

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล
เพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง



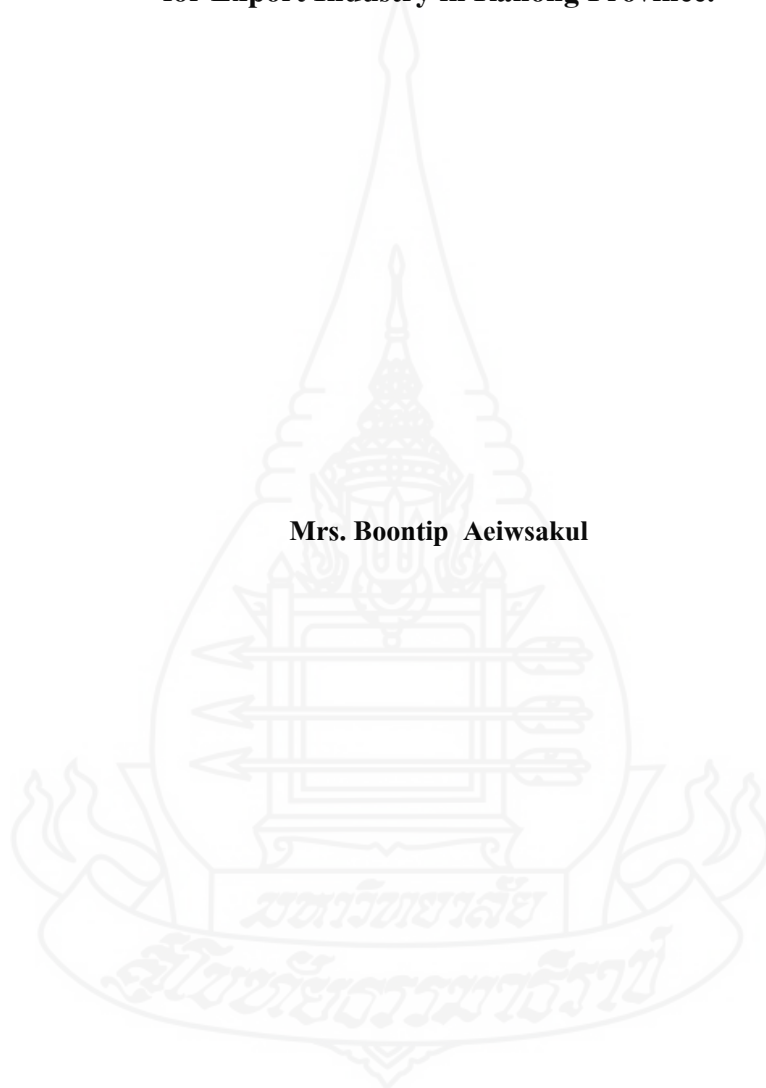
นางบุญทิพย์ เอี้ยวสกุล

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2555

**Quality of Work Life of Employee in Seafood Manufacturing
for Export Industry in Ranong Province.**

Mrs. Boontip Aeiwsakul




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

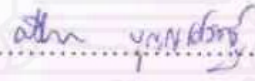
2012


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน อุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง
ชื่อและนามสกุล	นางบุญทิพย์ เอี้ยวสกุล
แขนงวิชา	บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา	วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุรัมย์สภา

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 พฤษภาคม 2556

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุรัมย์สภา)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญอุษเศรษฐ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุริย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิต
อาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง

ผู้ศึกษา นางบุญทิพย์ เอี้ยวสกุล รหัสนักศึกษา 2543003376 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์จักรภรณ์ สุธรรมสภา **ปีการศึกษา** 2555

บทคัดย่อ

การศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง และ
(2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อ
ส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ประชากรคือพนักงานสัญชาติไทยที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหาร
ทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำนวน 1,567คนกำหนดกลุ่มตัวอย่างสุตรของทาโรยามาเน่ได้
กลุ่มตัวอย่างจำนวน 318 คนสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนของแต่ละโรงงานอุตสาหกรรม
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลได้แก่ แบบสอบถามสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบในรายคู่ด้วยวิธี
ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเรียงลำดับตาม
ค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย ได้แก่ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันรองลงมาอยู่ใน
ระดับปานกลางคือด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้
และการพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้าน
ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้อง
และสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงและด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ (2)
พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล
ด้านเงินเดือนและตำแหน่งงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ .05 ส่วนที่เหลือคือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมี
คุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกจังหวัดระนอง

Independent Study title: Quality of Work Life of Employees in Seafood Manufacturing for Export Industry in Ranong Province.

Author: Mrs. Boontip Aeiwsakul;**ID:** 2543003376; **Degree:** Master Business of Administration; **Independent Study advisor:** Cheraporn Suthammasapa, Associate Professor;
Academic year: 2012

Abstract

The objectives of this study were (1) to study quality of work life of employees in seafood manufacturing for export industry in Ranong province; and (2) to compare quality of work life of employees in seafood manufacturing for export industry by personal characteristics.

The sample consisted of 318 employees of the population of 1,567 Thai employees in seafood manufacturing for export industry in Ranong province. The researcher utilized the sample proportional stratified random sampling to collect data with questionnaire. The statistics used for data analysis were percentage, mean, standard deviation, t-test, F-test and least significant difference.

The research results indicated that: (1) Overall quality of work life of employees in seafood manufacturing for export industry in Ranong province was at the moderate level. When considering in each aspect, it showed that the quality of work life ranking from the highest to the lowest mean were as follows: social integration or collaborating work, safe and healthy working condition, opportunity to use and develop human capacities, opportunity for continued growth and security on job, democracy in organization, balance of work life and family life, social relevance of work life and adequate and fair compensation; and (2) Comparing the quality of work life of employees by personal characteristics, it found that employees with different gender, age, educational level, and work experience had no different quality of work life, but the employees with different of salaries and work position had significant difference at the statistical level .05.

Keywords: Quality of work life, Seafood Manufacturing for Export Industry, Ranong province.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างยิ่งจากรองศาสตราจารย์จิราภรณ์ สุธรรมสภาที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณคุณพิมพ์พิมและคุณชาติพนธ์ รัชต์ญารมย์ ประธานกรรมการและกรรมการผู้จัดการบริษัท วิ.ไอ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด ที่ได้ให้ความกรุณาให้คำแนะนำและสนับสนุนเรื่องเวลาในการศึกษา และขอขอบคุณคุณสุวัฒน์ เอี้ยวสกุลและบุคคลในครอบครัวที่สนับสนุนทุนและช่วยเหลือในการเก็บรวบรวมข้อมูลภาคสนามตลอดจนให้กำลังใจในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาวิจัยขอขอบพระคุณเพื่อนร่วมงาน ลูกน้องในฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทุกคน เพื่อนักศึกษาร่วมรุ่นที่ 11 และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในการจัดทำการศึกษาค้นคว้าอิสระในครั้งนี้ที่ได้ให้ความกรุณาและการสนับสนุน ช่วยเหลือและให้กำลังใจตลอดมา

บุญทิพย์ เอี้ยวสกุล

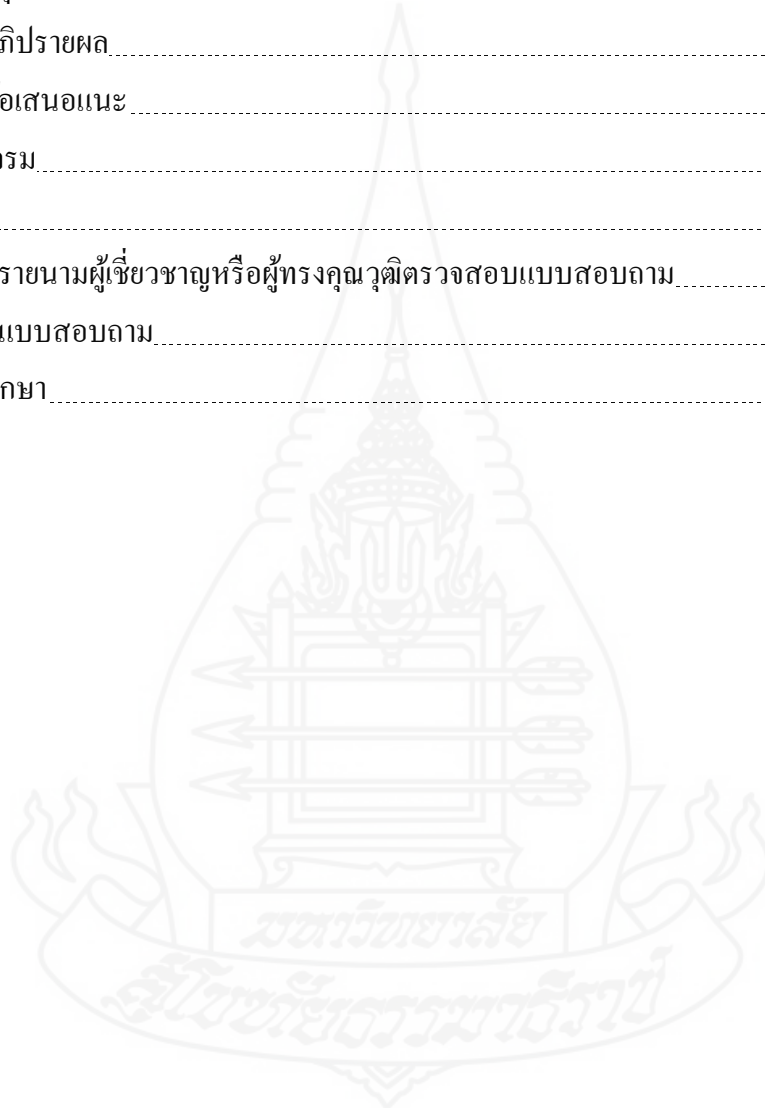
เมษายน 2556

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์การศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	4
สมมติฐานการศึกษา	5
ขอบเขตของการศึกษา	5
คำนิยามศัพท์	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	7
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	9
ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออก	37
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	40
บทที่ 3 วิธีการศึกษา	45
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	45
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	48
วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	49
การวิเคราะห์ข้อมูล	50
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	52
ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล	52
ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน	56
ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	65
ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	73

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษาอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	74
สรุปการศึกษา.....	74
อภิปรายผล.....	76
ข้อเสนอแนะ.....	81
บรรณานุกรม.....	83
ภาคผนวก.....	87
กรายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม.....	88
ขแบบสอบถาม.....	90
ประวัติผู้ศึกษา.....	98



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย.....	46
ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	51
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามเพศ.....	52
ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามอายุ.....	53
ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามระดับการศึกษา.....	53
ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามเงินเดือน.....	54
ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	54
ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โคนจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน.....	55
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม.....	56
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ.....	57
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ.....	58
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล.....	59
ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน.....	60
ตารางที่ 4.12 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมและการทำงานร่วมกัน.....	61
ตารางที่ 4.13 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน.....	62
ตารางที่ 4.14 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	63
ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง.....	64

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตอาหารทะเล เพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามเพศ.....	65
ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามอายุ.....	66
ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับการศึกษา.....	67
ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	68
ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามระดับเงินเดือน.....	68
ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตาม ระดับเงินในรายคู่ด้วยวิธี LSD	69
ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	70
ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	70

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตาม ตำแหน่งงานในรายคู่ด้วยวิธี LSD.....	71
ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	71
ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน	72
ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม.....	73



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา.....	4
ภาพที่ 2.1 ความต้องการ 5 ของมาสโลว์.....	22
ภาพที่ 2.2 การจูงใจให้บรรลุความต้องการของบุคคลของมาสโลว์.....	30
ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์.....	31
ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮอริชเบิร์กและมาสโลว์.....	34
ภาพที่ 2.5 การเปรียบเทียบทฤษฎีจูงใจของมาสโลว์ เฮอริชเบิร์กของอัลเดอร์เฟอร์ และแม็คคลีแลนด์.....	35



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในยุคศตวรรษที่ 21 ซึ่งเป็นยุคกระแสแห่งการเปลี่ยนแปลงของโลก ได้พัฒนาก้าวเข้าสู่ยุคโลกาภิวัตน์ (Globalization) โลกแห่งการแข่งขันเสรี โลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศที่เท่าเทียมกัน สภาพการณ์และสถานการณ์ต่างๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วและต่อเนื่องทั้งทางด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยี การเมืองและสังคม การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวส่งผลกระทบต่อองค์การโดยตรง ทำให้ทุกองค์การต้องเร่งปรับตัวทั้งด้านโครงสร้างองค์การ ระบบการบริหารงานและการบริหารคน เพื่อให้้องค์การทันต่อเหตุการณ์ ทันยุค ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา อีกทั้งการปฏิรูปองค์การ โดยการปรับรู้อะบบทั้งองค์การ (Reengineering) การปรับลดขนาดขององค์การลง (Downsizing) และปรับโครงสร้างองค์การให้เป็นแนวราบ (Flat Organization) เพื่อให้การติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การตัดสินใจมีความสะดวกและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น ลดค่าใช้จ่ายในการทำงาน มีการกระจายอำนาจเพื่อให้เกิดการยืดหยุ่นและสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลาเพื่อให้ทันต่อกระแสโลก (พิชัย ลีพิพัฒนไพบูลย์ 2545 : 37) จากวิกฤติสภาวะเศรษฐกิจตกต่ำในปี พ.ศ. 2540 เป็นต้นมา องค์กรต่างๆของไทยได้รับผลกระทบทางด้านความมั่นคง เป็นจำนวนมาก การที่จะพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าและมั่นคงภายใต้ภาวะเศรษฐกิจ สังคม การเมืองของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลง ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งที่เกิดการพัฒนา คือ การลงทุนด้านอุตสาหกรรมการผลิต โดยพิจารณาจากโครงสร้างอุตสาหกรรมการผลิตที่เปลี่ยนแปลงไป เช่น สัดส่วนการจ้างงานเพิ่มขึ้น แสดงถึงแนวโน้มการเพิ่มขึ้นของโรงงานอุตสาหกรรมทุกสาขา สำหรับในวงการอุตสาหกรรมถือว่า “คน” หรือ “ทรัพยากรมนุษย์” เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด สอดคล้องกับแผนการพัฒนาเศรษฐกิจแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2558) ที่ยังเน้นเรื่องการพัฒนาคน เน้นคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพของคน ซึ่งหมายถึงการพัฒนาบุคลากรที่ทำงานเกี่ยวข้องกับโรงงานอุตสาหกรรม ให้รู้จักการปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุขเพื่อนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) ที่ดีนั่นเอง (ผจญ เฉลิมสาร ออนไลน์, 2012) ดังนั้นสิ่งที่องค์การต้องตระหนักเสมอคือ องค์กรจะเสริมสร้างคุณภาพชีวิต

การทำงานให้บุคลากรเกิดความผูกพันต่อองค์กรได้อย่างไร และจะอย่างไรให้บุคลากรยอมรับค่านิยมขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทพลังอย่างเต็มความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) หมายถึง “การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทาย และเป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน” (Werther & Davis, 1993 : 532) ในขณะที่ สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเป้าหมายสำคัญของการทำงานของคนในองค์กรเพราะการทำงานทำให้มีรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยในการดำรงชีวิต ดังนั้นรายได้จะเกิดขึ้นก็จากการทำงาน โดยที่การทำงานนั้นมีใช้แต่เพียงรายได้แต่อย่างเดียว หากการทำงานแล้วก่อให้เกิดอันตรายก็ไม่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีได้ หากมนุษย์มีคุณภาพชีวิตไม่ดี ผลกระทบที่ตามมาก็คือ การขาดความพึงพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย สุขภาพจิตไม่ดี มีการลาออกจางานมากขึ้น ส่งผลต่อองค์กรทำให้ประสิทธิภาพการผลิตลดลง ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานไม่ได้ตามเป้าหมายที่วางไว้ สินค้าและบริการที่ผลิตได้ไม่ได้คุณภาพและมาตรฐาน ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น นายจ้างอาจประสบปัญหาขาดทุน ในที่สุดต้องปิดกิจการจึงส่งผลกระทบต่อภาวะเศรษฐกิจของประเทศได้

ระนองเป็นจังหวัดเล็กๆแถวชายฝั่งทะเลตะวันตกของภาคใต้ ซึ่งอยู่ส่วนของปลายด้ามขวานตามแผนที่แห่งประเทศไทย หรือในอดีต เรียกว่า “เมืองลับแล” ระนองเป็นจังหวัดที่ติดกับจังหวัดชุมพรทางด้านตะวันออก ทางใต้ติดกับจังหวัดสุราษฎร์ธานีและพังงา ทางตะวันตกติดกับประเทศพม่าและทะเลอันดามัน ดังที่กล่าวตั้งแต่ต้นเนื่องจากมีพื้นที่ติดกับทะเล จึงทำให้อุตสาหกรรมปัจจุบันเป็นแหล่งวัตถุดิบหลักจากทะเลที่สำคัญและยังคงมีปริมาณมาก และเป็นที่ต้องการของพ่อค้า แม่ค้า และโดยเฉพาะ โรงงานอุตสาหกรรมแปรรูปทั้งหลายทั้งต่างจังหวัดและในจังหวัดระนองเอง ณ ปัจจุบันระนองมีโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกทั้งสิ้นจำนวน 10 โรงงาน (ทำเทียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง 2550-2555 : 9-12) เมื่อภาคอุตสาหกรรมภายในจังหวัดมีการขยายตัวมากขึ้น ทำให้เกิดการจ้างงานของโรงงานอุตสาหกรรมมากยิ่งขึ้น ทั้งรายเดือน รายวัน หรือ แรงงานจ้างเหมา เป็นต้น อีกทั้งทำให้แรงงานภาคการเกษตรย้ายเข้ามาประกอบอาชีพในภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น จึงเกิดการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสภาพแวดล้อมทำให้ชีวิตความเป็นอยู่และแบบแผนการดำเนินชีวิตเปลี่ยนจากสังคมชนบทเป็นสังคมเมืองเต็มที่ได้เต็มไปด้วยการแข่งขัน ความเร่งรีบ สภาพทางกายภาพที่มีความแออัดของประชากร หรือการที่ต้อง

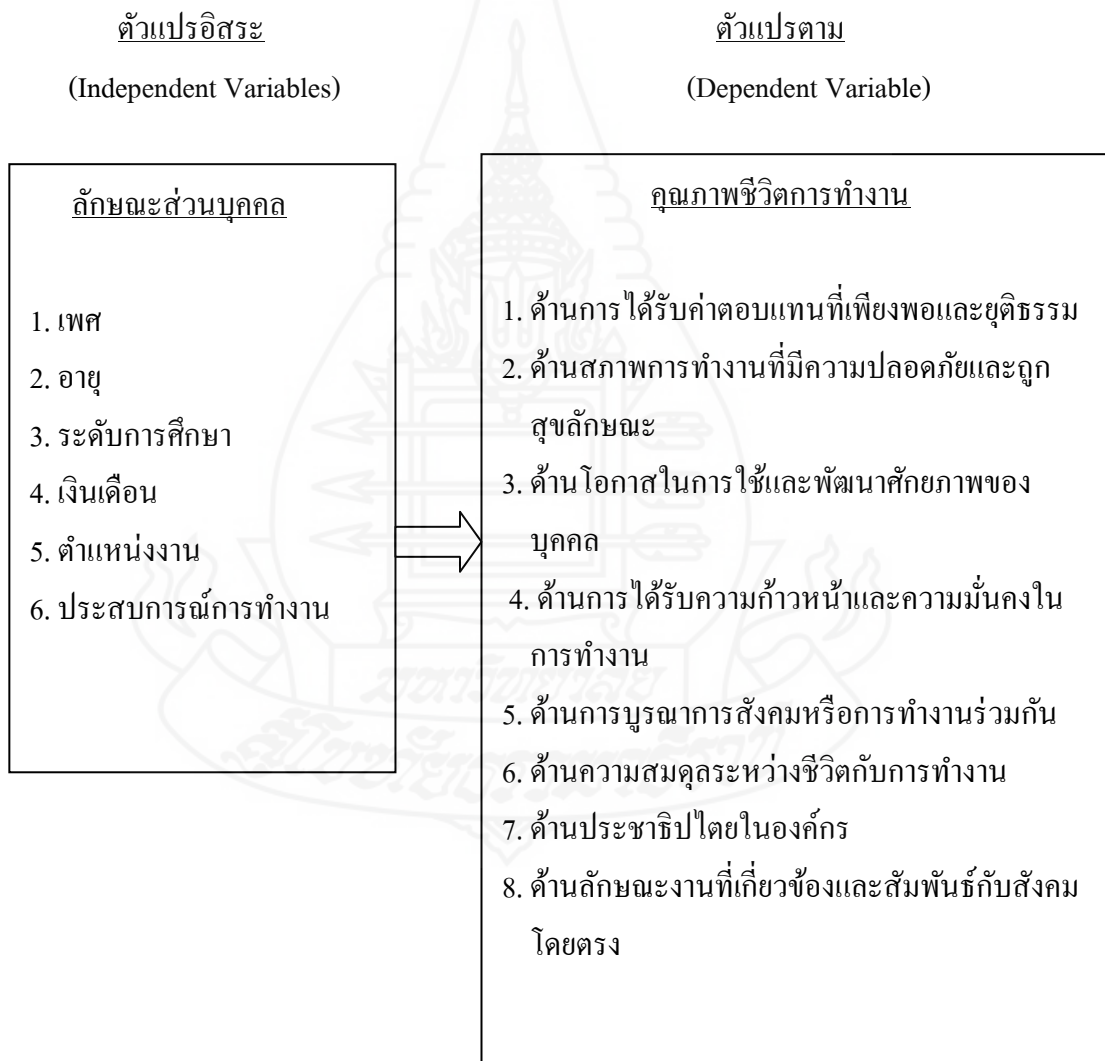
อยู่ร่วมกันในสภาพแวดล้อมที่มีมลภาวะต่างๆ ที่เป็นพิษ เช่น อากาศเสีย น้ำเสีย เสียงดัง ฝุ่นละออง เป็นต้น อีกทั้งภาวะเศรษฐกิจ ปัจจุบันค่าครองชีพสูงขึ้น สินค้าอุปโภคบริโภคปรับราคาขึ้น ไม่สอดคล้องกับเงินเดือน หรือค่าจ้างที่พนักงานได้รับจึงทำให้มีรายจ่ายเพิ่มมากขึ้น ในขณะที่เดียวกันยังมี ส่วนแบ่งด้านแรงงานพม่าเข้ามาแย่งงานทำเพิ่มมากขึ้นเรื่อยๆ เนื่องจากเป็นเมืองชายแดนและฐาน ค่าแรงถูกกว่าคนไทยมาก ดังนั้นจะเห็นว่าการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและสิ่งแวดล้อมก่อให้เกิด ปัญหาสุขภาพกายและสุขภาพจิต ถ้าปล่อยทิ้งไว้จะทำให้เกิดปัญหาเรื้อรังทั้งทางร่างกายและจิตใจ ส่งผลต่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตโดยรวมของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม ปัญหาเหล่านี้ จะค่อยๆ สะสมและบั่นทอนทำให้คุณภาพชีวิตของบุคลากรลดลงในที่สุด และอาจส่งผลกระทบต่อความ ผูกพันต่อองค์กรให้น้อยลงได้เช่นกัน ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตที่ดีสำหรับพนักงานจึงเป็น สิ่งจำเป็นและมีความสำคัญ ควรสร้างให้เกิดขึ้นกับพนักงานหรือลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม ด้วยหลักการและเหตุผลดังกล่าวข้างต้น ประกอบกับการใช้ชีวิตของผู้วิจัยเกือบครึ่งก่อนชีวิตที่คลุก คลีกับโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระนอง โดยได้มีโอกาสรู้และเห็นการเปลี่ยนแปลง การใช้ ชีวิตและอื่นๆ มากพอสมควร ทำให้ผู้วิจัยเกิดความสนใจที่จะศึกษาถึงคุณภาพชีวิตของพนักงาน ที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในเขตพื้นที่จังหวัดระนอง ว่ามี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับใด และมีปัจจัยส่วนบุคคลด้านใดบ้างที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงาน ซึ่งผลของการวิจัยครั้งนี้สามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนา ทรัพยากรบุคคลขององค์กรให้เหมาะสมและเป็นพื้นฐานสำหรับการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพนักงานในองค์กรภาคเอกชนที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมและผลการวิจัยครั้งนี้ยัง เป็นประโยชน์สูงสุดต่อหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องทั้งหลายภายในจังหวัดระนอง

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง มีกรอบแนวคิดตัวแปรอิสระคือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และ ประสิทธิภาพการทำงาน และกรอบแนวคิดตัวแปรตามซึ่งเป็นตัวชี้วัดด้านคุณภาพชีวิตการทำงานโดยปรับจากกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton, 1973: 11-16) มาใช้เป็นเกณฑ์โดยครอบคลุมตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้าน โดยมีรายละเอียดดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการวิจัย

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากรและตัวอย่าง

ศึกษาเฉพาะประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานเชื้อชาติและสัญชาติไทยซึ่งปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำนวน 10 โรงงาน โดยมีจำนวนประชากร 1,573 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง 318 คน

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี วอลตัน (Richard E. Walton, 1973: 11-16) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

5.3 ขอบเขตด้านตัวแปร (Variable)

5.3.1 ตัวแปรอิสระ (Independent Variables) ด้านลักษณะส่วนบุคคลรวม 6 ด้าน ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) ระดับการศึกษา
- 4) เงินเดือน
- 5) ตำแหน่งงาน
- 6) ประสบการณ์การทำงาน

5.3.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่

- 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

- 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ
- 3) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล
- 4) ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
- 5) ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการท
- 7) ประชาธิปไตยในองค์กร
- 8) ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

5.4 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาในการศึกษาและรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม พุทธศักราช 2556 ถึงเดือน เมษายน พุทธศักราช 2556 รวมระยะเวลา 4 เดือน

6. คำนิยามศัพท์

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองในครั้งนี้ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

6.1 โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเล หมายถึง โรงงานอุตสาหกรรมหรือสถานที่ที่ผลิตอาหารหรือแปรรูปอาหารโดยใช้วัตถุดิบจากทะเลและส่งออกไปจำหน่ายยังต่างประเทศ

6.2 พนักงาน หมายถึง บุคลากรเชื้อชาติและสัญชาติไทยที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองโดยได้รับค่าจ้างรายเดือนเป็นสิ่งตอบแทน

6.3 คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับความผาสุกตามสมควรแก่อัตรา ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้านได้แก่

6.3.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆอย่างเหมาะสมเพียงพอกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน เหมาะสมกับปริมาณงานที่ทำอยู่ เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ เป็นต้น และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน

6.3.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ หมายถึง การที่พนักงานหรือผู้ปฏิบัติงานมีอุปกรณ์ทำงานเพียงพอ สภาพดีเหมาะสมในการทำงาน มี

สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและมีความปลอดภัย มีการนำระบบหลัก 5ส หรือระบบอื่นๆ มาใช้ในการทำงานเพื่อความสะอาด รวดเร็วและความปลอดภัยของพนักงาน

6.3.3 **ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล** หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

6.3.4 **ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน** หมายถึง งานช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพตลอดจนเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน

6.3.5 **ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ มีการช่วยเหลือซึ่งกันและประสานการทำงานร่วมกันเป็นอย่างดี

6.3.6 **ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน** หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดัน จากการปฏิบัติงานมากเกินไปด้วยมีช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงาน มีวันหยุด และมีเวลาอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม

6.3.7 **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนรางวัลรวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีในการพูด มีความเสมอภาคและความยุติธรรมตลอดจนมีการปกครองด้วยกฎหมาย

6.3.8 **ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานอยู่นั้นหรืองานที่ตนปฏิบัติอยู่นั้น มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงานและเทคนิคด้านการตลาด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ทำให้ทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง

7.2 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระนอง

7.3 ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน ส่งเสริมการบริหารทรัพยากรบุคคล
ที่คำนึงถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้เหมาะสมและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อโรงงานอุตสาหกรรม
องค์กรเอกชน หรือหน่วยงานราชการที่เกี่ยวข้องภายในจังหวัดระนอง



บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ทำการศึกษา ค้นคว้า หนังสือ ตำราวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีแนวคิดและสาระสำคัญดังนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรมอาหารทะเลเพื่อส่งออก
3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นแนวความคิดที่เน้นคุณค่าของมนุษย์ เริ่มเกิดขึ้นในตะวันตกปี ค.ศ. 1970 ในประเทศตะวันตก การรับรู้แนวคิดนี้ แตกต่างกันไปในแต่ละสังคมแต่มีการรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่ง ความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมนี้ แตกต่างกันไปในแต่ละสังคมแต่มีการรับรู้ร่วมกันระดับหนึ่ง ความเป็นอยู่ที่ดีในสังคมหนึ่งๆ ควรรวมด้วย เศรษฐกิจ ที่อยู่อาศัย สุขภาพอนามัย และความสัมพันธ์ของสมาชิกในสังคมนั้นๆ แนวคิดเรื่องคุณภาพ (Quality of Life) เป็นแนวคิดที่ยากจะนิยามให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการแรก คือ เป็นกระบวนการทางด้านจิตใจ ที่สามารถบรรยาย ดีความโดยผ่านตัวกรองด้วยความคิด และภาษาที่แตกต่างกัน ความคลาดเคลื่อนจากการมองที่หลากหลายเกิดจากประสบการณ์ พื้นฐานความรู้ ประเด็นการนำเสนอและข้อเท็จจริงต่างๆ ประการที่สอง แนวคิดในเรื่องคุณภาพชีวิตขึ้นอยู่กับคุณค่าที่แฝงอยู่อย่างมาก นักวิจัยจึงต้องกำหนดกรอบความหมายให้ชัดเจน สำหรับให้ประเมินผลได้ กระบวนการและผลต่างๆที่ถือว่าเป็นคุณภาพชีวิตที่ “ดีกว่า” เป็นการยอมรับและกำหนดคุณค่าโดยบุคคลในสังคมเดียวกัน ซึ่งมักพบว่าเป็นชนชั้นกลางของสังคมนั้น ประการที่สาม ความคิดที่ก่อให้เกิดความเข้าใจในความเจริญงอกงามและการพัฒนาของมนุษย์ การมีอายุยืนยาว กระบวนการทางด้านจิตใจ ทั้งหมดนี้อยู่ภายใต้อิทธิพลขององค์ประกอบต่างๆ รวมทั้งค่านิยมด้วย ถ้านิยามเป็นแบบเดียวกันก็หมายความว่าทุกคนโดยไม่มีคำนึงถึงความแตกต่างทางด้านอายุ ช่วงชั้นทางสังคม การศึกษาล้วนแล้วแต่ได้รับอิทธิพลต่างๆคล้ายคลึงกัน ซึ่งยากที่จะยอมรับจุดนี้ได้

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) พบว่ามีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้ให้ความหมายหรือคำนิยามไว้น่าสนใจในแง่มุมต่างๆมากมายดังนี้

กัลยา ดิษเจริญ (2538) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สภาพของการทำงานที่ปัจเจกบุคคลมีความพึงพอใจ และความพึงพอใจในการทำงานนี้สามารถวัดหรือประเมินได้ในความรู้สึกพึงพอใจเกี่ยวกับชีวิตการทำงานในองค์กร

เชี่ยวชาญ อาศวีตเนกุล (2530 : 120) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับการเป็นมนุษย์ การจำเริญเติบโตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 23) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึง แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริม สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์กรและปัจเจกบุคคลตามลำดับ

เพ็ญศรี ฉรินัง (2551) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สันติ บางอ้อ (2540 : 39-40) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือ สภาพแวดล้อมในกาทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (อ้างถึงใน ฉิชา ตันบุญต่อ 2554: 4-5) ได้ให้คำนิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความถึง องค์ประกอบต่างๆ ที่ประกอบเป็นคุณภาพชีวิตของการทำงานในสถานประกอบการของคนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีรายได้เพิ่มจากรายได้ประจำ อาทิ รายได้จากการทำล่วงเวลาจากสถานประกอบการ ได้รับเงินพิเศษจากสถานประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้งมีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างตามปกติโดยไม่ต้องทำงานในวันหยุดและวันลาต่างๆ นั้นตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน ได้รับความ

คุ้มครองความปลอดภัยจากการทำงาน มีความมั่นคงและก้าวหน้าในการทำงานเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน รวมถึงสภาวะการเป็นหนี้และการออมเงินของคนทำงาน

Delamote & Takezava (1994) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายกว้างและยังไม่ชัดเจน ทั้งสองท่านได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานในหลายแง่มุมไว้ดังนี้

1) *คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง* หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน มีสภาพแวดล้อมการทำงานผลประโยชน์และการบริการความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนทำงาน

2) *คุณภาพชีวิตในการทำงานในความหมายแคบที่สุด* คือ ผลดีของงานที่จะมีผลต่อคนงาน ซึ่งหมายถึงการปรับปรุงในองค์กรและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งคนงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลและรวมถึงความต้องการของคนงานในเรื่องความพึงพอใจในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3) *คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเยี่ยงมนุษย์* (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Worker's protection) ในประเทศสังคมนิยมหรือสภาพแวดล้อมในการทำงาน (Working environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสภาพที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวียหรือ Hatarakigai ในญี่ปุ่น ซึ่งชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการหรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงานเพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กรและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

Dubrin (1981) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่จะทำให้เกิดความยุติธรรมในการทำงาน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจในการได้รับการตอบสนองความต้องการของมนุษย์ อีกทั้งยังคำนึงถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานและผลประโยชน์สูงสุดที่มนุษย์จะได้รับ

Guest (1979) ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ปฏิบัติการของปัจเจกบุคคลต่อการทำงานหรือผลที่เกิดขึ้นกับ ปัจเจกบุคคล อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานนั้นคือ คุณภาพชีวิตการทำงานอาจ หมายถึงความรู้สึกทั้งหลายของบุคคลเกี่ยวกับทุกมิติของการทำงาน เช่น ความรู้สึกเกี่ยวกับ ผลตอบแทนหรือผลประโยชน์ในทางเศรษฐกิจ ความมั่นคง สภาพแวดล้อมการ

ทำงาน ความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และคุณค่าที่แฝงอยู่ภายในการทำงานในชีวิตของบุคคล

Maslow (1965) ได้กล่าวว่า ความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของพนักงานในอันที่จะปฏิบัติงาน ให้สำเร็จ ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่า คนงานมีความต้องการหลายระดับ ซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูง คือ ความต้องการด้านปัจจัย 4 ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ ความต้องการมี ชื่อเสียงและการยกย่อง ความต้องการประจักษ์แจ้งในตนเอง

Wayne F. Cascio (1992: 46) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ อาจหมายถึงเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กรเช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job Enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee Involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe Working Conditions) หรือเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้างและฝ่ายจัดการ และสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

จากคำกล่าวข้างต้นนั้น สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ว่าเป็นเรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานโดยรวมที่ทำให้พนักงานมีความมั่นคงในการดำเนินชีวิต มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและได้รับความผาสุกตามสมควรแก่อัตภาพ ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัดทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง ซึ่งล้วนมีผลต่อความพึงพอใจและเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งผลให้เกิดการปรับปรุงและพัฒนา ทั้งต่อคนงาน ลักษณะงาน และองค์กรนั้นๆ อย่างไรก็ตามแม้จะมีการใช้คำศัพท์ที่แตกต่างกันบ้าง แต่ส่วนใหญ่ก็ยังสื่อความ หมายถึงการกินดีอยู่ดีของตัวบุคคลรวมถึงการพัฒนาผู้คนในสังคมให้อยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกัน ได้อย่างสอดคล้องและมีความสุข ทั้งในแง่ของร่างกาย และจิตใจ

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชาญชัย อาจิสมัจจาร (2535: 38) ได้เสนอแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

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

บุญเจือ วงษ์เกษม (2529 -2530 : 29-33) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน มีส่วนประกอบ

ดังนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้ผู้ปฏิบัติงานมีอิสระในการทำงาน

2. การยอมรับ มีการยอมรับว่าบุคคลแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ

3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ เป้าหมายและค่านิยม

4. ความก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลลัพธ์ที่ได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น การทำงานที่/ทำท่าย การได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ การได้มีโอกาสพัฒนาทักษะและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลที่ได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่งขั้น ฐานะ รวมทั้งผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เช่น สวัสดิการ นอกจากนี้ยังได้กล่าวถึงปัจจัยสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ที่ทุกคนต้องได้รับ

บุญแสง ชีระภากร (2533: 42) ได้นำเสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับการให้เวลากับครอบครัว นั่นคือ เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) ที่ต้องให้กับตนเองและบุคคลรอบข้าง แม้ว่าการทำงานในองค์กรจะเป็นปัจจัยสำคัญในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ แต่มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิต ซึ่งอาจเป็นระยะเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน (Break) หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษเนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ เพื่อให้ตนเองและครอบครัวหรือญาติพี่น้องได้มีโอกาสพบปะสังสรรค์หรืออยู่ร่วมกันเป็นพิเศษ เพื่อความสัมพันธ์อันญาติที่เป็นวัฒนธรรมหนึ่งของคนไทยประการหนึ่ง การทำดังนี้ถือว่าเป็นประโยชน์แก่กุลชนิตหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System Of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ 2552: ออนไลน์) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วยข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุมปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้านได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยสถาบันเสริมสร้างจิตความสามารถมนุษย์ สถาบันอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้พัฒนาร่างมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัย

มาตรฐานที่ได้รับการยอมรับในระดับโลกเป็นแนวทางในการจัดทำอันได้แก่ เครื่องมือในการวัดคุณภาพชีวิตขององค์การอนามัยโลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการบริหารจัดการของระบบการจัดการด้านอาชีวอนามัยและ 7 ความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่างมาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความเหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลายโดยอยู่บนพื้นฐานโดยการยึดถือ “คน” เป็นศูนย์กลางอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สถานประกอบการต่างๆสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบหรือกลไกการจัดการการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนอย่างเป็นระบบ โดยมองสุขภาวะองค์กรรวม 4 สุขภาวะ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยมุ่งเน้นการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการและรักษาระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนทั้งนี้คุณภาพชีวิตของคนทั่วไป และคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพชีวิตของตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึกลึกซึ้งของจิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มีโรคภัยไข้เจ็บสามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการปวดเมื่อยได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลังในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกายและพักผ่อนอย่างเพียงพอ

2. ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเองยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมายให้ประสบความสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถผ่อนคลายและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดันและมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจเมื่อมีความทุกข์

3. ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ รู้บทบาทหน้าที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่นร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และ

ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถานประกอบการจัดให้

4. ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูลข่าวสาร และความรู้ต่าง ๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5. ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับและชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาในการบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจในผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6. ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่จำเป็น มีเงินออมเมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบคลุม มีการตรวจร่างกายประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (new approach to Traditional Goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงานลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานๆ โดยมีได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือลูกจ้างไม่ได้รับความคุ้มครอง หรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะมาสาเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมไม่ว่าจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างกั้นแกล้ง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษสถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์ขององค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน ซึ่งสามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มเนื้อหาของงาน และการเพิ่มปริมาณงาน เพื่อให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางสังคม การเป็นที่ยอมรับและประสบความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลงเนื่องมาจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่นการมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่างหรือความไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

Huse & Cummings (1985) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่รับเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขภาพและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะ

ก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งจากการทำงานของตน

3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) ควรจะได้ให้ความสำคัญดังต่อไปนี้ 1) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2) ความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ 3) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5. บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขันในองค์กร และมีความรู้สึกว่าองค์กรมีการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าจะให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกร้างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับการแบ่งเวลาความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าคุณค่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น

แนวคิดของ Richard E. Walton (1973: 11-16) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางการเป็นบุคคล (Humanistic) การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่จะตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน จึงได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการคือ

1. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) กล่าวคือการจ่ายค่าตอบแทนต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ตลอดจนความสามารถในการจ่ายขององค์กร อย่างไรก็ตามคำว่าเพียงพอ จะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้จากการจ้างงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้นๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณาโดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆที่มีการจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เสริมสร้างความพึงพอใจในงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสม ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทนถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน และตามกฎหมายแรงงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพต้องเหมาะสมไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานและ อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตามกฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย

3. โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Opportunity to use and develop human capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้องพยายามให้บุคลากรแต่ละบุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุดเพื่อให้เกิดการพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระในการทำงาน การใช้ทักษะหลากหลาย การให้ข่าวสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงชัดเจน และสุดท้ายต้องให้บุคลากรเข้าใจภาพรวมของงาน ไม่ใช่เข้าใจงานบางส่วนจะทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ

4. โอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity for continued growth and security) กล่าวคือในการทำงานต้องมีการปรับปรุง พัฒนาความรู้เสมอ ไม่เช่นนั้นความรู้ที่มีอยู่ก็จะล้าสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นับว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน (security) มีรายได้มั่นคง ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานก่อนเวลาอันควร

5. การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social integration in the work organization)

กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรและการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็น สิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจาก อิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติซึ่งอาจก่อให้เกิดความ แยกแยกในการทำงานได้ นอกจากนี้ความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิด ความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

6. ประชาธิปไตยในองค์กร หรือลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือ กระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) กล่าวคือ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมการพิจารณาให้ผลชอบแทนและรางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคและมีการ ปกครองด้วยกฎหมาย พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการ เคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7. ความสมดุลระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space)

กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนัก ที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงาน ล่วงเวลา (over time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัวจึงมีความสำคัญ การทำงานที่มีความสมดุล มีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตาราง การทำงานที่ดีไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อ การเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8. การเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life)

กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงาน ช่วยทำให้สังคมดีขึ้น องค์กร ที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งเพียงหวังผลกำไร ทำงาน แล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1. **Development** คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่างๆ ใน อันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วๆ ไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญคือ องค์กรนั้นจะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวัน ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรรักษาความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton ที่มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านมาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจ โดยการสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการจูงใจในการทำงานของคน จำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้คนทำงานเกิดความพอใจในงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

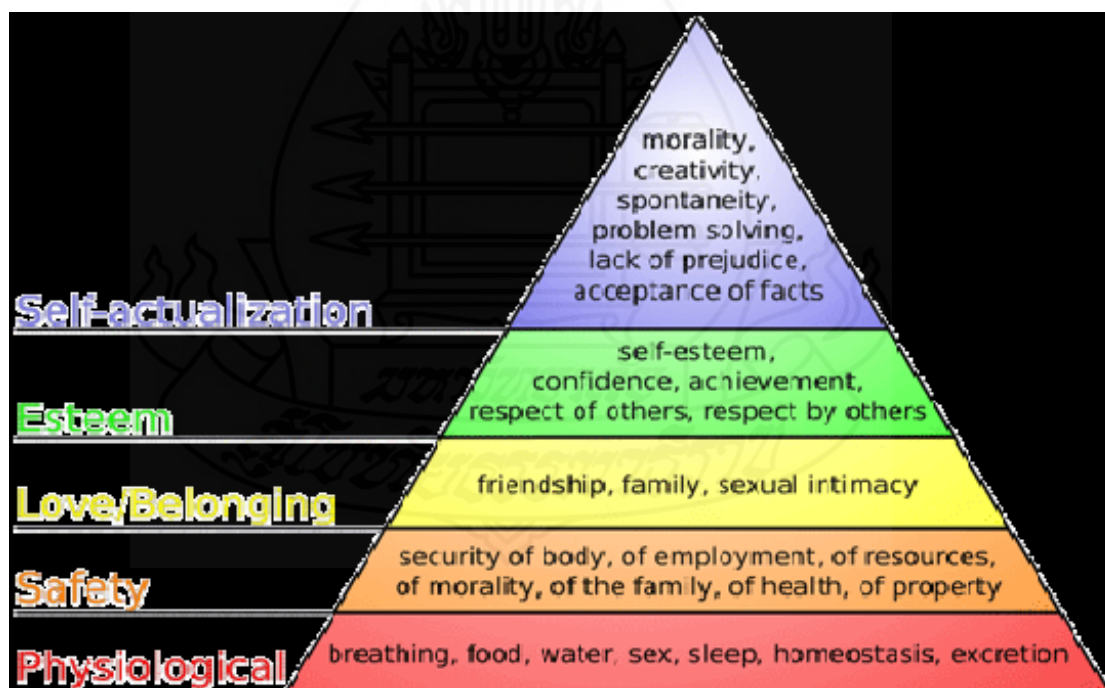
1.3.1 ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ

(Maslow's Hierarchical Theory of Motivation)

Maslow เชื่อว่าพฤติกรรมของมนุษย์เป็นจำนวนมากสามารถอธิบายโดยใช้แนวโน้มของบุคคลในการค้นหาเป้าหมายที่จะทำให้ชีวิตของเขาได้รับความต้องการ ความปรารถนา และได้รับสิ่งที่มีความหมายต่อตนเอง เป็นความจริงที่จะกล่าวว่ากระบวนการของแรงจูงใจเป็นหัวใจของทฤษฎีบุคลิกภาพของ Maslow โดยเขาเชื่อว่ามนุษย์เป็น “สัตว์ที่มีความต้องการ” (wanting animal) และเป็นการยากที่มนุษย์จะไปถึงขั้นของความพึงพอใจอย่างสมบูรณ์ ในทฤษฎีลำดับขั้น

ความต้องการของ Maslow เมื่อบุคคลปรารถนาที่จะได้รับความพึงพอใจและเมื่อบุคคลได้รับความพึงพอใจในสิ่งหนึ่งแล้วก็จะยังคงเรียกร้องความพึงพอใจสิ่งอื่นๆ ต่อไป ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะของมนุษย์ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความต้องการจะได้รับสิ่งต่างๆ อยู่เสมอ Maslow กล่าวว่าความปรารถนาของมนุษย์นั้นคิดตัวมาแต่กำเนิดและความปรารถนาเหล่านี้จะเรียงลำดับขั้นของความปรารถนา ตั้งแต่ขั้นแรกไปสู่ความปรารถนาขั้นสูงขึ้นไปเป็นลำดับ ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (The Need – Hierarchy Conception of Human Motivation) Maslow เรียงลำดับความต้องการของมนุษย์จากขั้นต้นไปสู่ความต้องการขั้นต่อไป (อุดม ทุมโฆสิต 2544 :292-296) ไว้เป็นลำดับดังนี้

- 1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological needs)
- 2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)
- 3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and love needs)
- 4) ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Esteem needs)
- 5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-actualization needs)



ภาพที่ 2.1 ความต้องการ 5 ขั้น ของมาสโลว์

ที่มา: อุดม ทุมโฆสิต (2544 : 292-296)

ลำดับชั้นความต้องการของมาสโลว์ มีการเรียงลำดับชั้นความต้องการที่อยู่ในขั้นต่ำสุด จะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อนบุคคลจึงจะสามารถผ่านพ้นไปสู่ความต้องการที่อยู่ในขั้นสูงขึ้น ตามลำดับดังจะอธิบายโดยละเอียดดังนี้

1) *ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs)* เป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ที่มีอำนาจมากที่สุดและสังเกตเห็นได้ชัดที่สุด จากความต้องการทั้งหมดเป็นความต้องการที่ช่วยการดำรงได้แก่ ความต้องการอาหาร น้ำดื่ม ออกซิเจน การพักผ่อนนอนหลับ ความต้องการทางเพศ ความต้องการความอบอุ่น ตลอดจนความต้องการที่จะถูกกระตุ้นอวัยวะรับสัมผัส แรงขับของร่างกายเหล่านี้จะเกี่ยวข้องโดยตรงกับความอยู่รอดของร่างกายและของอินทรีย์ ความพึงพอใจที่ได้รับ ในขั้นนี้จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการในขั้นที่สูงกว่าและถ้าบุคคลใดประสบความล้มเหลวที่จะสนองความต้องการพื้นฐานนี้ก็จะไม่ได้รับการกระตุ้น ให้เกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม ถ้าความต้องการอย่างหนึ่งยังไม่ได้รับความพึงพอใจ บุคคลก็จะอยู่ภายใต้ความต้องการนั้นตลอดไป ซึ่งทำให้ความต้องการอื่นๆ ไม่ปรากฏหรือกลายเป็นความต้องการระดับรองลงไป เช่น คนที่อดอยากหิวโหยเป็นเวลานานจะไม่สามารถสร้างสรรค์สิ่งที่มีประโยชน์ต่อโลกได้ บุคคลเช่นนี้จะหมกมุ่นอยู่กับการจัดหาบางสิ่งบางอย่างเพื่อให้มีอาหารไว้รับประทาน Maslow อธิบายต่อไปว่าบุคคลเหล่านี้จะมีความรู้สึกเป็นสุขอย่างเต็มที่เมื่อมีอาหารเพียงพอสำหรับเขาและจะไม่ต้องกังวลเรื่องอื่นใดอีก ชีวิตของเขาถือว่าได้ว่าเป็นเรื่องของการรับประทาน สิ่งอื่นๆ นอกจากนี้จะไม่มีผลสำคัญไม่ว่าจะเป็นเสรีภาพ ความรัก ความรู้สึกต่อชุมชน การได้รับการยอมรับ และปรัชญาชีวิต บุคคลเช่นนี้มีชีวิตอยู่เพื่อที่จะรับประทานเพียงอย่างเดียวเท่านั้น ตัวอย่าง การขาดแคลนอาหารมีผลต่อพฤติกรรม ได้มีการทดลองและการศึกษาชีวิตประวัติเพื่อแสดงว่า ความต้องการทางด้านร่างกายเป็นเรื่องสำคัญที่จะเข้าใจพฤติกรรมมนุษย์ และได้พบผลว่าเกิดความเสียหายอย่างรุนแรงของพฤติกรรมซึ่งมีสาเหตุจากการขาดอาหารหรือน้ำติดต่อกันเป็นเวลานาน ตัวอย่างคือ เมื่อสงครามโลกครั้งที่ 2 ในค่าย Nazi ซึ่งเป็นที่กักขังเชลย เชลยเหล่านั้นจะละทิ้งมาตรฐานทางศีลธรรมและค่านิยมต่างๆ ที่เขาเคยยึดถือภายใต้สภาพการณ์ปกติ เช่น ขโมยอาหารของคนอื่น หรือใช้วิธีการต่างๆ ที่จะได้รับอาหารเพิ่มขึ้น อีกตัวอย่างหนึ่งในปี ค.ศ. 1970 เครื่องบินของสายการบิน Peruvian ตกลงที่ฝั่งอ่าวอเมริกาใต้ผู้ที่รอดตายรวมทั้งพระนิกาย Catholic อาศัยการมีชีวิตอยู่รอดโดยการกินซากศพของผู้ที่ตายจากเครื่องบินตก จากปรากฏการณ์นี้ชี้ให้เห็นว่าเมื่อมนุษย์เกิดความหิวขึ้น จะมีอิทธิพลเหนือระดับศีลธรรมจรรยา จึงไม่ต้องสงสัยเลยว่ามนุษย์มีความต้องการทางด้านร่างกายเหนือความต้องการอื่นๆ และแรงผลักดันของความต้องการนี้ได้เกิดขึ้นกับบุคคลก่อนความต้องการอื่นๆ

2) *ความต้องการความปลอดภัย (Safety needs)* เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับความพึงพอใจแล้วบุคคลก็จะพัฒนาการไปสู่ขั้นใหม่ต่อไป ซึ่งขั้นนี้เรียกว่าความต้องการความปลอดภัยหรือความรู้สึกมั่นคง (safety or security) Maslow กล่าวว่าความต้องการความปลอดภัยนี้จะสังเกตได้ง่ายในทารกและในเด็กเล็กๆ เนื่องจากทารกและเด็กเล็กๆ ต้องการความช่วยเหลือและต้องพึ่งพาสัตว์อื่น ตัวอย่าง ทารกจะรู้สึกกลัวเมื่อถูกทิ้งให้อยู่ตามลำพังหรือเมื่อเขาได้ยินเสียงดังๆ หรือเห็นแสงสว่างมากๆ แต่ประสบการณ์ และการเรียนรู้จะทำให้ความรู้สึกกลัวหมดไป ดังคำพูดที่ว่า “ฉันไม่กลัวเสียงฟ้าร้องและฟ้าแลบอีกต่อไปแล้ว เพราะฉันรู้ธรรมชาติในการเกิดของมัน” พลังความต้องการความปลอดภัยจะเห็นได้ชัดเจนเช่นกันเมื่อเด็กเกิดความเจ็บป่วย ตัวอย่างเด็กที่ประสบอุบัติเหตุขาหักก็จะรู้สึกกลัวและอาจแสดงออกด้วยอาการผื่นร้ายและความต้องการที่จะได้รับความปกป้องคุ้มครองและการให้กำลังใจ Maslow กล่าวเพิ่มเติมว่าพ่อแม่ที่เลี้ยงดูลูกอย่างไม่ควอดขันและตามใจมากเกินไปจะไม่ทำให้เด็กเกิดความรู้สึกว่าได้รับความพึงพอใจ จากความต้องการความปลอดภัยการให้อนอนหรือให้กินไม่เป็นเวลาไม่เพียง แต่ทำให้เด็กสับสนเท่านั้นแต่ยังทำให้เด็กรู้สึกไม่มั่นคงในสิ่งแวดล้อมรอบๆ ตัวเขา สัมพันธภาพของพ่อแม่ที่ไม่ดีต่อกัน เช่น ทะเลาะกันทำร้ายร่างกายซึ่งกันและกัน พ่อแม่แยกกันอยู่ หย่า ตายจากไปสภาพการณ์เหล่านี้จะมีอิทธิพลต่อความรู้สึกที่ดีของเด็ก ทำให้เด็กรู้ว่าสิ่งแวดล้อมต่างๆ ไม่มั่นคง ไม่สามารถคาดการณ์ได้และนำไปสู่ความรู้สึกไม่ปลอดภัยความต้องการความปลอดภัยจะยังมีอิทธิพลต่อบุคคลแม้ว่าจะผ่านพ้นวัยเด็กไปแล้ว แม้ในบุคคลที่ทำงานในฐานะเป็นผู้คุ้มครอง เช่น ผู้รักษาเงิน นักบัญชี หรือทำงานเกี่ยวกับการประกันต่างๆ และผู้ที่ทำหน้าที่ให้การรักษาพยาบาลเพื่อความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาลแม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยของผู้อื่น เช่น แพทย์ พยาบาล แม้กระทั่งคนชรา บุคคลทั้งหมดที่กล่าวมานี้จะเฝ้าหาความปลอดภัยด้วยกันทั้งสิ้น ศาสนาและปรัชญาที่มนุษย์ยึดถือทำให้เกิดความรู้สึกมั่นคง เพราะทำให้บุคคลได้จัดระบบของตัวเองให้มีเหตุผลและวิถีทางที่ทำให้บุคคลรู้สึก “ปลอดภัย” ความต้องการความปลอดภัยในเรื่องอื่นๆ จะเกี่ยวข้องกับการเผชิญกับสิ่งต่างๆ เหล่านี้ สงคราม อาชญากรรม น้ำท่วม แผ่นดินไหว การจลาจล ความสับสนไม่เป็นระเบียบของสังคม และเหตุการณ์อื่นๆ ที่คล้ายคลึงกับสภาพเหล่านี้ Maslow ได้ให้ความคิดต่อไปว่าอาการโรคประสาทในผู้ใหญ่ โดยเฉพาะโรคประสาทชนิดย้ำคิด-ย้ำทำ (obsessive-compulsive neurotic) เป็นลักษณะเด่นชัดของการค้นหา

ความรู้สึกปลอดภัย ผู้ป่วยโรคประสาทจะแสดงพฤติกรรมว่าเขากำลังประสบเหตุการณ์ที่ร้ายกาจ และกำลังมีอันตรายต่างๆ เขาจึงต้องการมีใครสักคนที่ปกป้องคุ้มครองเขาและเป็นบุคคลที่มีความเข้มแข็งซึ่งเขาสามารถจะพึ่งพาอาศัยได้

3) ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Belongingness and Love needs)

ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของเป็นความต้องการขั้นที่ 3 ความต้องการนี้จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความต้องการความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลต้องการได้รับความรักและความเป็นเจ้าของโดยการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น เช่น ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวหรือกับผู้อื่น สมาชิกภายในกลุ่มจะเป็นเป้าหมายสำคัญสำหรับบุคคล กล่าวคือ บุคคลจะรู้สึกเจ็บปวดมากเมื่อถูกทอดทิ้งไม่มีใครยอมรับ หรือถูกตัดออกจากสังคม ไม่มีเพื่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อจำนวนเพื่อนๆ ญาติพี่น้อง สามีหรือภรรยาหรือลูกๆ ได้ลดน้อยลงไปในนักเรียนที่เข้าโรงเรียนที่ห่างไกลบ้านจะเกิดความต้องการเป็นเจ้าของอย่างยิ่ง และจะแสวงหาอย่างมากที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่มเพื่อน Maslow คัดค้านกลุ่ม Freud ที่ว่าความรักเป็นผลมาจากการทดเทิดสัญชาตญาณทางเพศ (Sublimation) สำหรับ Maslow ความรักไม่ใช่สัญชาตญาณของเรื่องเพศ (sex) เขาอธิบายว่า ความรักที่แท้จริงจะเกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่ดี ความสัมพันธ์ของความรักระหว่างคน 2 คน จะรวมถึงความรู้สึกนับถือซึ่งกันและกัน การยกย่องและความไว้วางใจแก่กัน นอกจากนี้ Maslow ยังย้ำว่าความต้องการความรักของคนจะเป็นความรักที่เป็นไปในลักษณะทั้งการรู้จักให้ความรักต่อผู้อื่นและรู้จักที่จะรับความรักจากผู้อื่น การได้รับความรักและได้รับการยอมรับจากผู้อื่นเป็นสิ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า บุคคลที่ขาดความรักก็จะรู้สึกว่าชีวิตไร้ค่ามีความรู้สึกอ้างว้างและเคียดแค้น กล่าวโดยสรุป Maslow มีความเห็นว่าบุคคลต้องการความรักและความรู้สึกเป็นเจ้าของ และการขาดสิ่งนี้มักจะเป็นสาเหตุให้เกิดความข้องคับใจและทำให้เกิดปัญหาการปรับตัวไม่ได้ และความยินดีในพฤติกรรมหรือความเจ็บป่วยทางด้านจิตใจในลักษณะต่างๆ สิ่งที่ควรสังเกตประการหนึ่ง ก็คือมีบุคคลจำนวนมากที่มีความลำบากใจที่จะเปิดเผยตัวเองเมื่อมีความสัมพันธ์ใกล้ชิดสนิทสนมกับเพศตรงข้ามเนื่องจากกลัวว่าจะถูกปฏิเสธความรู้สึก เช่นนี้ Maslow กล่าวว่าสืบเนื่องมาจากประสบการณ์ในวัยเด็ก การได้รับความรักหรือการขาดความรักในวัยเด็ก ย่อมมีผลกับการเติบโตเป็นผู้ใหญ่ที่มีวุฒิภาวะและการมีทัศนคติในเรื่องของความรัก

Maslow เปรียบเทียบว่าความต้องการความรักก็เป็นเช่นเดียวกับรถยนต์ที่สร้างขึ้นมาโดยต้องการก๊าซหรือน้ำมันนั่นเอง

4) *ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง (Self-Esteem needs)* เมื่อความต้องการได้รับความรักและการให้ความรักแก่ผู้อื่นเป็นไปอย่างมีเหตุผลและทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจแล้ว พลังผลักดันในขั้นที่ 3 ก็ลดลงและมีความต้องการในขั้นต่อไปมาแทนที่ กล่าวคือมนุษย์ต้องการที่จะได้รับความนับถือยกย่องออกเป็น 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกเป็นความต้องการนับถือตนเอง (self-respect) ส่วนลักษณะที่ 2 เป็นความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)

(4.1) *ความต้องการนับถือตนเอง (self-respect)* คือ ความต้องการมีอำนาจ มีความเชื่อมั่นในตนเอง มีความแข็งแรง มีความสามารถในตนเอง มีผลสัมฤทธิ์ไม่ต้องพึ่งพาอาศัยผู้อื่น และมีความเป็นอิสระ ทุกคนต้องการที่จะรู้สึกว่ามีคุณค่าและมีความสามารถที่จะประสบความสำเร็จในงานภารกิจต่างๆ และมีชีวิตที่เด่นดัง

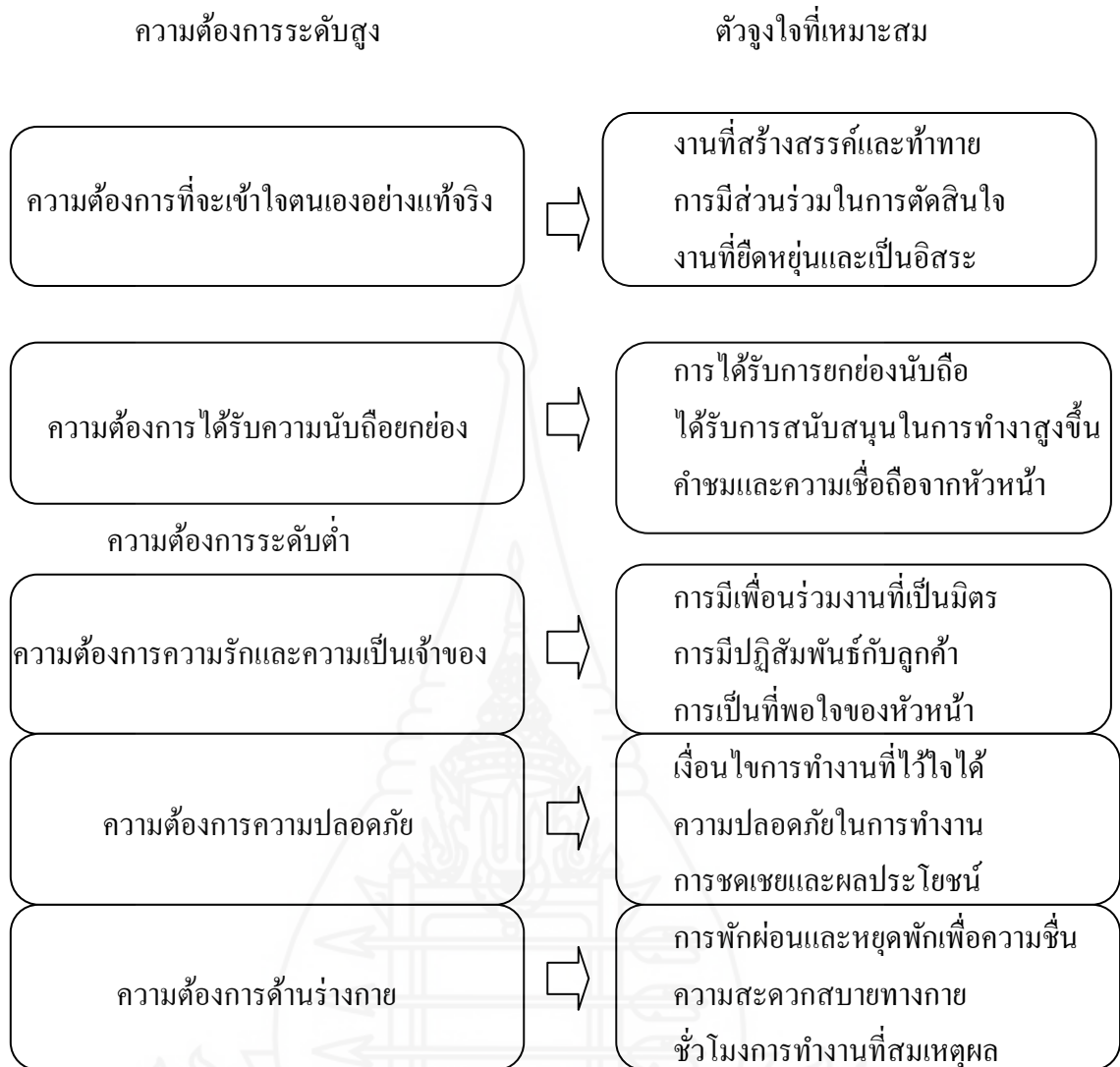
(4.2) *ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือจากผู้อื่น (esteem from others)* คือ ความต้องการมีเกียรติยศ การได้รับยกย่อง ได้รับการยอมรับ ได้รับความสนใจ มีสถานภาพ มีชื่อเสียงเป็นที่กล่าวขาน และเป็นที่ชื่นชมยินดี มีความต้องการที่จะได้รับความยกย่องชมเชยในสิ่งที่เขากระทำซึ่งทำให้รู้สึกว่าเขาดีมีคุณค่าว่าความสามารถของเขาได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ความต้องการได้รับความนับถือยกย่อง ก็เป็นเช่นเดียวกับธรรมชาติของลำดับขั้นในเรื่องความต้องการด้านแรงจูงใจตามทัศนะของ Maslow ในเรื่องอื่นๆ ที่เกิดขึ้นภายในจิตนั่นคือ บุคคลจะแสวงหาความต้องการได้รับการยกย่องก็เมื่อภายหลังจาก ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของได้รับการตอบสนองความพึงพอใจของเขาแล้ว และ Maslow กล่าวว่ามันเป็นสิ่งที่เป็นไปได้ที่บุคคลจะย้อนกลับจากระดับขั้นความต้องการในขั้นที่ 4 กลับไปสู่ระดับขั้นที่ 3 อีกถ้าความต้องการระดับขั้นที่ 3 ซึ่งบุคคลได้รับไว้แล้วนั้นถูกระทบกระเทือนหรือสูญสลายไปทันทีทันใด ดังตัวอย่างที่ Maslow นำมาอ้างคือหญิงสาวคนหนึ่งซึ่งเธอคิดว่าการตอบสนองความต้องการความรักของเธอได้ดำเนินไปด้วยดี แล้วเธอจึงทุ่มเทและเอาใจใส่ในธุรกิจของเธอ และได้ประสบความสำเร็จเป็นนักธุรกิจที่มีชื่อเสียงและอย่างไม่คาดฝันสามปีได้ผลจากเธอไป ในเหตุการณ์เช่นนี้ปรากฏว่าเธอวางมือจากธุรกิจต่างๆ ในการที่จะส่งเสริมให้เธอได้รับความยกย่องนับถือ และหันมาใช้ความพยายามที่จะ

เรียกเรื่องสามีให้กลับคืนมา ซึ่งการกระทำเช่นนี้ของเธอเป็นตัวอย่างของความต้องการความรักซึ่งครั้งหนึ่งเธอได้รับแล้ว และถ้าเธอได้รับความพึงพอใจในความรักโดยสามีหวนกลับคืนมาเธอก็จะกลับไปเกี่ยวข้องกับโลกธุรกิจอีกครั้งหนึ่ง ความพึงพอใจของความต้องการได้รับการยกย่องโดยทั่วไป เป็นความรู้สึกและทัศนคติของความเชื่อมั่นในตนเอง ความรู้สึกว่าคุณค่า การมีพลังกำลัง การมีความสามารถ และความรู้สึกว่ามีชีวิตอยู่อย่างมีประโยชน์และเป็นบุคคลที่มีความจำเป็นต่อโลก ในทางตรงกันข้ามการขาดความรู้สึกต่างๆ ดังกล่าวนี้ย่อมนำไปสู่ความรู้สึกและทัศนคติของปมด้อยและความรู้สึกไม่พอเพียง เกิดความรู้สึกอ่อนแอและช่วยเหลือตนเองไม่ได้ สิ่งต่างๆ เหล่านี้เป็นการรับรู้ตนเองในทางนิเสธ (Negative) ซึ่งอาจก่อให้เกิดความรู้สึกขลาดกลัวและรู้สึกว่าตนเองไม่มีประโยชน์และสิ้นหวังในสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับความต้องการของชีวิต และประเมินตนเองต่ำกว่าชีวิตความเป็นอยู่กับการได้รับการยกย่อง และยอมรับจากผู้อื่นอย่างจริงจัง มากกว่าการมีชื่อเสียงจากสถานภาพหรือการได้รับการประจบประแจง การได้รับความนับถือยกย่องเป็นผลมาจากความเพียรพยายามของบุคคล และความต้องการนี้อาจเกิดอันตรายขึ้นได้ถ้าบุคคลนั้นต้องการคำชมเชยจากผู้อื่นมากกว่าการยอมรับความจริงและเป็นที่ยอมรับกันว่าการได้รับความนับถือยกย่อง มีพื้นฐานจากการกระทำของบุคคลมากกว่าการควบคุมจากภายนอก

5) ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Self-Actualization needs) ถึงลำดับขั้นสุดท้าย ถ้าความต้องการลำดับขั้นก่อนๆ ได้ทำให้เกิดความพึงพอใจอย่างมีประสิทธิภาพ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงก็จะเกิดขึ้น Maslow อธิบายความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงว่าเป็นความปรารถนาในทุกสิ่งทุกอย่างซึ่งบุคคลสามารถจะได้รับอย่างเหมาะสมบุคคลที่ประสบผลสำเร็จในขั้นสูงสุดนี้จะใช้พลังอย่างเต็มที่ในสิ่งที่ท้าทายความสามารถและศักยภาพของเขาและมีความปรารถนาที่จะปรับปรุงตนเอง พลังแรงขับของเขาจะกระทำพฤติกรรมตรงกับความสามารถของตน กล่าวโดยสรุปการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเป็นความต้องการอย่างหนึ่งของบุคคลที่จะบรรลุถึงจุดสูงสุดของศักยภาพ เช่น นักดนตรีก็ต้องใช้ความสามารถทางด้านดนตรี ศิลปินก็ต้องวาดรูป กวีจะต้องเขียนโคลงกลอน ถ้าบุคคลเหล่านี้ได้บรรลุถึงเป้าหมายที่ตนตั้งไว้ก็เชื่อได้ว่าเขาเหล่านั้นเป็นคนที่รู้จักตนเองอย่างแท้จริง ความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะดำเนินไปอย่างง่ายหรือเป็นไปได้โดยอัตโนมัติ โดยความเป็นจริงแล้ว Maslow เชื่อว่าคนเรามักจะกลัวตัวเองในสิ่งเหล่านี้ ด้านที่ดีที่สุดของเรา ความสามารถพิเศษของเรา สิ่งที่ดีงามที่สุดของเรา พลัง

ความสามารถ ความคิดสร้างสรรค์ ความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงมิได้มีแต่เฉพาะในศิลปินเท่านั้น คนทั่วไป เช่น นักกีฬา นักเรียน หรือแม้แต่กรรมกรก็สามารถจะมีความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงได้ถ้าทุกคนสามารถทำในสิ่งที่ตนต้องการให้ดีที่สุด รูปแบบเฉพาะของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงจะมีความแตกต่างอย่างกว้างขวางจากคนหนึ่งไปสู่อีกคนหนึ่ง กล่าวได้ว่ามันคือระดับความต้องการที่แสดงความแตกต่างระหว่างบุคคลอย่างยิ่งใหญ่ที่สุด Maslow ได้ยกตัวอย่างของความต้องการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ในกรณีของนักศึกษาชื่อ Mark ซึ่งเขาได้ศึกษาวิชาบุคลิกภาพเป็นระยะเวลายาวนานเพื่อเตรียมตัวเป็นนักจิตวิทยาคลินิก นักทฤษฎีคนอื่นๆ อาจจะอธิบายว่าทำไมเขาจึงเลือกอาชีพนี้ ตัวอย่าง เช่น Freud อาจกล่าวว่ามันสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับสิ่งที่เขาเก็บกด ความอยากรู้ อยากเห็นในเรื่องเพศไว้ตั้งแต่วัยเด็ก ขณะที่ Adler อาจมองว่ามันเป็นความพยายามเพื่อชดเชยความรู้สึกด้อยบางอย่างในวัยเด็ก Skinner อาจมองว่าเป็นผลจากการถูกวางเงื่อนไขของชีวิตในอดีต ขณะที่ Bandura สัมพันธ์เรื่องนี้กับตัวแปรต่างๆ ทางการเรียนรู้ทางสังคม และ Kelly อาจพิจารณาว่า Mark กำลังจะพุ่งตรงไปเพื่อที่จะเป็นบุคคลที่เขาต้องการจะเป็นตัวอย่างที่แสดงถึง การมุ่งตรงไปสู่เป้าหมายในอาชีพ โดยความต้องการที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริงและถ้าจะพิจารณากรณีของ Mark ให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้น ถ้า Mark ได้ผ่านการเรียนวิชาจิตวิทยาจนครบหลักสูตรและได้เขียนวิทยานิพนธ์ระดับปริญญาเอกและในที่สุดก็ได้รับปริญญาเอกทางจิตวิทยาคลินิก สิ่งที่จะต้องวิเคราะห์ Mark ต่อไปก็คือ เมื่อเขาสำเร็จการศึกษาดังกล่าวแล้วถ้ามีบุคคลหนึ่งได้เสนองานให้เขาในตำแหน่งตำรวจสืบสวน ซึ่งงานในหน้าที่นี้จะได้รับค่าตอบแทนอย่างสูงและได้รับผลประโยชน์พิเศษหลายๆ อย่างตลอดจนรับประกันการว่าจ้างและความมั่นคงสำหรับชีวิต เมื่อประสบเหตุการณ์เช่นนี้ Mark จะทำอย่างไร ถ้าคำตอบของเขาคือ “ตกลง” เขาก็จะย้อนกลับมาสู่ความต้องการระดับที่ 2 คือความต้องการความปลอดภัย สำหรับการวิเคราะห์ความเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง Maslow กล่าวว่า “อะไรที่มนุษย์สามารถจะเป็นได้เขาจะต้องเป็นในสิ่งนั้น” เรื่องของ Mark เป็นตัวอย่างง่ายๆ ว่า ถ้าเขตกลงเป็นตำรวจสืบสวน เขาก็จะไม่มีโอกาสที่จะเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ทำไมทุกๆ คนจึงไม่สัมฤทธิ์ผลในการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง (Why Can't All People Achieve Self-Actualization) ตามความคิดของ Maslow ส่วนมากมนุษย์แม้จะไม่ใช่ว่าทั้งหมดที่ต้องการแสวงหาเพื่อให้เกิดความสมบูรณ์ภายในตน จากงานวิจัยของเขาทำให้ Maslow สรุปว่าการรู้ถึงศักยภาพของตนนั้นมาจากพลังตามธรรมชาติและจากความจำเป็นบังคับ ส่วนบุคคลที่มีพรสวรรค์มีจำนวนน้อย

มากเพียง 1% ของประชากรที่ Maslow ประมาณ Maslow เชื่อว่าการนำศักยภาพของตนออกมาใช้ เป็นสิ่งที่ยากมาก บุคคลมักไม่รู้ว่า ตนเองมีความสามารถและไม่ทราบว่าคุณภาพนั้นจะได้รับการ ส่งเสริมได้อย่างไร มนุษย์ส่วนใหญ่ยังคงไม่มั่นใจในตัวเองหรือไม่มั่นใจในความสามารถของตนจึง ทำให้หมดโอกาสเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง และยังมีสิ่งแวดล้อมทางสังคมที่มาดบังพัฒนาการ ทางด้านความต้องการของบุคคลดังนี้ อิทธิพลของวัฒนธรรม ตัวอย่างหนึ่ง ที่แสดงให้เห็นว่า อิทธิพลของสังคมมีต่อการเข้าใจตนเอง คือแบบพิมพ์ของวัฒนธรรม (cultural stereotype) ซึ่ง กำหนดว่าลักษณะเช่นไรที่แสดงความเป็นชาย (masculine) และลักษณะใดที่ไม่ใช่ความเป็นชาย เช่นจัดพฤติกรรมต่างๆ เหล่านี้ ความเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ความเมตตากรุณา ความสุภาพและความ อ่อนโยน สิ่งเหล่านี้วัฒนธรรมมีแนวโน้มที่จะพิจารณาว่า “ไม่ใช่ลักษณะของความเป็นชาย” (unmasculine) หรือความเชื่อถือของวัฒนธรรมด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นความเชื่อที่ไม่มีคุณค่า เช่น ยึดถือว่า บทบาทของผู้หญิงขึ้นอยู่กับจิตวิทยาพัฒนาการของผู้หญิง เป็นต้น การพิจารณาจากเกณฑ์ต่างๆ ดังกล่าวนี้เป็นเพียงการเข้าใจ “สภาพการณ์ที่ดี” มากกว่าเป็นเกณฑ์ของการเข้าใจตนเองอย่างแท้จริง ประการสุดท้าย Maslow ได้สรุปว่าการไม่เข้าใจตนเองอย่างแท้จริงเกิดจากความพยายามที่ไม่ ถูกต้องของการแสวงหาความมั่นคงปลอดภัย เช่น การที่บุคคลสร้างความรู้สึกรู้สึกให้ผู้อื่นเกิดความพึง พอใจตนโดยพยายามหลีกเลี่ยงหรือจัดข้อผิดพลาดต่างๆ ของตน บุคคลเช่นนี้จึงมีแนวโน้มที่จะ พยายามความมั่นคงปลอดภัยของตน โดยแสดงพฤติกรรมในอดีตที่เคยประสบผลสำเร็จ แสวงหา ความอบอุ่น และสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้อื่น ซึ่งลักษณะเช่นนี้ย่อมขัดขวางวิถีทางที่จะเข้าใจตนเอง อย่างแท้จริงแนวความคิดของ Maslow ช่วยให้เกิดเข้าใจในความต้องการของคนในการทำงาน และ ทำให้ได้ข้อสรุปว่าปัจจัยอะไรที่ทำให้พวกเขาเกิดความพึงพอใจในการทำงาน โดยสามารถนำมา เชื่อมโยงกับการบริหาร ที่จะทำให้สามารถบรรลุความต้องการของผู้ปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสมดัง ภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 การจูงใจให้บรรลุความต้องการของบุคคลของ Maslow

ที่มา : อุดม ทุมโฆสิต (2544: 297)

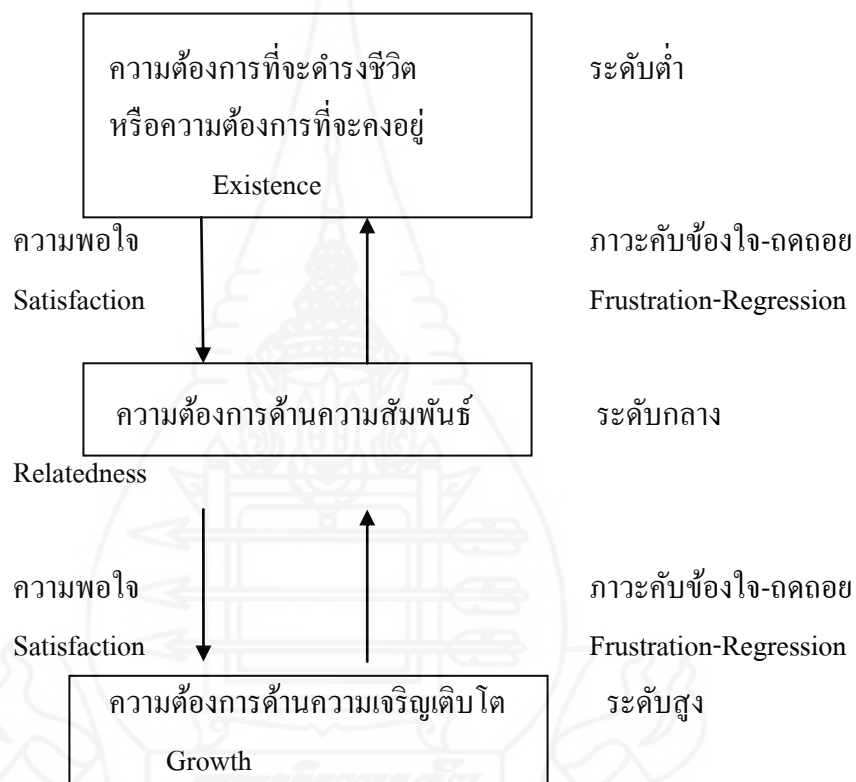
1.3.2 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

อัลเดอร์เฟอร์ (อุดม ทุมโฆสิต 2544: 297) ได้แบ่งความต้องการของมนุษย์เป็น 3 ระดับคือ

1) **ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่** (Existence: E) เป็นความต้องการที่จะมีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี เป็นความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิตความต้องการทางวัตถุดิบเดือนประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงานเป็นต้น

2) ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (Relatedness: R) คือ ความต้องการผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวกได้รับความยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน

3) ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (Growth: G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน สามารถทุ่มเทความรู้ ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ดังภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ทฤษฎีความต้องการ ERG ของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer)

ที่มา : อุดม ทุมโฆสิต (2544: 297)

- หมายเหตุ: 1) ลูกศรหัวลง ↓ หมายถึง ความต้องการที่ได้รับการตอบสนอง แล้วจะทำให้เกิด ความพอใจและพัฒนาไปสู่ความต้องการในระดับสูงกว่า
- 2) ลูกศรหัวขึ้น ↑ หมายถึง ความต้องการที่ไม่ต้องการตอบสนอง แล้วจะทำให้เกิด ความคับข้องใจ-หดหู่และถดถอยกลับไปอยู่ในความต้องการระดับต่ำ

ในทฤษฎี ERG ไม่ได้อธิบายว่าความต้องการในระดับที่ต่ำกว่าจะต้องได้รับความพึงพอใจเสียก่อน ความต้องการที่สูงกว่าจึงกระตุ้นให้เกิด ซึ่งทฤษฎีนี้พิจารณาความต้องการทั้ง 3 ระดับสามารถมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของปัจเจกบุคคลได้พร้อม ๆ กันไป

1.3.3 ทฤษฎี *acquired – need* ของ *Mc Clelland*

ทฤษฎีของ McClelland มีความต้องการ 3 ชนิด อันเป็นที่มาของการจูงใจนั้น (อุดม ทุมโฆสิต 2544 : 298-299) ประกอบด้วย

1) *ความต้องการผลสัมฤทธิ์ (Need for achievement)* คือ ความปรารถนาที่จะทำบางสิ่งบางอย่างให้สำเร็จลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งความต้องการในการแก้ไขปัญหาหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญในงานที่ซับซ้อน

2) *ความต้องการอำนาจ (Need for power)* ได้แก่ ความปรารถนาในการควบคุมบุคคลอื่น กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ ความต้องการการมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของพวกเขาเหล่านั้น ตลอดจนความต้องการการมีหน้าที่รับผิดชอบ

3) *ความต้องการมิตรภาพ (Need for affiliation)* เป็นความปรารถนาในการเป็นที่ได้รับการยอมรับและสามารถรักษาความเป็นมิตรและความสัมพันธ์ที่อบอุ่นกับคนอื่น ๆ ได้ ทำให้ตนเองเป็นที่รักและปรารถนาของคนอื่นปัจเจกบุคคลแต่ละคนจะเรียนรู้และพัฒนาความต้องการเหล่านี้แตกต่างกันไปทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสำคัญ รวมทั้งจะขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของแต่ละคนกับลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเหล่านั้นอีกด้วย

ปัจเจกบุคคลแต่ละคนจะเรียนรู้และพัฒนาความต้องการเหล่านี้แตกต่างกันไปทั้งนี้จะขึ้นอยู่กับประสบการณ์ของแต่ละคนเป็นสำคัญ รวมทั้งจะขึ้นอยู่กับความเกี่ยวข้องสัมพันธ์ระหว่างความต้องการของแต่ละคนกับลักษณะงานที่มีลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคลเหล่านั้นอีกด้วย

1.3.4 ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (*Herzberg's Two Factor Theory*)

แนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของเฟรดเดอริก เฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1968) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้หน้านั้นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors)

ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

- 1) ความสำเร็จของงาน (achievement)
- 2) การได้รับการยอมรับนับถือ (recognition)
- 3) ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน (advancement)
- 4) ลักษณะของงาน (work itself)
- 5) โอกาสที่จะก้าวหน้าในอนาคต (possibility of growth)
- 6) ความรับผิดชอบ (responsibility)

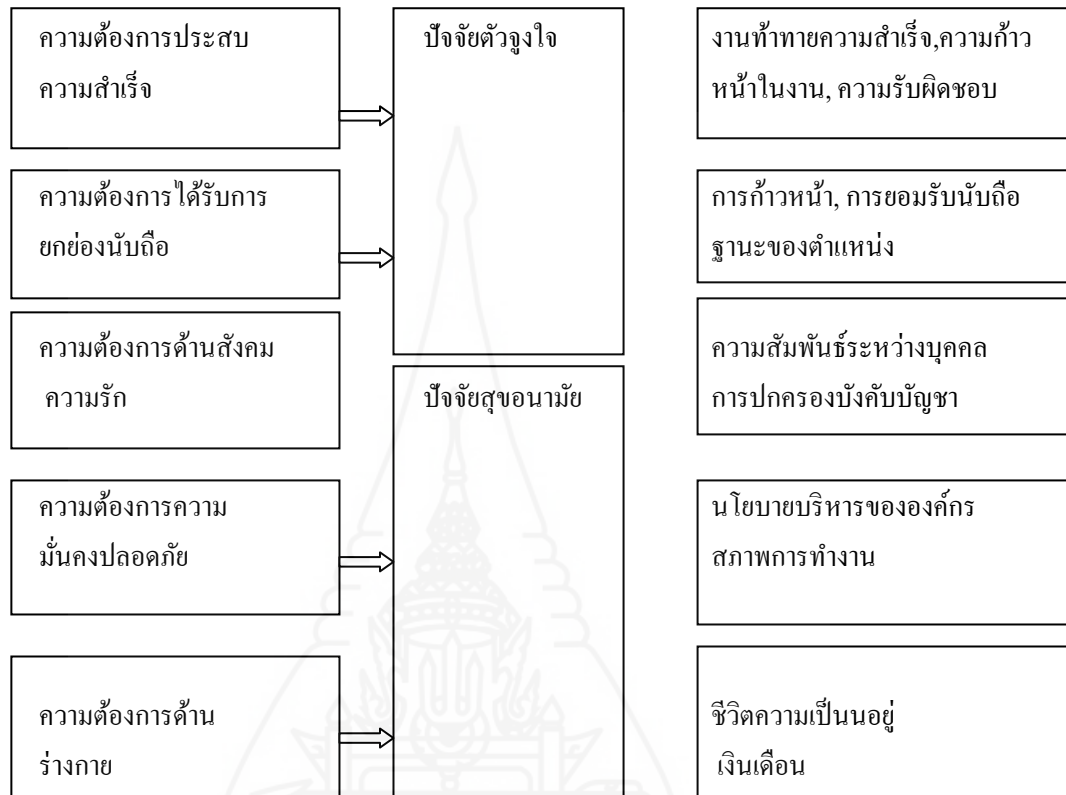
ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจแต่สามารถทำให้บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ ซึ่งมีอยู่ 10 ประการคือ

- 1) การบังคับบัญชา (supervision)
- 2) นโยบายบริหาร (policy and administration)
- 3) สภาพการทำงาน (working condition)
- 4) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relations with superiors)
- 5) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (relation with subordinates)
- 6) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (relation with peers)
- 7) ตำแหน่งในบริษัท (status)
- 8) ความมั่นคงในงาน (job security)
- 9) เงินเดือน (salary)
- 10) ชีวิตส่วนตัว (personal life)

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

- 1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
- 2) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการและความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสี่ยงในขณะที่ปฏิบัติงาน
- 3) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร
- 4) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการรักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ

หากจะเปรียบเทียบกับทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์แล้วจะเห็นว่าปัจจัยที่เป็นตัวกระตุ้นหรือจูงใจนั้นคล้ายกับลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ที่มาสโลว์กล่าวไว้ ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 การเปรียบเทียบทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์กและมาสโลว์
ที่มา : อุดม ทุมโฆสิต (2544: 297)

การเปรียบเทียบระดับความต้องการของ Maslow, Herzberg, Alderfer และ McClelland จะเห็นว่าทฤษฎีความต้องการเหล่านี้มีลักษณะคล้ายคลึงกัน ซึ่งสามารถแบ่งเป็น 2 ระดับใหญ่ ๆ คือ ความต้องการระดับต่ำและความต้องการระดับสูง (อุดม ทุมโฆสิต 2544: 304-305) ความต้องการระดับต่ำของมาสโลว์คือ ความต้องการทางกายภาพ ความต้องการความปลอดภัย และความต้องการทางสังคมนั่นเอง โดยความต้องการทั้ง 3 ขั้นนี้เปรียบได้กับปัจจัยสุขภาพอนามัย (hygiene factor) ของเฮร์ซเบิร์ก และความต้องการอยู่รอด (existent) รวมทั้งความต้องการสัมพันธ์ (relatedness) ของอัลเดอร์เฟอร์ และความต้องการความผูกพัน (Need for affiliation) ของแมคคลีแลนด์ สำหรับความต้องการในระดับสูง ในส่วนของมาสโลว์ก็คือความต้องการได้รับการยกย่องนับถือและความต้องการบรรลุเป้าหมายในชีวิตตัวเอง เปรียบได้กับความต้องการของนักวิชาการอีก 3 ท่านคือ ความต้องการในปัจจัยการจูงใจ (motivator factor) ของเฮร์ซเบิร์ก

ความต้องการความต้องการการเจริญเติบโตของอัลเตอร์เฟอร์ และความต้องการประสบความสำเร็จของแมคคลีแลนส์ดังภาพที่ 2.5



ภาพที่ 2.5 การเปรียบเทียบทฤษฎีการจูงใจของมาสโลว์ เฮอรัชเบอร์รก อัลเตอร์เฟอร์และแมคคลีแลนส์
ที่มา : อุดม ทุมโฆสิต (2544: 297)

จากที่ได้กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะเห็นได้ว่าการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นสิ่งที่จำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจในการทำงานนั้น จะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและเกิดการเพิ่มผลผลิตของบริษัทหรือองค์กรในที่สุด เรียกได้ว่า บรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเอง นอกจากนี้ยัง ส่งผลต่อเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศอีกด้วย

1.3.5 ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Reinforcement Theory)

ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ กล่าวว่า บุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและน่าพอใจ และจะไม่ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือไม่น่าพอใจ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคที่เรียกว่า การแปรเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร คือ การประยุกต์ใช้เทคนิคของการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไขเพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร จะใช้หลักการเสริมแรงเพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาอย่างมีระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า

- บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนมากที่สุด
- การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดค่าที่ของพฤติกรรมได้

รางวัลในที่นี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง ประเภทของการเสริมแรงในองค์กรแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการโดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การชมเชย
2. การเสริมแรงทางลบหรือการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการโดยหลีกเลี่ยงผลที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หลีกเลี่ยงการควักงาน
3. การระงับ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการโดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ระงับรางวัล
4. การลงโทษ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการโดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงาน เช่น ลดค่าจ้าง ตักเตือน ให้ออก

จากการเสริมแรงทั้ง 4 ประเภท จะเห็นได้ว่าการเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงหลักสำหรับการจูงใจและเป็นการเสริมแรงที่คนทั่วไปรู้จักมากที่สุด ในการนำหลักของการเสริมแรงทางบวกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเข้าใจกฎสำคัญ 4 ประการ คือ

1. การเสริมแรงตามสถานการณ์ ควรให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น รางวัลจึงจะมีคุณค่า
2. การเสริมแรงทันที ให้รางวัลทันทีเหตุการณ์หรือทันทีที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ รางวัลจะมีคุณค่า
3. การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง ให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ
4. การเสริมแรงแบบช่วงเวลา ให้รางวัลตอบแทนเป็นระยะๆ เช่น โบนัส

สรุปได้ว่าทุกทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตการทำงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์การหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะในการทำงานนั้นต้องมีพื้นฐานการจูงใจและการสนองความต้องการที่เหมาะสมมาประกอบกันจึงจะทำให้บุคลากรในองค์การมีกำลังใจและมีแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์การ

2. ข้อมูลพื้นฐานอุตสาหกรรมอาหารทะเลเพื่อส่งออก

จากภาวะเศรษฐกิจโดยรวมของประเทศไทยในปลายปี 2555 ที่ผ่านมา ชะลอตัวอย่างต่อเนื่องการส่งออกได้รับผลกระทบจากวิกฤติเศรษฐกิจโลก โดยเฉพาะวิกฤตเศรษฐกิจหนี้ในยุโรปและเศรษฐกิจสหรัฐอเมริกา ขณะเดียวกันประเทศจีนได้มีมาตรการชะลอการขยายตัวของเศรษฐกิจ โดยเฉพาะมาตรการป้องกันภาวะฟองสบู่ในตลาดอสังหาริมทรัพย์ส่งผลกระทบต่อส่งออกของประเทศ โดยเฉพาะการส่งออกข้าว สิ่งทอ ยางพารา ฯลฯ ในส่วนของอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋องและอาหารทะเลแช่เยือกแข็ง ปริมาณการส่งออกยังคงมีทิศทางที่ดี เพราะสามารถขยายตลาดไปยังพื้นที่ตะวันออกกลาง อเมริกาใต้ และตลาดเอเชีย เป็นต้น สำหรับปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อภาคธุรกิจนอกเหนือวิกฤตเศรษฐกิจโลกแล้ว ยังมีปัญหาวัตถุดิบขาดแคลนและและมีราคาสูง ปัญหาค่าขาดแคลนแรงงานและ การปรับค่าจ้างขึ้นต่ำตามนโยบายของภาครัฐ ซึ่งล้วนส่งผลให้ต้นทุนการผลิตสูงขึ้น และทำให้ความสามารถทางการแข่งขันการส่งออกลดลง

ประเทศไทยถือได้ว่าเป็นประเทศที่มีการส่งออกอาหารทะเลรายใหญ่รายหนึ่งของโลก (ศูนย์วิจัยกสิกร ออนไลน์, 2556) โดยตัวเลขการส่งออกและการผลิตภาคอุตสาหกรรมไทยในเดือนกุมภาพันธ์ 2556 กลับหดตัวลงร้อยละ 5.83 และร้อยละ 1.19 ตามลำดับ แม้ว่าส่วนหนึ่งเป็นเพราะวันทำการที่น้อยกว่าในเดือนอื่นๆ และผลของฐานเปรียบเทียบกับปี 2555 ที่เป็นช่วงเร่งฟื้นตัวอย่างเหตุการณ์น้ำท่วมครั้งใหญ่เมื่อปลายปี 2554 แต่ในอีกด้านหนึ่งก็สะท้อนแรงกดดันที่ส่งผ่านมาจากความผันผวนของเศรษฐกิจโลกและหรือการแข็งค่าของเงินบาทสำหรับเดือน มีนาคม 2556 มูลค่าการส่งออกของไทยปรับตัวดีขึ้น โดยเฉพาะการปรับตัวส่งออกไปยังคู่ค้าที่สำคัญของไทย อาทิ จีน ญี่ปุ่น และประเทศเพื่อนบ้านในภูมิภาคอาเซียน ซึ่งช่วยหนุนให้การส่งออกในไตรมาสที่ 1/2556 มีอัตราการขยายตัวดีขึ้น อย่างไรก็ตาม การแข็งค่าขึ้นของเงินบาทอาจส่งผลกระทบต่อส่งออกสินค้าอุตสาหกรรมที่พึ่งพาแรงงานในสัดส่วนที่สูงในระดับที่ค่อนข้างรุนแรงเช่นกัน หากค่าเฉลี่ยเงินบาทในปี 2556 ยังคงใกล้เคียง 29.50 บาท / ดอลลาร์ การส่งออกของไทยน่าจะสามารถประคองอัตราการเติบโตได้ในกรอบร้อยละ 8.00-13.00 โดยตลอด 20 ปีที่ผ่านมาอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลที่ทำรายได้ให้ประเทศไทยมากที่สุดคือ อุตสาหกรรมกุ้งสดแช่เย็น แช่แข็งและแปรรูป

รูป ซึ่งเป็นสินค้าที่ส่งออกที่สำคัญที่สุดในกลุ่มสินค้าอุตสาหกรรมประมงของไทย สามารถสร้างรายได้จากการส่งออกมากกว่า 3 พันล้านเหรียญสหรัฐอเมริกาต่อปี โดยเฉพาะในช่วงปี 2553-2554 กุ้งไทยได้รับอานิสงค์จากผลผลิตกุ้งทั่วโลกที่ลดลง เนื่องจากผู้ผลิตหลายประเทศประสบปัญหาภัยธรรมชาติและโรคระบาดทำให้ราคากุ้งปรับตัวสูงขึ้น แม้ว่าในปี 2544 ปริมาณการส่งออกกุ้งไทยลดลง แต่มูลค่ากลับสูงกว่า 100,000 ล้านบาท สำหรับภาวะเศรษฐกิจกุ้งในปี 2555 เป็นอีกปีที่กุ้งไทยต้องเผชิญกับความเสียหายหลายประการทั้งจากภายในและภายนอกประเทศ เช่น ปัญหาภัยแล้ง การค้า โดยเฉพาสถานการณ์ทางด้านแรงงานที่ไทยถูกจัดลำดับให้อยู่ในกลุ่ม Tier 2 Watch List โดยสหรัฐอเมริกาได้เริ่มออกมาตรการกีดกันเพิ่มขึ้น โดยการสั่งห้ามหน่วยงานราชการทั้งหมดสั่งซื้อกุ้งจากไทย ส่งผลกระทบต่อให้การส่งออกกุ้งของไทยชะลอตัวลงอย่างต่อเนื่อง โดยในไตรมาสสุดท้ายของปี 2555 ยอดการส่งออกลดลงอีก 8 % ทำให้ปริมาณการส่งออกติดลบ 6-7 % นับว่าต่ำที่สุดในระยะ 8 ปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะในตลาดอเมริกา ซึ่งเป็นตลาดที่มีสัดส่วนการส่งออกสูงถึง 45 % ของยอดการส่งออก กุ้งทั้งหมดของไทย อีกปัจจัยที่สำคัญของปี 2555 คือคู่แข่งของไทย เช่น อินเดีย อินโดนีเซีย เอกวาดอร์ และเม็กซิโก ได้เพิ่มขีดความสามารถในการผลิตได้มากพอที่จะแข่งขันในตลาดได้ทัดเทียมกับไทยมากขึ้น ทำให้ผู้ซื้อ ทำให้ผู้ซื้อมีทางเลือกเพิ่มขึ้น ผู้ซื้อบางส่วนเริ่มชะลอการสั่งซื้อจากไทยอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้บทบาทการเป็นผู้นำตลาดไทยมีกำลังลดลงสำหรับในปี 2556 ปัญหาเรื่องโรคกุ้งตายด่วน (EMS) ยังคงเป็นปัญหาใหญ่และเป็นปัญหาหลักของปี การระบาดของอย่างหนักแพร่ไปทั่วทุกภาคของผู้เลี้ยงกุ้ง ส่งผลให้ผลผลิตลดลงเป็นจำนวนมากกว่า 40 % ของผลผลิตทั้งประเทศ ปัญหาการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาททั่วประเทศ นับเป็นปัจจัยเสี่ยงที่กระทบต่อต้นทุนของผู้ประกอบการ เนื่องจากอุตสาหกรรมกุ้งจำเป็นต้องใช้แรงงานภายในอุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ปัญหาการยกเลิกให้สิทธิ GSP ของสหภาพยุโรป ซึ่งครอบคลุมถึงผลิตภัณฑ์กุ้งแช่แข็งจากที่เคยถูกเก็บภาษีนำเข้า 4% จะเพิ่มเป็น 12 % กุ้งปรุงแต่งที่มีมูลค่าเพิ่มจาก 7 % เพิ่มเป็น 20 % ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2557 ถึง 31 ธันวาคม 2559 ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขันด้านราคาของผู้ประกอบการต้องเผชิญในอนาคต ภาพรวมการส่งออกในไตรมาสแรกของปี 2556 สำหรับอุตสาหกรรมอาหารทะเลกระป๋องและแปรรูปลดลง 2.5% กุ้งแช่แข็งและแปรรูปลดลง 24.9% เมื่อเทียบกับไตรมาสเดียวกันของปี 2555

จังหวัดระนองเป็นจังหวัดหนึ่งที่อยู่ทางภาคใต้ของประเทศไทย ซึ่งมีศักยภาพสามารถพัฒนาเศรษฐกิจ เนื่องจากจังหวัดระนองมีภูมิประเทศติดชายฝั่งทะเลอันดามัน มีทรัพยากรที่อุดมสมบูรณ์ และมีพื้นที่ติดกับประเทศพม่า จึงทำให้ระนองเป็นศูนย์กลางในการทำประมง และกระจายสินค้าต่างๆ ไปยังประเทศเพื่อนบ้าน เศรษฐกิจส่วนใหญ่จึงขึ้นอยู่กับประมงและ ผลผลิตทางการประมง โดยเฉพาะใน

ปี 2548 อุตสาหกรรมที่สำคัญส่วนใหญ่เป็นอุตสาหกรรมประมง ซึ่งจัดอยู่ในอุตสาหกรรมหมวดอาหาร คิดเป็นร้อยละ 23% ของจำนวนโรงงานทั้งหมด เช่น โรงงานผลิตน้ำแข็ง 31 โรงงาน โรงงานผลิตปลาป่น 12 โรงงาน โรงงานผลิตอาหารทะเลแช่แข็ง 10 โรงงาน และห้องเย็นจำนวน 4 โรงงาน รองลงมาอุตสาหกรรมหมวดขนส่งคิดเป็นร้อยละ 17 และอุตสาหกรรมหมวดไม้และผลิตภัณฑ์จากไม้คิดเป็นร้อยละ 15 ของโรงงานทั้งหมด 266 โรงงานและส่วนใหญ่โรงงานอุตสาหกรรมเหล่านี้ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมือง เนื่องจากเป็นเขตที่มีความเจริญและสะดวกหลายประการ เช่น การคมนาคม การ สำหรับการขยายตัวเงินลงทุนของโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมด เมื่อเทียบกับปี 2547 นั้นเพิ่มขึ้นร้อยละ 5.30 ในส่วนผลผลิตจากภาคอุตสาหกรรมส่งออกมาจากหมวดอาหารซึ่งมีการส่งออกไปยังประเทศ ญี่ปุ่น และอเมริกา รองลงมาคือไต้หวัน จีนและฮ่องกง ผลิตภัณฑ์ที่มีการส่งออกมากที่สุดคือ กุ้งแช่แข็ง และปริมาณการส่งออกรองลงมาคือ ปลาหมึกและปลา (www.industry.go.th/DocLb13//.doc)

ปี 2550-2552 ภาพรวมในการทำประมงในจังหวัดระนองมีภาวะหดตัวลงเนื่องจากปริมาณสัตว์น้ำที่ลดลงและราคาน้ำมันสูงขึ้น แม้จะได้มีการดำเนินภารกิจด้านการพัฒนาส่งเสริมระบบโลจิสติกส์ภาคอุตสาหกรรมตลอดห่วงโซ่อุปทาน ของกรมอุตสาหกรรมพื้นฐานและการเหมืองแร่ (กพร.) โดยผู้ประกอบการภาคอุตสาหกรรมการผลิตที่ส่งสินค้าไปจำหน่ายยังกลุ่มประเทศ BIMSTER (บังคลาเทศ ภูฏาน อินเดีย พม่า เนปาล ศรีลังกา และไทย) กำลังสูญเสียความสามารถในการแข่งขันกับผู้ประกอบการต่างประเทศ เนื่องจากต้นทุนการขนส่งสินค้าจากท่าเรือกรุงเทพฯ หรือท่าเรือแหลมฉบัง ทำให้ต้องสูญเสียค่าใช้จ่ายสูงและใช้ระยะเวลานาน เมื่อเทียบกับการขนส่งจากประเทศมาเลเซียและจากการศึกษาพบว่า การขนส่งสินค้าไปสู่ประเทศในซีกโลกตะวันตกสามารถใช้ท่าเรือระนอง ที่จังหวัดระนอง เนื่องจากมีความเหมาะสมจากความได้เปรียบทางภูมิศาสตร์ สามารถย่นระยะเวลาและลดต้นทุนการขนส่ง เพราะไม่ต้องไปถ่ายลำที่ประเทศสิงคโปร์และอ้อมผ่านช่องแคบมะละกา แต่พบอุปสรรคเนื่องจาก จำนวนบริษัทเดินเรือที่ให้บริการมีจำกัด ปัจจุบันมีบริษัทเดียวจากอินเดีย คือ GATI (สำนักโลจิสติกส์ 28 ตุลาคม 2552)

2555-2556 ภาพรวมการส่งออกในภาคใต้ในไตรมาสที่ 3 /2555 (ส่วนเศรษฐกิจสำนักงานภาคใต้ ออนไลน์, 2555) สำหรับอุตสาหกรรมผลิตสัตว์น้ำจากทะเลแช่แข็งและ แปรรูปลดลงร้อยละ 12-18 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากวิกฤตหนี้สาธารณะในยุโรปและเศรษฐกิจของสหรัฐอเมริกา ส่วนการส่งออกไปตลาดเอเชียโดยเฉพาะญี่ปุ่น เกาหลี และจีนยังคงต่อเนื่องแต่ยังคงประสบปัญหาขาดแคลนวัตถุดิบเพราะประเทศพม่ามีนโยบายปิดอ่าว (ห้ามจับปลา) เป็นทางการครั้งแรกระยะเวลา 3 เดือนโดยรวม เดือน มิถุนายน – สิงหาคม 2555 เพื่อสงวนทรัพยากรธรรมชาติ

ทางทะเล ทำให้ผู้ประกอบการบางรายต้องนำวัตถุดิบเข้าจากประเทศอินโดนีเซียและอินเดีย ซึ่งส่งผลกระทบต่อผู้ประกอบการอุตสาหกรรมผลิตสัตว์น้ำจากทะเลในจังหวัดระนองมาก ทำให้ผู้ประกอบการบางรายหยุดผลิต และเปลี่ยนการใช้พื้นที่โรงงานในส่วนของห้องเย็นมาให้เช่า หรือให้บริการรับฝากสินค้าแทน

ปัจจุบันระนองประสบปัญหาแรงงานทั้งขาดแคลนแรงงานและผลกระทบจากการปรับค่าจ้างขั้นต่ำ 300 บาท ซึ่งส่งผลกระทบต่ออย่างรุนแรงในภาคอุตสาหกรรม ทำให้ผู้ผลิตอาหารทะเลและอุตสาหกรรมต่อเนื่องประมงขนาดใหญ่เตรียมที่จะนำเครื่องจักรเข้ามาใช้ในกระบวนการผลิตเพื่อทดแทนการใช้แรงงานคน ทั้งยังเป็นการแก้ไขวิกฤตปัญหาขาดแคลนแรงงานและปัญหาค่าแรงขั้นต่ำที่เพิ่มสูงขึ้น (www.thai-aec.com/653) โดยการนำเครื่องจักรเข้ามาใช้เป็นการลงทุนที่สูงแต่ในระยะยาวมีความคุ้มค่ามากกว่า และผู้ประกอบการบางรายในระนองหลายรายกำลังหาทางที่จะย้ายฐานการผลิตไปยังประเทศเพื่อนบ้าน โดยเฉพาะหลังปี 2558 ที่จะก้าวเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน เนื่องจากอัตราค่าจ้างในประเทศเพื่อนบ้านยังต่ำกว่าในประเทศไทย

สรุป ระนองถือเป็นฐานผลิตใหญ่ด้านแปรรูปอาหารทะเลในภาคใต้อีกจังหวัดหนึ่ง เนื่องจากความได้เปรียบทางด้านพื้นที่ที่ติดกับทะเลอันดามันและประเทศเพื่อนบ้านอย่างประเทศพม่าที่เป็นแหล่งวัตถุดิบทางทะเลที่ถือได้ว่ายังคงมีความอุดมสมบูรณ์พอสมควรทำให้เศรษฐกิจโดยรวมภายในจังหวัดถือว่าอยู่ในระดับดี ซึ่งส่วนหนึ่งมาจากโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกทั้ง 10 โรงงาน

3. ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

กนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550: 119-125) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานีน้ำมันในเขตอำเภอเมืองปทุมธานี จังหวัดปทุมธานี โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 360 คน ผลการศึกษาพบว่าพนักงานบริการในสถานีน้ำมัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความปลอดภัยและชีวอนามัยในการทำงานและ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความมั่นคงในการทำงาน และจากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริการในสถานีน้ำมันพบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และปรารถนาการทำงานที่ต่างกันส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ญาณีฐา ศรีชู (2550: 55-56) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: กรณีศึกษาบริษัท พี บี แอร์ จำกัด ” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 40 คน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน และมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสุขภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการมีคุณภาพชีวิตโดยรวมในระดับปานกลาง ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ ด้านเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วนประสบการณ์การทำงานและเงินเดือนมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยบรรยากาศองค์กรมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เยาวลักษณ์ อ่วมทร (2551) ได้ศึกษา “ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา ประชากร 105 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมากที่สุดในระดับสูงได้แก่ ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม รองลงมาอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน โดยสูงสุดได้แก่ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่นๆรองลงมาได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กรและต่ำสุดได้แก่ ด้านความมั่นคงในงาน ตามลำดับ

วิสิทธิ์ ทองผาสุข (2551) ได้ทำการศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา: บริษัท มิทานิ(ไทยแลนด์) จำกัด” ซึ่งมีจำนวนพนักงาน 566 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 237 คน สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟและการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี Scheffe, Tamhane และ LSD ขึ้นอยู่กับค่าแปรปรวน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พนักงานที่มีลักษณะบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และพนักงานที่มี

ลักษณะบุคคลในด้านเพศ อายุการทำงานและสถานภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

จิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 211 คน สถิติที่ใช้ คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบค่าเอฟ และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรกองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาเกี๊ยะ จังหวัดนครสวรรค์ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านเรียงตามลำดับดังนี้ ด้านลักษณะงาน ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ด้านคุณภาพในชีวิต ด้านการบังคับบัญชา และด้านค่าตอบแทน เมื่อทำการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ ระดับการศึกษา อายุราชการ อัตราเงินเดือนและขนาดครอบครัว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อจำแนกตามสถานภาพสมรสและตำแหน่งในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จันทน์พา วิเศษโหวท (2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรบุคคล พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสิทธิภาพในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานสตรีที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

กำเชิง นาดอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ประชากร 480 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง 218 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสูงที่สุดในระดับปานกลางได้แก่ด้านบูรณาการทางสังคม รองลงมาได้แก่ด้าน ธรรมเนียมในองค์กร และต่ำสุดได้แก่ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้ และอายุราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สุนทร นามโคตศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา ในภาพทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีอยู่มากมายที่สามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการชี้วัด โดยผู้ศึกษาได้ใช้เกณฑ์ชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานตามแนวความคิดของ Richard E. Walton (1973: 12-16) ซึ่งประกอบด้วยตัวชี้วัด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรและด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง มาใช้ในการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง ซึ่งมีแนวทางที่เหมาะสมกับสภาวะต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรม โดยอาศัยทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ตามแนวความคิดของ

นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ มาใช้ประกอบกันเป็นประเด็นทางด้านเนื้อหาในการศึกษาวิจัยใน
ครั้งนี้



บทที่ 3

วิธีการศึกษา

การศึกษาวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองโดยมีรายละเอียดในการดำเนินการดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ประชากรเชื้อชาติไทยและสัญชาติไทยที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำนวน 10 โรงงาน โดยมีประชากรทั้งหมดจำนวน 1,567 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

เนื่องจากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ประสงค์เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง โดยโรงงานอุตสาหกรรมทั้งหมดตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองระนองซึ่งก็มีการกระจายตัวของประชากรทั้งในด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานที่ค่าความเชื่อมั่น 95% โดยการคำนวณได้จากสูตร ทาโร ยามาเน(Yamane 1967: 886-887)ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{สูตร} \quad n &= \frac{N}{1+N(e)^2} \\ \text{โดยที่} \quad N &= \text{จำนวนประชากร} \end{aligned}$$

$$n = \text{ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง}$$

$$e = \text{ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่าง}$$

แทนค่าลงในสูตรได้ดังนี้

$$n = \frac{1,567}{1 + 1,567 (0.05)^2}$$

$$n = 318$$

จากการคำนวณพบว่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาเท่ากับ 318 คนใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) จากจำนวนตัวอย่างของแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมที่ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) มีวิธีการคำนวณหาขนาดของตัวอย่างในแต่ละโรงงานอุตสาหกรรมได้ดังนี้

$$\text{กลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงงาน} = \frac{\text{จำนวนประชากรแต่ละโรงงาน} \times \text{จำนวนตัวอย่าง}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตารางที่ 3.1 แสดงจำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

ลำดับ	ชื่อที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออก	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
1	บริษัทสยามชัยอาหารสากลจำกัด เลขที่ 73/3 ถนนเพชรเกษม หมู่ที่ 2 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	562	114	35.9
2	บริษัท วิ.ไอ. อินเทอร์เน็ตชั่นแนล จำกัด เลขที่ 61/9 ซอย 15 ถนนรัตนโกสินทร์ 200 ปี หมู่ที่ 1 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัด ระนอง 85000	140	29	9.1
3	บริษัท อันคามันซีฟู๊ดส์จำกัด เลขที่ 93/28 ถนนสะพานปลา หมู่ที่ 5 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	162	33	10.4

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับ	ชื่อที่ตั้งโรงงานอุตสาหกรรม ผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออก	ประชากร (คน)	จำนวนตัวอย่าง (คน)	ร้อยละ
4	บริษัท วาสนาอติสรอินเตอร์ฟู้ดส์จำกัด เลขที่ 15 หมู่ที่ 3 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	50	10	3.1
5	บริษัท ระนองโฟรเซนส์ฟู้ดส์ จำกัด เลขที่ 260/44 ซอย 15 หมู่ที่ 1 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	110	22	6.9
6	บริษัท คิทเซ็นส์ออฟดิโอเชียน (ประเทศไทย) จำกัดเลขที่ 61/9 ซอย 15 ถนน รัตนโกสินทร์ 200 ปี หมู่ที่ 1 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	124	25	7.8
7	บริษัท โกลเด้นส์ฟู้ดส์ อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด เลขที่ 6/188 หมู่ที่ 1 ตำบลบางนอน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	128	26	8.2
8	บริษัท ห้างเย็นโชติวัฒน์หาคใหญ่ (มหาชน) จำกัด เลขที่ 93/17-18 ถนนสะพานปลา หมู่ที่ 5 ตำบลบางรีน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	187	38	12
9	บริษัท ทรัพย์สำเภา จำกัด เลขที่ 133/5 หมู่ที่ 5 ตำบลปากน้ำ อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	10	2	0.6
10	บริษัท มาทะเลฟิชเชอรี จำกัด เลขที่ 7/88 หมู่ที่ 2 ตำบลบางนอน อำเภอเมือง จังหวัดระนอง 85000	94	19	6
รวม		1,567	318	100

ที่มา : ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง (2550-2555: 9-12)

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยทำการสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลในรูปแบบแบบสอบถาม (Questionnaires) โดยทำการศึกษาค้นคว้าจากตำราวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัย บทความและข่าวสาร ตลอดจนเอกสารอื่นๆที่เกี่ยวข้อง นำมาปรับปรุงแก้ไขให้สอดคล้องกับหัวข้อเรื่องการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยครั้งนี้คือแบบสอบถาม (Questionnaires) แบบให้เลือกตอบ (Multiple Choice) ประกอบด้วย 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้กรอกแบบสอบถามจำนวน 6 ข้อได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงานลักษณะของแบบสอบถามให้เลือกตอบ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยมีตัวชี้วัด 8 ด้าน จำนวน 38 ข้อได้แก่

- | | |
|--|--------------|
| 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม | ข้อที่ 1-5 |
| 2) ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ | ข้อที่ 6-10 |
| 3) ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล | ข้อที่ 11-15 |
| 4) ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน | ข้อที่ 16-20 |
| 5) ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | ข้อที่ 21-23 |
| 6) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการ | ข้อที่ 24-28 |
| 7) ประชาธิปไตยในองค์กร | ข้อที่ 29-33 |
| 8) ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง | ข้อที่ 34-38 |

ลักษณะข้อคำถามให้เลือกตอบคำตอบเดียว โดยมีลักษณะเป็นมาตรวัดแบบประเมินค่า (Rating Scale) ของไลเคิร์ต (Likert) แบ่งเป็น 5 ระดับซึ่งมีเกณฑ์การให้คะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตามลำดับความคิดเห็นดังนี้

- | | |
|--------------------|-----------------|
| เห็นด้วยมากที่สุด | น้ำหนัก 5 คะแนน |
| เห็นด้วยมาก | น้ำหนัก 4 คะแนน |
| เห็นด้วยปานกลาง | น้ำหนัก 3 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อย | น้ำหนัก 2 คะแนน |
| เห็นด้วยน้อยที่สุด | น้ำหนัก 1 คะแนน |

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแบบปลายเปิดเพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามสามารถแสดงความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3.2.2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาคณาจารย์อิสระตรวจแก้ไขและให้คำแนะนำแล้วจึงนำไปให้ผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความครอบคลุมของเนื้อหาและความตรงตามวัตถุประสงค์ของผู้ศึกษาวิจัยเพื่อนำมาปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติมให้เป็นแบบสอบถามที่สมบูรณ์โดยมีขั้นตอนดังนี้

1) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ผู้ศึกษาวิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและให้คำแนะนำด้านความครอบคลุมของเนื้อหา (Content Validity) และวัตถุประสงค์ของผู้วิจัย (Research Objective)

2) นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ได้รับคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษามาปรับและแก้ไขเพิ่มเติมเพื่อให้สอดคล้องและครอบคลุมกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์ยิ่งขึ้น

3) นำแบบสอบถามที่ทำการปรับปรุงและแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา นำเสนอผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ (ภาคผนวก ก) เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงของเนื้อหา โดยมีค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน เท่ากับ 1.00

4) รวบรวมความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิมาทำการปรับปรุงและแก้ไขแบบสอบถามให้สมบูรณ์แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษา

3.2.3 สร้างแบบสอบถามฉบับจริงเพื่อนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษาวิจัย (ภาคผนวก ข)

3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้ทำการศึกษาวิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองโดยได้ดำเนินการดังต่อไปนี้

1) โดยการจัดทำหนังสือส่งถึงผู้จัดการโรงงานอุตสาหกรรมทั้ง 10 โรงงานที่ตั้งอยู่ในเขตอำเภอเมืองระนองและหรือขอเข้าพบผู้จัดการโรงงาน ผู้จัดการทั่วไปหรือผู้จัดการฝ่ายบุคคลและทรัพยากรมนุษย์ของแต่ละโรงงานเพื่อขอความร่วมมือในการขอให้พนักงานตอบแบบสอบถาม

2) ผู้ทำการศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและความครบถ้วนของแบบสอบถาม

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลได้แก่แบบสอบถามค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลใช้ค่าร้อยละ (Percentage), ค่าเฉลี่ย (Mean), ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation), ค่าที (t-test), ค่าเอฟ (F-test) และการทดสอบในรายคู่ด้วยวิธี LSD วิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) มีรายละเอียด ดังนี้

3.4.1 การประมวลผลข้อมูลโดยการใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistic Package for Social Science) ดังนี้

- 1) บันทึกข้อมูลที่เป็นรหัสลงในแบบบันทึกข้อมูล และเครื่องคอมพิวเตอร์ตามลำดับ
- 2) ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 3) ประมวลผลข้อมูลตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาวิจัย

3.4.2 การวิเคราะห์ข้อมูล ทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานดังนี้

- 1) อธิบายลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าร้อยละ (Percentage)
- 2) อธิบายปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาคือค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) มีเกณฑ์ในการแปลความหมายคะแนนพิจารณาค่าเฉลี่ยโดยแบ่งระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็น 3 ระดับ การคำนวณคะแนนเฉลี่ยตามรายด้านของตัวชี้วัดและ โดยรวมทุกข้อ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

ตารางที่ 3.2 แสดงค่าเฉลี่ยของระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ค่าเฉลี่ย	ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
3.67-5.00	สูง
2.34-3.66	ปานกลาง
1.00-2.33	ต่ำ

การแปลความหมายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ หมายถึง การที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองเกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ไม่ดีนักและไม่เกิดความสุขในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง หมายถึง การที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองเกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างดีพอสมควรและเกิดความสุขในการทำงาน

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ หมายถึง การที่พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองเกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

3) ทดสอบค่าที (t-test), ค่าเอฟ (F-test) และกรณีผลการทดสอบมีนัยสำคัญจะใช้วิธีการทดสอบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำนวน 318 คน ผู้ศึกษาวิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลตามขั้นตอนต่างๆ และขอเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ส่วนที่ 4 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามตามเพศอายุระดับการศึกษาเงินเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงาน

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน(คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1.ชาย	75	23.5
2.หญิง	243	76.5
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.1 พบว่า พนักงานเพศชายจำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 23.5 และพนักงานเพศหญิงจำนวน 243 คน คิดเป็นร้อยละ 76.5 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1. น้อยกว่า 20 ปี	13	4.1
2. 20 – 30 ปี	142	44.7
3. 31 – 40 ปี	116	36.5
4. มากกว่า 40 ปี	47	14.7
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 20-30 ปี โดยมีจำนวนมากที่สุดถึง 142 คน คิดเป็นร้อยละ 44.7 รองลงมาเป็นผู้มีอายุระหว่าง 31-40 ปี มีจำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 36.5 และพนักงานที่มีจำนวนน้อยที่สุดเป็นผู้ที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 4.1 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของพนักงานโดยจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	101	31.8
2. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	80	25.1
3. ปริญญาตรี	132	41.5
4. สูงกว่าปริญญาตรี	5	1.6
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีจำนวนมากที่สุดคือ 132 คน คิดเป็นร้อยละ 41.5 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่ามีจำนวน 101 คน คิดเป็นร้อยละ 31.8 และพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรีจำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 1.6 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน (คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1. น้อยกว่า 9,000 บาท	68	21.4
2. 9,000-15,000 บาท	187	58.8
3. 15,001-20,000 บาท	41	12.9
4.มากกว่า 20,000 บาท	22	6.9
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานที่มีรายได้ปัจจุบัน 9,000-15,000 บาทมีจำนวนมากที่สุดคือ 187 คนคิดเป็นร้อยละ 58.8 รองลงมาคือพนักงานที่มีรายได้ปัจจุบันน้อยกว่า 9,000 บาท มีจำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 21.4 และพนักงานที่มีรายได้ปัจจุบันมากกว่า 20,000 บาท มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 22 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน (คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1. พนักงาน	207	65.1
2. หัวหน้างาน	86	27
3. ผู้บริหารระดับต้น- ระดับกลาง	22	6.9
4. ผู้บริหารระดับสูง	3	1.0
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับพนักงานมีจำนวนมากที่สุด คือ 207 คน คิดเป็นร้อยละ 65.1 รองลงมาเป็นพนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 27.0 และเป็นพนักงานที่มีตำแหน่งผู้บริหารระดับสูงมีจำนวนน้อยที่สุดคือ 3 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0 ตามลำดับ

ตารางที่ 4.6 จำนวนและร้อยละของพนักงาน โดยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน (คน) (n = 318)	ร้อยละ (100.0)
1. น้อยกว่า 3 ปี	111	34.9
2. 3-5 ปี	85	26.7
3. 6-10 ปี	54	17.0
4. มากกว่า 10 ปี	68	21.4
รวม	318	100.0

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีจำนวนมากที่สุดคือ 111 คน คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมาเป็นพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 6-10 ปี มีจำนวนน้อยที่สุดคือ 54 คนคิดเป็นร้อยละ 17.0ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและจำแนกรายด้าน

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	X̄	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1.ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	3.25	0.813	ปานกลาง	7
2.ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ	3.63	0.806	ปานกลาง	2
3.ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล	3.46	0.718	ปานกลาง	3
4.ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน	3.44	0.747	ปานกลาง	4
5.ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.68	0.693	สูง	1
6.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	3.34	0.881	ปานกลาง	5
7.ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.44	0.784	ปานกลาง	4
8.ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	3.33	0.762	ปานกลาง	6
รวม	3.39	0.585	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางคือมีค่าเฉลี่ย 3.39 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงในด้านบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกันมีค่าเฉลี่ย 3.68 และรองลงคือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อได้แก่ ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ มีค่าเฉลี่ย 3.63 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลมี

ค่าเฉลี่ย 3.46 ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรมีค่าเฉลี่ย 3.44 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.34 ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงมีค่าเฉลี่ย 3.33 และ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมมีค่าเฉลี่ย 3.25 ตามลำดับ

2.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ณ.ปัจจุบัน	3.16	0.986	ปานกลาง	5
2. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่	3.25	0.891	ปานกลาง	4
3. รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน	3.33	0.888	ปานกลาง	1
4. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่นค่ารักษาพยาบาล	3.26	1.029	ปานกลาง	2
5.ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันภายในจังหวัด	3.26	1.064	ปานกลาง	3
รวม	3.25	0.813	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ

รายได้ที่ได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ย 3.33 รองลงมาคือพนักงานมีความพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่นค่ารักษาพยาบาลมีค่าเฉลี่ย 3.26 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือรายได้ที่ได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ณ.ปัจจุบันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และถูกสุขลักษณะ	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. บริษัทของท่านได้นำระบบ 5 ส หรือระบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำงาน	3.69	0.992	สูง	1
2. อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน มีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงาน	3.58	0.962	ปานกลาง	5
3. สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการทำงาน	3.61	0.919	ปานกลาง	3
4. บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.67	0.933	สูง	2
5. ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	3.60	0.943	ปานกลาง	4
รวม	3.63	0.806	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โดยรวมในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมี 2 ข้อคือพนักงานมีความคิดเห็นว่าภายในบริษัทได้มีการนำระบบ 5 ส หรือระบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.69 รองลงมาบริษัทมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัยมีค่าเฉลี่ย 3.67 ส่วนที่เหลือพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมี

ความคิดเห็นว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.61 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณสมบัติเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.58ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจ	3.57	0.802	ปานกลาง	1
2. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางงานกับหัวหน้างานบ่อยๆ	3.45	0.889	ปานกลาง	3
3. ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ	3.35	0.989	ปานกลาง	5
4. ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก	3.55	0.871	ปานกลาง	2
5. ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน	3.37	0.899	ปานกลาง	4
รวม	3.46	0.718	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 3.57 รองลงมา คือลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมากมีค่าเฉลี่ย 3.55 และค่าเฉลี่ย

ต่ำสุดคือ พนักงานมีโอกาสได้รับการอบรมความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอมีค่าเฉลี่ย 3.35 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.72	0.794	สูง	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน	3.47	0.928	ปานกลาง	3
3. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดี	3.49	0.873	ปานกลาง	2
4. หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	3.34	0.948	ปานกลาง	4
5. หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง	3.18	0.932	ปานกลาง	5
รวม	3.44	0.747	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีความพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบันอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.72 รองลงมาพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือพนักงานคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดีมีค่าเฉลี่ย 3.49 รองลงมาคือพนักงานได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงานมีค่าเฉลี่ย 3.47 และพนักงานมีความคิดเห็นว่าภายในหน่วยงานมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่งมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.18 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{x}	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. หัวหน้าของท่านเข้ากับท่านได้ดี	3.79	0.813	สูง	1
2. เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี	3.70	0.816	สูง	2
3. หน่วยงานของท่านมักช่วยกันทำงานและประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.57	0.863	ปานกลาง	3
รวม	3.68	0.693	สูง	

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกันโดยรวมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงจำนวน 2 ข้อ ได้แก่ หัวหน้าของท่านเข้ากับท่านได้ดีมีค่าเฉลี่ย 3.79 และเพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ย 3.70 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานคือในหน่วยงานของท่านมักช่วยกันทำงาน และประสานงานกันเป็นอย่างดีมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.57 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอ	3.19	1.030	ปานกลาง	5
2. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว	3.59	1.895	ปานกลาง	1
3. ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม	3.34	1.031	ปานกลาง	2
4. ท่านมีโอกาสใช้วันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมกับครอบครัว	3.27	1.054	ปานกลาง	4
5. พอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน	3.33	0.926	ปานกลาง	3
รวม	3.34	0.881	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 3.59 รองลงมาคือ ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอและเหมาะสมมีค่าเฉลี่ย 3.34 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอมีค่าเฉลี่ย 3.19 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพ	
			ชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคน	3.49	0.939	ปานกลาง	2
2. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม	3.40	0.913	ปานกลาง	4
3. หากมีเรื่องเดือดร้อนที่เกี่ยวกับงานสามารถร้องทุกข์ได้	3.38	0.936	ปานกลาง	5
4. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	3.50	0.933	ปานกลาง	1
5. การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษในการกระทำ ความผิดในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรม และยุติธรรม	3.43	0.937	ปานกลาง	3
รวม	3.44	0.784	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ พนักงานมีความคิดเห็นที่ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของตนเองมีค่าเฉลี่ย 3.50 รองลงมาคือผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคนมีค่าเฉลี่ย 3.49 และค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือหากมีเรื่องเดือดร้อนที่เกี่ยวกับงานสามารถร้องทุกข์ได้มีค่าเฉลี่ย 3.38 ตามลำดับ

คุณภาพชีวิตการทำงาน : ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ตารางที่ 4.15 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง

ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	ลำดับ
1. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือให้การสนับสนุนกิจกรรมชุมชนเพียงใด	3.28	0.856	ปานกลาง	4
2. ท่านมีความเชื่อมั่นในนโยบายของหน่วยงานทางด้านสังคมเพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จจะก่อประโยชน์แก่สังคม	3.41	0.866	ปานกลาง	1
3. ผลงานของท่านหรือจากหน่วยงานท่านได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาชุมชนหรือสังคม	3.33	0.879	ปานกลาง	3
4. ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคม	3.22	0.951	ปานกลาง	5
5. ท่านหรือหน่วยงานท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลหรือชุมชนที่อยู่ใกล้ๆ ที่ทำงาน	3.40	0.896	ปานกลาง	2
รวม	3.33	0.762	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.15 พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรงโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางทุกข้อ โดยค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความเชื่อมั่นในนโยบายของหน่วยงานทางด้านสังคมเพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จจะก่อประโยชน์ให้แก่สังคมมีค่าเฉลี่ย 3.41 รองลงมาคือ ท่านหรือหน่วยงานของท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคล หรือชุมชนที่อยู่ใกล้ๆ ที่ทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.40 และค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ท่านว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบต่อชุมชนหรือสังคมมีค่าเฉลี่ย 3.22 ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงานและประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

3.1 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		t-test	Sig
		ค่าเฉลี่ย	S.D.		
ชาย	75	3.35	0.589	-0.747	0.455
หญิง	243	3.40	0.585		
รวม	318	3.37	0.586		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พนักงานเพศชายมีค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.35 เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 เมื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่าค่าที่ (t-test) มีค่าเท่ากับ -0.747 และ Sig เท่ากับ 0.455 ซึ่งมากกว่า 0.05 ผลการวิจัยแสดงว่า พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีเพศต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.
น้อยกว่า 20 ปี	13	3.68	0.583
20-30 ปี	142	3.40	0.592
31-40 ปี	116	3.39	0.532
มากกว่า 40 ปี	47	3.27	0.678
รวม	318	3.44	0.569

ตารางที่ 4.18 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามอายุ

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างในกลุ่ม	1.727	3	0.576	1.688	0.170
ภายในกลุ่ม	106.091	311	0.341		
รวม	107.819	314			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จำแนกตามอายุดังนี้ พนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 20 ปีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.68 รองลงมาคือพนักงานที่มีอายุ 20-30 ปีมีค่าเฉลี่ย 3.40 และพนักงานที่มีอายุมากกว่า 40 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.27 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.18 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 พบว่า $F = 1.688$, $Sig = 0.170$ ซึ่งมากกว่า 0.05

แสดงว่าพนักงานที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.3 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย,			
มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	101	3.35	0.526
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	80	3.38	0.561
ปริญญาตรี	132	3.41	0.619
สูงกว่าปริญญาตรี	5	3.91	0.995
รวม	318	3.51	0.573

ตารางที่ 4.20 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างในกลุ่ม	1.586	3	0.529	1.553	0.201
ภายในกลุ่ม	105.484	310	0.340		
รวม	107.070	313			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม จำแนกตามระดับการศึกษาดังนี้ พนักงานที่มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.91 รองลงมาคือพนักงานที่มี

การศึกษาระดับปริญญาตรีมีค่าเฉลี่ย 3.41 และพนักงานที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.20 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F- test) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า $F=1.553$, $Sig = 0.201$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง ที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จำแนกตามเงินเดือน

เงินเดือน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.
1. น้อยกว่า 9,000 บาท	86	3.36	0.617
2. 9,000-15,000 บาท	187	3.35	0.542
3. 15,001-20,000 บาท	41	3.41	0.509
4. มากกว่า 20,000 บาท	22	3.79	0.840
รวม	318	3.48	0.568

ตารางที่ 4.22 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามระดับเงินเดือน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างในกลุ่ม	3.738	3	1.246	3.726	0.012
ภายในกลุ่ม	104.347	312	0.334		
รวม	108.085	315			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามระดับเงินเดือนดังนี้ พนักงานที่มีเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาทมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือพนักงานที่มีระดับเงินเดือน

15,001 – 20,000 บาทค่าเฉลี่ย 3.41 และพนักงานที่มีเงินเดือน 9,000- 15,001 บาทมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดเท่ากับ 3.35 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.22 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F- test) พบว่า $F = 3.726$, $Sig = 0.012$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีเงินเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.23 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจำแนกตามระดับเงินเดือน ในรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

เงินเดือน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4
1. น้อยกว่า 9,000 (\bar{X}_1)	3.36	0	0.0110	-0.0426	-0.4300*
2. 9,000-15,000 (\bar{X}_2)	3.35		0	-0.0536	-0.4410
3. 15,001-20,000 (\bar{X}_3)	3.41			0	-0.3874
4.มากกว่า 20,000 (\bar{X}_4)	3.79				0

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.23 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามระดับเงินเดือนมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า พนักงานที่มีระดับเงินเดือนน้อยกว่า 9,000 บาท มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีระดับเงินเดือนมากกว่า 20,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.5 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มี ตำแหน่งงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.
พนักงาน	207	3.37	0.572
หัวหน้างาน	86	3.36	0.548
ผู้บริหารระดับต้น- ระดับกลาง	22	3.52	0.729
ผู้บริหารระดับสูง	3	4.42	0.775
รวม	318	3.67	0.589

ตารางที่ 4.25 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามตำแหน่งงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างในกลุ่ม	3.634	3	1.211	3.618	0.014
ภายในกลุ่ม	104.451	312	0.335		
รวม	108.085	315			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออก
ในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงานดังนี้ พนักงานที่มี
ตำแหน่งงานในระดับผู้บริหารมีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.79 รองลงมาคือพนักงานที่มีตำแหน่งงานใน
ระดับผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลางมีค่าเฉลี่ย 3.52 และพนักงานในระดับหัวหน้างานมีค่าเฉลี่ย
ต่ำสุดเท่ากับ 3.36 ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.25 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทาง
เดียว (F- test) พบว่า $F = 3.618$, $Sig = 0.014$ ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงาน

ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4.26 การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจำแนกตามตำแหน่งงานในรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)

ตำแหน่งงาน	ค่าเฉลี่ย	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยแต่ละคู่			
		\bar{X}_1	\bar{X}_2	\bar{X}_3	\bar{X}_4
1. พนักงาน (\bar{X}_1)	3.37	0	0.010	-0.1466	-1.0431 *
2. หัวหน้างาน (\bar{X}_2)	3.36		0	-0.1567	-1.0532
3. ผู้บริหารระดับต้น-กลาง (\bar{X}_3)	3.52			0	-0.8965
4. ผู้บริหารระดับสูง(\bar{X}_4)	4.42				0

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตาราง 4.26 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงานมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของ LSD พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับพนักงานมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานปัจจุบันในระดับผู้บริหารระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.6 พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ประสบการณ์การทำงาน	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต	
		ค่าเฉลี่ย	S.D.
น้อยกว่า 3 ปี	111	3.36	0.591
3-5 ปี	85	3.43	0.568
6-10 ปี	54	3.38	0.492
มากกว่า 10 ปี	68	3.40	0.669
รวม	318	3.67	0.556

ตารางที่ 4.28 การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

ระดับความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig
ระหว่างในกลุ่ม	0.329	4	0.082	0.238	0.917
ภายในกลุ่ม	107.756	311	0.346		
รวม	108.085	315			

หมายเหตุ *มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่าพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองมีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามประสบการณ์การทำงานดังนี้ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน 3-5 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงสุดกับ 3.43 รองลงมาคือพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า 10 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 และพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปี มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.36ตามลำดับ

จากตารางที่ 4.28 เมื่อทำการทดสอบสมมติฐานด้วยการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว (F- test) พบว่า $F = 0.238$, $Sig = 0.917$ ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4.4 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ตารางที่ 4.29 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามที่ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	จำนวน (n=15)	ร้อยละ (100.0)
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม		
1. ควรปรับปรุงค่าแรงให้พนักงานรายเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล	12	80.0 %
2. ควรพิจารณาจ่ายค่าจ้างให้พนักงานรายเดือนที่ปฏิบัติงานล่วงเวลา(over time)ในบางแผนก บางฝ่ายๆ	4	26.7%

จากตารางที่ 4.27 ผลการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกจังหวัดระนอง พบว่าพนักงานมีข้อคิดเห็นเพียงด้านเดียวคือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ได้แก่ ควรปรับเพิ่มค่าแรงให้กับพนักงานรายเดือนตามวุฒิการศึกษาสูงสุด โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งจบใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 80.0% และควรมีการพิจารณาการจ่ายค่าจ้างให้กับพนักงานรายเดือนที่ทำงานล่วงเวลา โดยอาจพิจารณาเป็นค่าจ้างเหมาจ่ายให้กับพนักงานจำนวน 4 คนคิดเป็นร้อยละ 26.7% ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านอื่นๆ ไม่พบข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

บทที่ 5

สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. สรุปการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

- 1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง
- 1.1.2 เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้คือพนักงานเชื้อชาติไทยและสัญชาติไทยที่ปฏิบัติงานใน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำนวน 10 โรงงาน โดยมีประชากรจำนวน 1,567 คน และได้คำนวณหากลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของTaro Yamane ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 318 คน และใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วนทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างจาก 10 โรงงานอุตสาหกรรมรวมทั้งหมด 318 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ตอน ตอนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และตอนที่ 3 เป็นข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะ ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามและเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเอง โดยได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 318 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ของประชากร สำหรับข้อมูลที่ได้นำมาวิเคราะห์โดยใช้สถิติได้แก่ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

(Standard Deviation) การทดสอบค่าที (t-test) และค่าเอฟ (F-test) กรณีผลการทดสอบมีนัยสำคัญ จะใช้วิธีการทดสอบในรายคู่ด้วยวิธีของ LSD (Least Significant Difference)

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง จากกลุ่มตัวอย่าง 318 คนพบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 243 คนคิดเป็นร้อยละ 76.4 มีอายุระหว่าง 31-40 ปี ร้อยละ 36.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีร้อยละ 41.5 ปฏิบัติงานในตำแหน่งพนักงานร้อยละ 65.1 มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 3 ปีร้อยละ 34.9 และมีรายได้ระหว่าง 9,000 - 15,000 บาท ต่อเดือนร้อยละ 58.8

1.3.2 การวิเคราะห์ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง โดยภาพรวมพบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.39

เมื่อแยกพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้

1) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับสูงมีค่าเฉลี่ย 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือหัวหน้าของท่านเข้ากับท่านได้ดีมีค่าเฉลี่ย 3.79

2) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.63 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือบริษัทของท่านได้นำระบบ 5 ส หรือระบบอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำงานมีค่าเฉลี่ย 3.69

3) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.46 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจมีค่าเฉลี่ย 3.57

4) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับสูงคือท่านพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบันมีค่าเฉลี่ย 3.72

5) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.44 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.50

6) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.34 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือการทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวมีค่าเฉลี่ย 3.50

7) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.33 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือท่านมีความเชื่อมั่นในนโยบายของหน่วยงานทางด้านสังคมเพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จจะก่อประโยชน์ให้แก่สังคมมีค่าเฉลี่ย 3.41

8) คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ย 3.25 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงที่สุดอยู่ในระดับปานกลางคือรายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่านมีค่าเฉลี่ย 3.33

1.3.3 การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 จากการศึกษาและวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง เกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้าน พบว่าในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550: 119-125) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานีน้ำมันในเขตอำเภอปทุมธานี จังหวัดปทุมธานีโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของญาณีฐา ศรีชู (2550: 55-56) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน: ภูมิศึกษา บริษัท พี บี แอร์ จำกัดโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน, งานวิจัยของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัย

ของเยาวลักษณ์ อ่วมทรที่พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของ วิสิทธิ์ ทองผาสุข (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก วิทยาลัยศึกษา บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของจิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอดาคลี จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของจันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางและงานวิจัยของกำเริง นาคอน (2553) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

โดยอภิปรายได้ว่า เนื่องจากค่าตอบแทนที่ได้รับไม่เหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่ ไม่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ณ ปัจจุบัน ค่าตอบแทนที่ได้รับจึงยังไม่ดึงดูดและกระตุ้นให้เกิดการทำงานอย่างเต็มที่ ประกอบกับการยอมรับสภาพการจ้างงานของภาคเอกชนภายในจังหวัดระนองเอง โดยไม่มีการเรียกร้องให้พิจารณาปรับปรุงสวัสดิการในด้านต่างๆ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งอาจหมายถึงค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน สืบเนื่องจากระนองเป็นจังหวัดเล็กๆ ที่ห่างไกลเมืองใหญ่ๆ ความเจริญในหลายด้านยังกระจายมาไม่เต็มที่ ยังคงเป็นเมืองที่มีการดำรงชีวิตแบบเรียบง่าย สันโดษ และเป็นเมืองที่ยังคงเป็นธรรมชาติที่ยังคงอุดมสมบูรณ์ทางด้านทรัพยากรที่หลากหลาย ค่าครองชีพในระดับปานกลาง ราคาสินค้าไม่สูงนัก และมีการใช้ชีวิตที่ไม่ต้องเร่งรีบ ตลอดจนไม่มีตำแหน่งงานที่หลากหลายให้เลือกมากนัก ขณะเดียวกันก็มีแรงงานต่างชาติมาแย่งงานในบางตำแหน่งงาน โดยเฉพาะงานในโรงงานอุตสาหกรรมเนื่องจากค่าแรงค่อนข้างถูกกว่าค่าแรงของคนไทยมากนักประกอบกับสามารถทำงานได้ทุกอย่างไม่เลือกงานเมื่อพิจารณาปัจจัยส่วนบุคคลประกอบด้วยแล้วรายได้ที่ได้รับของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง ส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 9,000-15,000 บาทต่อเดือนเนื่องจากเป็นผู้ที่พึ่งสำเร็จการศึกษาที่มีอายุ ระหว่าง 20-30 ปี ในระดับปริญญาตรีและกลับมาทำงานที่บ้านเกิดในจังหวัดระนอง โดยเริ่มงานในตำแหน่งพนักงานซึ่งเป็นระดับฐานตามโครงสร้างองค์กรเท่านั้น ฉะนั้นจึงต้องยอมรับสภาพของการจ้างงานตามเงื่อนไขต่างๆของบริษัทฯ โดยต้องการมีงานทำก่อนสักระยะสำหรับการเรียนรู้และเก็บเกี่ยวสะสมประสบการณ์การทำงานไว้เป็นพื้นฐานสำหรับการต่อเรื่องเงินเดือนในอนาคตจึงเป็นเหตุผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในระนองอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน จากค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำสุดไปสูงสุดตามลำดับสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า เนื่องจากผลตอบแทนเป็นสิ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตประจำวันและยิ่งในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันที่เกิดการถดถอยอันเนื่องมาจากภาวะเศรษฐกิจของโลก หลังจากที่สินค้าอุปโภคบริโภคที่มีราคาสูงขึ้นอย่างมากจากราคาน้ำมันที่สูงขึ้น แต่แล้วเมื่อภาวะเศรษฐกิจชะลอตัว ราคาสินค้ากลับไม่ลดตามราคาของน้ำมันที่ลดลง จึงทำให้พนักงานรู้สึกว่ารวยได้หรือค่าตอบแทนที่ได้รับ ณ ปัจจุบันไม่ค่อยจะเพียงพอ โดยพิจารณาได้จากพนักงานส่วนใหญ่จะมีรายได้อยู่ในช่วง 9,000-15,000 บาทต่อเดือนด้วยวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ในตำแหน่งพนักงานซึ่งเป็นตำแหน่งงานที่มีความสำคัญไม่มากนักสำหรับในบริษัทที่ประกอบธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตอาหาร ประกอบกับเมื่อปลายปีที่ผ่านมาโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลในจังหวัดระนองค่อยๆเริ่มทยอยเปลี่ยนจากการใช้แรงงานคนมาเป็นการใช้เครื่องจักรทำงานแทนเนื่องจากไม่สามารถแบกรับภาระค่าแรงที่ปรับสูงขึ้นเรื่อยๆ และไม่สามารถควบคุมได้ขณะเดียวกันงานในระดับหัวหน้างานหรือบางตำแหน่งที่เคยใช้แรงงานคนไทยก็เปลี่ยนมาใช้แรงงานต่างด้าวแทนซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ทั้งนี้อภิปรายได้ว่า แม้สภาพการทำงานในบางฝ่ายจะต้องทำงานในพื้นที่ที่มีเสียงดัง มีกลิ่นเหม็น อากาศร้อน หรือหนาวจัดในห้องฟรีสหรือห้องเก็บสินค้า บางฝ่ายต้องทำงานกับเครื่องจักรขนาดใหญ่ หรืออันตรายจากการใช้ภาชนะอุปกรณ์ต่างๆ เป็นต้นซึ่งต้องใช้ความระมัดระวังในการใช้งาน โดยอาจเป็นเหตุให้เกิดอุบัติเหตุได้ตลอดเวลา แต่อย่างไรก็ตามหน่วยงานก็มีการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงานที่กำหนดไว้ทั้งสิ้น เช่นการมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานประจำโรงงาน การมีระบบมาตรฐานต่างๆ เช่น ระบบ ISO 9002, ISO 14000, GMP และ HACCP เป็นต้นซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จันทป์พา วิเศษโวหาร (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง และมีค่าเฉลี่ยในระดับสูงสุด

2.1.3 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจัดอยู่ในกลุ่มที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมาทั้งนี้อภิปรายได้ว่าพนักงานมีความพอใจในชีวิต

ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลในระดับหนึ่ง โดยลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เนื่องด้วยบริษัทฯส่วนใหญ่ที่ดำเนินธุรกิจอุตสาหกรรมผลิตอาหารในระนองเป็นธุรกิจเจ้าของคนเดียวระบบการบริหารแบบกึ่งธุรกิจครอบครัวเจ้าของบริหารงานเองพนักงานทำงานร่วมกับเจ้าของโดยตรง ลำดับชั้นของโครงสร้างแบบราบเนื่องจากพนักงานทุกคนสามารถใช้ความสามารถของตนเองได้เต็มขณะร่วมงานกับเจ้าของธุรกิจหรือการติดต่อ การให้บริการกับลูกค้าเป็นต้น โดยเฉพาะพนักงานเก่าที่ปฏิบัติงานมานานแล้วเจ้าของไว้วางใจก็ยังมีโอกาสได้แสดงความสามารถสูง ถึงขั้นมีสิทธิพิเศษ เช่น ให้สิทธิไปศึกษาต่อเพื่อกลับมาบริหารงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นาม โศตศรี (2552) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด ที่พบว่าคุณภาพชีวิตด้าน โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคลอยู่ในระดับปานกลางมีค่าเฉลี่ยอยู่ในอันดับรองลงมา

2.1.4 ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมเป็นคนในพื้นที่และปฏิบัติงานมานานโดยถือเป็นคนเก่าขององค์กรที่มีตำแหน่งงานมานานและเลื่อนระดับขึ้นเป็นผู้บริหารขององค์กรในที่สุดแสดงให้เห็นว่าวัฒนธรรมการทำงานที่เหมือนพี่น้องสนับสนุนให้บุคคลในองค์กรได้รับความก้าวหน้าและสร้างความมั่นคงในการทำงานของพนักงานในจังหวัดเล็กๆเช่นจังหวัดระนองที่เป็นอีกหนึ่งจังหวัดที่มีจำนวนประชากรน้อยจึงสามารถที่จะรู้จักกันได้อย่างทั่วถึงแต่ทั้งนี้ผู้ที่ปฏิบัติงานต้องอดทนและมีระยะเวลาของการปฏิบัติงานมานานพอสมควรที่เจ้าของธุรกิจจะวางใจได้ ซึ่งโดยส่วนใหญ่จะเป็นพนักงานที่เป็นรุ่นบุกเบิกหรือก่อตั้งบริษัทหรือไม่ก็ต้องมีอายุงานมากกว่า 5 ปีขึ้นไปเท่านั้น ส่วนที่อายุงานหรือประสบการณ์การทำงานไม่ถึง 5 ปีซึ่งเป็นพนักงานส่วนใหญ่ในโรงงานอุตสาหกรรมที่มีจำนวนเกือบ 60 % ยังต้องรอเวลาเพื่อพิสูจน์ความรู้ความสามารถและความไว้วางใจจากผู้บริหารหรือเจ้าของธุรกิจ ด้วยเหตุผลดังกล่าวจึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูงทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของบริษัท เนื่องจากพนักงานที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมในจังหวัดระนองนั้นส่วนใหญ่เป็นลูกหลานของคนในพื้นที่หรือบริเวณชุมชนใกล้เคียงที่รู้จักกันขณะเดียวกันก็มีการดึงคนในครอบครัวที่ว่างงานหรือเครือญาติของตนเองเข้าร่วมทำงานทำให้ลักษณะของการทำงานในรูปแบบของการทำงานในครอบครัว มีความอบอุ่นทุกคนช่วยกันและประสานงานกันเป็นอย่างดีหรือเรียกได้ว่ามีการทำงาน

เป็นทีม จึงส่งเสริมให้ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านการบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกันอยู่ในระดับสูง

2.1.6 ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า พนักงานทราบและมีวันหยุดประจำสัปดาห์ที่แน่นอน วันหยุดประจำปีหรือวันนักขัตฤกษ์อีกไม่น้อยกว่า 13 วันต่อปี และพนักงานยังสามารถใช้สิทธิวันหยุดงานเนื่องจากการป่วย การลาภิจได้ตามกฎหมายแรงงานกำหนด ขณะเดียวกัน โรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลในจังหวัดระนองส่วนใหญ่จะเปิดทำงานในช่วงเวลางานปกติสำหรับพนักงานออฟฟิศและหยุดงานในวันอาทิตย์ เว้นเฉพาะลักษณะงานบางแผนก บางฝ่ายที่ปฏิบัติงานตลอดทั้งเดือน เช่น ฝ่ายวิศวกรรม ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพสินค้า เป็นต้น แต่ทั้งนี้มีการหมุนเวียนกันหยุดหรือมีวันหยุดประจำสัปดาห์ซึ่งอาจไม่ตรงกับวันเสาร์และวันอาทิตย์ที่สามารถได้มีเวลาอยู่กับครอบครัวแต่สำหรับช่วงเวลานอกเหนือจากงานแล้วพนักงานก็ได้อยู่ร่วมกับคนในครอบครัวอย่างเต็มที่ ดังนั้นการทำงานจึงไม่เป็นอุปสรรตต่อการดำเนินชีวิตในครอบครัวของพนักงานที่ทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลในจังหวัดระนองซึ่ง สอดคล้องกับงานวิจัยของ ญาณีฐา ศรีชู (2550: 55-56) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน กรณีศึกษาบริษัท พี บี แอร์ จำกัด ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.7 ด้านประชาธิปไตยในองค์กรพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่าเนื่องจากระนองยังเป็นจังหวัดเล็กๆ ที่มีการดำรงชีวิตแบบสังคมเมืองกึ่งชนบท ประชากรมีน้อยและรู้จักกันดีมีวัฒนธรรมความเป็นอยู่แบบพี่น้องใช้ระบบเครือญาติในการทำงาน ดังนั้นลักษณะการบริหารแม้จะเป็นแบบกันเองและมีความยืดหยุ่นบ้าง โดย เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างเต็มทุกคนทุกตำแหน่งงาน แต่สำหรับผลการปฏิบัติงานยึดถือและพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานจริงอย่างยุติธรรมเสมอภาค

2.1.8 ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคม โดยตรงพบว่ามีค่าเฉลี่ยในระดับปานกลาง ทั้งนี้ก็ปรายได้ว่า เมื่อพนักงานส่วนใหญ่เป็นคนที่ในพื้นที่การสร้างความสัมพันธ์หรือการแสดงความรับผิดชอบต่อสังคมทำได้ง่ายในระดับหนึ่ง ทั้งนี้คงขึ้นกับผลประกอบการของบริษัทประจำปี ซึ่งต้องพิจารณาปีต่อปีสำหรับการดำเนินบางกิจกรรม ได้แก่ การจัดกิจกรรมปลูกป่า การให้ทุนการศึกษาแก่ลูกหลานของพนักงาน เป็นต้น

2.2 จากการวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนองจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เงินเดือน และตำแหน่งงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันเป็นเพราะ ในการปฏิบัติงานโดยทั่วไปหากมีตำแหน่งงานสูงหรือปรับตำแหน่งสูงขึ้นเงินเดือนก็ปรับขึ้นตามไปด้วย จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา และ ประสบการณ์การทำงานที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันสอดคล้องกับงานวิจัยของวิสิทธิ์ ทองผาสุข (2551) ที่พบว่าพนักงานที่มีลักษณะบุคคลในด้านอายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงานและรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง พบว่า คุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าพนักงานพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับในระดับหนึ่ง ซึ่งยังคงต้องเพิ่มความเอาใจใส่ให้มากยิ่งขึ้นอีกในหลายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้หรือผลตอบแทนในการทำงานอาจทำได้โดยการเพิ่มผลตอบแทนให้สูงขึ้นทั้งทางตรงหรือทางอ้อม เช่น การปรับเงินเดือนหรือค่าแรงขั้นต่ำให้สอดคล้องกับหน่วยงานราชการ การปรับเพิ่มสวัสดิการให้พนักงานคนไทย เช่น สวัสดิการด้านบ้านพักหรือค่าเช่าบ้านสำหรับบางตำแหน่ง สวัสดิการด้านเบี้ยขยัน สวัสดิการอาหารกลางวัน หรือการเพิ่มรายได้ในส่วนของค่าครองชีพ เป็นต้น และด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง เช่น ควรส่งเสริมและสนับสนุนการจ้างแรงงานภายในชุมชนที่อยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับที่โรงงานอุตสาหกรรมตั้งอยู่เพราะเป็นการสร้างงานให้กับชุมชนทำให้คนในชุมชนมีงานทำและมีรายได้เป็นการเพิ่มความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลในชุมชน เป็นต้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 หากมีการศึกษาครั้งต่อไปในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง ควรศึกษากับพนักงานทุกระดับ ทั้งพนักงานรายปักษ์ พนักงานรายวันและพนักงานจ้างเหมาทั้งพนักงานที่มีเชื้อชาติและสัญชาติ

ไทยหรือศึกษาเพิ่มเติมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่างชาติที่ปฏิบัติงานร่วมกับพนักงาน
เชื้อชาติและสัญชาติไทยเป็นต้น

3.2.2 ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ประเภทที่มีลักษณะคล้ายกันหรืออุตสาหกรรมประเภทอื่นใหม่ๆ นำมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทางใน
การส่งเสริมคุณภาพชีวิตต่อไป

3.2.3 ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ประเภทเดียวกันในจังหวัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดย
สามารถนำข้อมูลที่ได้มาประยุกต์เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงหรือส่งเสริมด้านคุณภาพชีวิตใน
การทำงาน





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้”
วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐประศาสนศาสตร์
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กัลยา ดิษเจริญ (2538) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมกลางเขต
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กำเชิง นาคอน (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน”
การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรวัดน์ ลอรุ่งโรจน์ (2554) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานที่ดินในเขต
กรุงเทพมหานคร” วิทยานิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
แขนงบริหารรัฐกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จันท์พา วิเศษโวหาร (2552) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม
จังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาสังคมศาสตร์ เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี
- ชนกันต์ เหมือนทัฬ (2551) “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงาน
อุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดงจังหวัดสมุทรปราการ” วิทยานิพนธ์
ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา
- เชี่ยวชาญ อาสวदनกุล (2530) *มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล*
กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- บุญเจือ วงษ์เกษม (2529-2530) “คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต” วารสารเพิ่มผลผลิต
26 (ธันวาคม-มกราคม): 20-30
- ปราโมทย์ ลักษณะประณัย (2548) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกสิกรไทย ศึกษา
เฉพาะกรณีพนักงานสายงานบริหารเครดิต” การศึกษาค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ผจญ เถลิงสาร (2540) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” โปรดักท์ทวิตต์เวิลด์ (มกราคม-เมษายน)

หน้า 22-25

ผจญ เถลิงสาร (2540) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่าง: ศึกษากรณีโรงงานในนิคม

อุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา” วิทยานิพนธ์ พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพัฒนสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

ผจญ เถลิงสาร (ออนไลน์) “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” สืบค้นเมื่อ 17 กุมภาพันธ์ 2555

จาก www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc

พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์ (2545) *เทคนิคการบริหารงาน* กรุงเทพฯ: สำนักทรัพยากรบุคคลการไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาค.

วิจิตรา ตั้งสหมมาตร (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอุตสาหกรรมสิ่งทอ: กรณีศึกษา

บริษัทไทยอิลาสติก จำกัด” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต

สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

วิสิทธิ์ ทองผาสุข (2551) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก:

กรณีศึกษา : บริษัทมิตานิ (ไทยแลนด์) จำกัด ” การศึกษาค้นคว้าอิสระ

ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2545) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน

อุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัทไทยคิกูวา อินดัสทรี จำกัด” วิทยานิพนธ์

ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551) “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูโรงเรียนในเครือพระแม่

มารี” วิทยานิพนธ์ ปริญญาศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

สิงหนาท แก้วปฐมวัน (2554) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทหาดทิพย์ จำกัด

(มหาชน)” สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ

ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สุนทร นามโคตรศรี (2553) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์การบริหารส่วนตำบลใน

เขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา” โครงการวิทยุกรรมศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาวิทยุกรรมโยธา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี

สันติ บางอ้อ (2540) “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” โปรดักท์ทวิตต์เวิลด์ 2 (กรกฎาคม-

สิงหาคม 2540) หน้า 39-40

- สมหวัง โอชารส (2542) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลตำรวจ”
 วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชารัฐศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โรงพิมพ์คุรุสภา ลาดพร้าว
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย 2552 *มาตรฐาน
 ระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน* สมุทรสาคร: สำนักพิมพ์ไกดเนส
- สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ 2552 “แบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน” (ระบบ
 ออนไลน์) แหล่งที่มา [http:// www. gw1thai.com/downl.php](http://www.gw1thai.com/downl.php) (15 มกราคม 2553)
- หทัยพันธ์ พูลสวัสดิ์ (2555) “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูโรงเรียนเทศบาลแหลมฉบัง 1
 จังหวัดชลบุรี” งานนิพนธ์ สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา
- อนงค์ อัจฉริยวนิช (2550) “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่
 นครปฐม” การศึกษาค้นคว้าอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชา
 วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- อุตสาหกรรมจังหวัดระนอง (2551) “ทำเนียบโรงงานอุตสาหกรรมจังหวัดระนอง 2550-2555”
 ฝ่ายนโยบาย และแผน ข้อมูล ณ. วันที่ 31 ธันวาคม 2555
- Delamotte, Y. and Takezawa, S. (1984) *Quality of working life in international perspective.*
 Geneva: International labour office.
- Walton, R.E. (1973) “Quality of working life : What is it ? *Sloan Management Review.* 15
 (Fall)” : 11-



ภาคผนวก

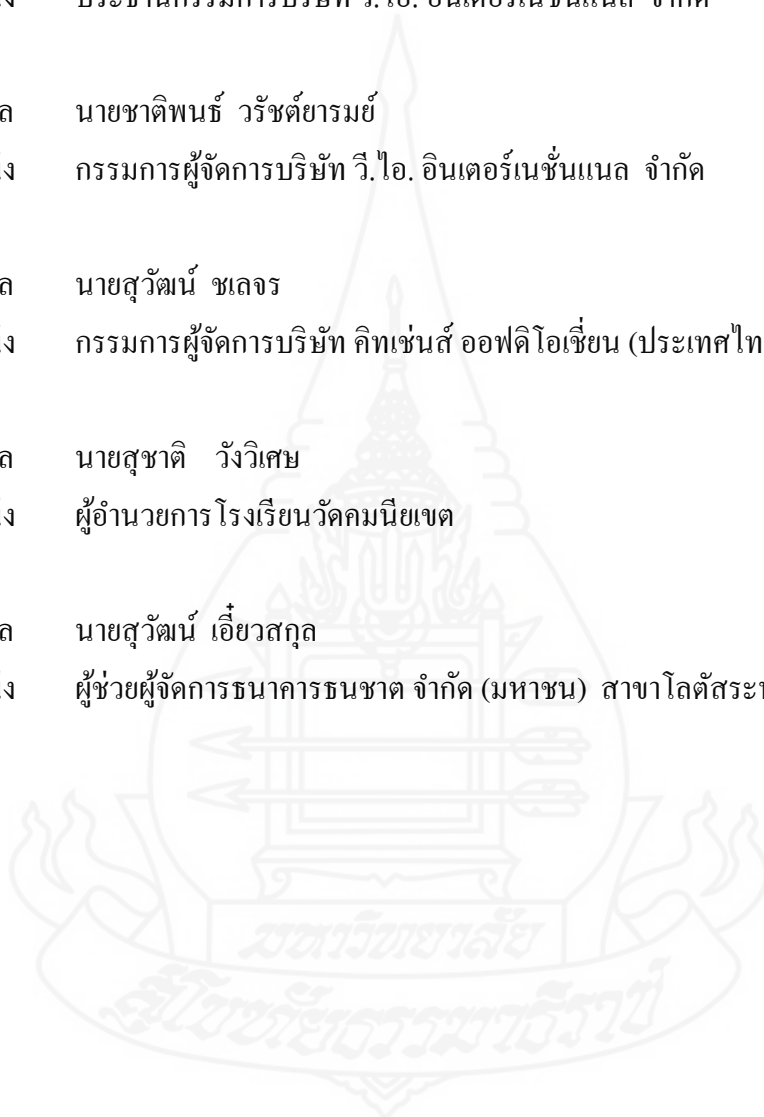
ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบสอบถาม



รายนามผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

1. ชื่อ-สกุล นางพิมพ์พิมพ์ วรรณธรรมย์
ตำแหน่ง ประธานกรรมการบริษัท วี.ไอ. อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด
2. ชื่อ-สกุล นายชาติพันธ์ วรรณธรรมย์
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท วี.ไอ. อินเทอร์เน็ต เนชั่นแนล จำกัด
3. ชื่อ-สกุล นายสุวัฒน์ ชเลจร
ตำแหน่ง กรรมการผู้จัดการบริษัท กิทเซ็นส์ ออฟดีโอเซียน (ประเทศไทย) จำกัด
4. ชื่อ-สกุล นายสุชาติ วังวิเศษ
ตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดคมนิยเขต
5. ชื่อ-สกุล นายสุวัฒน์ เอียวสกุล
ตำแหน่ง ผู้ช่วยผู้จัดการธนาคารธนชาติ จำกัด (มหาชน) สาขาโลตัสสระนง



ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม



ชุดที่.....

แบบสอบถาม

คำชี้แจง : แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมอาหารเพื่อส่งออกในระนอง ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยมีจุดมุ่งหมายของแบบสอบถามนี้

เพื่อ

1. ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมผลิตอาหารทะเลเพื่อส่งออกในจังหวัดระนอง
2. เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ตำแหน่งงาน และประสบการณ์การทำงาน

ผู้ศึกษาวิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถาม โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบแบบสอบถาม สำหรับข้อมูลและความคิดเห็นของท่านจะนำไปใช้เพื่อการศึกษาเท่านั้น และถือเป็นความลับ จะไม่มีผลกระทบต่อท่านผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด และขอขอบพระคุณท่านในการเสียสละเวลาตอบแบบสอบถามจนครบทุกข้อมา ณ ที่นี้

.....

(นางบุญทิพย์ เอี้ยวสกุล)

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิทยาการจัดการ
 แขนงวิชาการบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

คำแนะนำ แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ
- ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 38 ข้อ
- ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำนิยามศัพท์

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีในการพูด มีความเสมอภาคและความยุติธรรมตลอดจนมีการปกครองด้วยกฎหมาย

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลจำนวน 6 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

น้อยกว่า 20 ปี 20-30 ปี
 31-40 ปี มากกว่า 40 ปี

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย, มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า
 อนุปริญญาหรือเทียบเท่า
 ปริญญาตรี
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. เงินเดือน

น้อยกว่า 9,000 บาท 9,000 - 15,000 บาท
 15,001 - 20,000 บาท มากกว่า 20,000 บาท

5. ตำแหน่งงาน

พนักงาน
 หัวหน้างาน
 ผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลาง
 ผู้บริหารระดับสูง

6. ประสบการณ์การทำงาน

น้อยกว่า 3 ปี 3-5 ปี
 6-10 ปี มากกว่า 10 ปี

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 38 ข้อ

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง หลังข้อความที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

ข้อ	ข้อความ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม						
1	รายได้ที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ณ. ปัจจุบัน					
2	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบอยู่					
3	รายได้ที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน					
4	ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ได้รับ เช่น ค่ารักษาพยาบาล					
5	ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกันภายในจังหวัด					
ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ						
6	บริษัทของท่านได้นำระบบ 5 ส หรือระบบอื่นๆที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการทำงาน					
7	อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานมีเพียงพอ สภาพดี เหมาะสมในการทำงาน					
8	สภาพแวดล้อมในการทำงานอยู่ในสภาพที่เหมาะสมต่อการทำงาน					
9	บริษัทของท่านมีนโยบายที่ชัดเจนในการจัดสภาพการทำงานที่ปลอดภัย					
10	ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่					

ตารางคำถาม(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล						
11	ท่านได้รับมอบหมายให้ทำงานที่น่าสนใจ					
12	ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาทางกับหัวหน้างานบ่อยๆ					
13	ท่านมีโอกาสได้รับการอบรมความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการทำงานของท่านอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ					
14	ลักษณะงานเปิดโอกาสให้ได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก					
15	ท่านพอใจในนโยบายการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในบริษัทของท่าน					
ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน						
16	ท่านพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน					
17	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งและหน้าที่การงาน					
18	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำอยู่มีความมั่นคงดี					
19	หน่วยงานของท่านมีตำแหน่งหน้าที่พร้อมที่จะให้ก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
20	หน่วยงานของท่านมีเกณฑ์มาตรฐานในการเลื่อนตำแหน่ง					

ตารางคำถาม(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
21	หัวหน้าของท่านเข้ากับท่านได้ดี					
22	เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี					
23	หน่วยงานของท่านมักช่วยกันทำงาน และประสานงานกันเป็นอย่างดี					
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน						
24	บริษัทของท่านให้ความสำคัญต่อการพักผ่อนและการดูแลสุขภาพอย่างเพียงพอ					
25	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตครอบครัว					
26	ท่านมีเวลาได้อยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอเหมาะสม					
27	ท่านมีโอกาสรื้อวันหยุดในการท่องเที่ยวหรือทำกิจกรรมกับครอบครัว					
28	ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลาของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน					
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร						
29	ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความสำคัญเป็นธรรมกับลูกน้องทุกคน					
30	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบหรือการปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม					

ตารางคำถาม(ต่อ)

ข้อ	ข้อความ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
		เห็นด้วย มาก ที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปาน กลาง	เห็นด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
31	หากมีเรื่องเดือดร้อนที่เกี่ยวกับงาน สามารถร้องทุกข์ได้					
32	ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะของท่าน					
33	การพิจารณา สอบสวน หรือลงโทษใน การกระทำผิดในงาน จะดำเนินการ ด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม					
ด้านลักษณะงานที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง						
34	ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือให้การ สนับสนุนกิจกรรมชุมชนเพียงใด					
35	ท่านมีความเชื่อมั่นในนโยบายของ หน่วยงานทางด้านสังคมเพราะถ้าปฏิบัติ ได้สำเร็จจะก่อประโยชน์ให้แก่สังคม					
36	ผลงานของท่านหรือจากหน่วยงานท่าน ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการ พัฒนาชุมชนหรือสังคม					
37	ท่านคิดว่างานที่ท่านทำมีส่วนรับผิดชอบ ต่อชุมชนหรือสังคม					
38	ท่านหรือหน่วยงานท่านมีความสัมพันธ์ที่ ดีกับบุคคล หรือชุมชนที่อยู่ใกล้ๆที่ทำงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

เพื่อการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน โปรดระบุข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

1.....

2.....

3.....

4.....



ขอขอบพระคุณที่กรุณาตอบแบบสอบถามครบทุกข้อ



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางบุญทิพย์ เอี้ยวสกุล
วัน เดือน ปีเกิด	21 เมษายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดยะลา
ประวัติการศึกษา	วิทยาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ภาคใต้
สถานที่ทำงาน	บริษัท วิ.ไอ. อินเตอร์เนชั่นแนล จำกัด จังหวัดระนอง
ตำแหน่ง	ผู้จัดการฝ่ายวิจัยและพัฒนาผลิตภัณฑ์ ผู้จัดการฝ่ายควบคุมคุณภาพสินค้า

