ่งห่ม ด้านที่อยู่อาศัยและด้านยารักษาโรค นอกเหนือจากนี้อาจจะยังมีความต้องการอย่างอื่นเพิ่มเติมขึ้นไปอีก เพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์อันไม่มีที่สิ้นสุดและดำรงชีวิตได้อย่างมีความสุขตามแต่ละบุคคลต้องการ

เมื่อก้าวถึงความต้องการของมนุษย์ทำให้นึกถึงทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs) บิดาแห่งการจัดการสมัยใหม่¹ พื้นฐานทฤษฎีของมาสโลว์ คือ พฤติกรรมของมนุษย์จะถูกกระตุ้นจากความต้องการที่ยังไม่ได้รับความพึงพอใจ ซึ่งจะต้องได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นที่ต่ำสุดก่อนจึงจะได้รับความพึงพอใจในความต้องการขั้นที่สูงขึ้น ตามคำสอนของอับราฮัม มาสโลว์ คือ ความต้องการโดยทั่วไปประกอบด้วย ปัจจัยทางกายภาพ ความปลอดภัย ความรักและการยอมรับ ต้องถูกเติมเต็มก่อนจึงจะทำให้บุคคลไม่แสดงออกถึงความเห็นแก่ตัว ซึ่งความต้องการที่กล่าวมาเหล่านี้อาจเรียกได้ว่าเป็นความต้องการที่บกพร่อง ขณะที่บุคคลอีกกลุ่มถูกกระตุ้นและเติมเต็มด้วยความปรารถนาขั้นพื้นฐานพวกเขาสามารถที่จะเติบโตก้าวหน้าได้อย่างต่อเนื่องและเกิดความต้องการที่จะประสบความสำเร็จในชีวิต ความพึงพอใจในความต้องการที่ได้รับการตอบสนองจะทำให้เกิดความสุขกายสบายใจ ขณะที่การป้องกันการตอบสนองความต้องการเหล่านั้นจะทำให้เกิดการเจ็บป่วยหรือแสดงอาการไม่ได้ออกมาได้ ดังนั้นการกระตุ้นในสถานที่ทำงานที่เพียงพอ โดยเฉพาะที่สำคัญอย่างยิ่ง เมื่อผู้นำเข้าใจถึงความต้องการสำหรับที่จะใช้ไปกระตุ้นพนักงานแต่ละคน ซึ่งรูปแบบพื้นฐานของมาสโลว์ชี้ให้เห็นว่าความต้องการขั้นพื้นฐานได้แก่ ความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยต้องได้รับความพึงพอใจก่อนจึงจะเกิดความสุขกายสบายใจในขั้นที่สูงขึ้นอย่างได้

¹ Maslow's Hierarchy of Needs ที่ 1 http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp
[เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551]

การที่จะตอบสนองความต้องการเหล่านั้นได้จำเป็นต้องมีรายได้ที่เพียงพอ โดยในกรณีของพนักงานบริษัทจะมีระยะเวลาการทำงานที่ถูกกำหนดควบคุมไว้ด้วยกฎหมาย พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 มาตรา 23² ที่กำหนด ให้นายจ้างประกาศเวลาทำงานปกติให้ลูกจ้างทราบ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันของลูกจ้างได้ไม่เกินเวลาทำงานของแต่ละประเภทงานตามที่กำหนดในกฎกระทรวง แต่วันหนึ่งต้องไม่เกินแปดชั่วโมงและเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง เว้นแต่งานที่อาจเป็นอันตรายต่อสุขภาพและความปลอดภัยของลูกจ้างตามที่กำหนดในกฎกระทรวงจะมีเวลาทำงานปกติวันหนึ่งต้องไม่เกินเจ็ดชั่วโมง แต่เมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบสองชั่วโมง ในกรณีที่นายจ้างไม่อาจประกาศกำหนดเวลาเริ่มต้นและเวลาสิ้นสุดของการทำงานแต่ละวันได้เนื่องจากลักษณะหรือสภาพของงาน ให้นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันกำหนดชั่วโมงทำงานแต่ละวันไม่เกินแปดชั่วโมง และเมื่อรวมเวลาทำงานทั้งสิ้นแล้วสัปดาห์หนึ่งต้องไม่เกินสี่สิบแปดชั่วโมง ซึ่งจากบทบัญญัติของกฎหมายนี้ ทำให้บริษัทเอกชนต้องกำหนดเวลาทำงานของพนักงานไม่เกินจำนวนชั่วโมงตามที่กฎหมายบัญญัติไว้ เป็นผลให้พนักงานที่เป็นลูกจ้างบริษัทต้องใช้เวลาอยู่ในที่ทำงานมากกว่าวันละ 9 ชั่วโมง โดยที่ยังไม่ได้พิจารณาระยะเวลาตั้งแต่ออกจากบ้านจนกระทั่งถึงบริษัท ระยะเวลาการทำงานล่วงเวลาและระยะเวลาการเดินทางกลับถึงบ้านรวมแล้วใช้เวลามากกว่าครึ่งในแต่ละวันหมดไปกับเรื่องการทำงาน ดังนั้นสภาพที่ทำงานจึงมีส่วนสำคัญต่อการทำงานของพนักงานลูกจ้าง และ ในทางกลับกันบริษัทที่ต้องการพนักงานลูกจ้างที่มีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับบริษัทตลอดไป การที่พนักงานที่มีศักยภาพจะยังคงอยู่ทำงานร่วมกับบริษัทต่อไปได้นั้น บริษัทก็ต้องมีการจัดหาสิ่งต่างๆ ที่ตอบสนองความต้องการของพนักงานได้อย่างเพียงพอเหมาะสม เพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งมีแนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของ Richard E. Walton (1974 อ้างถึงใน นิตยาพร, 2546) เกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Work Life โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) ลักษณะงานมีส่วนร่วมทางด้านบูรณาการทางสังคม

² พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 ที่มา http://www.labour.go.th/law/doc/labour_protection_2541.pdf [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551]

ของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของกฎหมายหรือกระบวนการ
 ยุติธรรม (Constitutionalism) ความสมดุลของชีวิตการทำงานโดยรวม (Total life space) ลักษณะ
 งานที่มีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) หรือจากแนวคิดของ Cascio
 (2003: 27 อ้างถึงใน สุมิดา, 2550: 25) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมว่า
 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานพึงพอใจในองค์กรและการทำงานภายใต้ความรู้
 สึกที่ได้รับการตอบสนองและเติมเต็มในสิ่งที่พวกเขาต้องการ ดังนั้นโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการ
 ทำงาน จึงหมายถึง การรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและมีผลต่อสภาพจิตใจอัน
 เนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ทำงาน

อย่างไรก็ตามชีวิตของมนุษย์ก็ไม่ได้มีเพียงแค่การทำงาน เพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการขั้น
 พื้นฐานหรือขั้นที่สูงขึ้นไป มนุษย์ยังคงต้องการใช้ชีวิตและมีชีวิตอย่างมีความสุขทั้งในเวลางานและ
 นอกเวลางาน การใช้ชีวิตนอกเวลางาน อาทิเช่น เวลาที่ได้อยู่กับครอบครัว เวลาที่ได้อยู่กับเพื่อนฝูง
 แม้กระทั่งเวลาที่เป็นส่วนตัว จึงจำเป็นต้องแบ่งเวลาให้กับการดำเนินชีวิตในด้านอื่นๆ นอกเหนือ
 จากเวลางานให้เกิดความสมดุลตามแต่ละบุคคลต้องการ ซึ่งเป็นหนึ่งในปัจจัยของคุณภาพชีวิตกับ
 การทำงาน

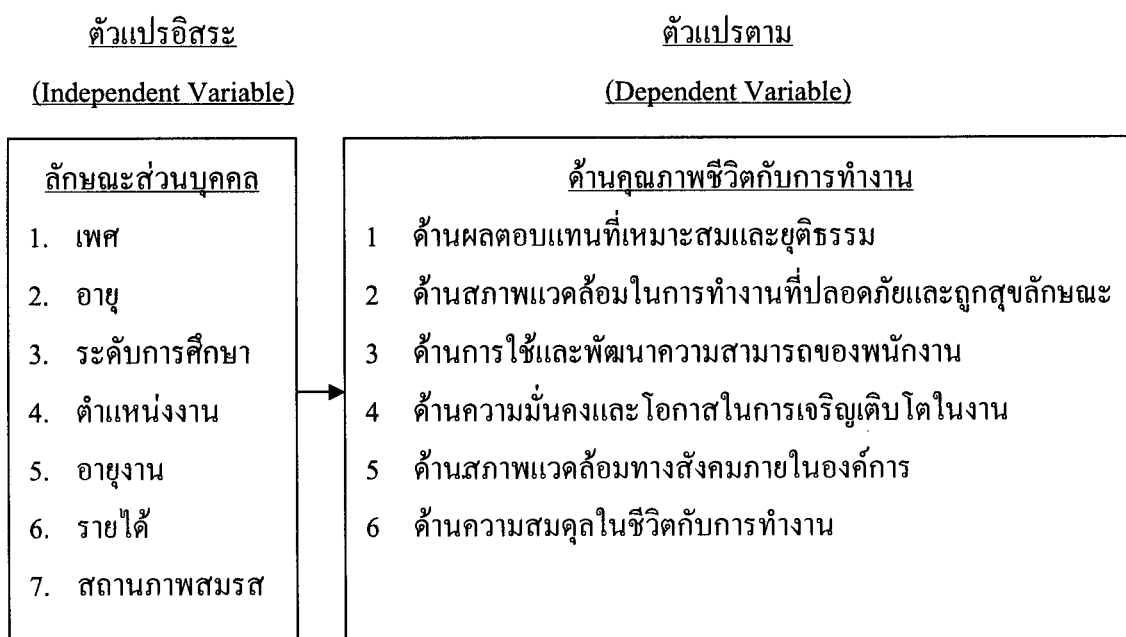
2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ ดังนี้

- 2.1.1 ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 2.1.3 ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
- 2.1.4 ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน
- 2.1.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร
- 2.1.6 ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

2.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจำแนกตามลักษณะ
 ส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้และสถานภาพสมรส

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



4. สมมติฐานการวิจัย

4.1 พนักงานในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด มีคุณภาพชีวิตที่ดีมาก

4.2 พนักงานในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร

ทำการศึกษาพนักงานระดับปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ รวม 556 คน ในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยทำการวิจัยเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในตำแหน่งต่างๆ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ระดับ ดังนี้

5.1.1 พนักงานระดับ L1 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Staff, Driver, Maid, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician, Assistant technician

5.1.2 พนักงานระดับ L2 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Senior staff, Senior technician, Foreman

5.1.3 พนักงานระดับ L3 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Assistant chief, Assistant supervisor, Leader technician

5.1.4 พนักงานระดับ L4 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Chief, Supervisor, Technician supervisor

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

การจัดการบุคลากรในระดับต่างๆ ในองค์กรให้มีคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อทำให้เกิดการใช้ชีวิตอย่างมีความสุขและเพื่อธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีความรู้ความสามารถให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปรการศึกษา (Variable)

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variable) ด้านลักษณะส่วนบุคคล

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) ตำแหน่งงาน
- 5) อายุงาน
- 6) รายได้
- 7) สถานภาพสมรส

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน
- 4) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร
- 6) ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

6. นวัตกรรมเฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามคำศัพท์ในการวิจัยไว้ดังนี้

6.1 ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม หมายถึง ผลตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตำแหน่ง ค่าครองชีพ ค่าเบี้ยขยัน ค่ากะ ค่าทำงานล่วงเวลา ค่ารักษาพยาบาลของตนและครอบครัว เงินสงเคราะห์และช่วยเหลือต่างๆ บริการรถรับส่งพนักงาน ที่มีตามความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถของพนักงานในตำแหน่งหน้าที่ใดๆ ตามค่าครองชีพ ในสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน

6.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน รวมถึงอุปกรณ์ป้องกันอันตรายขณะปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสมเกี่ยวกับ แสง เสียง ความร้อน กลิ่น และฝุ่นละอองที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้ปฏิบัติงาน

6.3 ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน หมายถึง การให้ผู้ปฏิบัติงานโดยตรงได้มีโอกาสมีส่วนร่วมในการปฏิบัติหน้าที่จากความรู้ความสามารถของพนักงานที่ได้จากการฝึกอบรมทั้งภายในและภายนอกบริษัท การเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

6.4 ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้และความสามารถที่ตนมีในตำแหน่งหน้าที่เป็นที่ประจักษ์จนได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม เกิดความมั่นคงในหน้าที่การงาน

6.5 ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร หมายถึง การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างลูกน้อง ผู้ร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาทั้งในแผนกและต่างแผนก มีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันทั้งในงานและนอกรงานจนเกิดความรู้สึกถึงการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6.6 ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การแบ่งเวลาของผู้ปฏิบัติงานในด้านที่เกี่ยวกับงานและนอกรงานอย่างเหมาะสมลงตัวในแต่ละบุคคล ทำให้มีเวลานอกเหนือจากงานไปใช้ในการพบปะสังสรรค์กับครอบครัว หรือกับเพื่อนฝูงและเวลาที่ต้องการเป็นส่วนตัว

6.7 ตำแหน่งงาน หมายถึง พนักงานที่ได้รับบรรจุเข้าปฏิบัติหน้าที่ในแผนกต่างๆ โดยมีการเรียกชื่อตำแหน่งในแต่ละแผนกแตกต่างกันออกไปตามลักษณะงาน ซึ่งแบ่งเป็น 4 ระดับ ดังนี้

6.7.1 พนักงานระดับ L1 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Staff, Driver, Maid, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician และ Assistant technician

6.7.2 พนักงานระดับ L2 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Senior staff, Senior technician และ Foreman

6.7.3 พนักงานระดับ L3 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Assistant chief, Assistant supervisor และ Leader technician

6.7.4 พนักงานระดับ L4 ได้แก่ พนักงานที่ทำงานในตำแหน่ง Chief, Supervisor และ Technician supervisor

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผลการวิจัยจะชี้ให้เห็นระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับ

7.2 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละระดับภายในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด ต่อไป

7.3 ผลการวิจัยจะเป็นแนวทางพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนและองค์กรภาครัฐ ต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก
กรณีศึกษา บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาค้นคว้า หนังสือ ตำราวิชาการ และ
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ Richard E. Walton (1973: 12-16 อ้างถึงใน สุรพงษ์ 2550: 6-7) เป็น
บุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาร่วมกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยพิจารณาคุณลักษณะของบุคคล
เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล
และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและ
ความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation)
หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอ
กับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงาน
หรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2) สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและปลอดภัย (Safe and healthy environment)
หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่
ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และ จะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และ ไม่เป็นอันตรายต่อสุข
ภาพอนามัย

- 3) เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ
- 4) ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน
- 5) ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม
- 6) ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และ มีการปกครองด้วยกฎหมาย
- 7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวม (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพัก หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ
- 8) ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่ง ที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

แนวคิดของ Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน สุมิตา, 2550: 29-30) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน ประกอบด้วยองค์ประกอบ 8 ด้านคือ

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานที่เหมือนหรืออยู่ในตำแหน่งเดียวกัน

2) สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรืออันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุง

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตร มีความเอื้ออาทรต่อกัน ปราศจากการแบ่งแยกเป็นพรรคพวก ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionals) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างในช่วงการปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกที่พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แนวคิดของ Yves Delamotte and Shinichi (1987:4 อ้างถึงใน นิตยาพร, 2546: 11-12)

ที่ระบุในเอกสารขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ มีหลักเกณฑ์อยู่ 5 ประการ ได้แก่

1) การสร้างความปลอดภัยในการทำงาน จัดเวลาการทำงานอันเหมาะสมและมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน

2) ปฏิบัติต่อแรงงานอย่างเป็นธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในกลุ่มของคนงาน

3) เปิดโอกาสให้แรงงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยให้แรงงานมีตัวแทนของตนในการบริหารงาน เปิดโอกาสให้แรงงานมีอำนาจต่อรองกับฝ่ายบริหารและให้พนักงานในระดับล่างมีส่วนร่วมมากขึ้น

4) สร้างความสุขในการทำงานโดยปรับระบบการทำงานแบบใหม่ เปิดโอกาสให้พนักงานได้ทำงานที่ยากขึ้น อันจะเป็นการทำทลายความสามารถของคนเหล่านั้นและให้ความสนใจแรงงานในเรื่องทางสังคมวัฒนธรรมมากขึ้น

5) รับผิดชอบต่อชีวิตความเป็นอยู่ของแรงงานและครอบครัวของบุคคลเหล่านั้น ให้การยกย่องในทางสังคม ให้มีเวลาว่างเพื่อแสวงหาความสุขในชีวิตและเปิดโอกาสให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

แนวคิดของ Neal H. Rosenthal (1989:4-8 อ้างถึงใน นิติยาพร, 2546: 12) ที่กล่าวถึงคุณลักษณะ 5 ประการของคุณภาพชีวิต

- 1) ไม่เป็นงานที่อันตราย น่าเบื่อ บั่นทอนสุขภาพ อุดอู๋ และเครียด
- 2) เป็นงานที่พนักงานสามารถเห็นถึงความสำเร็จของงานที่ตนทำได้ เปิดโอกาสให้มีส่วนแก้ปัญหาและสามารถริเริ่มอะไรใหม่ๆ ได้ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่เปิดโอกาสให้ได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ และ ให้มีโอกาสดูรับความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
- 3) เป็นงานที่มีวันหยุด หรือ มีเวลาพักผ่อน มีโอกาสได้ทำงานล่วงเวลาได้บ้าง สามารถยืดหยุ่นเวลาการทำงานหรือสามารถทำงานชั่วคราว (Part-time Work) ได้
- 4) เป็นงานที่มีเกียรติได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกและหน่วยงานภายใน
- 5) เป็นงานที่มีความมั่นคง สามารถยึดถือเป็นอาชีพได้

แนวคิดของ Gordon (1991 อ้างถึงใน ดาลัด, 2550: 22) กล่าวว่า หลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบมากมาย ซึ่งจะคำนึงถึงสิ่งต่างๆ 7 ประการดังนี้

- 1) ผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2) สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัยสุขลักษณะ
- 3) ความก้าวหน้าและการได้รับการพัฒนา
- 4) ความพึงพอใจของสภาพสังคมในที่ทำงาน
- 5) มีสิทธิส่วนบุคคล
- 6) มีความสอดคล้องระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว
- 7) งานและประโยชน์ต่อสังคม

แนวคิด Yasuhiko Nagayama (1993:151 อ้างถึงใน นิตยาพร, 2546: 12-13) แห่งมหาวิทยาลัย Tokai ประเทศญี่ปุ่น ซึ่งสนใจศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในงานธุรการ (White Collar Workers) ได้สรุปมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานจะต้องประกอบด้วย

- 1) ค่าตอบแทนที่พอเพียงและเป็นธรรม
 - 1.1) เงินเดือนที่พอเพียง
 - 1.2) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม
- 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขอนามัย
 - 2.1) จำนวนชั่วโมงการทำงานที่สมเหตุสมผล
 - 2.2) สภาพสถานที่ทำงานที่เหมาะสม
 - 2.3) ห้องทำงานถูกสุขลักษณะ
- 3) โอกาสเบื้องต้นในการใช้และพัฒนาความรู้ความสามารถในความเป็นคน
 - 3.1) มีอิสระในการทำงาน
 - 3.2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้าน
 - 3.3) ดูแลและทำงานทั้งกระบวนการ
- 4) โอกาสในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องและมีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
 - 4.1) มีการพัฒนาตนเอง
 - 4.2) มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่
 - 4.3) มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน
 - 4.4) มีความมั่นคงในหน้าที่การงาน
- 5) การยอมรับทางสังคมในหน่วยงาน
 - 5.1) ได้รับการปฏิบัติที่ปราศจากอคติใดๆ
 - 5.2) ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคถ้วนหน้า
 - 5.3) ได้รับการปฏิบัติต่อกันอย่างเปิดเผย
- 6) การกำหนดระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน
 - 6.1) เคารพในเรื่องส่วนบุคคล
 - 6.2) เคารพสิทธิในการแสดงความคิดเห็น
 - 6.3) เคารพในความเสมอภาค
- 7) การได้รับการปรึกษาหารือในเรื่องการบริหารเกี่ยวกับแรงงาน
- 8) การกำหนดความสัมพันธ์เหมาะสมระหว่างหน้าที่การงานกับการดำเนินชีวิต
- 9) บทบาททางสังคมที่สัมพันธ์กับชีวิตการทำงาน

แนวคิดของ Kerce and Kewley (1993 อ้างถึงใน ดาลัด, 2550: 22) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 4 ประการ ได้แก่

- 1) ความพึงพอใจในงานโดยรวม
- 2) ความพึงพอใจในงานเฉพาะด้าน
- 3) ลักษณะของงาน
- 4) ความผูกพันกับงาน

แนวคิดของ Linda A. Jerris (1999:34 อ้างถึงใน นิตยาพร, 2546: 13) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงแรมในสหรัฐอเมริกา ควรประกอบไปด้วย

- 1) ความเป็นอยู่ของแต่ละบุคคล
- 2) ความภาคภูมิใจในงาน
- 3) ความรู้สึกต่อหน้าที่
- 4) วิธีการปฏิบัติที่เป็นธรรม
- 5) การเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น

แนวคิดของ Drafke and Kossen (2002: 308 อ้างถึงใน สุมิตา, 2550: 30-31) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การส่วนใหญ่ประกอบด้วย

- 1) การจ่ายค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) ซึ่งต้องเพียงพอและเหมาะสมกับค่าใช้จ่ายในการดำเนินชีวิตของพนักงาน และในขณะเดียวกันการจ่ายค่าตอบแทนต้องเท่าเทียมกันในงานที่มีลักษณะเหมือนกันหรือตำแหน่งเดียวกัน
- 2) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safety and healthy working condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานต้องปลอดภัย ไม่มีสิ่งนี้อาจก่อให้เกิดความเสี่ยงต่อการเกิดอุบัติเหตุหรือการเจ็บป่วย
- 3) โอกาสในการได้ใช้ความสามารถและพัฒนาอย่างความสามารถในการทำงาน (Opportunity for developing and using human capacity) คือ การที่พนักงานรับรู้ถึงควมมีคุณค่าแห่งตน รวมทั้งการส่งเสริมให้พนักงานได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ และ มีส่วนร่วมในความท้าทายของงานที่ทำและรับผิดชอบ

4) โอกาสในความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for developing continue growth and security) คือการที่องค์กรสนับสนุน เปิดโอกาสให้พนักงานมีความก้าวหน้าในหน้าที่ตำแหน่งงานมากน้อยเพียงใด รวมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความมั่นคงในงานที่ทำ

5) ความรู้สึกในความเป็นเจ้าขององค์กร (A feeling to belonging) คือมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับองค์กร ตลอดจนทัศนคติ ความคิดส่วนบุคคลและไม่แปลกแยกตนเองออกจากกลุ่มของพนักงานส่วนใหญ่ในองค์กร ตลอดจนนโยบายขององค์กรในการเปิดโอกาส และให้อิสระแก่พนักงานในการมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการทำงานหรือมีส่วนร่วมในการบริหารองค์กรมากน้อยเพียงไร

6) การคุ้มครองและดูแลพนักงานตามกฎหมาย (Employee rights) ซึ่งหมายถึง ความยุติธรรมในการจ่ายค่าตอบแทนและให้รางวัลที่มีต่อพนักงานในองค์กร

7) สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวและการทำงาน (Work and total life space) โดยงานต้องไม่ส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตส่วนตัวและการทำงานที่ตามบทบาทอื่นของพนักงานที่มีต่อครอบครัว หรือ ชีวิตส่วนตัว ได้แก่ การทำงานล่วงเวลามากเกินไป การขาดโอกาสในการพักผ่อนท่องเที่ยว เป็นต้น

8) ความสัมพันธ์ด้านสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) พนักงานตระหนักถึงความรับผิดชอบหรือดูแลเอาใจใส่ขององค์กรต่อพนักงานหรือไม่ อันส่งผลให้พนักงานเกิดความภาคภูมิใจในองค์กร

แนวคิดของ Cascio (2003: 27 อ้างถึงใน สุมิตา, 2550: 25) ได้ให้นิยามของคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life) โดยแบ่งได้เป็น 2 ความหมาย ความหมายแรก หมายถึง สถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อันได้แก่ นโยบายในด้านการสนับสนุนความก้าวหน้าในการทำงาน การบริหารงานแบบประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน รวมถึงการมีสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เป็นต้น อีกนิยามหนึ่งของคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่ส่งผลต่อสภาพความเป็นอยู่ที่ดี ความพึงพอใจและเจริญก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน ในบางกรณีได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตโดยรวมความหมายจากทั้ง 2 นิยามดังกล่าวข้างต้น โดยกล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานพึงพอใจในองค์กรและการทำงานภายใต้ความรู้สึกที่ได้รับการตอบสนองและเติมเต็มในสิ่งที่พวกเขาต้องการ ดังนั้นโดยสรุป คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงหมายถึงการรับรู้ของพนักงานต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและมีผลต่อสภาพจิตใจอันเนื่องมาจากการทำงานในสถานที่ทำงาน

ภัทธา (2542: 11) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การทำงานเชิงมนุญย์ภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจในงาน สถานที่ทำงาน ชีวิตส่วนตัวและในขณะเดียวกันก็มีความรู้สึกว่าตนมีคุณค่าด้วย

ประเสริฐ (2543: 14) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของเขา ถ้าเขาได้รับประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการทำงานนี้จึงเป็นการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของพนักงานซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กรและบุคคลในองค์กรในรูปแบบต่างๆ กล่าวคือ หากองค์กรใดสมาชิกมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำ ย่อมจะก่อให้เกิดปัญหาตามมาอีกมากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การลดลงของผลิตผล มีพฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กรในรูปแบบต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ สูญเสียค่าตอบแทนในกรณีที่พนักงานไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกอบรมให้พนักงานมีความชำนาญขึ้น ในทางตรงข้าม หากองค์กรใดได้ดำเนินการให้พนักงานได้มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่เหมาะสมแล้วย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพของงานพนักงานและขององค์กรได้

ระวีวรรณ (2543: 21) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานและขึ้นอยู่กับมิติของการรับรู้ของบุคคลที่จะสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจได้อย่างมีความสุข ได้รับการยอมรับและสามารถแสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล โดยอยู่บนพื้นฐานความสมดุลระหว่างการทำงานและการดำเนินชีวิตส่วนตัว ได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรม มีความปลอดภัยในการทำงาน มีสุขภาพดี มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถ ได้รับความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงอีกด้วย

ทรศนะ (2543: 51) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลมีความรู้สึกหรือมีปฏิริยาที่เกิดจากการปฏิบัติงานในด้านการได้รับการตอบสนองความต้องการทางทั้งด้านส่วนตัวงานและสังคม ทำให้เกิดความสุขแก่บุคคลและทำให้เกิดความสำเร็จทั้งในส่วนตนและองค์กร

ปฐมา (2544: 39) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดหรือความรู้สึกของพนักงานเกี่ยวกับความสัมพันธ์ของตนเองกับองค์กรในสภาพการทำงานภายใต้สภาพการทำงานที่เหมาะสม ซึ่งจะได้รับผลประโยชน์และมีสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม

อรอนงค์ (2546: 33) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิติกริยาของบุคคลที่มีต่อการทำงานหรือความรู้สึกที่มีต่องานในหลายๆ ด้าน ทั้งทางด้านส่วนตัว ด้านงาน ด้านสภาพแวดล้อมและสภาพสังคมรอบๆ ตัวที่ทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

จิระวัฒน์ (2546: 13) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านความสัมพันธ์ระหว่างตนเองกับสภาพแวดล้อมโดยส่วนรวมในการทำงาน ได้ทำงานที่มีศักดิ์ศรีเหมาะสมกับเกียรติภูมิของตนเอง และ ได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับสภาพการทำงานของตนเอง

นิตยาพร (2546: 24) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่องค์กรได้ออกแบบอย่างสร้างสรรค์ในการพัฒนาและปรับปรุงเจ้าหน้าที่ที่อยู่ภายในองค์กรให้ได้รับความเท่าเทียม ปลอดภัย รวมทั้งสามารถตอบสนองความต้องการของเจ้าหน้าที่ได้ เพื่อให้เจ้าหน้าที่มีความสุขทั้งทางร่างกายและจิตใจ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กร

พนิดา (2547: 22) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขและมีคุณภาพภายใต้แนวคิด 7 ประการ ในเรื่องผลตอบแทนที่เป็นธรรมชาติ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย การพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร งานที่อิสระและท้าทาย และความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

สุนิสตา (2549: 27) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานสภาพการทำงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละวันซึ่งงานมีลักษณะตอบสนองต่อความต้องการและปรารถนาของผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรรับรู้ถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายเกิดความภาคภูมิใจในงานที่ได้ทำและส่งผลต่อสุขภาพจิตและสุขภาพกายในการทำงาน เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในการองค์กรและพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่องค์กรได้กำหนดไว้

พจนี (2549: 14) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่เกิดจากการได้รับการตอบสนองความต้องการในด้านต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงาน ถ้ามีความพึงพอใจก็จะทำให้เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน นำไปสู่คุณภาพของงานและประสิทธิผลขององค์กร

พรรัชช (2550: 7) คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นคำที่มีความหมายครอบคลุมในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และ สภาพแวดล้อมการทำงานภายในองค์กร โดยเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน

ดำรงฤทธิ์ (2550: 8) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกจากการประเมินตนเองของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานในองค์กรของเขา ทำให้เขามีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นการสนองตอบความต้องการของบุคลากรในองค์กร หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี จะส่งผลให้บุคลากรมีความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงผลิตภาพต่อองค์กรต่อไป

สุมิดา (2550: 26) คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ปฏิบัติหรือความรู้สึกของบุคคลที่มีต่องานในสถานที่ทำงาน อันเนื่องมาจากได้รับการตอบสนองจากองค์กรในด้านต่างๆ ตามความต้องการ ทั้งทางร่างกายและจิตใจ อันทำให้พนักงานเกิดความพึงพอใจหรือมีความสุขในการทำงาน

ดาดีด (2550: 18) คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นความรู้สึกของบุคลากรที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจและบุคลากร เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าจากการทำงานนั้นๆ คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นความรู้สึกเฉพาะบุคคลแต่ละคน ซึ่งบุคคลที่มีความรู้สึก ความต้องการที่แตกต่างกันไปในขณะเดียวกันและมีลักษณะเป็นนามธรรมที่วัดได้ยาก จึงมีผู้กำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเกณฑ์การตัดสินใจที่จะบอกได้ว่า เมื่อบุคคลใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีลักษณะดังตัวบ่งชี้จะเป็นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งก็ได้มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา

จากแนวคิดและความหมายตามได้ที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยสรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุขจากการทำงาน โดยที่จะต้องไปมีปฏิสัมพันธ์กับด้านอื่นๆ ทั้ง 6 ด้าน อันได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน

1.2 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.2.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs)

ระดับความต้องการตามทฤษฎีของมาสโลว์ โดยแบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ดังที่ วรรณารต แสงมณี (2543: 281 อ้างถึงใน นิตยาพร, 2546: 51-52) ได้เสนอไว้ดังนี้

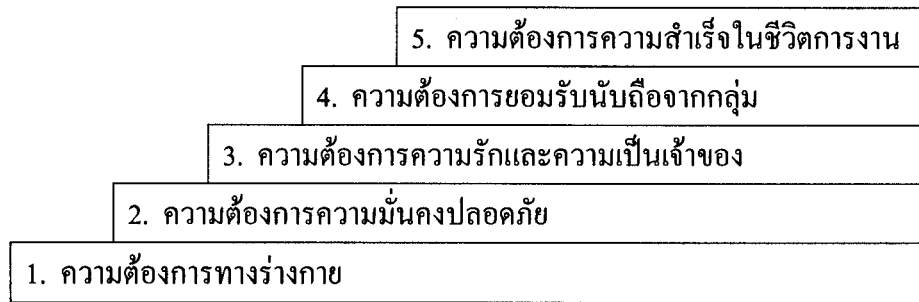
1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์และเป็นสิ่งที่จำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการการพักผ่อนและความต้องการทางเพศ

2) ความต้องการความปลอดภัย (Security Needs) เป็นความรู้สึที่ต้องการความมั่นคงปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ซึ่งรวมถึงความก้าวหน้าและความอบอุ่นใจ

3) ความต้องการสังคม (Social or Belonging Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายและความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งจูงใจที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล เป็นความต้องการที่สังคมยอมรับตนเข้าเป็นสมาชิก ได้รับการยอมรับจากคนอื่น ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการที่จะได้รับการตอบยกย่องในสังคม (Esteem Needs) ความต้องการนี้มีความสำคัญมากต่อการบริหารงาน จะเกี่ยวกับความต้องการชื่อเสียง การมีสถานภาพทางสังคมที่ดีมีความรู้สึกว่าคุณเป็นบุคคลสำคัญได้รับความสนใจ เอาใจใส่และระลึกถึงจากบุคคลอื่น

5) ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่างตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่ยากแก่การเสาะแสวงหามาได้



ภาพที่ 2.1 ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์³

จากภาพที่ 2.1 แสดงให้เห็นถึงความต้องการในระดับต่างๆ ของบุคคล มาสโลว์ถือว่ามนุษย์แต่ละคนจะต้องพยายามหาทางบำบัดความต้องการระดับต่ำสุด คือ ความต้องการทางร่างกายเสียก่อน แล้วจึงแสวงหาทางบำบัดความต้องการระดับสูงขึ้นไปเรื่อยๆ เมื่อมนุษย์บรรลุความต้องการระดับใดแล้ว ความต้องการระดับนั้นก็ไม่ใช่ตัวกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจอีกต่อไป แต่ทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์ ได้ถูกท้าทายจากนักวิชาการที่พยายามทดสอบ โดยอาศัยข้อเท็จจริงจากการวิจัย ปรากฏว่า มนุษย์เราอาจมีความต้องการพร้อมๆ กันในหลายๆ อย่างก็ได้ ถึงแม้ว่าน้ำหนักของความต้องการดังกล่าวจะหนักเบาต่างกันก็ตาม

1.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ทฤษฎีสองปัจจัยนับว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สำคัญในการจูงใจที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน ซึ่งบางส่วนของทฤษฎีนี้มีความคล้ายคลึงกับทฤษฎีของมาสโลว์ โดยนักจิตวิทยาเฟรดเดอริค เฮร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg) และคณะได้พัฒนาทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ขึ้นในช่วงปลาย ค.ศ.1960

Herzberg เป็นนักจิตวิทยาอุตสาหกรรมที่มีชื่อเสียง เขาได้ทำการศึกษาค้นทำงานในเขตอุตสาหกรรมเมือง Pittsberg ประเทศสหรัฐอเมริกา เขามีความเชื่อว่า ปัจจัยที่จูงใจให้มนุษย์อยากทำงาน ไม่ใช่สิ่งที่เป็นมติดีเดียวแต่ประกอบด้วย 2 มิติที่แยกกันอยู่อย่างอิสระสิ่งแรกคือ ปัจจัยกระตุ้น (Motivation Factors) อีกสิ่งหนึ่งคือ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ซึ่งถ้ามีไม่เพียงพอแล้วก็จะสกัดกั้น ไม่ให้เกิดการจูงใจ อันจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction)

³ ลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ที่มา http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551]

Herzberg กล่าวว่า ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์มี 2 อย่างความต้องการอันแรก ได้แก่ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงจากความเจ็บปวด (The need to avoid pain) ซึ่งเป็นความต้องการทั่วๆ ไปเช่นเดียวกับสัตว์ทั้งหลาย เช่น ความต้องการจะบำบัดความหิว ความต้องการหลีกเลี่ยงความร้อนจัดหรือหนาวจัดและความเจ็บป่วย เป็นต้น ความต้องการอีกอย่างหนึ่ง ได้แก่ ความต้องการทางด้านจิตใจ (The need for psychological growth) ซึ่งเป็นความต้องการสำหรับมนุษย์โดยเฉพาะ เช่น ความต้องการที่จะค้นพบสิ่งใหม่ๆ หรือ ประสบความสำเร็จในการทำงาน เป็นต้น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการที่จะหลีกเลี่ยงความเจ็บปวด ความต้องการด้านการกินคืออยู่ดี ส่วนความต้องการด้านจิตใจเป็นความทะเยอทะยานที่จะมีเกียรติยศชื่อเสียง เฮอริเบอร์ค (Herzberg, 1966) ได้เสนอปัจจัยในการทำงาน 2 ปัจจัยอันจะมีผลต่อการทำงาน อันได้แก่

ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงานโดยตรงและเป็นตัวจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่

- 1) ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)
- 2) การยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน (Recognition)
- 3) ความท้าทายของงาน (Work Itself)
- 4) การได้รับมอบอำนาจและความรับผิดชอบ (Responsibility)
- 5) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน (Advancement)

ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของงาน โดยเฉพาะ ซึ่งถ้าขาดแล้วก็จะก่อให้เกิดความไม่พอใจต่องาน ได้แก่

- 1) นโยบายของบริษัทและการบริหาร (Company Policy and administration)
- 2) การควบคุมบังคับบัญชา (Supervision)
- 3) รายได้ (Salary)
- 4) ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน (Interpersonal Relation)
- 5) สถานที่ทำงาน (Working Condition)
- 6) หลักประกันความมั่นคง (Job Security)

Herzberg ได้สรุปว่าคนมีความต้องการแตกต่างกันอยู่สองประเภทที่ไม่ขึ้นอยู่ระหว่างกันและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของคนในการทำงาน เขาค้นพบว่าเมื่อคนมีความรู้สึกไม่พอใจต่องานของพวกเขา พวกเขาจะหลุดถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของพวกเขา ในทางกลับกัน

เมื่อพวกเขาที่มีความรู้สึกที่ดีต่องานของพวกเขา พวกเขาจะพูดถึงงานโดยตัวของมันเอง Herzberg เรียกความต้องการประเภทแรกว่าปัจจัยจูงใจ เพราะว่าปัจจัยเหล่านี้ชี้ให้เห็นถึงสภาพแวดล้อมการทำงานของคน และทำหน้าที่ป้องกันไม่ให้ความไม่พอใจในงานที่ทำให้เกิดขึ้น และเรียกความต้องการประเภทที่สอง ว่าปัจจัยอนามัย เนื่องจากว่าปัจจัยเหล่านี้สามารถจูงใจให้คนทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้นบนพื้นฐานของการค้นพบของเขา แต่เฮร์เบอร์กได้สรุปว่าปัจจัยอนามัยไม่สามารถกระตุ้นแรงจูงใจแต่สามารถสร้างความไม่พอใจในงานได้ เขาเชื่อว่าปัจจัยอนามัยจะรักษาบุคคลเหมือนกับอนามัยรักษาเหงือกฟัน แต่ออนามัยสามารถป้องกันปัญหาได้เท่านั้น อนามัยไม่ได้สร้างสุขภาพที่ดีขึ้น เฮร์เบอร์กเสนอแนะว่าบริษัทที่ได้ตอบสนองปัจจัยอนามัยของบุคคลเท่านั้นจะกำจัดความไม่พอใจในงานได้ แต่จะไม่ได้ผลการดำเนินงานที่ดีขึ้น (วรณารต แสงมณี 2543: 283 อ้างถึงใน นิติยาพร, 2546: 54-55)

2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปาริชาติ ชีระวิทย์ (2541) ทำการวิจัยเรื่อง ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลไม่มีอิทธิพลต่อความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการ
- 2) พนักงานที่รับรู้งานหนักจะมีความเครียดมากกว่าพนักงานที่รับรู้ในเรื่องปริมาณงานว่าไม่หนักในด้านต่างๆ
- 3) พนักงานที่มีความคลุมเครือในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่างๆมากกว่าพนักงานที่ไม่มีความคลุมเครือในบทบาท
- 4) พนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทจะมีความเครียดด้านต่างๆ มากกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท
- 5) พนักงานที่มีอายุมากกว่า 24 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่ดีกว่าพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 24 ปี
- 6) พนักงานที่มีการศึกษาเทียบเท่าหรือสูงกว่าอนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยมากกว่าพนักงานที่มีการศึกษาต่ำกว่าหรือเทียบเท่ามัธยมศึกษาตอนปลาย
- 7) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตด้านสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานและครอบครัวดีกว่าพนักงานที่สถานภาพโสด

8) พนักงานที่มีความขัดแย้งในบทบาทจะมีคุณภาพชีวิตด้านค่าตอบแทนที่น้อยกว่าพนักงานที่ไม่มีความขัดแย้งในบทบาท

9) ความเครียดมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตของพนักงานในด้านต่างๆ

บทรา หิรัญรัตนพงษ์ (2542) ทำการวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อยและสมรสแล้วจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานมากและ โสด แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) พนักงานที่มีอายุมาก อายุงานน้อยและสมรสแล้วจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย อายุงานน้อยและ โสด และพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำ แต่ไม่ถึงกับมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังสูงกว่าจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งที่เป็นจริงและคาดหวังต่ำ

5) พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันน้อยจะมีความผูกพันต่อองค์กรสูงกว่าพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นจริงและคาดหวังต่างกันมาก

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานใน โรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย ผลการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานใน โรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุ สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้ง โรงงาน (ภูมิภาค) และรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุงานมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน พนักงานที่มีสุขภาพจิตเฉลี่ยอยู่ในระดับปกติโดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้ง โรงงาน (ภูมิภาค) และรายได้ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน และคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสุขภาพจิตด้านอาการทางกาย ความสามารถในการจัดการความวิตกกังวลและความสามารถในการมองเห็นคุณค่าของชีวิต นอกจากนี้คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อนส่วนตัวและด้านสถานที่ทำงานที่ปลอดภัยสามารถร่วมพยากรณ์สุขภาพจิตของพนักงานได้

ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก ผลการศึกษาพบว่า ผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง เมื่อเปรียบเทียบกับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศและอายุต่างกัน พบว่าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตของผู้ใช้แรงงาน ซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานที่มีขนาดต่างกัน พบว่าผู้ใช้แรงงานมีคุณภาพชีวิตของการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้ใช้แรงงานมีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานซึ่งมีเพศ อายุต่างกัน พบว่า มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับผู้ใช้แรงงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานขนาดต่างกัน มีความทุ่มเทในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยสรุปผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ใช้แรงงานมีความสัมพันธ์กันทางบวก ระดับสูงกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงาน

ทรศนะ ใจหุ่มชื่น (2543) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นในโรงงานอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า

- 1) หัวหน้างานระดับต้นมีการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับปานกลาง
- 2) การสนับสนุนขององค์กรมีสัมพันธ์กับแบบการนำชีวิตตนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) อายุ อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กรและแบบการนำชีวิตตนมีสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) พฤติกรรมการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) อายุงาน รายได้ การสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตนและพฤติกรรมการปฏิบัติงานมีสัมพันธ์เชิงสาเหตุและผลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ปฐมมา วงศ์อ่อน (2544) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี พรินซ์ชั่น บอลส์ จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

- 1) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
- 2) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มี เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการทำงานต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้บรรยากาศองค์การแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) การรับรู้บรรยากาศองค์การมีสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นิตยาพร สาร (2546) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา: โรงไฟฟ้าแม่เมาะ ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก
- 2) ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้และกองงาน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาที่มี เพศ แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต ผลการศึกษาพบว่า

- 1) พนักงานปฏิบัติการมีค่านิยมในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การระดับสูง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง
- 2) อายุและอายุงานไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 3) ค่านิยมในการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
- 4) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

5) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การสามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 26.80

จิระวัฒน์ แต่งเจนนิก (2546) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีน้ำมัน ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา อายุงานและตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ยกเว้นปัจจัยอายุและสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลอันได้แก่ สถานภาพสมรสและระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก ยกเว้นปัจจัยอายุ เพศ อายุงานและตำแหน่งงานไม่มีความสัมพันธ์กับความตั้งใจลาออก
- 3) องค์ประกอบทั้ง 5 ของคุณภาพชีวิตการทำงานความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออก

พนิชา ปรีชา (2547) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

- 1) ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านเงินเดือนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านชีวิตที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม การรวมเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับสังคมในองค์กรและการให้โอกาสในความก้าวหน้าและความมั่นคงสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กร โดยรวมของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด (มหาชน) ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เท่ากับ 33.50

สุนิธา แสงง้าว (2549) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา หัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า

- 1) หัวหน้างานมีค่านิยมในการทำงานอยู่ในระดับสูง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางและพฤติกรรมการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) สถานภาพสมรสแตกต่างกันมีพฤติกรรมการทำงานด้านการติดต่อสื่อสารต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 3) อายุมีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์และด้านวิถีชีวิตมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงานด้านการปฏิบัติตามข้อบังคับขององค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 4) ตัวแปรอิสระที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการทำงาน โดยรวมคือค่านิยมในการทำงานด้านความสุนทรีย์และด้านสภาพแวดล้อมและคุณภาพชีวิตด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานและด้านสิทธิของพนักงาน/กรรมกรในองค์กรสามารถพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.9

ภัทรพน เชาวน์ปรีชา (2549) ทำการวิจัยเรื่อง สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานของพนักงาน โรงงานผลิตปุ๋ยเคมี กรณีศึกษา บริษัท ไทยเซ็นทรัลเคมี จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า

- 1) พนักงานส่วนใหญ่มีสภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านการเข้างานที่ต่างกันมีความเครียดในการทำงานต่างกัน
- 3) สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงาน
- 4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นเจ้าของ ด้านสิทธิของพนักงานและด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคมมีความสัมพันธ์ทางลบกับความเครียดในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
- 5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานและปัจจัยส่วนบุคคลด้านลักษณะการเข้างานสามารถพยากรณ์ความเครียดในการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีอำนาจในการพยากรณ์ได้ร้อยละ 31.6

พจนี สุสุวรรณ (2549) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและการรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง การรับรู้ความสามารถของตนเองอยู่ในระดับสูงและความเครียดอยู่ในระดับเกณฑ์ปกติ

2) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวมและในทุกด้าน และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ความเครียดมีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) การรับรู้บรรยากาศองค์การโดยรวม การรับรู้บรรยากาศองค์การด้านการเอาใจใส่ผู้ปฏิบัติงานและการรับรู้ความสามารถของตนเองสามารถร่วมกันพยากรณ์คุณภาพชีวิตในการทำงานได้ร้อยละ 65.7

วันเฉลิม พลอินทร (2549) ทำการวิจัยเรื่อง การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การพฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ท่งสง จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานในบริษัทปูนซิเมนต์ไทย ท่งสง จำกัด ได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับสูง และมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2) พนักงานที่มีระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส และสังกัดหน่วยงานต่างกัน จะได้รับการสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานต่างกัน

3) พนักงานที่มีระดับการศึกษา มีประสบการณ์การได้รับอุบัติเหตุ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานต่างกัน

4) พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับรายได้ และสังกัดหน่วยงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน

5) การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6) การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์กร โดยรวม ความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

7) พฤติกรรมความปลอดภัยในการทำงานของพนักงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

คำรณฤทธิ์ จันทมงคล (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอัญมณีและเครื่องประดับกรณีศึกษา: บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1) คุณภาพชีวิตในการทำงานต้องถูกแปรเปลี่ยนเป็นความผูกพันต่อองค์กรก่อนจึงจะส่งผลต่ออายุการทำงานของพนักงาน

2) คุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพันต่อองค์กรที่ส่งผลต่ออายุการทำงานสำหรับอุตสาหกรรมอัญมณีอีกด้วย กล่าวคือ อายุการทำงานนั้นเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานมีค่านิยมส่วนตัวสัมพันธ์กับความต้องการขององค์กรโดยที่ค่านิยมดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่งานมีคุณค่าและความหมายต่อชีวิต การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การมีตำแหน่งรองรับความก้าวหน้า และการได้รับการยอมรับของกิจการ และนอกจากนี้ อายุการทำงานยังเป็นทัศนคติที่เกิดจากการที่พนักงานเห็นอนาคตจากการยึดติดกับองค์กร ซึ่งทัศนคติดังกล่าวเป็นผลมาจากการที่พนักงาน ได้รับในการเรียนรู้สิ่งใหม่เพื่อความก้าวหน้า และการที่บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม โดยเห็นได้จากการที่พนักงานไม่วิจารณ์บริษัทในทางลบ

สุมิตา เหมือนครุฑ (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง ผลการศึกษาพบว่า

1) การมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และ มีความตั้งใจลาออกจากงานอยู่ในระดับ

2) อายุ การศึกษา สถานภาพการสมรสและระดับรายได้ มีผลต่อความตั้งใจลาออก

3) การมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4) การมีการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความตั้งใจลาออกจากงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สุรพงษ์ นวนคอกกรัก (2550) ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด ผลการศึกษาพบว่า

1) พนักงานมีระดับการปฏิบัติต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง ระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความพอประมาณ ความมีเหตุผล ความรู้ และคุณธรรม อยู่ในระดับมาก ส่วนด้านการมีภูมิคุ้มกันที่ดีในตัว อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติคือ ระดับการศึกษา

2) พนักงานมีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาในรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในงาน ความสัมพันธ์ภายในองค์กร และ ตอบสนองสังคม มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ ระดับการศึกษา และสถานภาพสมรส

3) คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียงกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ คุณภาพชีวิตเศรษฐกิจพอเพียง ควรมีการรณรงค์เรื่อง การวางแผนการใช้จ่ายของพนักงาน การลด ละ เลิก สุรา ยาเสพติดและอบายมุข ส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อให้พนักงานมีสุขภาพที่ดี คุณภาพชีวิตในการทำงาน ควรจัดสวัสดิการด้านอื่นเพิ่มขึ้น จัดกิจกรรมสันทนาการเพื่อให้เกิดการสร้างสัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน จัดสถานที่ สร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ และส่งเสริมให้พนักงานเกิดความรักองค์กร มีความมั่นคงก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ดาฉัตร จันทรเสนา (2550) ทำการวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ผลการศึกษาพบว่า

1) คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านพบว่า ด้านการคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และ ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลอยู่ในระดับสูง ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและการทำงานร่วมกัน ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

2) ปัจจัยด้านบุคคลที่มี เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและตำแหน่งแตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนบุคลากรที่มี อายุ ประสบการณ์การทำงาน และรายได้แตกต่างกัน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

3) ปัจจัยด้านบริหาร ได้แก่ การบริหารจัดการ ลักษณะงานและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ สถานที่ คน ระบบการทำงานและวัฒนธรรมองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอยู่อย่างมากมาย ที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัด โดยผู้ศึกษาจะใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิดของ Richard E. Walton, Huse and Cummings และ Yves Delamotte & Shinichi Takezawa มาใช้ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก กรณีศึกษา บริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีแนวทางที่เหมาะสมกับสถานะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของนักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ มาใช้ประกอบกันเป็นประเด็นทางด้านเนื้อหาในการวิจัยครั้งนี้

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยให้ความสนใจในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 ด้าน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน และทำการศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้ และ สถานภาพสมรส โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

การศึกษาประชากรและกลุ่มตัวอย่างโดยแยกตามระดับของพนักงาน ตั้งแต่ L1 ถึง L4 ของบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 556 คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง

ขนาดของสิ่งตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานในระดับ L1 ถึง L4 ของพนักงานในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด การกำหนดขนาดของสิ่งตัวอย่างที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดำเนินการโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ Taro Yamane โดยกำหนดให้มีความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 5

โดยใช้สูตร
$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

โดยที่ n = จำนวนของสิ่งตัวอย่าง

N = จำนวนของประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

$$\begin{aligned}
 \text{จะได้จำนวนตัวอย่าง} \quad n &= \frac{556}{1 + (556)(0.05)^2} \\
 &= 232.6 \text{ คน} \\
 &= 233 \text{ คน}
 \end{aligned}$$

เมื่อพิจารณาขนาดของสิ่งตัวอย่าง จำนวน 233 ตัวอย่าง โดยจัดแบ่งตัวอย่าง ออกเป็นชั้นภูมิตามตัวแปรคุณลักษณะระดับของพนักงานจะมีวิธีการคำนวณหา ขนาดของสิ่งตัวอย่าง⁴ ในแต่ละระดับได้ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างแต่ละระดับ} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละระดับ} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ระดับของพนักงาน	ประชากร	จำนวน	ร้อยละ
L1	487	204	87.6
L2	40	17	7.2
L3	13	5	2.3
L4	16	7	2.9
รวม	556	233	100.0

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถามที่ใช้ ในเก็บข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก กรณีศึกษา: บริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด โดยแบบสอบถามนี้ ประกอบด้วย

2.1.1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

2.1.2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจำนวน 30 ข้อ ดังนี้

⁴ กิ่งพร ทองใบ (2549). ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์. หน้า 34

- | | |
|---|-----------|
| 1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม | ข้อ 1-5 |
| 2) ด้านสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ข้อ 6-10 |
| 3) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน | ข้อ 11-15 |
| 4) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน | ข้อ 16-20 |
| 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร | ข้อ 21-25 |
| 6) ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน | ข้อ 26-30 |

2.2 การตรวจสอบและทดสอบความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) และ วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research objective)

2.2.1 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนอ อาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำด้านความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) และเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย (Research Objective) เพื่อนำมาแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุง

2.2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับคำแนะนำจาก อาจารย์ที่ปรึกษาแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก ข) ตรวจสอบความตรง ความถูกต้องและความ สมบูรณ์ของเนื้อหาที่ศึกษา (ภาคผนวก ง) เพื่อนำมาแก้ไขเพิ่มเติมและปรับปรุงให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์

2.2.3 นำแบบสอบถาม (ภาคผนวก ค) ที่สมบูรณ์ไปทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test) โดยนำไปทดสอบกับผู้ปฏิบัติงานจริง จำนวน 30 คน เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ ตรงกันในด้านเนื้อหาและวัตถุประสงค์ของคำถาม โดยหาความสอดคล้องภายใน (Item Analysis) โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป Statistical Package for the Social Sciences program เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล⁵ ทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา⁶ (Alpha Coefficient) ของ Cronbach's (ภาคผนวก จ) โดยกำหนด ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาในแต่ละด้านต้องมีค่าเกิน 0.5 และค่า Corrected Item-Total Correlation ใน แต่ละด้านต้องมีค่าเกิน 0.2 ซึ่งได้ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับที่ .919 (ภาคผนวก ฉ) ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าแบบสอบถามทั้งหมดทุกข้อที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ มีค่าความเชื่อมั่นสูง เพียง พอน่าเชื่อถือได้ จึงได้ดำเนินการนำแบบสอบถามนี้ไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จริงจำนวน 233 ตัวอย่าง ต่อไป

⁵ ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2548). การใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ที่มา <http://www.watpon.com/spss> [เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2552]

⁶ กัญญา ลินทรัดนศิริกุล (2549). ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์. หน้า 103.

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

3.1 เก็บข้อมูลพนักงานในระดับต่างๆ ทีละระดับจนครบตามจำนวนที่ต้องการ

3.2 นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป (Statistical Package for the Social Sciences program) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีรายละเอียดการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ข้อมูลส่วนบุคคล ใช้สถิติจำนวนและร้อยละ (Frequencies Statistics) เพื่อวิเคราะห์เกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน

4.2 ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวนโดยใช้สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ได้แก่ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยให้คะแนนสำหรับการประเมินค่าตามแบบ Likert's Scale ให้แก่คำตอบ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด เป็น 5 4 3 2 และ 1 ตามลำดับ เพื่อใช้แปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานและแสดงลักษณะการกระจายข้อมูล

4.3 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม จำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกได้เป็น 2 กลุ่ม⁷ (ภาคผนวก ข) ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ปฏิบัติงาน กับ คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ จำนวนโดยใช้สถิติทดสอบค่าที (t-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

4.4 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม จำแนกตามตัวแปรอิสระที่จำแนกตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไป⁷ (ภาคผนวก ข) จำนวนโดยใช้สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ถ้าผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่ ในกรณีที่ความแปรปรวนต่างกันจะใช้ค่าสถิติของ Scheffe ส่วนกรณีความแปรปรวนไม่ต่างกันจะใช้ค่าสถิติของ Tamhane's T2 หรือ ค่าสถิติ Least Significant Difference (LSD)

⁷ อ้างถึงใน สรชัย พิศาลบุตร (2549). ประมวลสาระชุดวิชาวิทยานิพนธ์. หน้า 22-33.

4.5 การแปลผลผู้วิจัยได้กำหนดเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูล โดยพิจารณาจากค่าเฉลี่ยของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อยและน้อยที่สุด ใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักเกณฑ์ของเบสท์ (Best, 1970:190)⁸ โดยกำหนดช่วงค่าเฉลี่ยและความหมายของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.50 - 5.00 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 - 4.59 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 - 3.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 - 2.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 - 1.49 หมายถึง คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

⁸(Best 1970:190 อ้างถึงใน นิตยาพร สาธร, 2540:69)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตกับการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก วิทยาลัย บัณฑิต มหาวิทยาลัย (ไทยแลนด์) จำกัด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับ L1 ถึงระดับ L4 โดยการแบ่งเป็นสัดส่วนตามระดับตำแหน่งงาน รวมได้รับการตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนทั้งสิ้น 237 ตัวอย่าง จากที่ประเมินที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ตามวิธีของ Yamane ที่ 233 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น (ภาคผนวก ค) และผ่านการประเมินความน่าเชื่อถือโดยการทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง (ภาคผนวก ง) เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปรากฏเป็น 3 ตอน ดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	58	24.5
หญิง	179	75.5
รวม	237	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 และพนักงานเป็นเพศหญิงจำนวน 179 คน คิดเป็นร้อยละ 75.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อยกว่า 20 ปี	2	0.8	0.8
20 – 25 ปี	45	19.0	19.8
26 – 30 ปี	75	31.6	51.4
31 – 35 ปี	43	18.1	69.5
36 – 40 ปี	47	19.8	89.3
มากกว่า 40 ปี	25	10.5	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานเป็นผู้มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีจำนวนมากที่สุด 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 รองลงมา คือ ผู้ที่มีอายุระหว่าง 36 – 40 ปี มีจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 33.8 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี มีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 ผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 ผู้ที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 และผู้ที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	36	15.2	15.2
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	118	49.8	65.0
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	32	13.5	78.5
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	51	21.5	100.0
สูงกว่าปริญญาตรี	0	0	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.3 พนักงานเป็นผู้มีการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามากที่สุด จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 49.8 ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ๑ มีจำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 21.1 ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
L1	197	83.1	83.1
L2	18	7.6	90.7
L3	11	4.6	95.3
L4	11	4.6	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L1 (Staff, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician, Assistant technician) มีจำนวนมากที่สุด คือ 197 คน คิดเป็นร้อยละ 83.1 รองลงมาตามลำดับคือ ระดับ L2 (Senior staff, Senior technician, Foreman) มีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 7.6 ระดับ L3 (Assistant chief, Assistant supervisor, Leader technician) และระดับ L4 (Chief, Supervisor, Technician supervisor) มีจำนวนเท่ากันคือ 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อยกว่า 3 ปี	55	23.2	23.2
3 – 5 ปี	37	15.6	38.8
6 – 10 ปี	46	19.4	58.2
11 – 15 ปี	55	23.2	81.4
มากกว่า 16 ปี	44	18.6	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานที่มีอายุการทำงาน 11 – 15 ปี และพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดเท่ากันคือ 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 รองลงมาคือ อายุงาน 6 – 10 ปี มีจำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 19.4 อายุงานมากกว่า 16 ปี มีจำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 18.6 และอายุงาน 3 – 5 ปี มีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้

รายได้ที่ได้รับปัจจุบัน	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 8,000	28	11.8	11.8
8,001 – 15,000	168	70.9	82.7
15,001 – 20,000	26	11.0	93.7
20,001 – 25,000	10	4.2	97.9
25,001 – 30,000	3	1.3	99.2
มากกว่า 30,000	2	0.8	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานเป็นผู้มีรายได้ปัจจุบัน 8,001 – 15,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด 168 คน คิดเป็นร้อยละ 70.9 รองมาคือ ผู้มีรายได้ปัจจุบันน้อยกว่า 8,000 บาท มีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 ผู้มีรายได้ปัจจุบัน 15,001 – 20,000 บาท มีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 ผู้มีรายได้ปัจจุบัน 20,001 – 25,000 บาท มีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และผู้มีรายได้ปัจจุบัน 25,001 – 30,000 บาท มีจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 และผู้มีรายได้ปัจจุบันมากกว่า 30,000 บาท มีจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

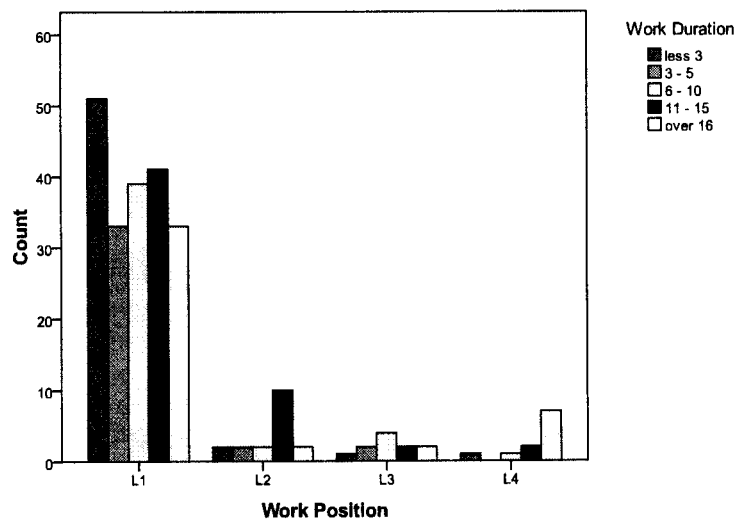
ตารางที่ 4.7 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ร้อยละ	ร้อยละสะสม
โสด	134	56.5	56.5
สมรส	97	40.9	97.4
หย่าร้าง	6	2.5	100.0
รวม	237	100.0	

จากตารางที่ 4.7 พบว่าพนักงานเป็นผู้มีสถานภาพโสด มีจำนวนมากที่สุด 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีสถานภาพสมรส มีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 และผู้มีสถานภาพหย่าร้าง มีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5

ตารางที่ 4.8 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามอายุงานเทียบกับตำแหน่งงาน

		อายุการทำงาน					รวม
		< 3	3 - 5	6 - 10	11 - 15	> 16	
ตำแหน่งงาน	L4	1 (0.4%)	0 (0.0%)	1 (0.4%)	2 (0.8%)	7 (3.0%)	11 (4.6%)
	L3	1 (0.4%)	2 (0.8%)	4 (1.7%)	2 (0.8%)	2 (0.8%)	11 (4.6%)
	L2	2 (0.8%)	2 (0.8%)	2 (0.8%)	10 (4.2%)	2 (0.8%)	18 (7.6%)
	L1	51 (21.5%)	33 (13.9%)	39 (16.5%)	41 (17.3%)	33 (13.9%)	197 (83.1%)
รวม		55 (23.2%)	37 (15.6%)	46 (19.4%)	55 (23.2%)	44 (18.6%)	237 (100.0%)

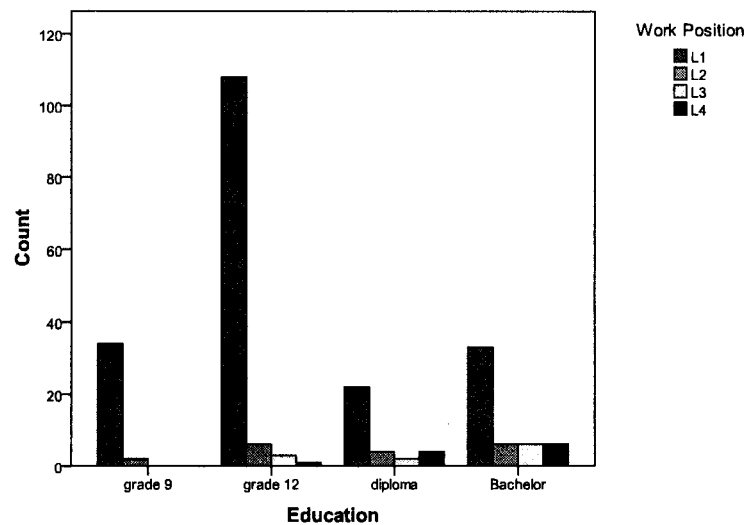


รูปภาพที่ 4.1 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างอายุงานกับตำแหน่งงาน

จากตารางที่ 4.8 และรูปภาพที่ 4.1 เห็นได้ว่าพนักงานที่มีอายุงานมากตั้งแต่ 6 ปีขึ้นไป มีอยู่ในทุกตำแหน่ง โดยที่ตำแหน่งงานที่สูงขึ้นจะมีอายุงานที่มาก เนื่องมาจากการเลื่อนตำแหน่งจากภายในบริษัทตามลำดับขั้น ซึ่งมีการกำหนดอายุงานไว้ สำหรับการเลื่อนตำแหน่งจาก L1 ไป L2 ต้องทำงานมาไม่น้อยกว่า 2 ปี กรณีตำแหน่งสูงกว่า L2 ต้องทำงานมาไม่น้อยกว่า 4 ปี จากตำแหน่งเดิม (ภาคผนวก ก) ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยกว่า 6 ปี จะเป็นการรับเข้ามาตรงตำแหน่งนั้น

ตารางที่ 4.9 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานเทียบกับระดับการศึกษา

		ตำแหน่งงาน				รวม
		L1	L2	L3	L4	
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (Bachelor)	33 (13.9%)	6 (2.5%)	6 (2.5%)	6 (2.5%)	51 (21.5%)
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (Diploma)	22 (9.3%)	4 (1.7%)	2 (0.8%)	4 (1.7%)	32 (13.5%)
	มัธยมปลายหรือเทียบเท่า (Grade 12)	108 (45.6%)	6 (2.5%)	3 (1.3%)	1 (0.4%)	118 (49.8%)
	ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า (Grade 9)	34 (14.3%)	2 (0.8%)	0 (0.0%)	0 (0.0%)	36 (15.2%)
รวม		197 (83.1%)	18 (7.6%)	11 (4.6%)	11 (4.6%)	237 (100.0%)

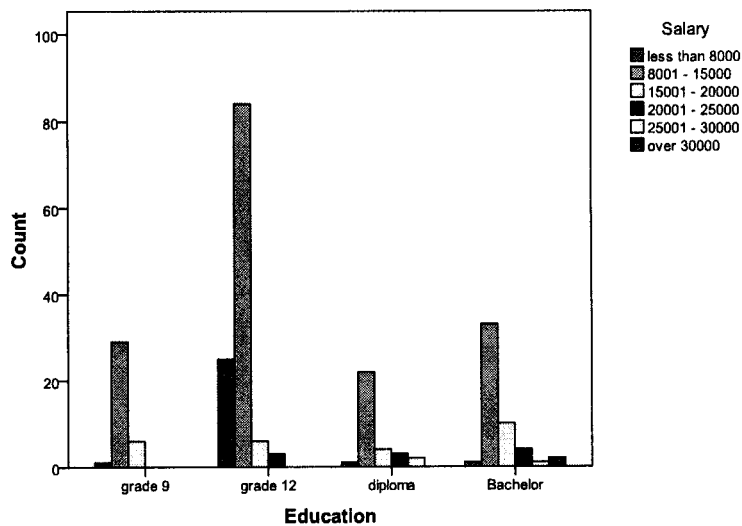


รูปภาพที่ 4.2 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างตำแหน่งงานเทียบกับระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.9 และรูปภาพที่ 4.2 เห็นได้ว่าพนักงานในตำแหน่งสูงมีโอกาสนในการเจริญเติบโตก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานได้ ถึงแม้ว่าคุณวุฒิทางการศึกษาไม่สูง แต่ต้องอาศัยอายุงานที่เพิ่มขึ้นตามที่ระบุไว้ในระเบียบบริษัท (ภาคผนวก ก) เพื่อเพิ่มประสบการณ์การทำงาน ส่วนพนักงานที่มีอายุงานน้อยหรือไม่มีประสบการณ์ถึงแม้จะมีวุฒิการศึกษาระดับปริญญา ก็ยังต้องทำงานเริ่มต้นในระดับ L1

ตารางที่ 4.10 จำนวนและร้อยละของพนักงานจำแนกตามรายได้เทียบกับระดับการศึกษา

	รายได้						รวม
	≤ 8,000	8,001 – 15,000	15,001 – 20,000	20,001 – 25,000	25,001 – 30,000	> 30,000	
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (Bachelor)	1 .4%	33 13.9%	10 4.2%	4 1.7%	1 .4%	2 .8%	51 21.5%
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (Diploma)	1 .4%	22 9.3%	4 1.7%	3 1.3%	2 .8%	0 .0%	32 13.5%
มัธยมปลายหรือเทียบเท่า (Grade 12)	25 10.5%	84 35.4%	6 2.5%	3 1.3%	0 .0%	0 .0%	118 49.8%
ต่ำกว่ามัธยมปลายหรือเทียบเท่า (Grade 9)	1 .4%	29 12.2%	6 2.5%	0 .0%	0 .0%	0 .0%	36 15.2%
รวม	28 11.8%	168 70.9%	26 11.0%	10 4.2%	3 1.3%	2 .8%	237 100.0%



รูปภาพที่ 4.3 แผนภูมิแท่งแสดงจำนวนความสัมพันธ์ระหว่างรายได้เทียบกับระดับการศึกษา

จากตารางที่ 4.10 และรูปภาพที่ 4.3 เห็นได้ว่าพนักงานส่วนมากมีรายได้ระหว่าง 8,000 บาท ถึง 15,000 บาท ถึงแม้ว่าจะจบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ซึ่งรายได้ระดับนี้เปรียบเทียบกับตำแหน่งงานในระดับ L1 ส่วนรายได้ในช่วงที่มากขึ้นเมื่อเทียบกับระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรีก็เทียบได้กับตำแหน่งงานที่สูงกว่าระดับ L1 ซึ่งต้องใช้อายุงานในการเลื่อนตำแหน่ง

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่างๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ตารางที่ 4.11 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
1. ท่านเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่ทาง องค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ	1 (0.4)	15 (6.3)	172 (72.6)	39 (16.5)	10 (4.2)	2.89	.619	ปานกลาง
2. ท่านเห็นว่าได้รับสวัสดิการที่ทาง องค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบ	1 (0.4)	26 (11.0)	139 (58.6)	65 (27.4)	6 (2.5)	2.79	.679	ปานกลาง
3. ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทาง องค์กรจัดให้อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับ ตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ	1 (0.4)	21 (8.9)	133 (56.1)	75 (31.6)	7 (3.0)	2.72	.682	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ ทางองค์กรจัดให้มือข้างเพียงพอและ เหมาะสม	1 (0.4)	21 (8.9)	132 (55.7)	76 (32.1)	7 (3.0)	2.72	.683	ปานกลาง
5. ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย ในปัจจุบัน	1 (0.4)	6 (2.5)	93 (39.2)	111 (46.8)	26 (11.0)	2.35	.724	น้อย
	รวมเฉลี่ย					2.6802	.5267	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.68 โดยมีรายละเอียดดังนี้
พนักงานมีความเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่
และความรับผิดชอบปานกลางมีจำนวน 172 คน คิดเป็นร้อยละ 72.6 น้อยมีจำนวน 39 คน คิดเป็น
ร้อยละ 16.5 มากมีจำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 น้อยที่สุดมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2
และมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบปานกลางมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 น้อยมีจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 27.4 มากมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 น้อยที่สุดมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นที่ได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ ปานกลางมีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 น้อยมีจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 31.6 มากมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 น้อยที่สุดมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ารู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้ได้อย่างเพียงพอและเหมาะสมปานกลางมีจำนวน 132 คน คิดเป็นร้อยละ 55.7 น้อยมีจำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 32.1 มากมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 น้อยที่สุดมีจำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0 และมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นที่ได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบันน้อยมีจำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 46.8 ปานกลางมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 น้อยที่สุดมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 มากมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมากที่สุดจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.35 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ตารางที่ 4.12 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย
และถูกสุขลักษณะ

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
6. ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความ เหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	3 (1.3)	18 (20.3)	133 (56.1)	43 (18.1)	10 (4.2)	2.96	.777	ปานกลาง
7. ท่านเห็นว่าบริเวณที่ท่านทำงานมี แสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	11 (4.6)	104 (43.9)	107 (45.1)	12 (5.1)	3 (1.3)	3.46	.721	ปานกลาง
8. ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัด ระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่าง เรียบร้อย	4 (1.7)	42 (17.7)	139 (58.6)	42 (17.7)	10 (4.2)	2.95	.769	ปานกลาง
9. ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	2 (0.8)	52 (21.9)	142 (59.9)	35 (14.8)	6 (2.5)	3.04	.709	ปานกลาง
10. บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของ ท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	4 (1.7)	32 (13.5)	134 (56.5)	39 (16.5)	28 (11.8)	2.77	.888	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย					3.0346	.5737	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.03 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานปานกลางมีจำนวน 133 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 น้อยมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 มากมีจำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 น้อยที่สุดมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และมากที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าบริเวณที่ทำงานมีแสงสว่างเพียงพอปานกลางมีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 มากมีจำนวน 104 คน คิดเป็นร้อยละ 43.9 น้อยมีจำนวน 12 คน คิดเป็น ร้อยละ 5.1 มากที่สุดมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.46 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่าง เรียบร้อยปานกลางมีจำนวน 139 คน คิดเป็นร้อยละ 58.6 น้อยมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 มากมีจำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 17.7 น้อยที่สุดมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีความปลอดภัยปาน กลางมีจำนวน 142 คน คิดเป็นร้อยละ 59.9 มากมีจำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 21.9 น้อยมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 น้อยที่สุดมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมากที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าบรรยากาศโดยรวมในที่ทำงาน ทำให้ทำงานอย่างมีความสุขปาน กลางมีจำนวน 134 คน คิดเป็นร้อยละ 56.5 น้อยมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 มากมีจำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 13.5 น้อยที่สุดมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.77 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของ
พนักงาน

ค่าตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของ พนักงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
11. องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้ พัฒนาความรู้และความสามารถในการ ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3 (1.3)	74 (31.2)	109 (46.0)	45 (19.0)	6 (2.5)	3.10	.805	ปานกลาง
12. องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ความรู้และความสามารถให้แก่พนักงาน อย่างต่อเนื่อง	4 (1.7)	86 (36.3)	99 (41.8)	43 (18.1)	5 (2.1)	3.17	.818	ปานกลาง
13. องค์กรมีการฝึกอบรมตามแผนเพื่อ พัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ พนักงานอย่างต่อเนื่อง	0 (0.0)	73 (30.8)	117 (49.4)	39 (16.5)	8 (3.4)	3.08	.777	ปานกลาง
14. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนา ศักยภาพของพนักงานในการทำงานของ องค์กรในปัจจุบัน	2 (0.8)	35 (14.8)	151 (63.7)	43 (18.1)	6 (2.5)	2.93	.679	ปานกลาง
15. ท่านเห็นว่าสภาพในการทำงานที่ ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	3 (1.3)	62 (26.2)	144 (60.8)	28 (11.8)	0 (0.0)	3.17	.635	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย					3.0895	.5995	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
การใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.08 โดยมีรายละเอียด
ดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถ
ในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องปานกลางมีจำนวน 109 คน คิดเป็นร้อยละ 46.0 มากมีจำนวน 74 คน
คิดเป็นร้อยละ 31.2 น้อยมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 19.0 น้อยที่สุดมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อย
ละ 2.5 และมากที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าองค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถ
ให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องปานกลางมีจำนวน 99 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 มากมีจำนวน 86 คน คิด
เป็นร้อยละ 36.3 น้อยมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 น้อยที่สุดมีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ
2.1 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรมีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่พนักงานอย่างต่อเนื่องปานกลางมีจำนวน 117 คน คิดเป็นร้อยละ 49.4 มากมีจำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 30.8 น้อยมีจำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 16.5 และน้อยที่สุดมีจำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 3.4 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของพนักงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบันปานกลางมีจำนวน 151 คน คิดเป็นร้อยละ 63.7 น้อยมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 มากมีจำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 14.8 น้อยที่สุดมีจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 และมากที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.93 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นที่เห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่มีอยู่เพียงพอต่อการทำงานปานกลางมีจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 60.8 มากมีจำนวน 62 คน คิดเป็นร้อยละ 26.2 น้อยมีจำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 11.8 และมากที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.17 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน

ตารางที่ 4.14 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงานจำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและโอกาส ในการเจริญเติบโตในงาน	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)	จำนวน (ร้อยละ)			
16. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	0 (0.0)	43 (18.1)	145 (61.2)	37 (15.6)	12 (5.1)	2.92	.733	ปานกลาง
17. ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในอนาคต	0 (0.0)	22 (9.3)	93 (39.2)	86 (36.3)	36 (15.2)	2.43	.859	น้อย
18. องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	4 (1.7)	27 (11.4)	94 (39.7)	86 (36.3)	26 (11.0)	2.57	.893	ปานกลาง
19. องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเอง เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	4 (1.7)	17 (7.2)	77 (32.5)	85 (35.9)	54 (22.8)	2.29	.954	น้อย
20. ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	0 (0.0)	16 (6.8)	96 (40.5)	53 (22.4)	21 (8.9)	2.36	.855	น้อย
	รวมเฉลี่ย					2.5131	.6952	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.51 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การทำงานปานกลางมีจำนวน 145 คน คิดเป็นร้อยละ 61.2 มากมีจำนวน 43 คน คิดเป็น ร้อยละ 18.1 น้อยมีจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 15.6 และน้อยที่สุดมีจำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 5.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีโอกาสนก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงานในอนาคตปานกลางมีจำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 39.2 น้อยมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 น้อยที่สุดมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 และมากมีจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 9.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.43 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงานปานกลางมีจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 39.7 น้อยมีจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 36.3 มากมีจำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 11.4 น้อยที่สุดมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.57 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรเปิดโอกาสให้อย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเอง เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งน้อยมีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 35.9 ปานกลางมีจำนวน 77 คน คิดเป็นร้อยละ 32.5 น้อยที่สุดมีจำนวน 54 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 มากมีจำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 7.2 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.29 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่างค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและ ยุติธรรมปานกลางมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 น้อยมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 น้อยที่สุดมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมากมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.36 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร

ตารางที่ 4.15 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร

ค่าตามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคม ภายในองค์กร	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
21. ท่านรู้สึกว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงาน ได้อย่างสม่ำเสมอ	10 (4.2)	57 (24.1)	96 (40.5)	53 (22.4)	21 (8.9)	2.92	.993	ปานกลาง
22. ท่านรู้สึกว่า เพื่อนร่วมงานสามารถให้ คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงาน ได้อย่างสม่ำเสมอ	10 (4.2)	58 (24.5)	131 (55.3)	36 (15.2)	2 (0.8)	3.16	.759	ปานกลาง
23. เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่าน สามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับ บัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	5 (2.1)	26 (11.0)	101 (42.6)	82 (34.6)	23 (9.7)	2.61	.884	ปานกลาง
24. ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อน ร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ	11 (4.6)	55 (23.2)	129 (54.4)	36 (15.2)	6 (2.5)	3.12	.812	ปานกลาง
25. ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของ หน่วยงานหรือองค์กร	11 (4.6)	97 (40.9)	107 (45.1)	16 (6.8)	6 (2.5)	3.38	.787	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย					3.0405	.6559	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 3.04 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอปานกลางมีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 40.5 มากมีจำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 24.1 น้อยมีจำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 22.4 น้อยที่สุดมีจำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 8.9 และมากที่สุดจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอปานกลางมีจำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 55.3 มากมีจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 น้อยมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มากที่สุดมีจำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 4.2 และน้อยที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานปานกลางมีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 42.6 น้อยมีจำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 34.6 มากมีจำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 11.0 น้อยที่สุดมีจำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 9.7 และมากที่สุดจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.1 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพปานกลางมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 มากมีจำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 23.2 น้อยมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 มากที่สุดมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.12 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กรปานกลางมีจำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 45.1 มากมีจำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 40.9 น้อยมีจำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 6.8 มากที่สุดมีจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 และน้อยที่สุดจำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.38 อยู่ในระดับปานกลาง

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 4.16 แสดงจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐานของพนักงาน
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว

คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลในชีวิตงานและ ชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น					\bar{X}	SD	แปลผล
	มากที่สุด จำนวน (ร้อยละ)	มาก จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	น้อย จำนวน (ร้อยละ)	น้อยที่สุด จำนวน (ร้อยละ)			
26. ท่านพอใจกับจำนวนวันทำงาน ที่ทาง องค์กรกำหนดให้ในแต่ละปี	5 (2.1)	79 (33.3)	120 (50.6)	30 (12.7)	3 (1.3)	3.22	.740	ปานกลาง
27. ท่านพอใจกับช่วงเวลาพัก ที่ทาง องค์กรกำหนดให้ในแต่ละวัน	2 (0.8)	36 (15.2)	113 (47.7)	64 (27.0)	22 (9.3)	2.71	.865	ปานกลาง
28. ท่านมีเวลาได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือ ได้พักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม	3 (1.3)	25 (10.5)	143 (60.3)	48 (20.3)	18 (7.6)	2.79	.784	ปานกลาง
29. ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่าง เพียงพอเหมาะสม	11 (4.6)	33 (13.9)	129 (54.4)	49 (20.7)	15 (6.3)	2.90	.882	ปานกลาง
30. ท่านมีเวลาได้พบปะสังสรรค์กับ เพื่อนฝูงอย่างเพียงพอเหมาะสม	4 (1.7)	43 (18.1)	130 (54.9)	49 (20.7)	11 (4.6)	2.92	.798	ปานกลาง
	รวมเฉลี่ย					2.9055	.5899	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.16 พบว่าพนักงานมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง 2.90 โดยมีรายละเอียดดังนี้

พนักงานมีความคิดเห็นว่าพอใจกับจำนวนวันทำงานที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละปีปานกลางมีจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 50.6 มากมีจำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 33.3 น้อยมีจำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 12.7 มากที่สุดมีจำนวน 5 คน คิดเป็น ร้อยละ 2.1 และน้อยที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.22 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่าพอใจกับช่วงเวลาพักที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละวันปานกลางมีจำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 47.7 น้อยมีจำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 มากมีจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.2 น้อยที่สุดมีจำนวน 22 คน คิดเป็น ร้อยละ 9.3 และมากที่สุดจำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.8 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.71 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือได้พักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสมปานกลางมีจำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 60.3 น้อยมีจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 20.3 มากมีจำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 น้อยที่สุดมีจำนวน 18 คน คิดเป็น ร้อยละ 7.6 และมากที่สุดจำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสมปานกลางมีจำนวน 129 คน คิดเป็นร้อยละ 54.4 น้อยมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 มากมีจำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 13.9 น้อยที่สุดมีจำนวน 15 คน คิดเป็น ร้อยละ 6.3 และมากที่สุดจำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 4.6 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90 อยู่ในระดับปานกลาง

พนักงานมีความคิดเห็นว่ามีเวลาได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงอย่างเพียงพอเหมาะสมปานกลางมีจำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 54.9 น้อยมีจำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 20.7 มากมีจำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 18.1 น้อยที่สุดมีจำนวน 11 คน คิดเป็น ร้อยละ 4.6 และมากที่สุดจำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.7 ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 อยู่ในระดับปานกลาง

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานในบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด มีคุณภาพชีวิตที่ดีมาก

ตารางที่ 4.17 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่าง
จำแนกตามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลผล
ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและบุคลิกธรรม	2.680	.526	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.034	.573	ปานกลาง
ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน	3.089	.599	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน	2.513	.695	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร	3.040	.655	ปานกลาง
ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน	2.905	.589	ปานกลาง
รวมเฉลี่ย	2.877	.441	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.17 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้านที่ทำการศึกษา
อยู่ในระดับปานกลาง โดยเรียงตามลำดับดังนี้

- ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานมีค่าเฉลี่ย 3.089
- ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.040
- ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะมีค่าเฉลี่ย 3.034
- ด้านความสมดุลในชีวิตงานมีค่าเฉลี่ย 2.905
- ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและบุคลิกธรรมมีค่าเฉลี่ย 2.680 และ
- ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงานมีค่าเฉลี่ย 2.513

พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานรวมทุกด้าน โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.877 จัดอยู่ใน
ระดับปานกลาง จึงไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ 1

สมมติฐานที่ 2 พนักงานในบริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้และสถานภาพสมรส ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.18 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		df	t-test	Sig
		ค่าเฉลี่ย	SD			
ชาย	58	2.9661	.43803	235	1.773	.077
หญิง	179	2.8484	.43956			
รวม	237	2.8772	.44118			

จากตารางที่ 4.18 พนักงานเพศชาย มีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.96 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่า t มีค่าเท่ากับ 1.773 และ Sig เท่ากับ .077 ซึ่งมากกว่า 0.05

ผลการวิจัยแสดงว่า กลุ่มตัวอย่างจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
น้อยกว่า 20 ปี	2	3.3667	.00000
20 – 25 ปี	45	3.0222	.46877
26 – 30 ปี	75	2.7929	.37861
31 – 35 ปี	43	2.7519	.41079
36 – 40 ปี	47	2.9511	.48826
มากกว่า 40 ปี	25	2.9067	.44222
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.19 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุดังนี้ พนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.36 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 - 25 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.02 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.95 พนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.90 พนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.79 และ พนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 - 35 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.75 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.20 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.912	5	.582	3.127	.009
ภายในกลุ่ม	43.023	231	.186		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.20 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.127 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.009 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.21 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่างซึ่งจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane

อายุ	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่					
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6
น้อยกว่า 20 ปี (\bar{X}_1)	3.3667	0	.34444*	.57378*	.61473*	.41560*	.46000*
20 – 25 ปี (\bar{X}_2)	3.0222		0	.22933	.27028	.07116	.11556
26 – 30 ปี (\bar{X}_3)	2.7929			0	.04095	-.15817	-.11378
31 – 35 ปี (\bar{X}_4)	2.7519				0	-.19913	-.15473
36 – 40 ปี (\bar{X}_5)	2.9511					0	.04440
มากกว่า 40 ปี (\bar{X}_6)	2.9067						0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานที่จำแนกตามอายุมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ Tamhane พบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจาก กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 – 25 ปี กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 - 40 ปี กลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 – 30 ปี และกลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 – 35 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.3 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.22 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	36	2.7222	.35259
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	118	2.7819	.43637
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	32	3.0500	.45814
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	51	3.0987	.38482
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.22 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้ ผู้มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.09 รองลงมาคือ ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 3.05 ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.78 และระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ย 2.78 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.23 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	5.393	3	1.798	10.332	.000
ภายในกลุ่ม	40.541	233	.174		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.23 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 10.332 และ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.24 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานซึ่งจำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe)

ระดับการศึกษา	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (\bar{X}_1)	2.7222	0	-0.05970	-0.32778*	-0.37647*
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า (\bar{X}_2)	2.7819		0	-0.26808*	-0.31677*
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า (\bar{X}_3)	3.0500			0	-0.04869
ปริญญาตรี (\bar{X}_4)	3.0987				0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษามาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ้ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีการศึกษาด้านต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.4 พนักงานที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.25 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
L1 (Staff, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician, Assistant technician)	197	2.8316	.43630
L2 (Senior staff, Senior technician, Foreman)	18	2.9556	.45647
L3 (Assistant chief, Assistant supervisor, Leader technician)	11	3.0939	.32857
L4 (Chief, Supervisor, Technician supervisor)	11	3.3485	.22870
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.25 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน ดังนี้ พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L4 มีค่าเฉลี่ย 3.34 รองลงมาคือ พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L3 มีค่าเฉลี่ย 3.09 พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L2 มีค่าเฉลี่ย 2.95 และพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L1 มีค่าเฉลี่ย 2.83 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.26 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	3.479	3	1.160	6.365	.000
ภายในกลุ่ม	42.455	233	.182		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * P < 0.05

จากตารางที่ 4.26 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 6.365 และ ค่า Sig เท่ากับ .000 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า

พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.27 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งงานเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe)

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4
L1 (\bar{X}_1)	2.8316	0	-.12391	-.26230	-.51684*
L2 (\bar{X}_2)	2.9556		0	-.13838	-.39293
L3 (\bar{X}_3)	3.0939			0	-.25455
L4 (\bar{X}_4)	3.3485				0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ (Scheffe) พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L1 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L4 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.5 พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.28 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

อายุการทำงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
น้อยกว่า 3 ปี	55	3.0218	.47045
3 - 5 ปี	37	2.8622	.35997
6 - 10 ปี	46	2.7848	.33977
11 - 15 ปี	55	2.8327	.50240
มากกว่า 16 ปี	44	2.8614	.45295
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.28 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุการทำงานดังนี้ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ย 3.021 รองลงมาคือ พนักงานที่มีอายุนาน 3 - 5 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.862 อายุงานมากกว่า 16 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.861 อายุงาน 11 - 15 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.832 และพนักงานที่มีอายุงาน 6 - 10 ปี มีค่าเฉลี่ย 2.784 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.29 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามอายุการทำงาน

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	1.671	4	.418	2.190	.071
ภายในกลุ่ม	44.263	232	.191		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * P < 0.05

จากตารางที่ 4.29 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.190 และ ค่า Sig เท่ากับ .071 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีการอายุงานปัจจุบันแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.6 พนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.30 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้

รายได้	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
น้อยกว่า 8,000	28	2.9119	.51602
8,001 – 15,000	168	2.8357	.42797
15,001 – 20,000	26	2.9141	.43565
20,001 – 25,000	10	3.1567	.34785
25,001 – 30,000	3	3.2667	.20000
มากกว่า 30,000	2	3.4167	.25927
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.30 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามรายได้ ดังนี้ ผู้มีรายได้มากกว่า 30,000 บาทมีค่าเฉลี่ย 3.416 รองลงมาคือ ผู้มีรายได้ 25,001 – 30,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.266 ผู้มีรายได้ 20,001 – 25,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 3.156 ผู้มีรายได้ 15,001 – 20,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.914 ผู้มีรายได้ต่ำกว่า 8,000 บาท มีค่าเฉลี่ย 2.911 และผู้มีรายได้ มี 8,001 – 15,000 บาท ค่าเฉลี่ย 2.835 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.31 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามรายได้

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	2.176	5	.435	2.298	.046
ภายในกลุ่ม	43.758	231	.189		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.31 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 2.298 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.046 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า กลุ่ม

ตัวอย่างที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.32 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามรายได้เป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

รายได้	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่					
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4	\bar{X}_5	\bar{X}_6
น้อยกว่า 8,000 (\bar{X}_1)	2.8357	0	.07619	-.00220	-.24476	-.35476	-.50476
8,001 – 15,000 (\bar{X}_2)	2.9119		0	-.07839	-.32095*	-.43095	-.58095
15,001 – 20,000 (\bar{X}_3)	2.9141			0	-.24256	-.35256	-.50256
20,001 – 25,000 (\bar{X}_4)	3.1567				0	-.11000	-.26000
25,001 – 30,000 (\bar{X}_5)	3.2667					0	-.15000
มากกว่า 30,000 (\bar{X}_6)	3.4167						0

หมายเหตุ * มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.32 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามรายได้มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธี LSD พบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 8,001 – 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 20,001 – 25,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2.7 พนักงานที่มีสถานภาพการสมรสที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.33 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

สถานภาพการสมรส	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
โสด	134	2.9010	.44223
สมรส	97	2.8495	.44693
หย่าร้าง	6	2.7944	.33361
รวม	237	2.8772	.44118

จากตารางที่ 4.33 พนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพการสมรสดังนี้ ผู้ที่โสด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากับ 2.90 รองลงมา คือ ผู้ที่สมรส มีค่าเฉลี่ย 2.84 และผู้ที่หย่าร้าง มีค่าเฉลี่ย 2.79 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.34 ตารางเปรียบเทียบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามสถานภาพการสมรส

ระดับความแปรปรวน	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig
ระหว่างกลุ่ม	.191	2	.096	.490	.613
ภายในกลุ่ม	45.743	234	.195		
รวม	45.935	236			

หมายเหตุ * $P < 0.05$

จากตารางที่ 4.34 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.49 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.613 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีสถานภาพการสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในระดับ L1 ถึง L4 ซึ่งอยู่ในระดับปฏิบัติการของบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยทำการศึกษาด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร และ ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน วัตถุประสงค์ในการวิจัยอีกประการหนึ่ง คือ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลอื่น ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุการทำงาน รายได้ และ สถานภาพสมรส

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นพนักงานของบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ซึ่งเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับ L1 ถึง L4 จากการสุ่มตัวอย่าง โดยแบ่งตามสัดส่วนจำนวนของพนักงานในแต่ละระดับ โดยใช้ข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 ตัวอย่าง ซึ่งได้รับมาจากการตอบแบบสอบถามซึ่งได้รับคืนกลับมามากกว่าที่กำหนดไว้ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ด้วยวิธีการของ Taro Yamane ที่ประเมินไว้เพียง 233 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม (ภาคผนวก ค) จำนวน 2 ส่วน โดยส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน และ ส่วนที่สองเป็นการวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในด้านต่างๆ โดยให้พนักงานในระดับ L1 ถึง L4 ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บข้อมูลและนำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์ตามกระบวนการทางสถิติโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป และ กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับ L1 ถึง L4 ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า พนักงานโดยส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ที่มีอายุระหว่าง 26 - 30 ปี จบการศึกษามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า โดยปฏิบัติงานอยู่ในระดับ L1 (Staff, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician, Assistant technician) ซึ่งได้ทำงานกับบริษัทมาอย่างต่อเนื่องเป็นเวลา 11 – 15 ปี มีรายได้ประมาณ 8,001 – 15,000 บาท ต่อเดือน และ สถานภาพสมรสเป็นโสด

1.3.2 จากผลการศึกษาวิจัยด้านระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิตานี (ไทยแลนด์) จำกัด ที่ปฏิบัติงานในระดับ L1 ถึง L4 อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า

- 1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง
- 4) ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงานอยู่ในระดับกลาง
- 5) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรอยู่ในระดับปานกลาง
- 6) ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

1.3.3 ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน พบว่า

- 1) พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 2) พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 3) พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 4) พนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 5) พนักงานที่มีอายุการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน
- 6) พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน
- 7) พนักงานที่มีสถานภาพสมรสที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 สมมติฐานที่ 1 พนักงานของบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ผู้ปฏิบัติหน้าที่ในระดับ L1 ถึง L4 มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ในระดับตำแหน่งงาน L1 ถึง L4 อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาลงไปในแต่ละด้าน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 6 ด้าน ที่ได้ศึกษาปรากฏว่าอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ (1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (3) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถ (4) ด้านความมั่นคงและโอกาสเจริญเติบโตในงาน (5) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร และ (6) ด้านความสมดุลในชีวิต ซึ่งผลการศึกษานี้ไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่จากข้อมูลค่าเฉลี่ยที่ได้จากการวิจัยในแต่ละด้านของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้มานั้น สามารถจัดแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม ดังนี้ กลุ่มแรกมี 4 ด้าน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากกว่ากลุ่มที่หลัง ประกอบไปด้วย (1) ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถ (2) ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร (3) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ และ (4) ด้านความสมดุลในชีวิตงาน ส่วนกลุ่มหลังมี 2 ด้าน ประกอบไปด้วย (1) ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ (2) ด้านความมั่นคงและโอกาสการเจริญเติบโตในงาน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่ในระดับตำแหน่งงาน L1 จะมีรายได้อยู่ระหว่าง 8,000 – 15,000 บาท และมากกว่าครึ่งของพนักงานทั้งหมดได้ทำงานกับบริษัทมากกว่า 6 ปี ได้มีความคิดเห็นว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนอยู่ในระดับปานกลาง อาจเป็นผลสืบเนื่องมาจากการยอมรับสภาพการจ้างงานที่บริษัทจัดให้ตั้งแต่เดิม โดยไม่มีการเรียกร้องต่อบริษัทให้พิจารณาปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจจะหมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานที่สูงขึ้น ดังจะเห็นได้จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานทางด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม และ ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน มีค่าเฉลี่ยที่อยู่ในระดับปานกลาง แต่ก็มีค่าน้อยกว่าด้านอื่นๆ จนเกือบมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย แต่ก็ไม่ได้มีความคิดที่จะเปลี่ยนงานใหม่ เพื่อให้มีรายได้ที่มากขึ้น อาจเป็นเพราะว่าพนักงานมีคุณลักษณะส่วนบุคคลทางด้านระดับการศึกษาโดยมากอยู่ในระดับมัธยมปลายและมีอายุมากกว่า 26 ปี รวมทั้งสิ้นคิดเป็นร้อยละ 80.2 ประกอบกับสภาวะทางเศรษฐกิจโลกในปัจจุบันที่มีการถดถอยอย่างรุนแรงและต่อเนื่องไปอีก 2 ปี ข้างหน้า อัตราว่างงาน

เพิ่มสูงขึ้น ดังนั้นการได้มีงานทำโดยไม่ถูกเลิกจ้างและไม่ได้รับการปรับขึ้นเงินเดือน ถือเป็นลาภอันประเสริฐแล้ว เมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในแต่ละด้าน พบว่า

ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มหลังที่มีค่าเฉลี่ยเกือบจะอยู่ในระดับน้อย ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและยิ่งในสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดการถดถอยอย่างรุนแรง อันเนื่องมาจากสถานะเศรษฐกิจโลก หลังจากที่สินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาสูงขึ้นอย่างมากจากราคาน้ำมันที่พุ่งสูงขึ้น แต่แล้วเมื่อสถานะเศรษฐกิจชะลอตัว ราคาสินค้ากลับไม่ยอมลดลงตามราคาน้ำมันที่ปรับลดลง จึงทำให้เกิดความรู้สึกว่าผลตอบแทนที่ได้รับไม่ค่อยจะเพียงพอ ดังจะเห็นได้จากพนักงานส่วนมากปฏิบัติงานในระดับ L1 ซึ่งเป็นไปตามโครงสร้างขององค์กร มีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันส่วนมากอยู่ระหว่าง 8,000 – 15,000 บาท ต่อเดือน โดยที่บางคนสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ตารางที่ 4.10) แต่ก็ต้องทำงานในระดับ L1 ถึงกระนั้นก็ก็ตามทางบริษัทก็ได้จัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่นอกเหนือจากเงินเดือน เพื่อชดเชยต่อการทำงานของพนักงานในแต่ละฝ่ายตามสภาพแวดล้อมในการทำงาน (ภาคผนวก ก) ทำให้อัตราของพนักงานที่ต้องการลาออกจากงานเนื่องจากเหตุผลเรื่องค่าตอบแทนมีอัตราที่น้อย

ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า แม้สภาพการทำงานในบางฝ่ายจะต้องทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง หรือ มีกลิ่นของสารเคมี หรือ มีความร้อน เช่น การผลิตในโรงงานที่ 1 หรือ บางฝ่ายต้องทำงานใกล้เครื่องจักรขนาดใหญ่ หรือ อันตรายจากการใช้แขนกลที่เคลื่อนที่ไปมาได้ขณะเครื่องจักรทำงาน หรือ การใช้เครื่องบดตัดชิ้นส่วนในโรงงานที่ 1 3 และ 4 ซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในการติดตั้งและการใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ อาจเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุจากการทำงานได้ แต่อย่างไรก็องค์กรก็มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อบังคับของกฎหมายเกี่ยวกับการทำงานที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น ดังจะเห็นได้จากการที่บริษัทได้ดำเนินการขอการรับรองระบบมาตรฐานแรงงานไทย (มรท 8001) ซึ่งการปฏิบัติตามมาตรฐานนี้เป็นสิ่งที่ตอกย้ำถึงความตั้งใจอย่างแท้จริงและเอาใจใส่ในด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยของพนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่ในทุกพื้นที่ ที่มีความเสี่ยงต่ออุบัติเหตุในการทำงาน ซึ่งทางบริษัทก็ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามกฎหมายแล้ว โดยที่คณะกรรมการชุดก็ได้มีการปฏิบัติหน้าที่อย่างต่อเนื่องตามวาระและหน้าที่ที่ได้มอบหมายให้ในแต่ละปี โดยมีการประชุมผลการดำเนินการด้านความปลอดภัยและอาชีวอนามัยเป็นประจำทุกเดือน เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารให้มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมใน

การทำงานให้ดียิ่งขึ้น เป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่พนักงานในการทำงาน แต่การปฏิบัติงานในบางพื้นที่ก็ยังพบว่ามียุบัติเหตุเกิดขึ้นหรือความไม่สะดวกสบายในการใช้อุปกรณ์ป้องกันภัยส่วนบุคคล ทำให้เกิดการละเลยไม่ปฏิบัติตามข้อบังคับหรือไม่ปฏิบัติตามมาตรฐานการทำงานที่กำหนดไว้เป็นเหตุนำมาซึ่งการเกิดอุบัติเหตุขึ้นมา ทำให้บรรยากาศโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานมีความพอใจในชีวิตด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานของตนเองในระดับหนึ่ง โดยพนักงานมีโอกาสเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถจากการจัดให้มีการอบรมฟื้นฟูความรู้อย่างต่อเนื่องทั้งการดำเนินการอบรมจากภายในและภายนอก การเชิญวิทยากรเข้ามาฝึกอบรมพนักงานหรือการส่งพนักงานไปอบรมภายนอกบริษัท ซึ่งจัดโดยสถาบันที่จัดการฝึกอบรมต่างๆ แต่ด้านการใช้ความสามารถยังคงถูกจำกัดจากระบบการบริหาร โดยการตัดสินใจทั้งสิ้นจะต้องผ่านความเห็นจากผู้บริหารชาวญี่ปุ่นทั้งสิ้น อาจเป็นเพราะความไม่ไว้วางใจในฐานะเจ้าของเงินทุน หรือ เกิดจากวัฒนธรรมของผู้บริหารชาวญี่ปุ่นที่ผัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันมาปฏิบัติหน้าที่ประจำประเทศไทย โดยมีการปฏิบัติกันโดยปกติจากที่เดิมแล้วนำมาใช้กับที่ปัจจุบัน หรือ เป็นผลมาจากการดำเนินงานที่ปรากฏอยู่ทำให้เกิดความไม่มั่นใจ หรือ เป็นผลมาจากตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบของพนักงานเอง โดยจะเห็นว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุการทำงานมากกว่า 6 ปี เป็นจำนวนรวมถึงร้อยละ 61.2 (ตารางที่ 4.8) แต่ที่อยู่ในตำแหน่ง L4 ที่มีวุฒิการศึกษาตั้งแต่มัธยมปลายหรือเทียบเท่าจนถึงระดับปริญญาตรีซึ่งมาจากการเลื่อนตำแหน่งขึ้นมาโดยอาศัยประสบการณ์การทำงานที่ทำต่อเนื่องกันมาตามอายุงาน จากเหตุผลเหล่านี้จึงทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการพัฒนาศักยภาพในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเป็นอีกด้านหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทที่มีค่าเฉลี่ยปานกลาง แต่มีค่าเฉลี่ยเกือบจะน้อย ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า เนื่องด้วย บริษัทมีนโยบายในการจ้างงานตลอดชีพตามแนวทางการบริหารงานแบบญี่ปุ่น และ มีการพิจารณาการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งให้แก่ผู้ปฏิบัติงานโดยการพิจารณาและอนุมัติโดยผู้บริหารชาวญี่ปุ่น ประกอบกับโครงสร้างขององค์กรที่มีการแบ่งลำดับชั้นการบริหารปกครองโดยตำแหน่งใดๆ อย่างชัดเจน ดังนั้นการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นจากเมื่อเริ่มต้นปฏิบัติงานในครั้งแรก จึงเป็นเรื่องยากหากตำแหน่งนั้นๆ ไม่ว่างลงหรือมีการขยายหน่วยงานเพิ่มขึ้นจากเดิม คงมีเพียงแต่การปรับอัตราค่าจ้าง เงินเดือนประจำปีเท่านั้น แต่บริษัทก็ไม่มียีนโยบายจ้างออกถึงแม้ว่าสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจในปัจจุบันจะตกต่ำลงอย่างมาก ทำให้

พนักงานยังคงมีความเชื่อมั่นต่อบริษัทถึงความมั่นคงในชีวิต การมีรายได้จากอาชีพการงาน ซึ่งความมั่นคงกับความก้าวหน้าในงานถึงแม้ว่าจะสวนทางกัน แต่ความมั่นคงก็ยังคงมาก่อนเสมอ จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องด้วยจากการทำงานส่วนมากเป็นงานที่เร่งด่วน เนื่องจากความต้องการของลูกค้าที่มีต่อสินค้า ซึ่งส่วนใหญ่เป็นสินค้าประเภทอุปโภคที่ใช้ในชีวิตประจำวันทางบริษัทจำหน่ายมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว หรือ เกิดจากขั้นตอนในการผลิตที่มีซับซ้อนในขั้นตอนเริ่มต้นที่ต้องมีการปรับเทียบสีให้ได้ตามมาตรฐาน ทำให้ต้องมีการติดตามการทำงานในแต่ละขั้นตอนอย่างต่อเนื่องใกล้ชิด อาจทำให้เกิดความเครียดขึ้นได้ เมื่อเกิดความเครียดแล้วก็จะทำให้เกิดการใช้อารมณ์ในการทำงาน เกิดอาการหงุดหงิดง่าย ซึ่งส่งผลกระทบต่อสัมพันธภาพระหว่างเพื่อนร่วมงาน หรือจากผู้บังคับบัญชาได้ หรือบางครั้งพนักงานเกิดความรู้สึกว่าไม่มีมาตรฐานในการตัดสินใจที่เกิดจากอารมณ์ของผู้บังคับบัญชา โดยที่พนักงานไม่สามารถแสดงความคิดเห็นได้ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องมีการสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน เพื่อให้เกิดการทำงานเป็นไปอย่างราบรื่นและไม่ให้เกิดข้อขัดแย้งกัน โดยปกติของการทำงานแล้วก็ย่อมจะต้องมีความขัดแย้ง เพื่อก่อให้เกิดแนวความคิดที่หลากหลายที่จะนำมา ใช้ในการปรับปรุงวิธีการทำงานที่มีประสิทธิภาพเพื่อก่อให้เกิดประสิทธิผล ผลสุดท้ายพนักงาน หัวหน้างานและผู้บริหารทุกคนก็มีความสุขในการทำงานโดยไม่เกิดความแตกแยก ซึ่งผู้บริหารต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ จากเหตุผลดังกล่าวอาจทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสัมพันธ์ภายในองค์กรของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน พบว่าค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากวันทำงานของบริษัทซึ่งได้กำหนดไว้ล่วงหน้าสำหรับวันทำงานและวันหยุดประจำปี โดยจะประกาศให้พนักงานได้ทราบล่วงหน้า ตามปกติแล้วจะเป็นกำหนดวันทำงานคือวันจันทร์ถึงวันศุกร์ และวันเสาร์วันเสาร์ ส่วนวันอาทิตย์จะเป็นวันหยุด รวมถึงวันหยุดนักขัตฤกษ์ไม่น้อยกว่า 13 วันในหนึ่งปีปฏิทินตามที่กฎหมายกำหนด แต่เนื่องจากพนักงานส่วนมากซึ่งอยู่ในระดับ L1 มีรายได้ระหว่าง 8,000 ถึง 15,000 บาท (ตารางที่ 4.6) เมื่อนำไปพิจารณาถึงค่าครองชีพในปัจจุบันที่สินค้ามีราคาสูงขึ้นมาก ทำให้รายได้ที่ได้รับอาจไม่เพียงพอต่อการดำรงชีพ จึงต้องมีการทำงานล่วงเวลา ซึ่งรวมถึงวันหยุดที่เป็นวันเสาร์ อาทิตย์ หรือแม้กระทั่งวันหยุดนักขัตฤกษ์

หรือเหตุผลจากการผลิตที่ไม่เพียงพอต่อความต้องการของลูกค้าทำให้บริษัทต้องร้องขอให้พนักงานมาทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ทำให้เวลาส่วนตัวในการพักผ่อน หรือ พบปะเพื่อนฝูงน้อยลงไป โดยใช้เวลาส่วนใหญ่กับการทำงาน ปัจจัยเหล่านี้อาจเป็นผลให้พนักงานรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 สมมติฐานที่ 2 พนักงานในระดับต่างๆ ที่ปฏิบัติงานในบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน อายุงาน รายได้และสถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

เพศ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามเพศอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานทั้งเพศชายและเพศหญิงต่างก็ปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับก็เท่าเทียมกันตามระเบียบบริษัท การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ ทั้งนี้เป็นเพราะองค์กรให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ ดังนั้นทุกคนจึงมีโอกาสในการทำงานที่เท่าเทียมกันโดยไม่ขึ้นอยู่กับว่าเป็นเพศชายหรือเป็นเพศหญิง

อายุ ผลการศึกษาครั้งนี้ พบว่า ค่าเฉลี่ยของผู้ปฏิบัติงานโดยรวมจำแนกตามอายุอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างจากกลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 26 ถึง 30 ปี และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 31 ถึง 35 ปี แต่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมใกล้เคียงกับกลุ่มพนักงานที่มีอายุระหว่าง 20 ถึง 25 ปี กลุ่ม พนักงานที่มีอายุระหว่าง 36 ถึง 40 ปี และ กลุ่มพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานกลุ่มที่มีอายุน้อยและกลุ่มที่มีอายุมากจะมีความรู้เกี่ยวกับการได้มีงานทำในปัจจุบันก็ดีแล้ว แต่อาจจะมีข้อแตกต่างบ้างระหว่างกลุ่มที่มีอายุน้อยและกลุ่มที่มีอายุมากในด้านการเริ่มต้นงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุในวัยที่เริ่มทำงาน ดังนั้นพนักงานที่มีอายุมากขึ้น อายุการทำงานก็จะมากขึ้นตามอายุ สุดท้ายแล้วก็จะยอมรับสภาพคุณภาพชีวิตในการทำงานของตนเพิ่มขึ้นในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยาพร สาธร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่องอายุที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ งานวิจัย

ของ สุรพงษ์ นวนคอรัก (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ อายุ ด้วยเช่นกัน

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามระดับการศึกษาอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานที่มีการศึกษาค่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่าและพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในขณะที่เดียวกันพนักงานที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า และพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่าจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานน้อยกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าอนุปริญญาหรือเทียบเท่า ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับแตกต่างกัน เนื่องจากผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาสูงมีความรู้ความสามารถมีโอกาสในการทำงานและมีความก้าวหน้าในงานสูงกว่าผู้ปฏิบัติงานที่มีระดับการศึกษาค่ำกว่า เนื่องจากอาจมีแนวคิดการทำงานใหม่ที่ได้จากการศึกษามาประยุกต์ใช้ในการทำงาน นอกจากนี้ผลตอบแทนที่ได้รับจากการทำงานก็แปรผันตามตำแหน่งงานที่เริ่มต้น ซึ่งผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมมีโอกาสเริ่มต้นในตำแหน่งงานที่สูงกว่า นั่นคือ ผลตอบแทนที่สูงกว่า จึงเป็นเหตุให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่องระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออกของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นได้แก่ ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และ งานวิจัยของ สุรพงษ์ นวนคอรัก (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ระดับการศึกษา

ตำแหน่งงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามตำแหน่งงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L1 มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับ L4 ทั้งนี้ อภิปรายได้ว่า ระดับตำแหน่งงานของพนักงานมีความสัมพันธ์โดยตรงกับผลตอบแทนที่เป็นตัวเงิน และที่ไม่เป็นตัวเงิน ได้แก่ สวัสดิการสิทธิและผลประโยชน์ตอบแทนอื่นๆ ดังที่เห็นได้ชัดเจน คือ ค่าตำแหน่งที่พนักงานระดับ L1 จะไม่มีสิทธิได้รับ (ภาคผนวก ก) นอกจากนี้แล้วยังมีปัจจัยด้านอื่น เช่น ความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน โดยพนักงานที่อยู่ในตำแหน่งสูงกว่าย่อมมีความพอใจมากกว่า พนักงานที่มีตำแหน่งน้อยกว่า ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิตยาพร สาทร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่องตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันและงานวิจัยของสุรพงษ์ นวนดอกกริก (2550) ทำการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด” ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ ตำแหน่งงาน ด้วยเช่นกัน

อายุการทำงาน ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามอายุการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่พบว่าอายุงานที่แตกต่างกันมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า พนักงานไม่ว่าจะมีอายุงานต่างกันอย่างไรก็ไม่มีผลแตกต่างกันในด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน เนื่องจากสภาพการจ้างงานตั้งแต่ที่พนักงานใหม่เริ่มต้นทำงาน เกิดการยอมรับในสภาพการจ้างงานตั้งแต่ต้น การให้ผลตอบแทนอื่นๆ สอดคล้องตามอายุงาน เช่น การพิจารณาปรับเลื่อนตำแหน่งเป็นไปตามอายุงานที่กำหนดไว้ในระเบียบบริษัท (ภาคผนวก ก) การพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงานจะพิจารณาจากเวลาการทำงาน การขาดลา มาสาย โดยไม่ขึ้นอยู่กับอายุงานในปีที่มีการพิจารณาจ่ายเงินโบนัสให้แก่พนักงาน โดยมีการจ่ายเท่ากันตามอัตราส่วนของเงินเดือน โดยไม่พิจารณาถึงผลการทำงานที่ผ่านมาของพนักงานแต่ละบุคคล

รายได้ ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของผู้ปฏิบัติงานจำแนกตามรายได้ได้อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า พนักงานกลุ่มที่มีรายได้ระหว่าง 8,001 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 20,001 ถึง 25,000 บาทต่อเดือน ทั้งนี้อภิปรายผลได้ว่า ความแตกต่างกันระหว่างพนักงานกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง 8,001 ถึง 15,000 บาทต่อเดือน ที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตโดยรวมน้อยกว่าพนักงานกลุ่มผู้มีรายได้ระหว่าง

20,001 ถึง 25,000 บาทต่อเดือน เมื่อพิจารณาด้านระดับการศึกษา (ตารางที่ 4.10 และรูปภาพที่ 4.3) จะเห็นว่าแต่ละกลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาเท่ากันแต่มีรายได้ไม่เท่ากัน เป็นผลมาจากตำแหน่งงานที่เกิดจากตอนเริ่มต้นหรือเป็นผลจากการเลื่อนตำแหน่งเนื่องมาจากอายุงาน พนักงานที่มีรายได้แตกต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ผู้ที่มีรายได้มากกว่าย่อมจะมีความสามารถในการนำไปใช้จ่ายในการดำเนินชีวิต โดยเฉพาะการใช้จ่ายในปัจจัยพื้นฐานการดำรงชีพและอาจจะมีเหลือในการเก็บออม ยิ่งในสภาพเศรษฐกิจด้อยที่เกิดขึ้นปัจจุบัน ซึ่งสอดคล้องกับ งานวิจัยของ นิตยาพร สาร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” พบว่า ผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาโรงไฟฟ้าแม่เมาะที่มีลักษณะบุคคลในเรื่องรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน เช่นเดียวกับ งานวิจัยของ วันเฉลิม พลอินทร (2549) “การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การพฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นสง จำกัด” พบว่า พนักงานที่มีระดับรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน และ งานวิจัยของ ดาถัด จันทรเสนา (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน” พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีรายได้แตกต่างกันมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สถานภาพสมรส ผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมของพนักงานจำแนกตามสถานภาพการสมรสอยู่ในระดับปานกลาง โดยไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้งนี้ก็ปรายผลได้ว่า พนักงานที่มีสถานภาพสมรสต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานอันเนื่องมาจากเหตุผลเดียวกันกับคุณลักษณะทางด้านเพศกับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมที่กล่าวมาแล้ว คือ พนักงานจะมีการปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน สิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่ได้รับก็เท่าเทียมกันตามระเบียบบริษัท การส่งเสริมให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเท่าเทียมกันโดยไม่แบ่งแยกเพศ เพราะองค์กรให้การยอมรับในเรื่องความสามารถในการทำงานเป็นสำคัญ

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง นั้น แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่ยังไม่พอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับ อาทิเช่น ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและด้านโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ส่วนด้านความสมดุลในชีวิตกับการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กรและด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงานอยู่ในระดับปานกลางนั้น อาจเป็นไปได้ว่าพนักงานมีความพอใจในคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เป็นอยู่ในระดับหนึ่ง ซึ่งคงต้องเพิ่มความเอาใจใส่ในเรื่องผลตอบแทนในการทำงานทางด้านทักษะพิเศษ หรือ การทำงานในตำแหน่งเดียวกัน แต่ความรับผิดชอบและทักษะไม่เท่ากัน ถึงแม้ว่าหลักสูตรนั้นๆ จะเกิดจากการจัดหาและลงทุน โดยบริษัทเองก็ตาม แต่ผลสุดท้ายจากการเพิ่มทักษะให้แก่พนักงานจะย้อนกลับเป็นประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อบริษัท อีกทั้งยังเป็นการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงานในการทำงานด้วย นอกจากนี้ยังควรให้เกิดการมอบหมายความรับผิดชอบและให้อำนาจการตัดสินใจแก่พนักงานให้มากขึ้นตามความเหมาะสม ส่งเสริมให้เกิดความรับผิดชอบและทำงานร่วมงานกันเป็นทีมมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีในกลุ่มผู้ทำงานและเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้แสดงออกทางความคิดเห็นและนำไปปฏิบัติเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นการเรียนรู้และทดสอบความสามารถของผู้ได้บังคับบัญชาและช่วยเพิ่มความท้าทายให้แก่งาน ทำให้ไม่เกิดความซ้ำซากและก่อให้เกิดผลกำไรสูงสุดต่อองค์กร

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการวิจัยต่อควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในทุกระดับ ได้แก่ ผู้บริหารระดับต้น เนื่องจากโดยมากเริ่มต้นการทำงานกับบริษัทยังไม่นานและไม่มีส่วนเกี่ยวข้องกับระเบียบบริษัทที่ใช้กันมายาวนาน เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 ควรทำการศึกษาวิจัยต่อในองค์กรที่มีลักษณะการดำเนินธุรกิจในกิจการที่คล้ายกัน เพื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเพื่อให้เห็นถึงความแตกต่าง รวมทั้งอาจก่อให้เกิดแนวคิดใหม่ๆ นำมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่อไป

บรรณานุกรม

- กิ่งพร ทองใบ (2549) “ประชากรและสิ่งตัวอย่าง” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วย
ที่ 6 หน้า 1-40 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
กัญญา ถินทรตันศิริกุล (2549) “เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ” ใน เอกสารการ
สอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 8 หน้า 69-116 นนทบุรี มหาวิทยาลัย
สุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- จิระวัฒน์ แต่งเจนกิจ (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความตั้งใจลาออก
ของพนักงานสถานีบริการน้ำมัน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- ฉัตรศิริ ปิยะพิมลสิทธิ์ (2548) “การใช้โปรแกรม SPSS เพื่อการวิเคราะห์ข้อมูล” ปรับปรุงครั้งที่ 5
ที่มา <http://www.watpon.com/spss> [เข้าถึงเมื่อ 5 มีนาคม 2552]
- คาลัด จันทรเสนา (2550) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์
สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน” วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- คำรงฤทธิ์ จันทมงคล (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความผูกพัน
ต่อองค์กรกับอายุการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อัญมณีและเครื่องประดับ: กรณีศึกษา บริษัท เอส. เอ็ม. วี. (ไทยแลนด์) จำกัด”
วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ทรศนะ ใจชุ่มชื่น (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างการสนับสนุนขององค์กร แบบการนำชีวิตตน
พฤติกรรมปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตในการทำงานของหัวหน้างานระดับต้นใน
โรงงานอุตสาหกรรม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- นิตยาพร สาธร (2546) “คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิต
แห่งประเทศไทย กรณีศึกษา : โรงไฟฟ้าแม่เมาะ” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ แขนงวิชาบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

- ปฐมมา วงศ์อ่อน (2544) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี พีริซัน บอลส์
จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิตของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จ เครือซิเมนต์ไทย” วิทยานิพนธ์
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ปาริชาติ ชีระวิทย์ (2541) “ความเครียดของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเล็กทรอนิกส์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตของพนักงาน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร
มหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พงษ์ รุอสุวรรณ (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การ การรับรู้ความสามารถ
ของตนเอง ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตเสื้อผ้าแห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
เกษตรศาสตร์
- พณิชา ปรีชา (2547) “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง คุณภาพชีวิตการทำงานกับ
ความผูกพันต่อองค์กรของเจ้าหน้าที่บริษัท สยามสตีลอินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด
(มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชา
จิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- พระราชบัญญัติคุ้มครองแรงงาน พ.ศ. 2541 (2541, 20 กุมภาพันธ์) ราชกิจจานุเบกษา
ฉบับกฤษฎีกา เล่ม 115 ตอน 8 ก หน้า 7 ที่มา [http://www.labour.go.th/law/doc/
labour_protection_2541.pdf](http://www.labour.go.th/law/doc/labour_protection_2541.pdf) [เข้าถึงเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2551]
- ภัทรพร เขาวนปรีชา (2549) “สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและความ
เครียดในการทำงานของพนักงานโรงงานผลิตปุ๋ยเคมี กรณีศึกษา บริษัท ไทยเซ็นทรัล
เคมี จำกัด (มหาชน)” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา
สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

- ภัทรา หิรัญรัตน์พงศ์ (2542) “การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงาน บริษัท ไคกิน (ประเทศไทย) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- ระวีวรรณ ฉัตรทอง (2543) “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ในเขตพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก” วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
- วันเฉลิม พลอินทร (2549) “การสนับสนุนเรื่องความปลอดภัยและอนามัยในการทำงานขององค์การพฤติกรรมความปลอดภัย และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทปูนซิเมนต์ไทย หุ่นสูง จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชามนุษยศาสตร์ สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ บัณฑิตวิทยาลัย สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ
- สุนิสา แสงจ้าว (2549) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงานและพฤติกรรมการทำงาน กรณีศึกษา หัวหน้างาน โครงการพัฒนาผู้ประกอบการธุรกิจอุตสาหกรรมภาคกลาง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สุมิดา เหมือนครุฑ (2550) “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้สภาพแวดล้อมในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน และ ความตั้งใจลาออกจากงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัทผลิตชิ้นส่วนคอมพิวเตอร์แห่งหนึ่ง” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- สรชัย พิศาลบุตร (2549) “สถิติพารามตริก” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยานิพนธ์ หน่วยที่ 11 หน้า 1-56 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาการจัดการ
- สุรพงษ์ นวนดอกรัก (2550) “คุณภาพชีวิตตามแนวเศรษฐกิจพอเพียง และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ฮานา เซมิคอนดักเตอร์ (กรุงเทพ) จำกัด” วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทั่วไป บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏจันทรเกษม

อรอนงค์ วิเศษนคร (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมในการทำงาน พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการบริษัทประกันชีวิต” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

Abraham H.Maslow, “Maslow’s Hierarchy of Needs” [Online] Available : http://www.abraham-maslow.com/m_motivation/Hierarchy_of_Needs.asp [Accessed November 11, 2008]

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**สิทธิประโยชน์และสวัสดิการของพนักงาน
บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด**

บทนำ

บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด มีความมุ่งมั่นที่จะผลิตสินค้าอย่างมีประสิทธิภาพ และคุณภาพสูงสุด

เพื่อให้บรรลุความมุ่งมั่นดังกล่าว บริษัทฯ จะพยายามจัดสภาพแวดล้อมและบรรยากาศในการทำงานที่ดีที่สุดให้แก่พนักงาน ขณะเดียวกันบริษัทฯ ก็หวังว่าพนักงานจะทำงานตามหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ แน่วแน่ ซื่อสัตย์ มุ่งมั่นและเชื่อฟังผู้บังคับบัญชา มีความสมานฉันท์ ให้ความร่วมมือกันในการทำงานและเคารพในสิทธิส่วนตัวของกันและกัน

หากพนักงานทุกคนสามารถปฏิบัติตามได้ตามที่กล่าวข้างต้น ย่อมจะนำพาให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้าอันจะส่งผลให้พนักงานมีความมั่นคงและมีชีวิตที่มีความสุขด้วยเช่นกัน

ข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้จัดทำขึ้นตามข้อบัญญัติของกฎหมายแรงงานไทย

พนักงานทุกคนจะต้องทำความเข้าใจและปฏิบัติตามข้อบังคับฉบับนี้อย่างเคร่งครัด

คำนิยาม

บริษัทฯ	หมายถึง บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด หรือผู้มีอำนาจทำการแทนบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด
พนักงาน	หมายถึง ผู้ซึ่งบริษัทฯ รับเข้าทำงาน โดยมีสัญญาจ้างเป็นหนังสือ พนักงานแบ่งออกเป็นสามลักษณะ <ol style="list-style-type: none"> 1. แบ่งตามวิธีการจ่ายค่าจ้าง <ol style="list-style-type: none"> 1-1 พนักงานรายเดือน : พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายเดือน 1-2 พนักงานรายวัน : พนักงานที่ได้รับค่าจ้างเป็นรายวัน 2. แบ่งตามระยะเวลาการทดลองงาน <ol style="list-style-type: none"> 2-1 พนักงานทดลองงาน : พนักงานที่ยังอยู่ในระยะการทดลองงาน 2-2 พนักงานพ้นทดลองงาน : พนักงานที่ได้รับอนุมัติให้พ้นระยะทดลองงาน 3. แบ่งตามระยะเวลาจ้าง <ol style="list-style-type: none"> 3-1 พนักงานมีระยะเวลาจ้างตายตัว : พนักงานที่บริษัทฯ มีสัญญาจ้างเป็นหนังสือกำหนดระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการจ้างไว้เป็นการแน่นอน พนักงานมีระยะเวลาจ้างตายตัวแบ่งเป็นประเภทต่างๆ ดังนี้

3-1-1 พนักงานจ้างมีกำหนดระยะเวลา

เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่เป็นงานตามธุรกิจการค้าปกติของบริษัทฯ พนักงานประเภทนี้จะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ และมีสิทธิที่จะได้รับสวัสดิการทั้งหลายเช่นเดียวกับพนักงานมีระยะเวลาจ้างไม่ตายตัวทุกประการ ยกเว้นจะไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

3-1-2 พนักงานตามสัญญาเฉพาะ

เป็นการจ้างงานในโครงการเฉพาะที่ไม่ใช่งานตามธุรกิจการค้าปกติของบริษัทฯ พนักงานประเภทนี้จะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ โดยจะได้รับค่าจ้างและผลประโยชน์ตอบแทนตามที่กำหนดไว้ในสัญญาจ้างนั้นๆ

3-2 พนักงานมีระยะเวลาจ้างไม่ตายตัว: พนักงานที่บริษัทฯ รับเข้าทำงานตามธุรกิจการค้าปกติของบริษัทฯ อาจเป็นพนักงานรายเดือน พนักงานรายวัน พนักงานทดลองงาน หรือ พนักงานพันทดลองงาน แล้วแต่กรณี

ผู้บริหาร หมายถึง ผู้อำนวยการชาวต่างประเทศผู้ซึ่งได้รับใบอนุญาตให้ทำงานและพนักงานตั้งแต่ระดับ 5 ขึ้นไป

สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน หมายถึง ผู้ซึ่งเป็นพ่อแม่ของพนักงาน คู่สมรสที่จดทะเบียนสมรสและลูกที่แท้จริงของพนักงาน

สัญญาจ้าง หมายถึง สัญญาที่ทำเป็นหนังสือ ลงนามโดยบริษัทฯ และพนักงานเพื่อยืนยันว่าพนักงานตกลงที่จะทำงานให้บริษัทฯ และบริษัทฯ ตกลงจะให้จ่าย ค่าจ้างตลอดเวลาที่ทำงานให้

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาของการจ้างทำงานนับตั้งแต่วันแรกของการทำงานไปจนถึงวันสิ้นสุดการจ้าง ทั้งนี้ให้รวมวันหยุด วันลา วันที่บริษัทฯ อนุญาตให้หยุดงานเพื่อประโยชน์ของพนักงาน วันที่บริษัทฯ สั่งให้พนักงานหยุดงานเพื่อประโยชน์ของบริษัทฯ วันที่พนักงานขาดงานและระยะเวลาที่พนักงานไปปฏิบัติงานต่างพื้นที่ตามการมอบหมายงานของบริษัทฯ ที่อยู่ในช่วงระยะเวลาดังกล่าวเป็นอายุงานของพนักงานด้วย

วัน หมายถึง ระยะเวลาระหว่าง 08:00 น. ของวัน ถึง 08:00 น. ของวันรุ่งขึ้น

วันทำงาน หมายถึง วันที่กำหนดให้พนักงานทำงานตามปกติ

วันหยุด	หมายถึง วันที่กำหนดให้พนักงานหยุดประจำสัปดาห์ หยุดตามประเพณี หรือหยุดพักผ่อนประจำปี
เวลาพัก	หมายถึง ระยะเวลาที่บริษัทฯ กำหนดให้เป็นเวลาพักของพนักงานเมื่อได้ทำงานมาแล้วไม่เกินกว่า 5 ชั่วโมง และก่อนเริ่มการทำงานล่วงเวลา บริษัทฯ ไม่จ่ายค่าจ้างสำหรับเวลาพัก ในกรณีที่งานต้องทำอย่างต่อเนื่องหากหยุดจะทำให้เกิดความเสียหายแก่งาน ผู้บังคับบัญชาอาจให้พนักงานสลับเวลากันพักและทำงานแทนได้
การขาดงาน	หมายถึง วันทำงานหรือส่วนหนึ่งของวันทำงานที่พนักงานไม่ได้มาทำงาน และผู้บังคับบัญชาไม่อนุมัติให้เป็นวันลา
วันลา	หมายถึง วันที่พนักงานลาป่วย ลาเพื่อทำหมั้น ลากิจ ลาเพื่อรับราชการทหาร ลาบวช ลาแต่งงาน ลาเพื่อจัดพิธีศพ ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ หรือลาเพื่อคลอดบุตร
ละทิ้งหน้าที่	หมายถึง การที่พนักงานหยุดทำงาน ไปโดยมิได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาให้ลาหยุดได้ ทั้งนี้ให้รวมถึงการที่พนักงานขออนุญาตออกนอกบริษัทฯ แต่ไม่กลับเข้ามาตามเวลาที่ได้รับอนุมัติ การเลิกงานก่อนเวลาที่กำหนด และการละทิ้งงานเพื่อไปปฏิบัติกิจกรรมอื่น โดยไม่มีเหตุผลสมควรในระหว่างเวลาทำงานด้วย
ค่าจ้าง	หมายถึง เงินที่บริษัทฯ และพนักงานตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติให้แก่พนักงานเป็นรายวัน หรือรายเดือน และให้หมายความรวมถึงเงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานในวันหยุดและวันลาที่พนักงานไม่ได้ทำงาน แต่พนักงานมีสิทธิได้รับตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานนี้ ค่าจ้างประกอบด้วย ค่าจ้างพื้นฐาน เบี้ยตำแหน่ง เบี้ยส่งเอกสาร เบี้ยความชำนาญพิเศษ เบี้ยเฉพาะกิจและค่าครองชีพ
ค่าจ้างพื้นฐาน	หมายถึง ค่าจ้างซึ่ง ไม่รวมเบี่ยเลี้ยงหรือเงินเพิ่มใดๆ
ค่าจ้างในวันทำงาน	หมายถึง ค่าจ้างพื้นฐานที่จ่ายเพื่อการทำงานในวันทำงานปกติ ค่าจ้างในวันทำงานสำหรับพนักงานรายเดือนคือค่าจ้างพื้นฐานหารด้วยสามสิบวัน ค่าจ้างในวันทำงานสำหรับพนักงานรายวันคือค่าจ้างพื้นฐานซึ่งมักเรียกกันว่าค่าจ้างรายวัน
ค่าจ้างต่อชั่วโมง	หมายถึง ค่าจ้างในวันทำงานหารด้วยแปดชั่วโมง
งานล่วงเวลา	หมายถึง การทำงานนอกหรือเกินเวลาทำงานปกติในวันทำงานหรือวันหยุดตามที่ตกลงกันระหว่าง บริษัทฯ กับพนักงาน
ค่าล่วงเวลา	หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน

- ค่าทำงานในวันหยุด** หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานในวันหยุด
- ค่าล่วงเวลาในวันหยุด** หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเป็นการตอบแทนการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด
- ค่าชดเชย** หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเมื่อเลิกจ้างตามรายละเอียดในข้อ 44 สำหรับเงินประเภทอื่นซึ่งบริษัทฯ ตกลงจ่ายให้แก่พนักงาน เช่น บำเหน็จ ไม่นับเป็นค่าชดเชย
- ค่าชดเชยพิเศษ** หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานเมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลงเพราะมีเหตุกรณีพิเศษที่กำหนดในข้อ 43
- การเลิกจ้าง** หมายถึง การสิ้นสุดสัญญาจ้างด้วยเหตุผลใดๆ ดังต่อไปนี้
1. การเกษียณอายุตามข้อ 47
 2. การตายของพนักงาน
 3. การที่บริษัทบอกเลิกสัญญาจ้าง
- งานวิชาการ** หมายถึง งานที่เกี่ยวกับการใช้วิชาความรู้โดยเฉพาะโดยผู้ทำงานดังกล่าวมีการศึกษาค้นคว้าวิชาความรู้นั้นอย่างต่อเนื่องเพื่อนำความรู้ดังกล่าวมาถ่ายทอดหรือนำมาใช้เพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์ ได้แก่งานในตำแหน่งของผู้จัดการส่วน/ฝ่ายวิจัยและพัฒนา
- งานธุรการ** หมายถึง งานที่มีการจัดกิจการงาน โดยส่วนรวมของแต่ละหน่วยงาน ได้แก่งานของหน่วยงานธุรการ หรืองานของพนักงานที่ระบุหน้าที่ความรับผิดชอบในคำบรรยายลักษณะงานว่ามีหน้าที่ทำงานธุรการ
- เงินสะสม** หมายถึง เงินที่พนักงานจ่ายเข้ากองทุนสำรองเลี้ยงชีพ
- เงินสมทบ** หมายถึง เงินที่บริษัทฯ จ่ายสมทบให้แก่พนักงานเพื่อส่งเข้าสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

บทที่ 1 กฎทั่วไป

ข้อ 1 นโยบายการจ้างงาน

- 1-1 บริษัทฯ จะรับบุคคลที่มีความรู้ความสามารถและมีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าเป็นพนักงาน ของ บริษัทฯ ตามลักษณะงานที่กำหนดโดยฝ่ายจัดการ และบริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะเปลี่ยนแปลง โอนย้ายงานที่มอบหมายให้พนักงานตามนโยบายของฝ่ายจัดการ
- 1-2 บริษัทฯ มีนโยบายแน่ชัดที่จะไม่จ้างบุคคลใดๆ ที่มีอายุต่ำกว่า 18 ปีเป็นพนักงานบริษัทฯ
- 1-3 บริษัทฯ จะจ้างพนักงานโดยการทำสัญญาจ้างเป็นหนังสือเท่านั้น

ข้อ 2 เงื่อนไขพื้นฐานและการจ้างงาน

- 2-1 ขอบเขต
 - เรื่องใดๆ ที่เกี่ยวกับการจ้างงานและการทำงานของพนักงานจะอยู่ภายใต้ข้อบังคับ เกี่ยวกับการทำงานฉบับนี้ ยกเว้นจะมีกฎหมายไทยเขียนไว้เป็นอย่างอื่น
- 2-2 เอกสารที่ต้องนำส่งให้บริษัทฯ
 - พนักงานทุกคนต้องแจ้งข้อมูลส่วนบุคคลต่อไปนี้ให้กับบริษัทฯ เพื่อการจัดทำ ทะเบียนประวัติพนักงาน ได้แก่
 - 2-2-1 ชื่อและนามสกุล
 - 2-2-2 เพศ
 - 2-2-3 สัญชาติ
 - 2-2-4 วันเดือนปีเกิด
 - 2-2-5 ที่อยู่ปัจจุบัน
 - 2-2-6 สถานะการสมรส
 - 2-2-7 ทะเบียนบ้าน
 - 2-2-8 ข้อมูลเกี่ยวกับบุตร
 - 2-2-9 อื่นๆ ตามที่บริษัทฯ กำหนด

ในกรณีที่มีการเปลี่ยนแปลงข้อมูลส่วนบุคคลดังกล่าว พนักงานจะต้องรายงานการเปลี่ยนแปลงให้บริษัทฯ ทราบโดยไม่รอช้า

2-3 คำสั่งของบริษัทฯ

บริษัทฯ อาจมีคำสั่งในเรื่องต่อไปนีแก่พนักงาน กล่าวคือ

2-3-1 แต่งตั้ง โอนย้ายงานไม่ว่าจะเป็นการ โอนย้ายงานภายในบริษัทฯ หรือภายนอก บริษัทฯ

2-3-2 มอบหมายให้ดำเนินงาน

2-3-3 เดินทางเพื่อทำธุระให้บริษัทฯ

เมื่อพนักงานผู้ใดพ้นสภาพการทำงานหรือตำแหน่งที่เป็นอยู่อันอาจเนื่องมาจากการโอนย้าย การเกษียณอายุ การถูกให้ออก หรือไม่ว่าด้วยเหตุอันใดก็ตามแล้วแต่ พนักงานผู้นั้น จะต้องจัดทำรายงานพร้อมเอกสารประกอบที่จำเป็น(ภาษาไทยหรือภาษาอังกฤษ) เพื่อการส่งมอบงานให้เป็นที่เรียบร้อย มีรายละเอียดครบถ้วนและเป็นที่ยอมรับของผู้บังคับบัญชา

2-4 การทำงานอื่น

พนักงานจะต้องไม่ทำงานหรือมีธุรกิจอื่นใดนอกเหนือจากงานของบริษัทฯ ในระหว่างเวลาทำงาน โดยไม่ได้รับอนุญาตเป็นหนังสือจากบริษัทฯ เสียก่อน

2-5 การอยู่ร่วมกัน

ผู้บังคับบัญชาจะต้องเคารพสิทธิส่วนบุคคลของผู้ใต้บังคับบัญชา จะต้องให้การแนะนำและมีการควบคุมดูแลที่เหมาะสม ผู้ใต้บังคับบัญชาจะต้องทำงานตามหน้าที่ด้วยความซื่อตรงและเชื่อฟังคำสั่งของผู้บังคับบัญชา

พนักงานจะต้องไม่ทำสิ่งใดที่เป็นการทำลายชื่อเสียงเกียรติยศของบริษัทฯ และจะต้องไม่เปิดเผยข้อมูลที่เป็นคุณค่าของบริษัทฯ ให้บุคคลภายนอกทราบ

ข้อ 3 ผลประโยชน์ตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงาน

บริษัทฯ มีนโยบายจ่ายผลประโยชน์ตอบแทนและให้ความก้าวหน้าในการทำงานเพื่อเป็นแรงจูงใจแก่พนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับเงื่อนไขและความเหมาะสมที่เป็นธรรม

โดยปกติแล้วบริษัทฯ จะขึ้นเงินเดือนประจำปีแก่พนักงานในวันที่ 21 มีนาคมของแต่ละปี ส่วนการขึ้นเบี้ยตำแหน่ง การปรับเพิ่มค่าจ้างเนื่องจากทำงานครบสามปี และการเลื่อนตำแหน่ง จะกำหนดปีละสองครั้งคือในวันที่ 21 มีนาคม และวันที่ 21 กันยายนของแต่ละปี

การให้ผลประโยชน์ตอบแทนและความก้าวหน้าในการทำงานแก่พนักงาน จะพิจารณาจากผลงาน ความสามารถ ความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย พฤติกรรม ความขยันขันแข็ง และการทุ่มเทที่พนักงานมีให้บริษัทฯ เป็นสำคัญ

3-1 ระยะเวลาทดลองงาน

พนักงานเข้าใหม่จะเป็นพนักงานทดลองงานในระยะไม่เกิน 119 วันแรกของการทำงาน หากบริษัท พิจารณาทดลองงาน ผู้จัดการทั่วไปฝ่ายธุรกิจและงานบุคคลจะมีหนังสือแจ้งให้พนักงานได้ทราบว่าผ่านการทดลองงาน หากบริษัทไม่พิจารณาทดลองงาน บริษัทจะมีหนังสือแจ้งสิ้นสุดสัญญาจ้างให้พนักงานผู้นั้นก่อนครบกำหนด 120 วัน

ระยะทดลองงานถือเป็นส่วนหนึ่งของอายุงาน

ความแตกต่างระหว่างพนักงานทดลองงาน และ พนักงานพ้นทดลองงานอยู่ที่สิทธิในการรับค่าจ้างและสวัสดิการบางรายการ ค่าจ้างและสวัสดิการที่พนักงานทดลองงานไม่มีสิทธิได้รับ ประกอบด้วย

- 3-1-1 บำเหน็จ
- 3-1-2 ค่าครองชีพ
- 3-1-3 ค่ารักษาพยาบาล
- 3-1-4 เบี้ยตำแหน่ง
- 3-1-5 เงินกู้
- 3-1-6 ลาภกิจโดยได้รับค่าจ้าง
- 3-1-7 ลาภวช
- 3-1-8 ลาแต่งงาน
- 3-1-9 ลาเพื่อจัดพิธีศพ
- 3-1-10 เงินแสดงความยินดี
- 3-1-11 เงินแสดงความเสียใจ
- 3-1-12 เบี้ยความชำนาญพิเศษ
- 3-1-13 ค่าพาหนะเพื่อการใช้สิทธิรักษาพยาบาลประกันสังคม

3-2 การเปลี่ยนจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน

พนักงานที่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเป็นพนักงานรายวันซึ่งมีอายุงานกับบริษัท ตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไปนับถึงวันที่การเปลี่ยนแปลงจะมีผล คือ วันที่ 21 มีนาคมหรือวันที่ 21 กันยายน

การเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างนี้ถือเป็นทางเลือกสำหรับพนักงานรายวัน พนักงานที่มีความประสงค์จะขอเปลี่ยนแปลงการจ่ายค่าจ้างจะต้องมาลงชื่อแสดงความจำนงที่ฝ่ายบุคคลภายในระยะเวลาที่กำหนดในประกาศ พนักงานที่มีสิทธิจะได้รับการพิจารณาจะต้องมีสถิติการไม่มาทำงาน ยกเว้นวันลาพักร้อน ในระยะ 6 เดือนสุดท้ายไม่มากกว่า 15 วันทำงาน

โดยการมาสาย 3 ครั้งนับเป็น 1 วันทำงานและการขาดงาน 1 วันนับเป็น 2 วันทำงาน (ดูการคำนวณค่าจ้างรายเดือนในข้อ 17)

3-3 เบี้ยตำแหน่ง

อัตราของเบี้ยตำแหน่งแสดงไว้ในตารางเบี้ยตำแหน่ง ข้อ 14 พนักงานจะได้รับเบี้ยตำแหน่งเท่าไร ขึ้นอยู่กับตำแหน่งและจำนวนปีที่อยู่ในตำแหน่งนั้น

3-3-1 พนักงานใหม่ซึ่งอยู่ในตำแหน่งที่มีสิทธิได้รับเบี้ยตำแหน่ง จะได้รับเบี้ยตำแหน่งนับตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม หรือวันที่ 21 กันยายน ถัดจากวันที่ครบกำหนดทดลองงาน

3-3-2 จำนวนปีที่เป็นมาตรฐานทั่วไปที่พนักงานจะดำรงอยู่ในตำแหน่งใดตำแหน่งหนึ่ง ก่อนที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง คือ

ระยะเวลา	ระดับตำแหน่ง	ชื่อตำแหน่ง
2	1	Staff, Driver, Maid, Operator, Tel. Operator, Inspector, Technician, Assistant Technician
4	2	Senior Staff, Senior Technician , Foreman
4	3	Assistant Chief, Assistant Supervisor, Leader Technician
4	4	Chief , Supervisor, Technician Supervisor
4	5	Assistant Manager
5	6	Manager
	7	General Manager
	8	Senior General Manager

3-3-3 พนักงานที่พ้นจากตำแหน่งใดจะไม่ได้รับเบี้ยตำแหน่งในตำแหน่งนั้น

บทที่ 2

วันทำงาน ชั่วโมงทำงาน เวลาพัก และวันหยุด

ข้อ 4 กรอบระยะเวลา

วันทำงาน ชั่วโมงทำงาน และเวลาพักสำหรับพนักงานเป็นดังนี้

การทำงานกะ	เวลาทำงาน	เวลาพัก
กะ 1	08:00 - 17:00	11:30 - 12:30 (กลุ่มหนึ่ง)
		12:30 - 13:30 (กลุ่มสอง)
กะ 2	20:00 - 05:00	24:00 - 01:00

นอกเหนือจากเวลาการทำงานตามกวดังกล่าว บริษัทฯอาจมอบหมายให้พนักงานมาปฏิบัติงานเสริมในช่วงเวลาอื่นได้ตามความจำเป็น

พนักงานจะมีเวลาพักก่อนเริ่มทำงานล่วงหน้า 20 นาที

พนักงานที่มีตำแหน่งต่ำกว่าหรือเท่ากับระดับ 4 จะต้องบันทึกเวลาการมาและกลับบริษัทฯ โดยใช้เครื่องลงเวลาที่กำหนด หากพนักงานไม่ได้ลงเวลาจะต้องชี้แจงเหตุผลและได้รับการอนุมัติจากหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด โดยเร็วที่สุดที่จะทำได้ มิฉะนั้นจะถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงาน

ข้อ 5 วันทำงาน

โดยหลักการแล้ว วันทำงานหมายถึงวันจันทร์ถึงวันศุกร์และวันเสาร์เว้นเสาร์ตามที่แสดงไว้ในปฏิทินบริษัทฯ และในประกาศของบริษัทฯ

ข้อ 6 วันหยุด

วันหยุดปกติประจำปีสัปดาห์ของพนักงานคือทุกวันอาทิตย์และทุกวันเสาร์เว้นเสาร์

พนักงานรายเดือนได้รับค่าจ้างในวันหยุดประจำปีสัปดาห์ในอัตราเดียวกับค่าจ้างในวันทำงาน

ข้อ 7 วันหยุดตามประเพณี

บริษัทฯ จะประกาศวันหยุดตามประเพณีให้พนักงานทราบเป็นการล่วงหน้า ปีหนึ่งไม่น้อยกว่า 13 วัน

บริษัทฯ จะพิจารณากำหนดวันหยุดตามประเพณีจากวันหยุดราชการประจำปี วันหยุดทางศาสนาหรือขนบธรรมเนียมประเพณีแห่งท้องถิ่น โดยรวมวันแรงงานแห่งชาติ

ในกรณีที่วันหยุดตามประเพณีวันใดตรงกับวันหยุดประจำสัปดาห์ ให้พนักงาน ได้หยุดชดเชยวันหยุดตามประเพณีในวันทำงานถัดไปหรือวันอื่นที่เหมาะสม

ข้อ 8 สิทธิในการใช้วันหยุดพักผ่อนประจำปี

พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันมาแล้วครบ 1 ปีมีสิทธิหยุดพักผ่อนประจำปีได้ 6 วันทำงาน โดยบริษัทฯจะเป็นผู้กำหนดวันหยุดดังกล่าวให้แก่พนักงานล่วงหน้า หรือพิจารณาจากใบลาของพนักงาน

ตารางแสดงจำนวนวันที่มีสิทธิลาหยุดพักผ่อนประจำปี

ปีปฏิทินที่พนักงานทำงาน	จำนวนวันหยุดพักผ่อนประจำปี / ปี
ปีที่ 1	-
ปีที่ 2	6 วันทำงาน
ปีที่ 3 - ปีที่ 4	7 วันทำงาน
ปีที่ 5	8 วันทำงาน
ปีที่ 6 - ปีที่ 10	10 วันทำงาน
ปีที่ 11 ขึ้นไป	12 วันทำงาน

วันลาพักร้อนที่พนักงานมีสิทธิใช้ในปฏิทินใด แต่ไม่ได้ใช้ภายในปีเดียวกัน บริษัทฯจะจ่ายคืนให้พนักงานเป็นเงินสดพร้อมกับค่าจ้างเดือนมกราคมของปีถัดไป การคำนวณทำโดยการคูณวันลาพักร้อนที่ไม่ได้ใช้ดังกล่าวกับค่าจ้างในวันทำงาน สำหรับวันลาพักร้อนที่ยกมาจากปี 2543 อนุโลมให้ใช้ได้หมดได้ภายในปี 2544 เท่านั้น หลังจากนั้นพนักงานจะไม่มีสิทธิยกวันลาพักร้อนที่ไม่ได้ใช้ไปสะสมเพื่อใช้ร่วมกับวันลาพักร้อนในปีถัดไปได้อีกต่อไป

ข้อ 9 การขออนุมัติลาพักผ่อนประจำปี

พนักงานที่มีความประสงค์จะลาพักผ่อนประจำปี จะต้องยื่นใบลาต่อหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาล่วงหน้าอย่างน้อย 2 วันทำงาน มิฉะนั้นพนักงานจะไม่ได้รับเบี้ยขยันในเดือนที่ไม่ได้ปฏิบัติตามระเบียบข้อนี้ บริษัทสงวนสิทธิที่จะอนุมัติหรือไม่อนุมัติการลาหยุดพักผ่อนประจำปีของพนักงานก็ได้

การลาด้วยวาจาทางโทรศัพท์เป็นวิธีการลาที่ยอมรับได้ในกรณีฉุกเฉินแต่ต้องยื่นใบลาที่เป็นลายลักษณ์อักษรตามปกติโดยทันทีที่มาปฏิบัติงาน

เมื่อพนักงานมีความประสงค์จะลาออกและสิ้นสุดสัญญาจ้างทำงาน พนักงานผู้นั้น ไม่ควรที่จะลาพักผ่อนประจำปี และควรที่จะทำงานไปตามปกติจนกระทั่งถึงวันที่ลาออกนั้น

ข้อ 10 วันลาพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้

เมื่อสัญญาจ้างสิ้นสุดลง บริษัทฯ จะจ่ายเงินให้พนักงานสำหรับวันลาพักผ่อนประจำปีแต่ละวันที่ไม่ได้ใช้ตามหลักเกณฑ์ดังนี้

10-1 ในกรณีที่บริษัทฯ เลิกจ้างโดยพนักงานตามข้อ 45 หรือในกรณีที่พนักงานลาออกจากการเป็นพนักงานเอง พนักงานจะได้รับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับ

- วันลาพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ของปีที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง

10-2 ในกรณีที่บริษัทฯ เลิกจ้างพนักงานโดยไม่ได้เป็นไปตามข้อ 45 ซึ่งรวมถึงพนักงานตาย หรือเกษียณอายุ พนักงานจะได้รับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับ

- วันลาพักผ่อนประจำปีที่ไม่ได้ใช้ของปีที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง

บวก (วันลาพักผ่อนประจำปีที่จะมีสิทธิได้ใช้ในปีถัดไปหากสัญญาจ้างไม่สิ้นสุด) คูณ (จำนวนวันที่ทำงานนับถึงวันที่สิ้นสุดการจ้างของปีที่สิ้นสุดสัญญาจ้าง) หาดด้วย 365

บทที่ 3

การทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุด

ข้อ 11 กฎทั่วไป

ในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งาน หรือเป็นงานฉุกเฉิน บริษัทฯ อาจให้พนักงานทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็น โดยบริษัทฯ จะประกาศวัน เวลา และรายชื่อพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานหรือในวันหยุดให้ทราบบนกระดานประกาศเป็นวันๆ ไป หากพนักงานไม่มีข้อโต้แย้งในเวลาอันสมควร ถือว่าพนักงานได้ให้ความยินยอมที่จะทำงานล่วงเวลาตามที่ได้รับมอบหมาย

หลักฐานการมอบหมายให้พนักงานทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดรวมทั้งการแก้ไขเพิ่มเติมรายชื่อพนักงานที่ทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด จะต้องยื่นต่อฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการล่วงหน้าก่อนการทำงาน หรืออย่างช้าที่สุดต้องไม่เกินวันถัดจากที่พนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานหรือพนักงานที่ได้รับการเพิ่มเติมรายชื่อนั้นได้ทำงานจริง

ผู้จัดการ โรงงานเป็นผู้ลงลายมือชื่ออนุมัติการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุด สำหรับพนักงานฝ่ายผลิต ผู้จัดการทั่วไปหรือผู้จัดการทั่วไปอาวุโสเป็นผู้ลงลายมือชื่ออนุมัติการทำงานล่วงเวลาหรือการทำงานในวันหยุดสำหรับการทำงานในสำนักงาน

บริษัทฯ จะไม่ให้พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ทำงานในระหว่างเวลา 22:00 น. ถึงเวลา 06:00 น. ทำงานล่วงเวลา ทำงานในวันหยุด หรือทำงานเกี่ยวกับเครื่องจักรหรือเครื่องยนต์ที่มีความสิ้นสะเทือน ยกเว้นพนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ที่ทำงานในตำแหน่งผู้บริหาร งานวิชาการ งานธุรการ รวมทั้งงานเกี่ยวกับการเงินหรือบัญชี ทำงานล่วงเวลาในวันทำงานได้โดยได้รับความยินยอมจากพนักงาน

พนักงานผู้ซึ่งมีอำนาจหน้าที่ทำการแทนบริษัทฯ สำหรับกรณีการจ้าง การให้บำเหน็จ การลดค่าจ้างหรือการเลิกจ้าง ไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาและค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามข้อ 12 บริษัทฯ จะไม่มอบหมายงานล่วงเวลาให้พนักงานที่อยู่ระหว่างการหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ 12 การคำนวณค่าล่วงเวลา

1. วันทำงาน: บริษัทฯ จะจ่ายค่าล่วงเวลาให้แก่พนักงานสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันทำงาน ในอัตรา 1.5 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงานตามจำนวนชั่วโมงที่ทำและได้รับมอบหมาย

2. วันหยุด: บริษัทฯ จะจ่ายค่าทำงานในวันหยุดและค่าล่วงเวลาในวันหยุดให้กับพนักงานที่ทำงานในวันหยุดตามข้อ 6 และข้อ 7 ตามจำนวนชั่วโมงที่ทำและได้รับมอบหมาย ในอัตราต่อไปนี้
 - 2-1 จ่ายให้พนักงานรายเดือนสำหรับการทำงานในวันหยุด เพิ่มขึ้นจากค่าจ้างอีกในอัตรา 1.0 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
 - 2-2 จ่ายให้พนักงานรายวันสำหรับการทำงานในวันหยุด ในอัตรา 2.0 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน
 - 2-3 จ่ายให้พนักงานสำหรับการทำงานล่วงเวลาในวันหยุด ในอัตรา 3.0 เท่าของอัตราค่าจ้างต่อชั่วโมงในวันทำงาน

การคำนวณค่าล่วงเวลาและค่าทำงานในวันหยุด จะคำนวณเป็นหน่วยเวลา หน่วยละยี่สิบนาที ในแต่ละครั้งที่ได้รับมอบหมายให้ทำงาน เศษของยี่สิบนาทีจะถูกตัดทิ้ง แต่ในกรณีคนขับรถ เศษของยี่สิบนาทีของการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดจะถูกตัดทิ้งเมื่อเป็นเศษของผลรวมของเวลาทั้งเดือน

ในกรณีที่บริษัทฯ ให้พนักงาน (ยกเว้นพนักงานขับรถ) เดินทางไปทำงานในท้องถิ่นอื่น นอกจากท้องที่สำหรับการทำงานปกติ พนักงานจะไม่มีสิทธิได้รับค่าล่วงเวลาในระหว่างการเดินทาง

ข้อ 13 ค่าพาหนะพนักงานขับรถ

บริษัทฯ จะจ่ายค่าพาหนะให้พนักงานขับรถที่เริ่มงานก่อนเวลา 06:01 น. และ/หรือ เลิกงานตั้งแต่ 23:00 น. เป็นต้นไปในวันทำงานหรือในวันหยุด ในอัตรารั้งละ 70 บาท

บทที่ 4

ค่าจ้างและเงินช่วยเหลือ

ข้อ 14 ประเภทของค่าจ้างและเงินช่วยเหลือที่เกี่ยวข้อง

ค่าจ้างและเงินช่วยเหลือซึ่งเป็นผลตอบแทนในการทำงานให้บริษัทฯ ระหว่างเวลาทำงานปกติ แบ่งออกเป็น 7 ประเภท คือ

1. ค่าจ้างพื้นฐาน: ผลตอบแทนการทำงานหรือการจ้างงานระหว่างเวลาทำงานปกติ เป็นค่าจ้างซึ่งไม่รวมเบี้ยเลี้ยงหรือเงินเพิ่มใดๆ

2. ค่ากะ: ค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างพื้นฐานที่บริษัทฯจ่ายให้แก่พนักงานกะ 2 และพนักงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำงานเสริมซึ่งมีช่วงเวลาของการมอบหมายงานไม่น้อยกว่า 8 ชั่วโมง ในอัตราวันละ 40 บาท

พนักงานจะได้รับค่ากะต่อเมื่อพนักงานได้ทำงานกะในวันนั้นมาแล้วอย่างน้อย 4 ชั่วโมง ช่วงเวลาที่บริษัทฯจ่ายค่ากะและช่วงเวลาที่บริษัทฯจ่ายเป็นค่าทำงานล่วงเวลาหรือค่าทำงานในวันหยุดจะต้องไม่ทับซ้อนกัน

3. เบี้ยตำแหน่ง: ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานซึ่งดำรงตำแหน่งตามที่แสดงไว้ในตารางเบี้ยตำแหน่ง

ตารางเบี้ยตำแหน่ง

ระดับตำแหน่ง	2	3	4	5	6	7	8
1 ปี	560	800	1,440	2,460	3,740	5,600	7,920
2 ปี	590	850	1,530	2,610	3,970	5,930	8,320
3 ปี	620	900	1,620	2,760	4,200	6,260	8,720
4 ปี	650	950	1,710	2,910	4,430	6,590	9,120
5ปีหรือมากกว่า	680	1,000	1,800	3,060	4,660	6,920	9,520

หมายเหตุ: พนักงานทั่วไป (Staff) พนักงานขับรถ (Driver) แม่บ้าน (Maid) พนักงานรับโทรศัพท์ (Telephone Operator) พนักงานฝ่ายผลิตและฝ่ายรับรองคุณภาพ (Operator) ผู้ตรวจงาน (Inspector) ช่าง (Technician) ผู้ช่วยช่าง (Assistant Technician) จักอยู่ในตำแหน่งระดับ 1 และไม่มีสิทธิได้รับเบี้ยตำแหน่ง

4. เบี้ยเฉพาะกิจ: ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานผู้ซึ่งทำงานในแผนก Press แผนก Lining ผู้ซึ่งทำงานในคลังสินค้าซึ่งปกติจะไม่ได้ทำงานในห้องปรับอากาศและผู้ซึ่งทำงานในแผนก Injection ซึ่งปกติจะทำงานในห้อง crusher

ตารางเบี่ยเฉพาะกิจ

ค่าจ้างพื้นฐาน		เบี่ยเฉพาะกิจต่อเดือน	
พนักงานรายวัน	พนักงานรายเดือน	แผนก Press และแผนก Lining	แผนก Store และห้องCrusher
น้อยกว่า 200	น้อยกว่า 6,000	500	400
น้อยกว่า 250	น้อยกว่า 7,500	600	500
น้อยกว่า 300	น้อยกว่า 9,000	700	500
น้อยกว่า 350	น้อยกว่า 10,500	800	600
น้อยกว่า 500	น้อยกว่า 15,000	900	600

บริษัทฯ จะจ่ายเบี่ยเฉพาะกิจให้พนักงานขับรถส่งสินค้าเดือนละ 1,500 บาทโดยไม่คำนึงถึงค่าจ้างพื้นฐาน

5. เบี่ยส่งเอกสาร: ค่าตอบแทนสำหรับพนักงานขับรถผู้ซึ่งทำหน้าที่ส่งเอกสารด้วย เบี่ยส่งเอกสารมีอัตรา 500 บาทต่อเดือน
6. เบี่ยความชำนาญพิเศษ: ค่าตอบแทนสำหรับ Technician, Senior Technician, Leader Technician, Technician Supervisor, และพนักงานที่มีทักษะพิเศษซึ่งบริษัทฯ พิจารณาแล้วว่าสมควรที่จะได้รับ เบี่ยความชำนาญพิเศษ เบี่ยความชำนาญพิเศษมีอัตรา 500 บาทต่อเดือน โดยจะจ่ายให้กับพนักงานที่ผ่านการทดลองงานแล้วเท่านั้น
7. ค่าครองชีพ: ค่าตอบแทนในอัตรา 500 บาทต่อเดือนซึ่งบริษัทฯ จ่ายให้พนักงานผู้ซึ่ง
 - 7-1 อยู่ในตำแหน่งระดับ 4 หรือน้อยกว่าระดับ 4
 - 7-2 พื้นระยะทดลองงาน
 - 7-3 มีการทำงานเต็มเดือนตามรอบระยะการคำนวณจ่ายค่าจ้างและค่าตอบแทน

ข้อ 15 ค่าจ้างในวันหยุด

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานสำหรับวันหยุดดังต่อไปนี้

1. วันหยุดประจำสัปดาห์ (เฉพาะพนักงานรายเดือน)
2. วันหยุดตามประเพณี
3. วันหยุดพักผ่อนประจำปี

ข้อ 16 การขึ้นค่าจ้างเมื่อพ้นระยะทดลองงาน

บริษัทฯ อาจขึ้นค่าจ้างให้พนักงานที่พ้นระยะทดลองงาน ดังนี้

1. พนักงานรายวัน

ค่าจ้างที่จะขึ้นจะอยู่ในอัตราตั้งแต่ 1.0 บาทไปจนถึง 7.0 บาท ขึ้นอยู่กับสถิติการทำงาน
ในระหว่างระยะทดลองงาน

2. พนักงานรายเดือน

โดยปกติแล้วบริษัทฯ จะไม่ขึ้นค่าจ้างให้พนักงานรายเดือนในกรณีที่ผ่านระยะทดลองงาน
ยกเว้นพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่นหรือมีความสามารถเป็นพิเศษ

ข้อ 17 การเปลี่ยนจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือน

การเปลี่ยนสภาพการจ้างจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนนี้เป็นสิ่งจูงใจที่บริษัทฯ
มีให้แก่พนักงาน บริษัทฯ จึงขอสงวนสิทธิในการที่จะพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติให้พนักงานผู้ใด
ได้รับการเปลี่ยนสภาพการจ้างจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนก็ได้ พื้นฐานการพิจารณา
โดยทั่วไปจะอยู่ที่สถิติการทำงานและผลการปฏิบัติงานปกติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงระหว่าง
หกเดือนสุดท้ายก่อนที่การเปลี่ยนแปลงจะมีผลใช้บังคับ(ดูรายละเอียดในข้อ 3 ข้อย่อย 3-2)

การคำนวณค่าจ้างรายเดือนจะใช้ 30 คูณด้วยค่าจ้างรายวัน พนักงานที่ได้รับอนุมัติให้
เปลี่ยนสภาพการจ้างจากพนักงานรายวันเป็นพนักงานรายเดือนแล้วจะไม่ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยน
กลับมาเป็นพนักงานรายวันอีก

ข้อ 18 การไม่อนุญาตให้ชำระหนี้ผ่านระบบการจ่ายค่าจ้าง

บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้พนักงานชำระหนี้สินระหว่างกันผ่านระบบการจ่ายค่าจ้างของบริษัท

บทที่ 5
วันและสถานที่จ่ายค่าจ้าง

ข้อ 19 วันจ่ายค่าจ้าง

เพื่อความสะดวกในการอธิบาย จะใช้เดือน A และเดือน B แทนลำดับของเดือนที่หนึ่งและเดือนที่สองตามลำดับ

1. พนักงานรายเดือน

ค่าจ้างประจำเดือน B คือ ค่าจ้างระหว่างวันที่ 21 ของเดือน A และวันที่ 20 ของเดือน B จะจ่ายในวัน สิ้นท้ายของเดือน B

2. พนักงานรายวัน

รอบของการคำนวณค่าจ้าง คือ ระหว่างวันที่ 21 ของเดือน A และวันที่ 20 ของเดือน B ซึ่งจะจ่ายค่าจ้างเป็นสองงวด คือ

งวดที่หนึ่ง: ค่าจ้างพื้นฐานและค่ากะระหว่างวันที่ 21 ของเดือน A และวันที่ 5 ของเดือน B จะจ่ายในวันที่ 15 ของเดือน B

งวดที่สอง: ค่าจ้างทุกประเภทระหว่างวันที่ 21 ของเดือน A และวันที่ 20 ของเดือน B ลบด้วยค่าจ้างและค่ากะที่จ่ายไปแล้วในงวดที่หนึ่ง จะจ่ายในวันสุดท้ายของเดือน B

ในกรณีที่วันจ่ายค่าจ้างตรงกับวันหยุดหรือวันเสาร์ การจ่ายค่าจ้างจะเลื่อนขึ้นมาจ่ายในวันทำงานก่อนหน้าวันหยุดหรือวันเสาร์นั้น

ในกรณีที่บริษัทฯ เลิกจ้างพนักงาน บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด และค่าล่วงเวลาในวันหยุดตามที่พนักงานมีสิทธิได้รับให้แก่พนักงานภายในสามวันนับแต่วันที่เลิกจ้าง

ข้อ 20 สถานที่จ่ายค่าจ้าง

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้าง เป็นเงินตราไทย โดยพนักงานให้ความยินยอมให้บริษัทฯ จ่ายเข้าบัญชีออมทรัพย์ของพนักงานที่ธนาคารซึ่งบริษัทฯ กำหนดไว้ในระบบการจ่ายค่าจ้าง สำหรับพนักงานเข้าใหม่ซึ่งการเปิดบัญชีออมทรัพย์ยังไม่เสร็จสมบูรณ์ บริษัทฯ จะจ่ายการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลาในวันหยุดและเงินผลประโยชน์อื่นเนื่องในการจ้างให้แก่ลูกจ้าง ณ ที่บริษัทฯ

บทที่ 6

วันลาและหลักเกณฑ์การลา

ข้อ 21 หลักทั่วไปในการลา

บริษัทฯ ให้พนักงานลาได้หลายประเภท พนักงานผู้ซึ่งมีความประสงค์ที่จะลาจะต้องส่งใบลาตามแบบฟอร์มที่กำหนดให้ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเพื่อการอนุมัติเป็นการล่วงหน้า ในกรณีที่ไม่สามารถจะส่งใบลาเป็นการล่วงหน้าได้ไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม เช่น ป่วยกระทันหันหรือมีความจำเป็นที่เกิดขึ้นโดยไม่คาดคิดมาก่อน พนักงานจะต้องพยายามอย่างถึงที่สุดที่จะใช้โทรศัพท์ติดต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเพื่อแจ้งเหตุผลและขออนุมัติ พนักงานจะต้องส่งใบลาตามปกติโดยทันทีหลังจากกลับมาปฏิบัติงาน การหยุดงานโดยไม่ได้รับการอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด ไม่ว่าจะก่อนหรือภายหลังการลา จะถือเป็นการขาดงานและเป็นการผิดระเบียบของบริษัทฯ พนักงานจะไม่ได้รับค่าจ้างในวันที่ขาดงาน

พนักงานที่มาทำงานสายมากกว่า 30 นาทีขึ้นไปจะไม่ได้รับค่าจ้างครึ่งชั่วโมงของค่าจ้างในวันทำงานปกติ และจะไม่ได้รับค่าจ้างอีกครั้งครึ่งชั่วโมงของทุกๆ 30 นาทีที่มาทำงานสาย ในกรณีที่พนักงานมาทำงานสายมากกว่าสองชั่วโมง พนักงานจะต้องส่งใบลา มิฉะนั้นจะถือเป็นการมาทำงานสายนั้นเป็นการขาดงาน โดยบริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างตามระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเช่นเดียวกับในกรณีที่มาทำงานสาย

การขาดงานบ่อยอาจได้รับโทษทางวินัยตามที่กำหนดไว้ในข้อ 35

ข้อ 22 การลากิจ

1. โดยไม่ได้รับค่าจ้าง

พนักงานมีสิทธิลากิจเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้โดยไม่ได้รับค่าจ้าง โดยต้องได้รับอนุมัติการลาจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัด

2. โดยได้รับค่าจ้าง

พนักงานมีสิทธิลากิจเพื่อกิจธุระอันจำเป็นได้โดยได้รับค่าจ้าง โดยมีเงื่อนไข

2-1 ใบลาจะต้องได้รับการอนุมัติจากผู้จัดการ เหตุผลการลาที่ผู้จัดการจะใช้ในการพิจารณาอนุมัติ ได้แก่

2-1-1 ลาเพื่อติดต่อหน่วยงานราชการซึ่งไม่เปิดทำงานในวันหยุด เช่น อำเภอ โรงเรียน โรงพยาบาล ฯลฯ

- 2-1-2 ลาเพื่อรวบรวมหลักฐานที่จำเป็นเพื่อใช้ประกอบคำร้องขอรับสวัสดิการของ บริษัทฯ
- 2-2 จะต้องยื่นใบลาเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อยสองวันทำงาน
- 2-3 วันลาที่ได้รับอนุมัติในหนึ่งปี เป็นดังนี้

ตารางวันลาจิจโดยได้รับค่าจ้าง

อายุงาน	วันลาจิจโดยได้รับค่าจ้างในหนึ่งปี
มากกว่า 120 วันแต่น้อยกว่า 3 ปี	3 วันทำงาน
3 ปีหรือมากกว่า	5 วันทำงาน

ข้อ 23 วันลาป่วย

พนักงานสามารถลาป่วยได้เท่าที่ป่วยจริง การลาป่วยตั้งแต่สามวันทำงานขึ้นไป บริษัทฯ อาจให้พนักงานแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของสถานพยาบาลของทาง ราชการ ในกรณีที่พนักงานไม่อาจแสดงใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งหรือของ สถานพยาบาลของทางราชการได้ พนักงานจะต้องชี้แจงให้บริษัทฯ ทราบ

วันที่พนักงานไม่สามารถทำงานได้เนื่องจากประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่เกิดขึ้น เนื่องจากการทำงาน ไม่ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อนี้ และการปฏิบัติจะเป็นไปตามที่ระบุไว้ในข้อ 50

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในวันลาป่วยเท่ากับอัตราค่าจ้างในวันทำงาน ตลอดเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 30 วันทำงาน

ข้อ 24 การจัดสิทธิของวันลาให้เป็นตามปีปฏิทิน

โดยเหตุที่พนักงานมีกำหนดเริ่มทำงานในวันต่างๆ กัน บริษัทฯ และพนักงานจึงตกลง ร่วมกันที่จะคำนวณสิทธิการลาของพนักงานในปีแรกที่พนักงานมีสิทธิลา หรือในปีที่ระเบียบนี้มี ผลบังคับใช้ ตามสัดส่วนของเวลาที่เหลืออยู่ในปีนั้นๆ โดยคิดตั้งแต่วันแรกที่พนักงานมีสิทธิลาใหม่ ในปีไปจนถึงวันสุดท้ายของปี ทั้งนี้เพื่อให้การนับสิทธิที่พนักงานจะใช้ได้ในปีต่อๆ ไปเริ่มและ สิ้นสุดตามปีปฏิทิน คือเริ่มวันที่ 1 มกราคม และสิ้นสุดวันที่ 31 ธันวาคม ของทุกปี

การจัดสิทธิวันลานี้ใช้สำหรับการลาพักผ่อนประจำปีตามข้อ 8-10, การลาจิจตามข้อ 22, และการลาป่วยตามข้อ 23

ข้อ 25 ลาเพื่อการทำหมัน

พนักงานมีสิทธิลาเพื่อทำหมันได้และมีสิทธิลาเนื่องจากการทำหมันตามระยะเวลาที่แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งกำหนดและออกใบรับรอง

สำหรับพนักงานที่ใช้สิทธิลาเพื่อทำหมัน บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างในอัตราค่าจ้างในวันทำงานให้แก่พนักงานในวันที่ลา

ข้อ 26 ลาคลอด

พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์ มีสิทธิลาเพื่อคลอดบุตรครรภ์หนึ่งไม่เกิน 90 วันโดยนับรวมวันหยุดที่มีในระหว่างวันลาด้วย

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานซึ่งเป็นหญิงในวันลาเพื่อคลอดบุตรเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ไม่เกิน 45 วัน

วันลาเพื่อคลอดบุตร ไม่ถือเป็นวันลาป่วยตามข้อ 23 บริษัทฯ จะไม่เลิกจ้างพนักงานซึ่งเป็นหญิงเพราะเหตุมีครรภ์

ในกรณีที่พนักงานซึ่งเป็นหญิงมีครรภ์มีใบรับรองของแพทย์แผนปัจจุบัน ชั้นหนึ่งมาแสดงว่าไม่อาจทำงานในหน้าที่เดิมต่อไปได้ พนักงานผู้นั้นมีสิทธิขอให้บริษัทฯ เปลี่ยนงานในหน้าที่เดิมเป็นการชั่วคราวก่อนหรือหลังคลอดได้ และบริษัทฯ จะพิจารณาเปลี่ยนงานที่เหมาะสมให้แก่พนักงานนั้น

ข้อ 27 ลาเพื่อรับราชการทหาร

พนักงานมีสิทธิลาเพื่อรับราชการทหารในการเรียกพลเพื่อตรวจสอบ เพื่อฝึกวิชาทหาร หรือเพื่อทดลองความพร้อมตามกฎหมายว่าด้วยการรับราชการทหาร

บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างให้แก่พนักงานในวันลาเพื่อรับราชการทหารเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานตลอดระยะเวลาที่ลา แต่ปีหนึ่งไม่เกิน 60 วัน

ข้อ 28 ลาบวช

พนักงานชายผู้ซึ่งมีอายุงานตั้งแต่สองปีขึ้นไป มีสิทธิขอลาบวชได้ไม่เกิน 120 วันรวมวันหยุดระหว่างวันลา

พนักงานมีสิทธิขอลาบวชได้เพียงครั้งเดียวตลอดอายุการทำงานกับบริษัทฯ พนักงานผู้ประสงค์จะลาจะต้องยื่นใบลาเพื่อขออนุมัติเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน บริษัทฯ สงวนสิทธิในการพิจารณาอนุมัติหรือไม่อนุมัติการลานั้น

ระหว่างวันลา พนักงานจะไม่ได้รับค่าจ้างทุกประเภทยกเว้นเบี้ยตำแหน่ง ค่าครองชีพ เบี้ยความชำนาญพิเศษ แต่บริษัทฯจะให้เงินอุดหนุนแก่พนักงานตามเงื่อนไขที่ปรากฏในตารางเงินอุดหนุน การลาบวชโดยจ่ายผ่านระบบการจ่ายเงินเดือนภายหลังจากที่พนักงานผู้นั้นได้นำสูทริบัตร์ซึ่งออกให้โดยวัดที่พนักงานบวชมาแสดง เงินอุดหนุนจะครอบคลุมเฉพาะวันที่พนักงานมีสภาพเป็นบรรพชิตตามที่แสดงในสูทริบัตร์

ตารางเงินอุดหนุนการลาบวช

อายุงาน	เงินอุดหนุนการลาบวชต่อวัน
ตั้งแต่สองปีขึ้นไปแต่น้อยกว่าสามปี	30 % ของค่าจ้างในวันทำงาน
ตั้งแต่สามปีขึ้นไป	50 % ของค่าจ้างในวันทำงาน

ข้อ 29 ลาแต่งงาน

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป มีสิทธิขอลาแต่งงานได้ 4 วันทำงานติดต่อกัน โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงาน พนักงานมีสิทธิลาแต่งงานได้เพียงครั้งเดียวตลอดอายุการทำงาน

พนักงานผู้ที่ประสงค์จะลาแต่งงานจะต้องยื่นใบลาเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 15 วัน

ข้อ 30 ลาเพื่อจัดพิธีศพ

พนักงานที่มีอายุงานมากกว่าหนึ่งปีขึ้นไป มีสิทธิขอลาเพื่อจัดพิธีศพ โดยได้รับค่าจ้างเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานได้ ดังนี้

ตารางวันลาเพื่อจัดพิธีศพ

ผู้ตาย	วันลา
สมาชิกในครอบครัวของพนักงาน	4 วันทำงาน
พี่น้องที่เกิดจากพ่อแม่เดียวกัน	2 วันทำงาน

ข้อ 31 ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ

1. ให้พนักงานมีสิทธิลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณีดังต่อไปนี้
 - 1-1 เพื่อประโยชน์ต่อการแรงงานและสวัสดิการสังคมหรือการเพิ่มทักษะความชำนาญ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน
 - 1-2 เพื่อการสอบวัดผลทางการศึกษาที่ทางราชการจัดหรืออนุญาตให้จัดขึ้น

2. ในการลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถของพนักงานจะต้องมี โครงการ หรือหลักสูตรและกำหนดช่วงเวลาของโครงการหรือหลักสูตรที่แน่นอน และชัดเจน ให้ พนักงานแจ้งถึงเหตุที่ลาโดยชัดเจน พร้อมทั้งแสดงหลักฐานที่เกี่ยวข้อง ถ้ามี ให้บริษัทฯทราบ ล่วงหน้าไม่น้อยกว่าเจ็ดวันก่อนวันลาเพื่อเข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถ
3. บริษัทฯ อาจไม่อนุญาตให้พนักงานลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ความสามารถในกรณี ดังต่อไปนี้
 - 3-1 ในปีทีลานั้น พนักงานเคยได้รับอนุญาตให้ลาเพื่อการฝึกอบรมหรือพัฒนาความรู้ ความสามารถมาแล้วไม่น้อยกว่าสามสิบวันหรือสามครั้ง หรือ
 - 3-2 บริษัทฯ ได้แสดงให้เห็นว่าการลาของพนักงานอาจก่อให้เกิดความเสียหายหรือ กระทบต่อการประกอบธุรกิจของบริษัทฯ

บทที่ 7

วินัยและโทษทางวินัย

ข้อ 32 การชื่นชมในคุณงามความดี

บริษัทฯ อาจจะแสดงความชื่นชมในคุณงามความดีของพนักงานผู้มีคุณสมบัติต่อไปนี้

1. พนักงานผู้ซึ่งมีคุณสมบัติและความสามารถที่โดดเด่นกว่าพนักงานคนอื่นๆ และบริษัทฯ เห็นสมควรที่จะเชิดชูให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่พนักงาน โดยทั่วไป
2. พนักงานผู้ซึ่งทุ่มเทการทำงานให้บริษัทฯ
3. พนักงานผู้ซึ่งทำประโยชน์แก่สังคมหรือประเทศชาติและสร้างชื่อเสียงให้แก่บริษัทฯ

ข้อ 33 วินัย

เพื่อความสมานฉันท์และความร่วมมือที่ดีในการทำงาน พนักงานจะต้องปฏิบัติตามวินัยที่ กำหนด การกระทำการดังต่อไปนี้เป็นการผิดทางวินัย

1. การมาทำงาน
 - 1.1 มาสายโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - 1.2 ละทิ้งหน้าที่โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
2. การลงเวลาทำงาน
 - 2.1 ไม่ประทับหรือรูดบัตรเข้า/ออก
 - 2.2 ประทับหรือรูดบัตรเข้าออกของผู้อื่น โดยเจตนา

3. การปฏิบัติหน้าที่
 - 3.1 ไม่ตั้งใจปฏิบัติหน้าที่หรือขาดความเอาใจใส่หรือละเลยไม่ปฏิบัติหน้าที่
 - 3.2 หลับในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่
4. การฝ่าฝืนหรือขัดคำสั่งอันชอบของผู้บังคับบัญชา
 - 4.1 ไม่ปฏิบัติตามคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชาโดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
 - 4.2 ปฏิเสธไม่ทำงานล่วงเวลาในกรณีที่ลักษณะหรือสภาพของงานต้องทำติดต่อกันไป ถ้าหยุดจะเสียหายแก่งานหรืองานฉุกเฉิน
 - 4.3 ไม่มาทำงานล่วงเวลาซึ่งได้ตกลงนัดหมายกับผู้บังคับบัญชาแล้ว โดยไม่มีเหตุผลอันสมควร
5. อื่นๆ
 - 5.1 กระทำความผิดทางวินัย และ/หรือ ฝ่าฝืนระเบียบข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานของบริษัทฯ
 - 5.2 ลักทรัพย์สินของบริษัทฯหรือของผู้อื่นภายในบริเวณบริษัทฯ
 - 5.3 จงใจทำให้บริษัทฯได้รับความเสียหาย
 - 5.4 ทำลายหรือเปิดเผยความลับของบริษัทฯ
 - 5.5 ประพฤติตนไม่เหมาะสม เช่น หยอกล้อในขณะที่ปฏิบัติหน้าที่ ยั่วยุหรือละเมิดพนักงานผู้อื่น เป็นต้น
 - 5.6 เป็นต้นเหตุให้เกิดการทะเลาะวิวาทภายในบริเวณบริษัทฯ
 - 5.7 เล่นการพนันภายในบริเวณบริษัทฯ
 - 5.8 เสพย์หรือมีอาการมีเมมาหรืออยู่ภายใต้ฤทธิ์หรืออิทธิพลของแอลกอฮอล์หรือสารเสพติดภายในบริเวณบริษัทฯ การดื่มเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ในบริเวณบริษัทฯ จะอนุญาตให้เฉพาะในโอกาสงานเลี้ยงที่บริษัทฯ เป็นผู้จัดขึ้นเท่านั้น
 - 5.9 พกหรือนำอาวุธหรือเครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์เข้ามาในบริเวณบริษัทฯ
 - 5.10 ไม่ติดบัตรประจำตัวพนักงานตลอดเวลาที่อยู่ในบริเวณบริษัทฯ
 - 5.11 รับประทานหรือนำอาหาร เครื่องดื่ม หรือขมในพื้นที่ยังเป็นบริเวณที่ผลิตหรือเก็บสินค้า หรือวัตถุดิบเพื่อการผลิตสินค้าของบริษัทฯ
 - 5.12 ทิ้งขยะนอกภาชนะที่บริษัทฯจัดไว้หรือไม่รักษาพื้นที่บริเวณบริษัทฯให้สะอาด
 - 5.13 ไม่ดูแลปกป้องทรัพย์สินของบริษัทฯ เช่น ไม่แจ้งให้ผู้บังคับบัญชาทราบโดยทันทีเมื่อทรัพย์สินของบริษัทฯ เกิดหรือจะเกิดความเสียหายหรือสูญหาย
 - 5.14 มีความประพฤติที่ไม่ดี พุดจาก้าวร้าว หรือสร้างความเสื่อมเสียในชื่อเสียงหรือใส่ร้ายผู้บังคับบัญชาหรือพนักงานคนใด
 - 5.15 กระทำการใดๆ ที่ไม่เหมาะสมด้วยการเอาเปรียบพนักงานคนใด

- 5.16 ปล่อยให้หรือสนับสนุนให้พนักงานคนใดกระทำความผิด
- 5.17 กระทำการใดๆ อันจะเป็นการทำลายชื่อเสียงของบริษัทฯ
- 5.18 ทะเลาะวิวาทหรือทำร้ายร่างกายพนักงานคนใดในบริเวณบริษัทฯ หรือในยานพาหนะที่บริษัทฯ จัด หรือในระหว่างกิจกรรมที่บริษัทฯ จัดภายนอกบริเวณบริษัทฯ
- 5.19 ปกปิดความจริงใดๆ อันอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่บริษัทฯ รายงานเท็จ สร้างหลักฐานเท็จ หรือให้ข้อมูลที่ผิดแก่บริษัทฯ
- 5.20 ใช้สิ่งของ เครื่องมือ เครื่องใช้ หรือผลิตภัณฑ์ของบริษัทฯ เพื่อประโยชน์ของตน โดยไม่ได้รับอนุญาต
- 5.21 บุขงหรือกระทำการใดๆ ต่อต้านบริษัทฯ
- 5.22 ปิฉประกาศ เขียนข้อความใดๆ แจกใบปลิว หรือเผยแพร่เอกสารสิ่งพิมพ์ใดๆ ภายในบริเวณบริษัทฯ โดยไม่ได้รับอนุญาต
- 5.23 เข้าร่วมในแผนการหรือการกระทำใดๆ ที่อาจทำให้งานของบริษัทฯ ต้องล่าช้า
- 5.24 รับสินบนเพื่อก่อให้เกิดผลร้ายแก่บริษัทฯ
- 5.25 บุขง ส่งเสริม สนับสนุน หรือมีส่วนร่วมในการพนันทุกชนิดในบริเวณบริษัทฯ
- 5.26 สูบบุหรืในพื้นที่ห้ามสูบบุหรืหรือในพื้นที่โรงงาน คลังสินค้า
- 5.27 กระทำความผิดหรือล่วงเกินทางเพศแก่พนักงานคนใดในบริเวณบริษัทฯ
- 5.28 เป็ดวิทยุหรือ โทรทัศน์ซึ่งไม่ใช่ของบริษัทฯ ในระหว่างเวลาทำงาน
- 5.29 นำสัตว์เลี้ยงใดๆ เข้ามาในบริเวณบริษัทฯ

ข้อ 34 กฎการเข้าออกบริเวณบริษัทฯ

1. พนักงานตั้งแต่ระดับ 4 หรือต่ำกว่าจะต้องลงบันทึกเวลาด้วยตนเอง โดยใช้เครื่องบันทึกเวลาของบริษัทฯ เมื่อเข้าบริษัทฯ เพื่อทำงานหรือเมื่อเสร็จงานและออกจากบริษัทฯ สำหรับการเข้าและออกบริษัทฯ เป็นการชั่วคราวในระหว่างเวลาดังกล่าว พนักงานไม่จำเป็นต้องลงบันทึกเวลาด้วยเครื่องบันทึกเวลา
2. การลงเวลาทำงานของพนักงานขับรถประจำตัวผู้บริหาร ทั้งในเวลาปกติและการทำงานล่วงเวลา ให้ผู้บริหารที่เป็นผู้ใช้รถประจำคันนั้นหรือหัวหน้าแผนกทรัพยากรบุคคลเป็นผู้ลงเวลาและลงนามรับรอง
3. พนักงานผู้ที่ไม่ลงบันทึกเวลาจะถือว่าพนักงานผู้นั้นขาดงานและจะไม่ได้รับค่าจ้าง เว้นเสียแต่พนักงานได้ชี้แจงเหตุผลแก่ผู้บังคับบัญชาและผู้บังคับบัญชาได้อนุมัติเวลาทำงานนั้นแล้ว

4. พนักงานจะต้องให้ความร่วมมือกับพนักงานรักษาความปลอดภัยในมาตรการรักษาความปลอดภัย เช่น การตรวจของใช้ส่วนตัวที่ต้องสงสัย การเปิดตรวจกระเป๋าท้ายรถยนต์ การแสดงหลักฐานการเป็นเจ้าของกรรมสิทธิ์ในทรัพย์สินที่นำออกจากบริษัทฯ หรือใบอนุญาตให้นำทรัพย์สินของบริษัทฯ ออกนอกบริเวณบริษัทฯ
5. บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้พนักงานเข้าบริเวณบริษัทฯ หากพนักงานรักษาความปลอดภัยมีความเห็นว่าพนักงานอยู่ในสภาพมึนเมา
6. บริษัทฯ ไม่อนุญาตให้พนักงานเข้าหรืออยู่ในบริเวณบริษัทฯ ในเวลากลางคืนถ้าไม่ใช่เวลาทำงานของพนักงานผู้นั้น

ข้อ 35 การลงโทษทางวินัย

1. พนักงานที่ไม่ปฏิบัติตามวินัยที่กำหนดไว้ในข้อ 33 อาจได้รับการลงโทษทางวินัย การลงโทษทางวินัยของบริษัทฯ ประกอบด้วย
 - 1.1 เตือนด้วยวาจาจากผู้บังคับบัญชา
 - 1.2 ออกหนังสือเตือนจากบริษัทฯ
 - 1.3 ตัดสวัสดิการ
 - 1.4 พักงานชั่วคราวโดยไม่จ่ายค่าจ้างไม่เกิน 7 วัน โดยบริษัทฯ จะมีคำสั่งพักงานเป็นหนังสือระบุความผิดแจ้งให้พนักงานทราบก่อนการพักงาน
 - 1.5 ให้ออกโดยไม่จ่ายค่าชดเชย
ในกรณีที่พนักงานได้ก่อความเสียหายให้แก่บริษัทฯ บริษัทฯ อาจให้พนักงานต้องชดเชยค่าเสียหายแก่บริษัทฯ ตามที่เกิดขึ้นจริง
2. บริษัทฯ จะลงโทษทางวินัยแก่พนักงาน โดยนำเหตุผลแวดล้อมต่าง ๆ มาประกอบการพิจารณา เช่น เจตนาของพนักงานที่จะฝ่าฝืนวินัยของบริษัทฯ ความรุนแรงของการฝ่าฝืน ความประพฤติโดยทั่วไปของพนักงาน ผลกระทบต่อชื่อเสียงหรือความเสียหายที่เกิดแก่บริษัทฯ

ข้อ 36 การกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง

การกระทำดังต่อไปนี้ถือว่าเป็นการกระทำผิดทางวินัยอย่างร้ายแรง และส่งผลให้บริษัทฯ เลิกจ้างพนักงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชยตามข้อ 45 ข้อย่อย 2.4

1. ขโมยหรือยักยอกทรัพย์สินของบริษัทฯ หรือของพนักงานคนใดในบริเวณบริษัทฯ
2. เปิดเผยข้อมูลที่มีคุณค่าของบริษัทฯ แก่บุคคลภายนอก
3. ยุยงหรือปลุกกระดมให้พนักงานนัดหยุดงาน โดยผิดกฎหมาย

4. วางแผนหรือกระทำการใดๆ โดยเจตนาเพื่อทำให้งานของบริษัทฯ ล่าช้า
5. รับสินบนหรือรางวัลใดๆ เพื่อกระทำการตามหน้าที่ไปในทางมิชอบ
6. ทำร้ายร่างกายพนักงานหรือผู้บังคับบัญชา
7. เล่นการพนันภายในบริเวณบริษัทฯ
8. ปิดประกาศ เขียนข้อความ แจกใบปลิว เผยแพร่เอกสารสิ่งพิมพ์ต่อต้านบริษัทฯ รวมทั้งทำลาย และเพิ่มเติมข้อความในประกาศหรือคำสั่งใดๆ ของบริษัทฯ

บทที่ 8

การร้องทุกข์

ข้อ 37 ขอบเขตและความหมายของข้อร้องทุกข์

ข้อร้องทุกข์หมายถึงความไม่พอใจหรือความไม่ยินยอมพร้อมใจของพนักงานต่อคำสั่งหรือระเบียบของบริษัทฯ และหมายถึงความไม่พอใจที่พนักงานมีต่อพฤติกรรมหรือความประพฤติของผู้บังคับบัญชา หรือในการตีความในเจตนาที่แท้จริงของระเบียบบริษัทฯ พนักงานมีสิทธิที่จะยื่นข้อร้องทุกข์ตามขั้นตอนและวิธีการที่ระบุไว้ในข้อ 38 การยื่นข้อร้องทุกข์โดยบริสุทธิ์ใจถือเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานของพนักงาน บริษัทฯ จะไม่มองพนักงานอย่างไม่เป็นธรรมหรือมองพนักงานไปในแง่ร้าย โดยเหตุที่พนักงานยื่นข้อร้องทุกข์

ข้อ 38 วิธีการและขั้นตอนการร้องทุกข์

พนักงานจะต้องยื่นข้อร้องทุกข์เป็นหนังสือแก่ผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดและทำสำเนาหนึ่งชุดส่งให้แก่แผนกพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในกรณีที่พนักงานไม่พอใจในคำวินิจฉัยของข้อร้องทุกข์ พนักงานสามารถยื่นข้อร้องทุกข์ดังกล่าวแก่ผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นมาได้อีกทีละชั้นของสายการบังคับบัญชา จนกว่าจะได้รับคำวินิจฉัยที่พอใจ

ในกรณีที่ข้อร้องทุกข์มีส่วนพาดพิงเกี่ยวข้องกับผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดในระดับใด พนักงานสามารถยื่นข้อร้องทุกข์แก่ผู้บังคับบัญชาของผู้บังคับบัญชาด้านสังกัดนั้นได้

ข้อ 39 การสอบสวนและพิจารณาข้อร้องทุกข์

ผู้บังคับบัญชาที่ได้รับข้อร้องทุกข์ จะต้องสอบสวนหาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง และพิจารณาอย่างเป็นธรรมเพื่อให้ได้ข้อยุติโดยเร็วที่สุด เมื่อใดก็ตามที่คำวินิจฉัยที่ได้ไม่เป็นที่น่าพอใจ พนักงานสามารถยื่นข้อร้องทุกข์และคำวินิจฉัยที่ไม่พอใจดังกล่าวแก่ผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นมาเพื่อการพิจารณาได้

ข้อ 40 กระบวนการยุติข้อร้องทุกข์

ในกรณีที่ผู้บังคับบัญชาในระดับถัดขึ้นมาให้คำวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ซึ่งพนักงานไม่พอใจ บริษัทฯ จะตั้งคณะกรรมการไต่สวนการประกอบด้วยผู้จัดการทั่วไปของทุกฝ่าย ผู้จัดการและผู้ช่วยผู้จัดการของทุกฝ่ายเพื่อสืบสวนหาความจริงและความเป็นมาเพื่อให้ได้คำวินิจฉัยที่เป็นข้อยุติ

หากพนักงานยังไม่พอใจในคำวินิจฉัยของคณะกรรมการไต่สวนการ พนักงานสามารถยื่นข้อร้องทุกข์แก่กรรมการผู้จัดการ คำวินิจฉัยของกรรมการผู้จัดการจะถือเป็นข้อยุติของข้อร้องทุกข์ในระดับบริษัทฯ

ข้อ 41 ความคุ้มครองผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

บริษัทฯ จะพยายามอย่างถึงที่สุดที่จะปกป้องชื่อเสียงหรือการแก้แค้นใดๆ ที่จะเกิดแก่ผู้ร้องทุกข์และผู้เกี่ยวข้อง

บทที่ 9**การเลิกจ้าง ค่าชดเชย และค่าชดเชยพิเศษ****ข้อ 42 กฎทั่วไป**

สัญญาจ้างย่อมสิ้นสุดลงเมื่อครบกำหนดระยะเวลาในสัญญาจ้าง โดยไม่ต้องบอกกล่าวล่วงหน้า

ในกรณีที่สัญญาจ้างไม่มีกำหนดระยะเวลา บริษัทฯ หรือพนักงานอาจบอกเลิกสัญญาจ้าง โดยบอกกล่าวล่วงหน้าเป็นหนังสือให้อีกฝ่ายหนึ่งทราบ ในเมื่อถึงหรือก่อนจะถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวหนึ่งคราวใด เพื่อให้เป็นผลเลิกสัญญากันเมื่อถึงกำหนดจ่ายค่าจ้างคราวถัดไปข้างหน้าก็ได้ การบอกเลิกสัญญาจ้างนี้ บริษัทฯ อาจจ่ายค่าจ้างให้ตามจำนวนที่จะต้องจ่ายจนถึงเวลาเลิกสัญญาตามกำหนดที่บอกกล่าวและให้พนักงานออกจากงานทันทีได้

ในกรณีที่บริษัทฯ เป็นฝ่ายบอกเลิกสัญญาจ้าง บริษัทฯ จะแจ้งเหตุผลการเลิกจ้างไว้ในหนังสือแจ้งการเลิกสัญญาจ้าง

ข้อ 43 การนำเครื่องจักรมาใช้แทนแรงงานและค่าชดเชยพิเศษ

ในกรณีที่บริษัทฯ จะเลิกจ้างพนักงานเพราะเหตุที่บริษัทฯ ปรับปรุงหน่วยงาน กระบวนการผลิต การจำหน่าย หรือการบริการ อันเนื่องมาจากการนำเครื่องจักรมาใช้หรือเปลี่ยนแปลงเครื่องจักรหรือเทคโนโลยี ซึ่งเป็นเหตุให้ต้องลดจำนวนพนักงาน บริษัทฯ จะแจ้งให้พนักงานผู้ซึ่งจะถูกบอกเลิกสัญญาจ้างได้ทราบวันที่จะเลิกสัญญาจ้าง เป็นการล่วงหน้าอย่างน้อย 60 วัน อย่างไรก็ตาม บริษัทฯ อาจจ่ายค่าชดเชยพิเศษแทนการบอกกล่าวล่วงหน้าเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 60 วัน

ในกรณีที่พนักงานนั้นทำงานติดต่อกันเกินหกปีขึ้นไป บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยพิเศษเพิ่มขึ้นจากค่าชดเชยในข้อ 44 ไม่น้อยกว่าค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 15 วันต่อการทำงานครบหนึ่งปี แต่ค่าชดเชยนี้รวมแล้วต้องไม่เกินค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 360 วัน เพื่อประโยชน์ในการคำนวณค่าชดเชยพิเศษ กรณีระยะเวลาทำงานไม่ครบหนึ่งปี ถ้าเศษของระยะเวลาทำงานมากกว่า 180 วัน ให้นับเป็นการทำงานครบหนึ่งปี

ข้อ 44 ค่าชดเชย

บริษัทฯ จะจ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานซึ่งเลิกจ้างดังต่อไปนี้

1. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบ 120 วันแต่ไม่ครบหนึ่งปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 30 วัน
2. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหนึ่งปี แต่ไม่ครบสามปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 90 วัน
3. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสามปี แต่ไม่ครบหกปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 180 วัน
4. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบหกปี แต่ไม่ครบสิบปี จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 240 วัน
5. พนักงานซึ่งทำงานติดต่อกันครบสิบปีขึ้นไป จ่ายเท่ากับค่าจ้างในวันทำงานอัตราสุดท้าย 300 วัน

ข้อ 45 การเลิกจ้างโดยไม่จ่ายค่าชดเชย

บริษัทฯ จะไม่จ่ายค่าชดเชยให้แก่พนักงานที่ถูกเลิกจ้างด้วยเหตุผลต่อไปนี้

1. มีการระบุนการเลิกจ้างไว้อย่างชัดเจนในสัญญาจ้างในโครงการเฉพาะที่มีใช้งานปกติของธุรกิจของบริษัทฯ เช่น
 - 1.1 สัญญาจ้างระบุวันเลิกจ้างไว้แน่นอนและเลิกจ้างตามกำหนดระยะเวลาที่นั้น หรือ

- 1.2 สัญญาจ้างมีระยะเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของงานที่แน่นอน หรือในงานอันมีลักษณะเป็นครั้งคราวที่มีกำหนดการสิ้นสุดหรือความสำเร็จของงาน ซึ่งงานนั้นจะแล้วเสร็จภายในเวลาไม่เกินสองปี
2. พนักงานผู้ซึ่งถูกเลิกจ้างเนื่องจากกระทำความคิดในกรณีหนึ่งกรณีใดดังต่อไปนี้
 - 2.1 ทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความคิดอาญาโดยเจตนาแก่บริษัท
 - 2.2 จงใจทำให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหาย
 - 2.3 ประมาทเลินเล่อเป็นเหตุให้บริษัทฯ ได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง
 - 2.4 ผ่าฝืนข้อบังคับเกี่ยวกับการทำงานหรือระเบียบหรือคำสั่งของบริษัทฯ อันชอบด้วยกฎหมายและเป็นธรรม และบริษัทฯ ได้ตัดเตือนเป็นหนังสือแล้ว เว้นแต่กรณีที่ร้ายแรง บริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องตัดเตือน หนังสือเตือนมีอายุไม่เกินหนึ่งปีนับแต่วันที่พนักงานได้กระทำความผิด
 - 2.5 ละทิ้งหน้าที่เป็นเวลาสามวันทำงานติดต่อกัน ไม่ว่าจะมิวันหยุดคั่นหรือไม่ก็ตาม โดยไม่มีเหตุอันสมควร
 - 2.6 ได้รับโทษจำคุกตามคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก เว้นแต่เป็นโทษสำหรับความผิดที่ได้กระทำโดยประมาทหรือความผิดลหุโทษ
 บริษัทฯ ไม่จำเป็นต้องบอกกล่าวล่วงหน้าการเลิกจ้างพนักงานที่ได้กระทำความผิดตามข้อทั้งหลายที่กล่าวมาข้างต้น

ข้อ 46 การลาออก

1. พนักงานผู้ที่ประสงค์จะลาออกจากการเป็นพนักงานบริษัทฯ จะต้องยื่นใบลาออกแก่ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามข้อกำหนดต่อไปนี้
พนักงานรายวันจะต้องยื่นใบลาออกเป็นการล่วงหน้าก่อนวันที่จะลาออกไม่น้อยกว่าสามวันทำงาน
2. พนักงานรายเดือนจะต้องยื่นใบลาออกเป็นการล่วงหน้าก่อนวันที่จะลาออกไม่น้อยกว่า 30 วันทำงาน
พนักงานที่ยื่นใบลาออกน้อยกว่าที่กำหนดไว้ข้างต้น จะถูกหักจำนวนเงินบำเหน็จที่ควรจะได้รับตามข้อ 53
เมื่อพนักงานพ้นสภาพการเป็นพนักงานแล้ว พนักงานอาจขอให้บริษัทฯ ออกหนังสือรับรองการทำงานจากบริษัทฯ ได้
บำเหน็จสำหรับพนักงาน ได้อธิบายไว้ในข้อ 54 ข้อย่อยที่ 4

ข้อ 47 การเกษียณอายุ

1. พนักงานจะเกษียณอายุเมื่อมีอายุ ดังนี้
 - 1-1 พนักงานหญิงและพนักงานชาย ยกเว้นพนักงานขับรถ อายุ 55 ปี
 - 1-2 พนักงานขับรถ อายุ 50 ปี

สำหรับพนักงานที่ครบเกษียณอายุ วันเกษียณอายุคือวันสิ้นปีปฏิทินของปีที่เกษียณอายุ พนักงานที่มีสภาพเป็นพนักงานจนถึงวันเกษียณอายุจะได้รับค่าชดเชยตามข้อ 44 และเงินบำเหน็จตามข้อ 53
2. บริษัทฯ อาจให้พนักงานต่อไปนี้เป็นสภาพการเป็นพนักงานโดยบริษัทฯ มีหนังสือแจ้งล่วงหน้าตามข้อ 42
 - 2-1 ได้รับการพิจารณาว่าไม่สามารถทำงานได้ตามปกติเนื่องจากความผิดปกติทางจิต ทางร่างกาย หรือเจ็บป่วย
 - 2-2 บริษัทฯ พิจารณาว่าสมควรเลิกจ้าง

พนักงานที่บริษัทฯ ให้ออกตามข้อนี้ มีสิทธิได้รับค่าชดเชยตามข้อ 44 และบำเหน็จตามข้อ 53

บทที่ 10**ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย****ข้อ 48 ความปลอดภัยในการทำงาน**

1. ดูแลรักษาเครื่องมือ เครื่องจักร และสถานที่ทำงานให้สะอาดและปราศจากสิ่งกีดขวางใดๆ อันจะก่อให้เกิดความไม่สะดวกในการทำงาน
2. ไม่ล้วงล้ำเข้าไปในเขตหวงห้าม หรือเดินผ่านเข้าไปในพื้นที่ดังกล่าว
3. สวมใส่อุปกรณ์หรือเครื่องป้องกันอันตรายตามที่กำหนดไว้
4. ไม่ปฏิบัติงานเมื่อรู้สึกไม่สบายหรือไม่พร้อมที่จะปฏิบัติงาน
5. แจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดทราบทันทีเมื่ออุปกรณ์ เครื่องจักร หรือการทำงานเกิดผิดปกติ ซึ่งอาจก่อให้เกิดอันตราย
6. ตรวจสอบเครื่องจักรก่อนปฏิบัติงานเพื่อให้แน่ใจว่าอยู่ในสภาพที่ใช้การได้ดี
7. พนักงานซึ่งควบคุมเครื่องจักร เครื่องมือกล ต้องปฏิบัติตามคู่มือการใช้หรือคำเตือนที่แนบมาพร้อมกับเครื่องจักรหรือเครื่องมือกล และเชื่อฟังผู้บังคับบัญชาหรือบุคคลที่รับผิดชอบ

8. พนักงานผู้ซึ่งไม่เกี่ยวข้องกับงาน ต้องไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวหรือจับต้องเครื่องจักรโดยไม่ได้รับอนุญาต และห้ามบุคคลนั้นจับต้องส่วนหนึ่งส่วนใดของเครื่องจักรซึ่งอยู่ในระหว่างการซ่อมแซมแม้ว่าพนักงานผู้นั้นจะทำงานเกี่ยวข้อง โดยตรงกับเครื่องจักรนั้นก็ตาม
9. ปฏิบัติตามเครื่องหมายจราจรภายในบริเวณบริษัทฯ อย่างเคร่งครัด
10. ไม่สวมเครื่องประดับและ/หรือสิ่งตกแต่งใดๆ ที่อาจทำให้เกิดอุบัติเหตุในขณะที่ทำงาน โดยเฉพาะการทำงานกับเครื่องจักร

ข้อ 49 การรักษาสุขภาพอนามัย

1. รักษาความสะอาดวัสดุ เครื่องมือ หรืออุปกรณ์ทุกชิ้นที่บริษัทฯ จัดให้พนักงานใช้ร่วมกันตามระเบียบที่ได้ประกาศไว้
2. ตรวจสอบสุขภาพตามรายละเอียดที่บริษัทฯ กำหนด
3. ฉีดวัคซีนซึ่งบริษัทฯ จัดให้เมื่อมีประกาศทางราชการว่ามีโรคระบาด
4. พนักงานผู้ใดป่วยหรือต้องสงสัยว่าเป็นโรคติดต่อ ต้องแจ้งให้บริษัทฯ ทราบทันทีเพื่อการรักษา โดยฉับพลันและเพื่อป้องกันมิให้เชื้อโรคแพร่ไปสู่ผู้อื่น บริษัทฯ อาจสั่งให้พนักงานที่ป่วย หยุดงาน เพื่อรับการรักษาที่ถูกต้องตามความเห็นของแพทย์

ข้อ 50 การบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยจากการทำงาน

พนักงานที่บาดเจ็บหรือเจ็บป่วยหรือตายอันเป็นผลจากการทำงาน จะได้รับการคุ้มครองจากกองทุนเงินทดแทนตามกฎหมายแรงงาน บริษัทฯ มีความรับผิดชอบในการจ่ายเงินเข้ากองทุนเงินทดแทนเพื่อนำมาใช้เป็นสวัสดิการของพนักงาน

ในกรณีที่พนักงานได้รับบาดเจ็บหรือเจ็บป่วยอันเป็นผลจากการทำงานจนไม่สามารถที่จะทำงานได้ตามระยะของการรักษา บริษัทฯ จะจ่ายค่าจ้างในวันทำงานให้พนักงานเป็นการล่วงหน้า และบริษัทฯ จะเรียกคืนจากกองทุนเงินทดแทนในส่วนที่พนักงานพึงจะได้รับจากกองทุนเงินทดแทนตามที่กำหนดในกฎหมายเข้าบัญชีบริษัทฯ ในภายหลัง อย่างไรก็ตาม ระยะการจ่ายค่าจ้างให้พนักงานจะไม่มากกว่าที่กำหนดในกฎหมาย

บทที่ 11**การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร****ข้อ 51 ขอบเขตการดำเนินงาน**

เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและเพิ่มพูนความรู้ ให้แก่พนักงาน บริษัทฯ จะจัดให้มีการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

1. พนักงานใหม่ จะต้องเข้ารับการปฐมนิเทศน์เพื่อทำความคุ้นเคยกับนโยบายของบริษัทฯ กฎและระเบียบต่างๆ รวมทั้งการฝึกอบรมในงานที่ตนเกี่ยวข้อง
2. พนักงานอื่นๆ จะได้รับการเสนอชื่อให้เข้ารับการฝึกอบรมตามที่บริษัทฯ เห็นสมควร ดังนี้
 - 2-1 ฝึกอบรมภายในบริษัทฯ
 - 2-2 ส่งไปรับการศึกษ ฝึกอบรม หรือร่วมสัมมนาที่จัดโดยสถาบันการศึกษา สมาคมทางวิชาการ หรือหน่วยงานราชการ
 - 2-3 ส่งไปเข้ารับการฝึกทักษะ หรือทัศนศึกษาในสถาบันการศึกษา บริษัท หรือหน่วยงานราชการ ภายในหรือภายนอกประเทศ

บทที่ 12**สวัสดิการและผลประโยชน์ตอบแทนอื่น****ข้อ 52 คณะกรรมการสวัสดิการ**

บริษัทฯ จัดให้มีคณะกรรมการสวัสดิการ ประกอบด้วยผู้แทนฝ่ายพนักงานที่มาจาก การเลือกตั้งจำนวนห้าคน มีอำนาจหน้าที่ดังต่อไปนี้

1. ร่วมหารือกับบริษัทฯ เพื่อจัดสวัสดิการแก่พนักงาน
2. ให้คำปรึกษาหารือและเสนอแนะความเห็นแก่บริษัทฯ ในการจัดสวัสดิการสำหรับพนักงาน
3. ตรวจสอบ ควบคุม ดูแล การจัดสวัสดิการที่บริษัทฯ จัดให้แก่พนักงาน
4. เสนอข้อคิดเห็นและแนวทางในการจัดสวัสดิการที่เป็นประโยชน์สำหรับพนักงานต่อ คณะกรรมการสวัสดิการแรงงาน

ข้อ 53 บำเหน็จ

บำเหน็จจัดไว้ในรูปของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ บำเหน็จ คือ ส่วนที่เป็นเงินสมทบของบริษัทฯ และผลประโยชน์ที่เกิดจากเงินสมทบในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ในกรณีที่เงินสมทบของบริษัทฯ และผลประโยชน์จากเงินสมทบบมีจำนวนน้อยกว่าที่พนักงานควรจะได้รับตามเงื่อนไขในข้อ 55 บริษัทฯ จะจ่ายเงินส่วนที่ขาดไปให้แก่พนักงาน บำเหน็จเป็นผลประโยชน์ที่บริษัทฯ จ่ายให้แก่พนักงานนอกเหนือขึ้นไปจากค่าชดเชยในข้อ 44

ข้อ 54 เงื่อนไขการรับเงินบำเหน็จ

1. พนักงานจะต้องเป็นสมาชิกของกองทุนสำรองเลี้ยงชีพซึ่งบริษัทฯ จัดไว้
2. บำเหน็จจะจ่ายให้เฉพาะพนักงานที่ทำงานกับบริษัทฯ อย่างต่อเนื่องเป็นเวลาตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป
3. บำเหน็จคำนวณได้จากการนำค่าจ้างพื้นฐานในเวลาที่สิ้นสุดสภาพการจ้าง คูณด้วยอัตราการจ่ายในข้อ 55
4. บริษัทฯจ่ายบำเหน็จให้พนักงานเต็มร้อยละเปอร์เซ็นต์ในกรณีต่อไปนี้
 - 4.1 ตาย
 - 4.2 บริษัทฯให้พนักงานออกจากงานโดยพนักงานไม่มีความผิด
 - 4.3 เกษียณอายุ
5. บำเหน็จของพนักงานที่ขึ้นหนังสือลาออกจากการเป็นพนักงานด้วยความสมัครใจ จะต่างจากบำเหน็จที่ควรได้รับเมื่อเกษียณอายุ ดังนี้

ระยะเวลาการขึ้นหนังสือลาออก เป็นการล่วงหน้าก่อนวันที่ลาออก	บำเหน็จ (เปอร์เซ็นต์ของอัตราการจ่าย)
น้อยกว่า 30 วัน (สมมุติว่า n วัน)	$(n/30) \times 60 \%$
ตั้งแต่ 30 วันขึ้นไป แต่น้อยกว่า 60 วัน	65 %
ตั้งแต่ 60 วันขึ้นไป	70 %

6. พนักงานที่บริษัทฯมีคำสั่งให้ออกจากงานโดยไม่จ่ายค่าชดเชย ไม่มีสิทธิได้รับบำเหน็จ

ข้อ 55 อัตราการจ่ายเงินบำเหน็จ

อายุงาน	อัตราการจ่าย (จำนวนเดือนของค่าจ้างพื้นฐาน)	อายุงาน	อัตราการจ่าย (จำนวนเดือนของค่าจ้างพื้นฐาน)
1	0.5	16	16.0
2	1.0	17	17.0
3	1.5	18	18.0
4	2.0	19	19.0
5	3.0	20	20.0
6	4.0	21	21.0
7	5.0	22	22.0
8	6.0	23	23.0
9	7.0	24	24.0
10	9.0	25	25.0
11	10.0	26	26.0
12	11.0	27	27.0
13	12.0	28	28.0
14	13.0	29	29.0
15	15.0	30 หรือมากกว่า	30.0

เศษของอายุงานจะคิดแค่เป็นเดือน เศษของเดือนจะปัดทิ้ง อัตราการจ่ายสำหรับเศษของปี จะคำนวณตามสัดส่วนของอายุงานที่สิ้นสุดสภาพการจ้างหากเศษของอายุงานนั้นมีค่าเต็มปี

ตัวอย่างเช่น อายุงานเท่ากับ 14 ปี 7 เดือน 23 วัน อัตราการจ่ายจะเท่ากับ

อายุงาน	บำเหน็จ (จำนวนเดือนของค่าจ้างพื้นฐาน)	การคำนวณ
14 ปี	13.000	ดูจากตาราง
7 เดือน	1.166	$(15-13) \times (7/12)$ เดือน
23 วัน	0.000	ตัดออก
รวม	14.166	เศษของเงิน 100 บาท ปัดขึ้นให้เป็น 100 บาท

สิทธิการรับบำเหน็จไม่สามารถนำไปค้าประกันสิ่งใดได้ นอกจากการค้าประกันเงินกู้ในข้อ 70

ข้อ 56 โบนัส

ในสถานการณ์ปกติ บริษัทฯ จะจ่ายโบนัสปีละหนึ่งครั้งในเดือนธันวาคม บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้พิจารณาการจ่ายโบนัสแต่เพียงฝ่ายเดียวโดยจะประกาศให้พนักงานทราบก่อนการจ่ายเงิน

ข้อ 57 เงินอุดหนุนระหว่างการลาอุปสมบท

บริษัทฯ จะจ่ายเงินอุดหนุนระหว่างการลาอุปสมบทของพนักงานให้แก่พนักงานตามข้อ 28

ข้อ 58 รางวัลการปฏิบัติงานนาน

พนักงานผู้ซึ่งทำงานกับบริษัทฯ ตั้งแต่สามปีติดต่อกันจะได้รับการเพิ่มค่าจ้างพื้นฐานจำนวน 100 บาทในวันที่ 21 มีนาคม และวันที่ 21 กันยายนถัดจากที่มีอายุงานครบสามปี การปรับเพิ่มจะมีเพียงครั้งเดียวตลอดอายุงาน

บริษัทฯ จะจ่ายส่วยคอกทองค้ำหนัก 50 สตางค์หรือเงินสดจำนวน 3,000 บาทแล้วแต่อย่างใดมีมูลค่าต่ำกว่า ให้แก่พนักงานที่มีอายุงานครบห้าปีและสิบปี โดยจะจ่ายในเดือนมิถุนายน และธันวาคม ถัดจากวันที่อายุงานครบห้าและ/หรือสิบปีดังกล่าว

ข้อ 59 เบี้ยขยัน

บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยขยันให้แก่พนักงานตามเงื่อนไขต่อไปนี้

1. พนักงานได้ทำงานเต็มเดือนในรอบระยะเวลาการคำนวณค่าจ้างและไม่มีประวัติการมาสาย ขาดงาน นอนพักในโรงพยาบาลนานเกินกว่าสองชั่วโมงและประวัติการลาใดๆ ยกเว้นการลาพักผ่อนประจำปี ซึ่งพนักงานได้ยื่นใบลาแก่ผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเป็นการล่วงหน้าอย่างน้อยสองวันทำงานและได้รับอนุมัติให้ลาได้ จะได้รับเบี้ยขยันจำนวนเงิน 400 บาท ในเดือนแรก และ 500 บาท ในเดือนต่อๆ ไปหากยังคงคุณสมบัติอยู่
2. พนักงานที่ขอเปลี่ยนแปลงแก้ไขใบลาพักร้อนก่อนวันลาจริงไม่ถึงสองวันทำงานไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใดก็ตามจะไม่ได้รับเบี้ยขยัน ยกเว้นการเปลี่ยนแปลงนั้นเป็นการยกเลิกวันลาพักร้อน
3. พนักงานที่ขาดคุณสมบัติที่กล่าวมาข้างต้นจะต้องเริ่มต้นรับเบี้ยขยันในอัตราเดือนละ 400 บาทใหม่

ข้อ 60 การแสดงความยินดี หรือความเสียใจ

บริษัทฯ จะจ่ายเงินเพื่อแสดงความยินดีหรือความเสียใจแก่พนักงานในเงื่อนไขต่อไปนี้

ตารางเงินแสดงความยินดี (หน่วย: บาท)

โอกาส	เงินแสดงความยินดี	
1. แต่งงาน	1,500 บาท	
2. ได้บุตร	คนที่หนึ่งของพนักงาน คนที่สองของพนักงาน	800 บาท 400 บาท

ตารางเงินแสดงความเสียใจ (หน่วย: บาท)

โอกาส	อายุงาน	เงินแสดงความเสียใจ
1. พนักงานเสียชีวิต *	น้อยกว่าหนึ่งปี	5,000 บาท
	ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป	10,000 บาท
2. สมาชิกในครอบครัวของพนักงานเสียชีวิต*	น้อยกว่าหนึ่งปี	2,000 บาท
	ตั้งแต่หนึ่งปีขึ้นไป	3,000 บาท
3. ไฟไหม้บ้านทั้งหลัง	พื้นที่ลดลงงาน	5,000 บาท
4. ไฟไหม้บ้านบางส่วน	พื้นที่ลดลงงาน	3,000 บาท
5. บ้านทั้งหลังเสียหายจากอุทกภัยหรือวาตะภัย	พื้นที่ลดลงงาน	3,000 บาท
6. บ้านบางส่วนเสียหายจากอุทกภัยหรือวาตะภัย	พื้นที่ลดลงงาน	2,000 บาท

*บริษัทฯ จะจ่ายค่าพวงหรีดหนึ่งพวงติดชื่อบริษัทฯ นอกเหนือไปจากเงินแสดงความเสียใจ

พนักงานมีสิทธิขอรับเงินแสดงความเสียใจหรือเงินแสดงความยินดีได้ด้วยการยื่นใบขอรับเงินดังกล่าวแก่ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านผู้จัดการฝ่ายของตน

ในกรณีที่พนักงานและคู่สมรสต่างก็เป็นพนักงานบริษัทฯ พนักงานมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือในข้อนี้ได้เพียงหนึ่งคน

ในกรณีที่พนักงานหลายคนมีสมาชิกในครอบครัวของพนักงานคนเดียวกัน บริษัทฯ จะจ่ายเงินแสดงความเสียใจสำหรับการเสียชีวิตของสมาชิกในครอบครัวของพนักงานเพียงครั้งเดียว

ข้อ 61 รถบริการรับส่งพนักงาน

บริษัทฯ จัดรถบริการเพื่อรับและส่งพนักงานที่มาและกลับจากการทำงานในวันทำงานและในวันหยุด บริษัทฯ จะเป็นผู้กำหนดเส้นทางและกำหนดเวลาการเดินทาง ในกรณีที่บริษัทฯ พิจารณาแล้วเห็นว่าวันใดที่จำนวนพนักงานในเส้นทางประจำมีจำนวนน้อยเกินไปที่จะจัดรถบริการ บริษัทฯ จะให้เงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายในการเดินทางในอัตราค่าโดยสาร ด้วยรถโดยสารสาธารณะแก่พนักงานตลอดเส้นทางที่เป็นเส้นทางปกติ

ข้อ 62 รถประจำตำแหน่งและค่าน้ำมัน

บริษัทฯ สงวนสิทธิในการพิจารณาให้รถประจำตำแหน่งและค่าน้ำมันแก่พนักงานในตำแหน่งตั้งแต่ระดับหกขึ้นไปตามความจำเป็น

ข้อ 63 อาหาร

บริษัทฯ อุดหนุนค่าอาหารแก่พนักงานทางอ้อม โดยการอุดหนุนค่าใช้จ่ายให้ผู้ประกอบการโรงอาหาร และทางตรงด้วยการจ่ายค่าครองชีพให้แก่พนักงาน

ข้อ 64 เครื่องแต่งกาย

1. เครื่องแต่งกายพนักงานประกอบด้วย

1-1 ชุดพนักงาน : เสื้อ กางเกง ชุดหมี่ ชุดคลุมท้อง หมวก รองเท้า ชุด clean room ชุดพนักงานหญิงในสำนักงาน

1-2 อุปกรณ์ความปลอดภัย : แวนตา ที่อุดหู ที่ปิดจมูก ถุงมือ รองเท้านิรภัย

2. พนักงานจะต้องสวมชุดพนักงานตลอดเวลาที่อยู่ในบริเวณบริษัทฯ อุปกรณ์ความปลอดภัยจัดไว้ให้พนักงานในบางสายการผลิตโดยมุ่งที่จะเสริมการป้องกันอันตรายและไม่ให้พนักงานเสียสุขภาพ พนักงานจึงต้องใช้อุปกรณ์ความปลอดภัยที่ได้รับตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน

3. พนักงานจะต้องรักษาเครื่องแต่งกายพนักงานให้สะอาดและเหมาะสมต่อการใช้งานตลอดเวลา

4. ห้ามพนักงานเปลี่ยนแปลงเครื่องแต่งกายพนักงานจากรูปแบบมาตรฐานโดยเด็ดขาด

บริษัทฯ จ่ายชุดพนักงานให้พนักงานตามลักษณะการทำงาน ชุดพนักงานเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องแต่งกาย

ตารางชุดพนักงาน

ชุดพนักงาน	พนักงาน	ปริมาณ	ความถี่
1. ผ้าและค่าตัด	พนักงานหญิงในสำนักงาน	12.0 หลา	ทุกปี
	พนักงานขับรถ	10.5 หลา	ทุกปี
2. เสื้อยืด	พนักงานเข้าใหม่ ยกเว้น 1.	3 ตัว	
3. หมวก	พนักงานทุกคน	1 ใบ	ทุกปี
4. รองเท้าผ้าใบ รองเท้านิรภัย รองเท้า clean room	พนักงานหญิงทุกคน	1 คู่	ทุกปี
	พนักงานชายทุกคน (ยกเว้นพนักงานชายในสำนักงาน)	1 คู่	ทุกปี
	พนักงานหญิงโรงงาน 3	1 คู่	ทุกปี
5. เสื้อ กางเกง	พนักงานอื่น ยกเว้น 1	3 ชุด	ทุกปี
6. ชุดหมี่	ช่างทุกตำแหน่ง	1 ชุด	ทุกปี
7. เสื้อกันหนาว	พนักงานทุกคน	1 ตัว	ทุกสามปี
8. ชุดคลุมห้อง	พนักงานหญิงมีครรภ์	3 ชุด	เมื่อตั้งครรภ์
9. ชุด clean room	พนักงานโรงงาน 3 (ยกเว้นพนักงานคลังสินค้า)	ปีแรก 2 ชุด ปีถัดไป 1 ชุด	

หมายเหตุ: กำหนดการจ่าย

รายการที่ 1-4 เมื่อเริ่มการเป็นพนักงาน

รายการที่ 5-6 หลังจาก 180 วันแรกของการทำงาน

รายการที่ 7 หลังหนึ่งปีของการทำงาน โดยจ่ายในเดือนกุมภาพันธ์ มิถุนายน และตุลาคม

รายการที่ 8 หลังจากที่ได้นำไปรับรองแพทย์มาแสดง บริษัทฯ รับรู้การตั้งครรภ์ของ

พนักงาน เมื่อพนักงานทำเรื่องขอเบิกชุดคลุมห้องหรือเมื่อพนักงานนำไปรับรอง

แพทย์มาแสดง ในกรณีที่มีข้อมูลให้เชื่อได้ว่าพนักงานมีครรภ์ บริษัทฯ อาจให้

พนักงานเข้ารับการตรวจการตั้งครรภ์โดยให้พนักงานมีสิทธิเบิกค่าตรวจจากเงิน

อุดหนุนค่ารักษาพยาบาลตามข้อ 67 ได้

ข้อ 65 ตู้ล็อกเกอร์

บริษัทฯ จัดเตรียมตู้ล็อกเกอร์ใส่รองเท้า/เสื้อผ้า และตู้ล็อกเกอร์จัดเก็บอาหาร ให้แก่พนักงานสายการผลิต คลังสินค้า และควบคุมคุณภาพ พนักงานจะต้องไม่นำอาหารมาใส่ในตู้ล็อกเกอร์ใส่รองเท้า/เสื้อผ้าโดยเด็ดขาด

ตู้ล็อกเกอร์เป็นทรัพย์สินของบริษัทฯ ซึ่งบริษัทฯ สามารถตรวจค้นโดยไม่แจ้งล่วงหน้าได้ตลอดเวลา หากพบการกระทำความผิด พนักงานที่เป็นเจ้าของทรัพย์สินจะต้องได้รับโทษทางวินัย ในกรณีที่ตู้ล็อกเกอร์ที่ใช้ร่วมกันระหว่างพนักงานหลายคน เป็นหน้าที่ที่พนักงานทุกคนจะต้องตรวจสอบว่าได้มีสิ่งของซึ่งเป็นความผิดนำมาเก็บไว้ในตู้หรือไม่ เช่น จานช้อนโรงอาหาร ยาเสพติด เครื่องดื่มที่มีแอลกอฮอล์ รวมทั้งการนำอาหารมาเก็บในตู้ล็อกเกอร์เสื้อผ้า/รองเท้า หากพบสิ่งของซึ่งเป็นความผิดเก็บไว้จะต้องแจ้งผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเพื่อเคลื่อนย้ายออกไปโดยเร็ว หากบริษัทฯ พบจากการตรวจค้น จะถือว่าพนักงานซึ่งเป็นผู้ครอบครองตู้ล็อกเกอร์นั้นทุกคนเป็นผู้ร่วมกันกระทำความผิด และจะต้องได้รับโทษทางวินัยทุกคน

ข้อ 66 การตรวจสอบสุขภาพและห้องพยาบาล

1. การตรวจสอบสุขภาพ

- 1.1 บริษัทฯ จะจัดให้มีการตรวจสอบสุขภาพของพนักงานปีละหนึ่งครั้ง และบริษัทฯ จะส่งผลการตรวจดังกล่าวแก่ผู้ตรวจแรงงานตามที่กฎหมายกำหนด นอกจากนั้นบริษัทฯ อาจให้มีการตรวจสอบสุขภาพเป็นการเพิ่มเติมหรือฉึดยาเพื่อการป้องกันแก่พนักงานบางส่วนหรือทั้งหมด เมื่อเห็นสมควร
- 1.2 เมื่อผลการตรวจสอบสุขภาพปรากฏว่า พนักงานผู้ใดจำเป็นต้องอยู่ในความดูแลของแพทย์ บริษัทฯ อาจสั่งจำกัดงาน เปลี่ยนหน้าที่การงาน เข้ารับการตรวจรักษาจากแพทย์ หรือปฏิบัติตามมาตรการอื่นๆ ที่สมควร
- 1.3 บริษัทฯ จะให้พนักงานที่อยู่ในภาวะต่อไปนี้พักงาน
 - 1.3.1 มีอาการป่วยทางจิตหรือประสาท
 - 1.3.2 ป่วยเป็นโรคติดต่อหรือต้องสงสัยว่าเป็นโรคติดต่อ
 - 1.3.3 แพทย์ลงความเห็นว่าอยู่ในสภาพที่ไม่เหมาะสมที่จะทำงาน

2. ห้องพยาบาล

- 2.1 บริษัทฯ จัดเตรียมห้องพยาบาลและพยาบาลไว้ในบริเวณพื้นที่บริษัทฯ พนักงานที่ประสงค์จะพบนางพยาบาลหรือนอนพักในห้องพยาบาล ต้องกรอกใบอนุญาตใช้ห้องพยาบาลและได้รับอนุมัติจากผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดเสียก่อน
- 2.2 พนักงานที่นอนในห้องพยาบาลตั้งแต่สองชั่วโมงขึ้นไปในวัน ต้องยื่นใบลาป่วยต่อผู้บังคับบัญชาต้นสังกัดตามเวลาที่นอนจริง

ข้อ 67 เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาล

บริษัทฯ ให้เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลแก่พนักงานตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. บริษัทฯ จะให้เงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลเป็นสัดส่วนของค่ารักษาตามใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาล
2. ใบเสร็จรับเงินค่ารักษาพยาบาลจะต้องเป็นใบเสร็จที่เป็นทางการ (ไม่ใช่กระดาษเครื่องคิดเลข) ซึ่งออกให้โดยโรงพยาบาลหรือคลินิก ที่ประทับด้วยตราประจำสถานพยาบาล
3. ใบเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลหนึ่งชุด ประกอบด้วย
 - 3-1 ใบเบิกเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบริษัทฯ
 - 3-2 ใบเสร็จค่ารักษาพยาบาลที่เป็นทางการซึ่งมีรายละเอียดของค่าใช้จ่าย
 - 3-3 ใบรับรองของแพทย์ที่ระบุโรคที่รักษา
4. ค่าใช้จ่ายรวมตามข้อย่อยหนึ่งของระเบียบข้อนี้ ไม่รวมถึงค่าห้อง ค่าอาหาร และค่าใช้จ่ายใดๆ ที่ระบุเป็นข้อยกเว้นของการให้เงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาลในข้อ 68
5. บริษัทฯ จะจ่ายเงินอุดหนุนสำหรับค่าห้องและค่าอาหารเต็มจำนวนของค่าใช้จ่ายแต่ไม่เกิน 600 บาทต่อวัน

ตารางเงินอุดหนุนค่ารักษาพยาบาล (หน่วย: บาท)

เดือนที่เริ่มงาน (ไม่ว่าวันใดของเดือน)	ปีปฏิทินและวงเงินอุดหนุน		
	ปีปฏิทินที่ 1* และ 2	ปีปฏิทินที่ 3	ปีปฏิทินที่ 4 หรือมากกว่า
ม.ค - มี.ค	11,450	11,600	12,000
เม.ย - มิ.ย	9,700	10,350	12,000
ก.ค - ก.ย	7,950	9,100	12,000
ต.ค - ธ.ค	6,200	7,850	12,000
เปอร์เซ็นต์เบิกจ่าย	85%	95%	100%

นอกจากนั้น บริษัทฯ จะจัดให้มียาสามัญ ห้องพยาบาลและพยาบาลสัปดาห์ละสองวัน ให้แก่พนักงานในบริเวณบริษัทฯ

พนักงานสามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้หลังจากกำหนดทดลองงาน (120วัน) แล้ว

ข้อ 68 ข้อยกเว้นการจ่ายเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาล

ค่ารักษาพยาบาลในรายการต่อไปนี้ ไม่สามารถขอรับเงินช่วยเหลือค่ารักษาพยาบาลของบริษัทฯ

1. การบาดเจ็บที่พนักงานจงใจจะทำให้เกิดขึ้น หรือที่เกิดจากความประมาทเลินเล่ออย่างร้ายแรงของพนักงาน
2. การติดยาเสพติดหรือกามโรค
3. ค่าใช้จ่ายพยาบาลพิเศษในหรือนอกสถานพยาบาล
4. อาหารเสริมและยาบำรุงที่แพทย์ไม่ได้แนะนำ
5. ค่าธรรมเนียมค่าจอดรถ ยกเว้นค่ารถพยาบาลในกรณีฉุกเฉิน
6. ค่าใช้จ่ายในการทำศัลยกรรมพลาสติกเพื่อความสวยงาม ฟันปลอม แว่นตา ค่าคลอดบุตร เครื่องช่วยฟัง
7. ค่าใช้จ่ายเพื่อการตรวจสุขภาพโดยไม่มีใบรับรองแพทย์ว่าเกี่ยวเนื่องกับโรคที่รักษา

ข้อ 69 กีฬาและสันทนาการ

บริษัทฯ จะจัดอุปกรณ์กีฬาให้แก่พนักงาน ได้เล่นและฝึกฝนเพื่อสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ ปกติแล้วบริษัทฯ จะจัดงานสังสรรค์ปีใหม่เป็นประจำให้แก่พนักงาน

ข้อ 70 เงินกู้

บริษัทฯ จะให้พนักงานได้กู้เงิน ตามเงื่อนไขดังต่อไปนี้

1. ผู้กู้จะต้องมีอายุงานกับบริษัทฯ ต่อเนื่องไม่ต่ำกว่าสามปีและ ไม่มีหนี้สินจากเงินกู้ครั้งที่แล้วติดค้างอยู่กับบริษัทฯ ในเวลาที่ยื่นคำขอกู้เงิน
2. วัตถุประสงค์ของการกู้ต้องเป็นไปตามข้อ 71 โดยผู้กู้จะต้องมีหลักฐานที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ประกอบคำขอกู้เงิน
3. วงเงินกู้สูงสุดคือ 50 % ของเงินบำนาญที่พนักงานควรจะได้รับในเวลาที่ยื่นคำขอกู้เงิน โดยคิดในอัตราที่สมมุติว่าผู้กู้ลาออกด้วยความสมัครใจด้วยการยื่นหนังสือลาออกเป็นการล่วงหน้า 30 วัน
4. วงเงินที่จะอนุมัติให้กู้จะเพียงพอเพื่อสนองความจำเป็นเฉพาะหน้า มิได้มุ่งที่จะปลดเปลื้องหนี้สินทั้งหมดทั้งสิ้นของพนักงาน
5. อัตราดอกเบี้ยเงินกู้จะเท่ากับอัตราดอกเบี้ยเงินฝากประจำสามเดือน และคิดคำนวณการจ่ายคืนในระบบต้นลดดอกลด บริษัทฯ สงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ตัดสินใจกำหนดอัตราดอกเบี้ยโดยจะแจ้งให้ผู้กู้ได้ทราบก่อนลงนามในสัญญา

6. ระยะเวลาการจ่ายเงินกู้และดอกเบี้ย ต้องไม่น้อยกว่า 36 เดือน
7. การจ่ายเงินต้นและดอกเบี้ยจากการกู้ จะกระทำด้วยการหักจากค่าจ้างในระบบการจ่ายค่าจ้างของบริษัทฯ ในอัตราเดือนละไม่น้อยกว่า 500 บาท
8. ในกรณีที่สัญญาจ้างสิ้นสุดลงก่อนที่เงินกู้จะได้รับการชำระเสร็จสิ้น บริษัทฯ จะหักคืนบำเหน็จที่พนักงานควรที่จะได้รับเพื่อนำมาชดเชยเงินกู้ก่อนที่จะจ่ายส่วนที่เหลือให้แก่พนักงาน
9. บริษัทฯ จะไม่อนุมัติการขอกู้เงินเพื่อวัตถุประสงค์ตามข้อ 7 และข้อ 8 ของหลักเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติเงินกู้ (ข้อ 71) ซ้ำกับที่เคยได้รับอนุมัติไปแล้ว ทั้งนี้ให้ถือว่าการซื้อหรือผ่อนรถยนต์ และ/หรือ รถจักรยานยนต์ เป็นวัตถุประสงค์ซ้ำด้วย
10. บริษัทฯ สงวนสิทธิในการที่อนุมัติหรือไม่อนุมัติเงินกู้ให้แก่พนักงาน การพิจารณาจะดำเนินการฯ ไป ตามดุลยพินิจของบริษัทฯ

ข้อ 71 หลักเกณฑ์การพิจารณาอนุมัติเงินกู้

เหตุผลบางอย่างที่บริษัทฯ ใช้พิจารณาอนุมัติเงินกู้ ได้แก่

1. เพื่อเป็นค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้องในการศึกษาของพนักงานหรือบุตรของพนักงาน
2. ค่ารักษาพยาบาลของพนักงานและ/หรือของสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน
3. ค่าใช้จ่ายเพื่อการซ่อมแซมที่อยู่อาศัยของพนักงานที่เสียหายอันเนื่องมาจากอัคคีภัยหรือภัยธรรมชาติ ที่อยู่อาศัยของสมาชิกในครอบครัวของพนักงานที่พนักงานอยู่อาศัยเป็นปกติก็นับรวมอยู่ในข้อนี้ด้วย
4. ค่าใช้จ่ายเพื่อการแต่งงานของพนักงานหรือของบุตรพนักงาน
5. ค่าใช้จ่ายเพื่อการคลอดบุตรของพนักงานหรือของสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน
6. ค่าใช้จ่ายเพื่อพิธีศพสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน
7. ค่าใช้จ่ายเพื่อการติดตั้งโทรศัพท์ ณ ที่อยู่อาศัยของพนักงานเอง หรือ ณ ที่อยู่อาศัยของสมาชิกในครอบครัวของพนักงาน
8. ค่าผ่อนส่งรถยนต์ รถจักรยานยนต์ หรือที่อยู่อาศัยของพนักงาน
9. เพื่อวัตถุประสงค์อื่นที่บริษัทฯ เห็นว่าสมควรที่จะให้เงินกู้

ข้อ 72 การประกันอุบัติเหตุ

บริษัทฯ ทำประกันภัยอุบัติเหตุให้แก่พนักงานสำหรับอุบัติเหตุที่เกิดภายในเวลาสามชั่วโมงก่อนและหลังเวลาเริ่มและสิ้นสุดงานในอัตราต่อไปนี้

ตารางประกันภัยอุบัติเหตุ (หน่วย: บาท)

ระดับตำแหน่ง	ค่ารักษาพยาบาล	เสียชีวิต
Manager, Asst Manager	50,000	350,000
Chief, Supervisor, Asst Chief, Asst Supervisor, Technician, Office Staff, Q.C Staff, Foreman	40,000	250,000
Asst Technician, Operator, Driver, Maid	30,000	100,000

เงื่อนไขการจ่ายเงิน จะเป็นไปตามเงื่อนไขที่ระบุในกรมธรรม์ประกันภัยที่บริษัทฯ ทำไว้กับบริษัทประกันภัย

บทที่ 13

เบี้ยเลี้ยงและค่าใช้จ่ายในการเดินทาง

ข้อ 73 เบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักสำหรับการเดินทางในประเทศ

เบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักที่จ่ายให้แก่พนักงานเพื่อการเดินทางทำกิจธุระในประเทศ จะเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้

1. บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงเพื่อการเดินทางให้แก่
 - 1.1 พนักงานขับรถที่ต้องเดินทางข้ามกรุงเทพมหานครและปริมณฑลถ้าการเดินทางในวันหนึ่งมีระยะทางต่อเที่ยว (ขา) มากกว่า 120 กิโลเมตร การเดินทางของพนักงานส่งสินค้าไม่อยู่ในเงื่อนไขนี้
 - 1.2 พนักงานอื่นๆที่กรรมการผู้จัดการพิจารณาเป็นรายกรณีเป็นครั้งๆไปว่าเห็นสมควรให้ได้รับเบี้ยเลี้ยงเพื่อการเดินทาง
2. ในกรณีที่การเดินทางมีการพักค้างคืนและบริษัทฯ ไม่ได้จัดเตรียมที่พักไว้ให้ บริษัทฯ จะจ่ายค่าที่พักตามจำนวนคืนที่ต้องค้างเป็นการเพิ่มเติมจากเบี้ยเลี้ยงเพื่อการเดินทาง (ถ้ามี) โดยบริษัทจะจ่ายเป็นเงินสดล่วงหน้าให้พนักงานก่อนการเดินทาง
3. ค่าใช้จ่ายสำหรับพาหนะในการเดินทางกำหนดเป็นมาตรฐานได้ดังนี้
 - 3-1 ทางเครื่องบิน : ชั้นเศรษฐกิจ
 - 3-2 ทางรถไฟ รถโดยสาร : ชั้นหนึ่ง
 - 3-3 อื่นๆ : ตามจ่ายจริง

4. ในกรณีที่ค่าที่พักสูงเกินอัตราค่าที่พักในตารางของข้อนี้ พนักงานมีสิทธิเบิกส่วนที่เกินได้หากได้รับอนุมัติจากกรรมการผู้จัดการ
5. ก่อนการเดินทางที่จะต้องมีการค้างคืน พนักงานจะต้องยื่นแบบฟอร์มการเดินทางพร้อมหมายกำหนดการให้กรรมการผู้จัดการอนุมัติ เงื่อนไขข้อนี้ไม่ใช้กับพนักงานขับรถที่เดินทางไปพร้อมผู้บริหารชาวญี่ปุ่น
6. พนักงานมีสิทธิได้รับค่าทำงานในวันหยุด ค่าล่วงเวลา ค่าล่วงเวลาในวันหยุดได้ตามปกติหากไม่ขัดกับระเบียบข้อ 12
7. พนักงานจะต้องทำการเบิกเพิ่มหรือจ่ายคืนเงินทดลองจ่ายโดยมีหลักฐานเป็นใบเสร็จรับเงินของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยทันทีที่กลับเข้าทำงานตามปกติ ยกเว้นค่าที่พัก ไม่ต้องแสดงใบเสร็จรับเงินหากไม่ต้องการเบิกค่าที่พักส่วนที่เกินจากค่าที่พักในตาราง

ตารางค่าที่พักและเบี้ยเลี้ยงการเดินทางในประเทศ (หน่วย: บาท)

ตำแหน่ง	ค่าที่พัก	เบี้ยเลี้ยง
Director	1,200	800
SGM, GM	1,080	720
Manager	900	600
Asst. Manager	780	520
Chief, Supervisor, Technician Supervisor	660	440
Asst. Chief, Asst. Supervisor, Lead Tech. Senior Staff and Others	540	360
Driver, Maid	420	280

ข้อ 74 ค่าเบี้ยเลี้ยงและค่าที่พักเพื่อการเดินทางต่างประเทศ

ค่าเบี้ยเลี้ยงที่จ่ายให้แก่พนักงานเพื่อการเดินทางทำธุรกิจของบริษัทฯ ในต่างประเทศจะเป็นไปตามเงื่อนไขต่อไปนี้

1. ก่อนการเดินทางไปต่างประเทศ พนักงานจะต้องยื่นแบบฟอร์มการเดินทางพร้อมหมายกำหนดการให้กรรมการผู้จัดการอนุมัติ
2. ค่าเบี้ยเลี้ยงในข้อนี้ครอบคลุมเบี้ยเลี้ยงการเดินทาง ค่าที่พัก ค่าอาหาร ทิป และค่าใช้จ่ายเบ็ดเตล็ดอื่นๆ
3. ค่าเบี้ยเลี้ยงจะจ่ายตามจำนวนวันในการเดินทางโดยจะนับคืนที่ค้างเป็นหนึ่งวัน
4. สำหรับการค้างคืนในรถไฟ เครื่องบิน และ/หรือ เรือ ค่าเบี้ยเลี้ยงจะเท่ากับวันละ 40 ดอลลาร์สหรัฐ

5. ค่าเบี้ยเลี้ยงในวันที่กลับถึงประเทศไทย เท่ากับ 24 ดอลลาร์สหรัฐ
6. ค่าใช้จ่ายสำหรับพาหนะในการเดินทางกำหนดเป็นมาตรฐานได้ดังนี้
 - 6-1 ทางเครื่องบิน : ชั้นเศรษฐกิจ
 - 6-2 ทางรถไฟ รถโดยสาร : ชั้นหนึ่ง
 - 6-3 อื่นๆ : ตามจ่ายจริง
7. ในกรณีที่จุดหมายปลายทางของการเดินทางคือบริษัทมิคานิวาล์วที่ประเทศญี่ปุ่น และมีกำหนดการค้างคืนนานกว่า 14 วัน ค่าเบี้ยเลี้ยงจะเป็นไปตามสัญญาซึ่งจัดทำเป็นกรณีๆ
8. พนักงานมีสิทธิเบิกค่าใช้จ่ายในท้องถิ่นที่ไปเพื่อทำธุรกิจของบริษัทฯ รวมถึงค่ารถรับจ้าง สาธารณะจากที่อยู่อาศัยปกติเพื่อไปสนามบินและจากสนามบินกลับที่อยู่อาศัยได้ตามที่จ่ายจริง
9. พนักงานจะต้องทำการเบิกเพิ่มหรือจ่ายคืนเงินทดลองจ่ายโดยมีหลักฐานเป็นใบเสร็จรับเงินของค่าใช้จ่ายที่เกี่ยวข้อง โดยทันทีที่กลับเข้าทำงานตามปกติ

ตารางค่าเบี้ยเลี้ยง (หน่วย: US\$ / วัน)

ระดับตำแหน่ง	พื้นที่ ก	พื้นที่ ข	พื้นที่ ค
Director	140	132	124
7-8	135	127	119
6	130	122	114
5	125	117	109
4	120	112	104
1-3	118	110	102

* พนักงานมีสิทธิได้รับเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทางไปในพื้นที่พิเศษ โดยเบิกค่าที่พัก (รวม ภาษีและบริการที่ระบุในใบเสร็จ แต่ไม่รวมทิปและค่าอาหาร) ได้ตามที่จ่ายจริง บวกด้วยค่าเบี้ยเลี้ยง ในตาราง

ข้อ 75 เบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทาง

1. บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางเพื่อการเดินทางไปต่างประเทศตามตารางต่อไปนี้

ฤดูกาลเดินทาง	จำนวนเงิน (หน่วย : บาท)
เมื่อเดินทางในฤดูหนาว	4,000
เมื่อเดินทางในฤดูใบไม้ร่วง หรือ ฤดูใบไม้ผลิ	3,000
เมื่อเดินทางในฤดูร้อน	2,000

2. โดยปกติแล้ว บริษัทฯ จะจ่ายเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางหลังจากที่พนักงานได้รับวีซ่าเพื่อการเดินทางแล้วเท่านั้น
3. บริษัทฯ จะไม่จ่ายเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางในกรณีที่พนักงานได้เดินทางไปต่างประเทศในพื้นที่เดิมภายในสองปีนับจากการจ่ายเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางครั้งล่าสุด ถึงอย่างไรก็ตาม ถ้าเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางครั้งนี้มีจำนวนเงินมากกว่าเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางที่ได้รับในครั้งก่อน อันเนื่องมาจากฤดูกาลของการเดินทางต่างกัน บริษัทฯ จะจ่ายในส่วนต่างนั้นให้แก่พนักงาน
4. พนักงานไม่ต้องคืนเบี้ยเลี้ยงเตรียมตัวเดินทางหลังจากที่บริษัทฯ จ่ายให้แล้ว ถึงแม้ว่าบริษัทฯ จะได้มีคำสั่งยกเลิกการเดินทางในภายหลัง
5. บริษัทฯ จะออกค่าใช้จ่ายเพื่อการทำประกันชีวิตให้พนักงานที่ได้รับคำสั่งให้เดินทางไปต่างประเทศเป็นจำนวนทุนประกันตามที่แสดงไว้ในตารางต่อท้ายโดยบริษัทฯ จะเป็นผู้รับประโยชน์ในกรณีกรรมและนำมาจ่ายให้ทายาทในภายหลัง

ตำแหน่ง	ทุนประกัน (หน่วย : บาท)
Manager, Asst Manager	350,000
Chief, Supervisor, Asst Chief, Asst Supervisor, Technician, Leader Technician, Senior Staff, Office Staff, Q.C Staff, Foreman	250,000
Asst Technician, Operator, Driver, Maid	100,000

ข้อ 76 การใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อการทำธุระของบริษัทฯ

1. พนักงานที่ใช้รถยนต์ส่วนตัวเพื่อการทำกิจธุระของบริษัทฯสามารถเบิกค่าน้ำมันและค่าสึกหรอได้ตามระยะทางที่เดินทางจริงในอัตรากิโลเมตรละ 2.50 บาท
2. ผู้บังคับบัญชาในตำแหน่งตั้งแต่ผู้จัดการส่วนขึ้นไป เป็นผู้ที่มีอำนาจในการอนุมัติการขอเบิกจ่ายค่าน้ำมันและค่าสึกหรอ

3. บริษัทฯ ไม่รับผิดชอบค่าเสียหายในทรัพย์สินทั้งของพนักงานและผู้เกี่ยวข้องที่เกิดจากการนำรถยนต์ส่วนตัวมาใช้เพื่อทำกิจธุระของบริษัท แต่หากเกิดอุบัติเหตุถึงขั้นบาดเจ็บ จะถือว่าเป็นการบาดเจ็บจากการทำงาน

บริษัทฯ จะจ่ายค่าเบี้ยเลี้ยงสำหรับการเดินทางไปประเทศญี่ปุ่นเป็นสกุลเงินเยน

ตารางการแบ่งเขตพื้นที่

เขตพื้นที่	ก	ข	ค
อเมริกาเหนือ	นิวยอร์ก วอชิงตัน ดีซี ไมอามี ดีทรอยต์ ลอสแอนเจลิส ซานฟรานซิสโก ฮอลลีวูด ฮุสตัน ฮอนโนลูลู ชิคาโก	พื้นที่ทั้งหมดของอเมริกาเหนือ ยกเว้นพื้นที่ ก	-
อเมริกากลาง และใต้	คิวบา ตรินิแดด โทบาโก ซิลิ เวเนซุเอลา อาร์เจนตินา บราซิล	พื้นที่ทั้งหมดของอเมริกากลาง และใต้ ยกเว้น พื้นที่ ก.	-
ยุโรป	พื้นที่ทั้งหมดของยุโรป รวมถึงสหภาพโซเวียต ยกเว้นพื้นที่ ข	กรีซ โปรตุเกส	-
แอฟริกา	พื้นที่ทั้งหมดของแอฟริกา ยกเว้นพื้นที่ ข	แอฟริกาใต้ เคนยา อียิปต์ แซมเบีย ซูดาน โมร็อกโก ตูนีเซีย ซวาซีแลนด์ ซิมบับเว	-
ตะวันออกกลาง	ซาอุดีอาระเบีย คูเวต โอมาน สหรัฐอาหรับเอมิเรตส์ บาร์เรน เยเมน การ์ดาร์ ซีเรีย	พื้นที่ทั้งหมดของตะวันออกกลาง ยกเว้นพื้นที่ ก	-
เอเชียตะวันตก เฉียงใต้และ เอเชียใต้	-	บังกลาเทศ ปากีสถาน อัฟกานิสถาน อินเดีย	พื้นที่ทั้งหมดของเอเชีย ตะวันตกเฉียงใต้ และ เอเชียใต้ ยกเว้นพื้นที่ ข
เอเชียตะวันออก และเอเชีย ตะวันออกเฉียง ใต้	ฮ่องกง ญี่ปุ่น ไต้หวัน เกาหลี	สิงคโปร์ มาเลเซีย อินโดนีเซีย ฟิลิปปินส์ บรูไน จีน	พื้นที่อื่นๆ ทั้งหมดของ เอเชียตะวันออกและ เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ยกเว้นพื้นที่ ก และ ข
โอเชียเนีย	-	พื้นที่ทั้งหมดของโอเชียเนีย	-

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ตรวจแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ คุณเบญจวรรณ พงษ์พันธุ์
อายุ 42 ปี
สถานที่ทำงาน บริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด
แผนก ทรัพยากรมนุษย์
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ

ชื่อ คุณสุมนา แก้วเกตุ
อายุ 40 ปี
สถานที่ทำงาน บริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด
แผนก จัดซื้อ
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ

ชื่อ คุณสรัญญา หวังนิตย์สุข
อายุ 38 ปี
สถานที่ทำงาน บริษัท มิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด
แผนก การตลาด
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการ

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

4. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน
- () 1. Staff, Operator, Telephone operator, Inspector, Technician, Assistant technician
- () 2. Senior staff, Senior technician, Foreman
- () 3. Assistant chief, Assistant supervisor, Leader technician
- () 4. Chief, Supervisor, Technician supervisor
5. อายุงานในปัจจุบัน
- () 1. น้อยกว่า 3 ปี () 2. 3 – 5 ปี
- () 3. 6 – 10 ปี () 4. 11 – 15 ปี
- () 4. มากกว่า 16 ปี
6. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันต่อเดือนทั้งสิ้น
- () 1. น้อยกว่า 8,000 () 2. 8,001 – 15,000
- () 3. 15,001 – 20,000 () 4. 20,001 – 25,000
- () 5. 25,001 – 30,000 () 6. มากกว่า 30,000
7. สถานภาพการสมรส
- () 1. โสด () 2. สมรส
- () 3. หย่าร้าง

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดแสดงเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่างที่ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

- 1). ด้านผลตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ข้อที่ 1 – 5
- 2). ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ข้อที่ 6 -10
- 3). ด้านการใช้และพัฒนาความสามารถของพนักงาน ข้อที่ 11-15
- 4). ด้านความมั่นคงและโอกาสในการเจริญเติบโตในงาน ข้อที่ 16-20
- 5). ด้านสภาพแวดล้อมทางสังคมภายในองค์กร ข้อที่ 21-25
- 6). ด้านความสมดุลในชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ข้อที่ 25-30

ข้อ	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	ท่านเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ					
2	ท่านเห็นว่าได้รับสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่และความรับผิดชอบ					
3	ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้ได้อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่ง หน้าที่อื่นๆ					
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้มืออย่างเพียงพอและเหมาะสม					
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน					
6	ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน					
7	ท่านเห็นว่าบริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานของท่าน					
8	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย					
9	ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย					
10	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข					
11	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
12	องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					
13	องค์กรมีการฝึกอบรมตามแผนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
14	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน					
15	ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน					
16	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบันมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน					
17	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต					
18	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน					
19	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเอง เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง					
20	ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม					
21	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ					
22	ท่านรู้สึกว่าคุณร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ					
23	เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน					
24	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
25	ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร					

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
26	ท่านพอใจกับจำนวนวันทำงาน ที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละปี					
27	ท่านพอใจกับช่วงเวลาพัก ที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละวัน					
28	ท่านมีเวลาได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือได้พักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม					
29	ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม					
30	ท่านมีเวลาได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงอย่างเพียงพอเหมาะสม					

ผู้วิจัยขอขอบคุณพนักงานบริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

ภาคผนวก ง

ผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตารางผนวกที่ ๓ แสดงผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
1	ท่านเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3	0	0	1
2	ท่านเห็นว่าได้รับสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	3	0	0	1
3	ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ	3	0	0	1
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เป็นอย่างดีเพียงพอและเหมาะสม	3	0	0	1
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	3	0	0	1
6	ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	3	0	0	1
7	ท่านเห็นว่าบริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	3	0	0	1
8	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย	3	0	0	1
9	ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	3	0	0	1
10	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	3	0	0	1
11	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
12	องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
13	องค์กรมีการฝึกอบรมตามแผนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3	0	0	1
14	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	3	0	0	1
15	ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่เพียงพอต่อการทำงาน	3	0	0	1

ตารางผนวกที่ ๓ (ต่อ) แสดงผลการทดสอบความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC)

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			ค่า IOC
		สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
16	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3	0	0	1
17	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต	3	0	0	1
18	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถมีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	3	0	0	1
19	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเองเพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	3	0	0	1
20	ท่านเห็นว่างค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสมและยุติธรรม	3	0	0	1
21	ท่านรู้สึกว่ามีผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ	3	0	0	1
22	ท่านรู้สึกว่ามีเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ	3	0	0	1
23	เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	3	0	0	1
24	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่านทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3	0	0	1
25	ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	3	0	0	1
26	ท่านพอใจกับจำนวนวันทำงาน ที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละปี	3	0	0	1
27	ท่านพอใจกับช่วงเวลาพัก ที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละวัน	3	0	0	1
28	ท่านมีเวลาได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือได้พักผ่อนอย่างเพียงพอเหมาะสม	3	0	0	1
29	ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม	3	0	0	1
30	ท่านมีเวลาได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงอย่างเพียงพอเหมาะสม	3	0	0	1

จากการแปรผลในตารางผนวกที่ 1 ค่าความตรงจากผู้เชี่ยวชาญ (IOC) มีค่าอยู่ในระดับที่มากกว่า 0.5 ขึ้นไป สามารถวัดจุดประสงค์ในข้อนั้นจริงและสามารถนำไปใช้เก็บข้อมูลในกลุ่มตัวอย่างต่อไป

ภาคผนวก จ

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัย

วิธีการหาความสอดคล้องภายใน

วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's Alpha coefficient method)

การตรวจสอบความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัย โดยวิธีการหาความสอดคล้องภายใน

วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient method)

เป็นวิธีที่ครอนบาค (Cronbach) พัฒนาขึ้นในปี ค.ศ. 1951 เป็นวิธีการที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการหาความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัย ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่ให้คะแนนตอบถูกให้ 1 คะแนน และตอบผิดให้ 0 คะแนนได้ด้วย ซึ่งค่าที่หาได้จากการใช้วิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาจะเท่ากับการหาโดยใช้สูตรคูเคอร์-ริชาร์ดสันที่ 20 รวมทั้งแบบทดสอบแบบตอบสั้นๆ หรือแบบทดสอบแบบอัดนัย และยังใช้กับแบบสอบถามที่มีลักษณะเป็นแบบมาตราประมาณค่าที่มีคำตอบแบบ “เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง” ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดที่ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด วิธีการหาความเชื่อถือได้โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา สามารถทำได้โดยการนำเครื่องมือการวิจัยไปทดสอบกับกลุ่มผู้สอบเพียงครั้งเดียว และนำคะแนนที่ได้แทนค่าในสูตรดังนี้

$$r_{tt} \text{ หรือ } \alpha = \frac{k}{k-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S^2} \right]$$

เมื่อ	r_{tt} หรือ α	คือ ความเชื่อถือได้ของเครื่องมือการวิจัย
	k	คือ จำนวนข้อคำถาม
	S_i	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนในคำถามข้อที่ i
	S	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด

โดยที่

$$S_i^2 = \frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}$$

เมื่อ	N	คือ จำนวนผู้สอบ
	X	คือ คะแนนรวมของผู้สอบแต่ละคน

ภาคผนวก จ

**ผลการทดสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability Test)
แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ตารางผนวกที่ ๓ แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item deleted
1	ท่านเห็นว่าได้รับค่าตอบแทนที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	90.87	145.775	.626	.915
2	ท่านเห็นว่าได้รับสวัสดิการที่ทางองค์กรจัดให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบ	90.83	141.040	.731	.913
3	ท่านรู้สึกว่าได้รับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้อย่างยุติธรรมเมื่อเทียบกับตำแหน่งหน้าที่อื่นๆ	91.03	140.861	.722	.913
4	ท่านรู้สึกพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่ทางองค์กรจัดให้เป็นอย่างดีเพียงพอและเหมาะสม	91.03	144.309	.563	.915
5	ท่านได้รับเงินเดือนที่เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในปัจจุบัน	91.23	145.909	.461	.917
6	ท่านเห็นว่าพื้นที่ที่ท่านทำงานมีความเหมาะสมต่อการทำงานของท่าน	90.43	144.254	.521	.916
7	ท่านเห็นว่าบริเวณที่ท่านทำงานมีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงานของท่าน	90.13	149.706	.304	.919
8	ท่านเห็นว่าสถานที่ทำงานมีการจัดระเบียบของวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ อย่างเรียบร้อย	90.40	145.766	.551	.916
9	ท่านเห็นว่าอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานของท่านมีความปลอดภัย	90.67	148.782	.371	.918
10	บรรยากาศโดยรวมในที่ทำงานของท่านทำให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	90.63	142.654	.664	.914
11	องค์กรมีนโยบายให้พนักงานได้พัฒนาความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	90.33	141.195	.734	.913
12	องค์กรมีแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	90.07	143.720	.633	.915
13	องค์กรมีการฝึกอบรมตามแผนเพื่อพัฒนาความรู้และความสามารถให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	90.30	146.631	.414	.918
14	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานขององค์กรในปัจจุบัน	90.67	140.851	.738	.913
15	ท่านเห็นว่าศักยภาพในการทำงานที่ท่านมีอยู่ เพียงพอต่อการทำงาน	90.60	147.903	.371	.918

ตารางผนวกที่ ๓ (ต่อ) แสดงค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม

ข้อที่	คำถามคุณภาพชีวิตการทำงาน	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item deleted
16	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีความมั่นคง ในตำแหน่งหน้าที่การงาน	90.90	143.059	.576	.915
17	ท่านเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน มีโอกาสก้าวหน้า ในตำแหน่งหน้าที่การงานในอนาคต	91.27	139.099	.689	.913
18	องค์กรมีนโยบายสนับสนุนให้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน	91.10	136.783	.730	.912
19	องค์กรเปิดโอกาสให้ท่านอย่างเต็มที่ในการทดสอบตนเอง เพื่อเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง	91.13	140.809	.484	.917
20	ท่านเห็นว่าองค์กรพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงานด้วยความเหมาะสม และยุติธรรม	91.17	143.937	.486	.917
21	ท่านรู้สึกว่าคุณบังคับบัญชาสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและ ช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ	90.30	148.562	.303	.919
22	ท่านรู้สึกว่าคุณเพื่อนร่วมงานสามารถให้คำปรึกษาที่ดีและ ช่วยเหลือในเรื่องงานได้อย่างสม่ำเสมอ	90.23	144.668	.631	.915
23	เมื่อมีปัญหาเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือได้ จากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน	91.43	149.426	.256	.920
24	ท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานส่งเสริมให้ท่าน ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	90.37	149.206	.289	.919
25	ท่านเห็นว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานหรือองค์กร	90.10	149.955	.294	.919
26	ท่านพอใจกับจำนวนวันทำงาน ที่ทางองค์กรกำหนดให้ ในแต่ละปี	90.57	145.082	.465	.917
27	ท่านพอใจกับช่วงเวลาพัก ที่ทางองค์กรกำหนดให้ในแต่ละวัน	90.87	145.085	.479	.917
28	ท่านมีเวลาได้ทำกิจกรรมส่วนตัวหรือได้พักผ่อนอย่างเพียงพอ เหมาะสม	90.73	143.926	.486	.917
29	ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม	90.97	148.309	.232	.921
30	ท่านมีเวลาได้พบปะสังสรรค์กับเพื่อนฝูงอย่างเพียงพอเหมาะสม	90.80	145.683	.394	.918

N of Cases = 30, N of Items = 30, Cronbach's Alpha = .919

ภาคผนวก ข

สถิติพาราเมตริก

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม**

ขั้นตอนการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรสองกลุ่ม

กำหนดให้	μ_1	คือ ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มแรกที่มีการแจกแจงแบบปกติ
	σ_1^2	คือ ความแปรปรวนของประชากรกลุ่มแรก
	μ_2	คือ ค่าเฉลี่ยประชากรกลุ่มที่สองที่มีการแจกแจงแบบปกติ
	σ_2^2	คือ ความแปรปรวนของประชากรกลุ่มที่สอง
	n_1	คือ จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มแรก
	\bar{X}_1	คือ ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มแรก
	n_2	คือ จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มที่สอง
	\bar{X}_2	คือ ค่าเฉลี่ยของตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรกลุ่มที่สอง

- กำหนดสมมติฐานเพื่อการทดสอบ ซึ่งอาจจะเป็นสมมติฐานใดสมมติฐานหนึ่งในสามสมมติฐานต่อไปนี้
 - $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 > C$
 - $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 < C$
 - $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 \neq C$
- กำหนดตัวสถิติเพื่อการทดสอบสมมติฐานใดๆ ในสามสมมติฐานข้างต้น

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{s_1^2}{n_1} + \frac{s_2^2}{n_2}}}$$

3. กำหนดระดับนัยสำคัญของการทดสอบ สมมติให้เท่ากับ α แล้วหาค่าวิกฤต เปรียบเทียบค่า “ t ” ที่ได้จาก 2. กับค่าวิกฤตนี้ เพื่อสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน กล่าวคือ

3.1. สำหรับการทดสอบสมมติฐาน $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 > C$

ปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_a ถ้าค่าสถิติเพื่อการทดสอบ “ t ” ที่คำนวณได้จากข้อมูลมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดได้จากตารางการแจกแจงแบบ “ t ” ที่ระดับนัยสำคัญ α

$$t > t_{(1-\alpha)} \text{ ที่ } \text{ชั้นความเป็นอิสระ } (n_1 + n_2 - 2)$$

3.2. สำหรับการทดสอบสมมติฐาน $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 < C$

ปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_a ถ้าค่าสถิติเพื่อการทดสอบ “ t ” ที่คำนวณได้จากข้อมูลน้อยกว่าค่าวิกฤตที่เปิดได้จากตารางการแจกแจงแบบ “ t ” ที่ระดับนัยสำคัญ α

$$t < t_{(1-\alpha)} \text{ ที่ } \text{ชั้นความเป็นอิสระ } (n_1 + n_2 - 2)$$

3.3. สำหรับการทดสอบสมมติฐาน $H_0: \mu_1 - \mu_2 = C$
 $H_a: \mu_1 - \mu_2 \neq C$

ปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_a ถ้าค่าสถิติเพื่อการทดสอบ “ t ” ที่คำนวณได้จากข้อมูลน้อยกว่าหรือมากกว่าค่าวิกฤตที่เปิดได้จากตารางการแจกแจงแบบ “ t ” ที่ระดับนัยสำคัญ α

$$t < t_{(\alpha/2)} \text{ ที่ } \text{ชั้นความเป็นอิสระ } (n_1 + n_2 - 2)$$

$$t > t_{(1-\alpha/2)} \text{ ที่ } \text{ชั้นความเป็นอิสระ } (n_1 + n_2 - 2)$$

หมายเหตุ $t_{(\alpha, n_1+n_2-2)} = -t_{(1-\alpha, n_1+n_2-2)}$

$$t_{\left(\frac{\alpha}{2}, n_1+n_2-2\right)} = -t_{\left(1-\frac{\alpha}{2}, n_1+n_2-2\right)}$$

ภาคผนวก ซ

สถิติพารามตริก

**การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่าง
ระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่ม**

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่ม

การทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่มไม่สามารถใช้วิธีทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรมากกว่าสองกลุ่มได้ ต้องอาศัยวิธีการทดสอบสมมติฐานที่เรียกว่า “การวิเคราะห์ความแปรปรวน” (Analysis of Variance)

1. แนวคิดของการวิเคราะห์ความแปรปรวน

การทดสอบสมมติฐานโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน คือ การแยกความแปรปรวนของข้อมูลที่เกิดขึ้นทั้งหมดออกตามสาเหตุต่างๆ ที่ทำให้เกิดความแปรปรวนนั้นขึ้น เช่น ความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยหรือตัวแทนของข้อมูลในแต่ละกลุ่ม และความแปรปรวนระหว่างข้อมูลภายในกลุ่มเดียวกัน แล้วพิจารณาอัตราส่วนของความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละกลุ่มและความแปรปรวนระหว่างข้อมูลภายในกลุ่มเดียวกันว่ามีค่ามากน้อยเพียงไร ถ้าอัตราส่วนดังกล่าวมีค่ามาก แสดงว่า ความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของข้อมูลในแต่ละกลุ่มมีมากกว่าความแปรปรวนระหว่างข้อมูลภายในกลุ่มเดียวกัน แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรที่นำมาทดสอบมีความแตกต่างกัน

2. ข้อตกลงเบื้องต้นสำหรับการวิเคราะห์ความแปรปรวน

ในการทดสอบสมมติฐานเชิงสถิติโดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน ข้อมูลที่นำมาใช้ในการทดสอบจะต้องมีคุณสมบัติที่สำคัญดังต่อไปนี้

- 2.1. เป็นข้อมูลที่ได้จากตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่นำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
- 2.2. ข้อมูลของแต่ละประชากรที่นำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจะต้องมีการแจกแจงแบบปกติ
- 2.3. ความแปรปรวนของข้อมูลจากแต่ละประชากรที่นำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจะต้องเท่ากัน

ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของผลการทดสอบสมมติฐาน โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนจะมีมากน้อยเพียงไร ขึ้นอยู่กับคุณสมบัติทั้ง 3 ข้อ ดังได้กล่าวไว้ข้างต้นเป็นสำคัญ หากข้อมูลของประชากรทั้งหมดที่นำมาทดสอบสมมติฐานข้อใดข้อหนึ่งหรือหลายข้อไป ก็จะมีผลทำให้ความถูกต้องและเชื่อถือได้ของการทดสอบสมมติฐานลดลง ดังนั้นคุณสมบัติต่างๆ

ของข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐานด้วยวิธีนี้จึงมีความสำคัญเป็นอย่างมาก แต่อย่างไรก็ตาม หากข้อมูลที่จะนำมาใช้ในการทดสอบสมมติฐาน มีคุณสมบัติข้อ 2.2 และข้อ 2.3 แตกต่างไปจากที่กำหนดไว้บ้าง เช่น มีข้อมูลบางประชากรที่นำมาทดสอบมีการแจกแจงใกล้เคียงกับการแจกแจงแบบปกติ หรือความแปรปรวนของข้อมูลของแต่ละประชากรที่นำมาทดสอบมีความแตกต่างกันน้อย ก็อาจอนุมานใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนในการทดสอบสมมติฐานได้

ในกรณีที่ผู้ทดสอบสมมติฐานไม่แน่ใจว่าข้อมูลของแต่ละประชากรมีการแจกแจงแบบปกติหรือไม่ อาจทดสอบได้โดยใช้วิธีการที่เรียกว่า “การทดสอบภาวะสารูปสนิทธิ” (Test for Goodness of Fit) และถ้าไม่แน่ใจว่าความแปรปรวนของข้อมูลของประชากรที่นำมาทดสอบสมมติฐานเท่ากันหรือไม่ อาจทดสอบได้โดยใช้วิธีทดสอบ “ความเท่ากันของความแปรปรวนของข้อมูลในแต่ละประชากร”

กำหนดให้

k	แทน จำนวนประชากรทั้งหมดที่นำมาทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ย
n_i	แทน จำนวนตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากรที่ i โดยที่ $i = 1, 2, 3, \dots, k$
n	แทน จำนวนตัวอย่างรวมทั้งหมดที่เลือกมาจากทุกๆ ประชากร $= n_1 + n_2 + \dots + n_k$
X_{ij}	แทน ข้อมูลซึ่งได้จากตัวอย่างที่ j ที่เลือกมาจากประชากรที่ i
T_i	แทน ผลรวมของข้อมูลจากทุกๆ ตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากร i
T	แทน ผลรวมของข้อมูลจากทุกๆ ตัวอย่างที่เลือกมาจากทุกๆ ประชากร
\bar{X}_i	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากทุกๆ ตัวอย่างที่เลือกมาจากประชากร i
\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากทุกๆ ตัวอย่างที่เลือกมาจากทุกๆ ประชากร
μ_i	แทน ค่าเฉลี่ยของข้อมูลจากประชากรที่ i

ความแปรปรวนของข้อมูลทั้งหมด ความแปรปรวนระหว่างค่าเฉลี่ยของประชากรและผลรวมของความแปรปรวนภายในประชากรแต่ละกลุ่มหาได้จากจำนวนสามจำนวนซึ่งจะเรียกว่า “ผลรวมกำลังสองของยอดรวม” (Total Mean Square) “ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างประชากร” (Between Mean Square) และ “ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในประชากร” (Within Mean Square)

ผลรวมกำลังสองของยอดรวม (Total Mean Square) เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $MS(T)$

$$MS(T) = \frac{1}{\sum_{i=1}^k n_i - 1} \left[\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{X})^2 \right]$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{X})^2$ เรียกว่า “ผลรวมกำลังสองของยอดรวม” (Total Sum of Square) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $SS(T)$ และเรียก $\sum_{i=1}^k n_i$ ซึ่งเท่ากับ n ว่า “ชั้นความเป็นอิสระของยอดรวม” (Total Degree of Freedom) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $df(T)$ ตามลำดับ

ในทางปฏิบัตินิยมเขียนผลรวมกำลังสองเฉลี่ยของยอดรวมในรูป

$$MS(T) = \frac{SS(T)}{df(T)} = \frac{1}{\sum_{i=1}^k n_i - 1} \left[\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \frac{T^2}{n} \right]$$

ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยระหว่างประชากร เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $MS(B)$ ซึ่งมีสูตรที่ใช้วัดดังนี้

$$MS(B) = \frac{1}{k-1} \left[\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{X})^2 \right]$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{X})^2$ เรียกว่า “ผลรวมกำลังสองระหว่างประชากร” (Between Sum of Square) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $SS(B)$ และเรียก $k-1$ ว่า “ชั้นความเป็นอิสระของระหว่างประชากร” (Between Degree of Freedom) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $df(B)$ ตามลำดับ

$$MS(T) = \frac{SS(B)}{df(B)} = \frac{1}{k-1} \left[\sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n} \right]$$

ผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในประชากร เขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $MS(W)$ ซึ่งมีสูตรที่ใช้วัดดังนี้

$$MS(W) = \frac{1}{\sum_{i=1}^k n_i - k} \left[\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{x}_i)^2 \right]$$

เมื่อ $\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{x}_i)^2$ เรียกว่า “ผลรวมกำลังสองภายในประชากร” (Within Sum of Square) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $SS(W)$ และเรียก $\sum_{i=1}^k n_i - k$ ว่า “ชั้นความเป็นอิสระของระหว่างประชากร” (Within Degree of Freedom) ซึ่งเขียนแทนด้วยสัญลักษณ์ $df(W)$ ตามลำดับ

ในทางปฏิบัตินิยมเขียนผลรวมกำลังสองเฉลี่ยภายในประชากรในรูป

$$MS(W) = \frac{SS(W)}{df(W)} = \frac{1}{\sum_{i=1}^k n_i - k} \left[\sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} x_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} \right]$$

แต่เนื่องจาก $SS(T) = SS(B) + SS(W)$

และ $df(T) = df(B) + df(W)$

จึงนิยามค่า $SS(W)$ และ $df(W)$ จาก

$$SS(W) = SS(T) - SS(B)$$

$$df(W) = df(T) - df(B)$$

เนื่องจากหา $SS(T)$ และ $df(T)$ ทำได้สะดวกกว่าการหา $SS(W)$

ถ้าประชากรที่นำมาทดสอบทั้ง k กลุ่มมีการแจกแจงแบบปกติที่มีความแปรปรวนของข้อมูลเท่ากันแล้ว อัตราส่วน $\frac{MS(B)}{MS(W)}$ จะมีการแจกแจงแบบ F (F Distribution) ที่มีชั้นความเป็นอิสระ $k-1$ และ $n-k$

การทดสอบสมมติฐานว่าง (H_0) ที่ว่าค่าเฉลี่ยของประชากรทั้ง k กลุ่มไม่มีความแตกต่างกัน หรือ

$$H_0: \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \dots = \mu_k$$

เทียบกับสมมติฐานแย้ง (H_a)

$$H_a: \mu_1 \neq \mu_2 \neq \mu_3 \neq \dots \neq \mu_k$$

ณ ระดับนัยสำคัญ 0.05 จะปฏิเสธสมมติฐานว่างข้างต้น ถ้าอัตราส่วน $F = \frac{MS(B)}{MS(W)}$ มีค่ามากกว่า $F_{(0.05, v_1, v_2)}$ เมื่อ $F_{(0.05, v_1, v_2)}$ เป็นค่าที่อ่านได้จากตารางการแจกแจงแบบ F ที่ชั้นความเป็นอิสระของระหว่างประชากร (v_1) และของภายในประชากร (v_2)

การปฏิเสธ H_0 หรือยอมรับ H_a จากการทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนนี้ หมายความว่า มีค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่เหลือซึ่งนำมาทดสอบ นั่นคือ ผลจากการปฏิเสธสมมติฐาน H_0 โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนจะบอกผู้วิจัยแต่เพียงว่า มีค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยหนึ่งกลุ่มที่แตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มอื่นๆ ที่เหลือ แต่ไม่สามารถบอกได้ว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มใดที่แตกต่างจากประชากรกลุ่มใดบ้าง หากต้องการทราบว่าค่าเฉลี่ยของประชากรกลุ่มใดที่แตกต่างจากประชากรกลุ่มใดบ้าง จะต้องใช้วิธีการทดสอบสมมติฐานเพื่อการเปรียบเทียบเชิงซ้อน (Multiple Comparison Test) ต่อไป

โดยทั่วไป การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวน นิยมเขียนอยู่ในรูปตารางวิเคราะห์ความแปรปรวน (Analysis of Variance Table) ดังต่อไปนี้

สาเหตุของความแปรปรวน	df	SS	MS	F
ระหว่างประชากร	$k - 1$	$SS(B) = \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i} - \frac{T^2}{n}$	$MS(B) = \frac{SS(B)}{k - 1}$	$\frac{MS(B)}{MS(W)}$
ภายในประชากร	$n - k$	$SS(W) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \sum_{i=1}^k \frac{T_i^2}{n_i}$	$MS(W) = \frac{SS(W)}{n - k}$	
รวม	$n - 1$	$SS(T) = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} X_{ij}^2 - \frac{T^2}{n}$		

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นายวิสิทธิ์ ทองผาสุข
วัน เดือน ปีเกิด	17 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2515
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2547 วิทยาศาสตรบัณฑิต สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พ.ศ. 2536
สถานที่ทำงาน	บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด อำเภอลองหลวง จังหวัดปทุมธานี
ตำแหน่ง	ผู้จัดการส่วนประกันคุณภาพ