

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

นางสาวตรีทิพย์ วีระเผ่า

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2553

**Quality of Work Life of Employees
in Ratchaburi Electricity Generating Holding Public Company Limited**

Miss Treetip Weerapao

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
the Degree of Master of Business Administration

School of Management Science

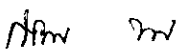
Sukhothai Thammathirat Open University

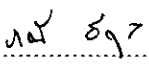
2010


หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ชื่อและนามสกุล นางสาวตรีทิพย์ วีระเผ่า
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2553

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร. ราณี อิศัยชกุล)


.....
(รองศาสตราจารย์อัจฉรา ชีวะตระกูลกิจ)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ผู้ศึกษา นางสาวตรีทิพย์ วีระเผ่า รหัสนักศึกษา 2513004297 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ **ปีการศึกษา** 2553

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (2) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน (3) เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด(มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความแปรปรวน และการทดสอบด้วยวิธีของเซฟเฟ โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

ผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับสูง (2) พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่มีลักษณะส่วนบุคคลในเรื่อง อายุ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ ที่แตกต่างกันมีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (3) ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจัดให้มีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรพิจารณาเรื่องฐานเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับพนักงาน เพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงาน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิต พนักงาน บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์อย่างยิ่งจาก รองศาสตราจารย์ ดร. กิ่งพร ทองใบ อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตาม การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้อย่างใกล้ชิดเสมอมา ผู้ศึกษารู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็นอย่างยิ่ง

ผู้ศึกษาขอขอบคุณผู้บริหารและเพื่อนพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่กรุณาให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามและให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อ การศึกษาในครั้งนี้ตลอดจนกำลังใจจากครอบครัวซึ่งคอยสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือเสมอมา

ท้ายสุดนี้ คุณค่าและประโยชน์ที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาขอมอบ ให้กับสาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) และผู้สนใจทั่วไปเป็นสำคัญ

ตรีทิพย์ วีระเผ่า

พฤศจิกายน 2553

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
กิตติกรรมประกาศ	จ
สารบัญตาราง	ซ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ในการศึกษา	4
กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ	4
สมมติฐานของการศึกษา	5
ขอบเขตการศึกษา	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	9
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	9
ข้อมูลทั่วไปบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	35
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	40
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	40
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	42
การเก็บรวบรวมข้อมูล	44
การวิเคราะห์ข้อมูล	44
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	45
ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล	45
ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ	48
ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	66
สรุปการวิจัย	66
อภิปรายผล	67
ข้อเสนอแนะ	72
บรรณานุกรม	74
ภาคผนวก	77
ก รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม	79
ข แบบสอบถาม	81
ประวัติผู้ศึกษา	86

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม	46
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	48
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	49
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	50
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	51
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	52
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล	53
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต	54
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	55
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้าน	56
ตารางที่ 4.11 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามเพศ	57
ตารางที่ 4.12 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามอายุ	58
ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่	58

สารบัญตาราง(ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.14 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามสถานภาพ	59
ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามระดับการศึกษา	59
ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามอายุการปฏิบัติงานในบริษัท	60
ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามตำแหน่งงาน	61
ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่	61
ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานจำแนกตามรายได้ต่อเดือน	62
ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่ม ตัวอย่างจำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่	63
ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน	64

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการค้นคว้าอิสระ	4
ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)	34

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันกระแสโลกาภิวัตน์ มีผลกระทบต่อองค์กรโดยตรง ทำให้ทุกองค์กรต้องเร่งปรับตัวทั้งในแง่โครงสร้างขององค์กรและการบริหารงานบุคคล เพื่อให้องค์กรทันยุคทันสมัยอยู่ตลอดเวลา แต่การปรับโครงสร้างองค์กรเพียงอย่างเดียวคงไม่เป็นการเพียงพอ คงต้องมีการปรับพนักงานให้มีค่านิยม และความเชื่อในการบริหารการเปลี่ยนแปลงควบคู่ไปด้วย ดังนั้น หากสามารถปรับค่านิยมและความเชื่อของคนในองค์กรได้แล้ว ทุกองค์กรจะสามารถขับเคลื่อนไปด้วยดี แต่ปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งก็คือ คน (Human Factor) ซึ่งในแง่ของการบริหารคนถือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญที่สุดของการบริหาร เพราะคนเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ และคนเป็นผู้ที่ทำให้การบริหารสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในการบริหารงานบุคคลผู้บริหารต้องสามารถเข้าถึงความต้องการของบุคคลในองค์กรและผสมผสานความต้องการนั้นให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร ในขณะที่เดียวกันก็สามารถทำให้บุคคลมีความพอใจในการทำงานเกิดความกระตือรือร้นและมุ่งมั่นที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์ และคณะ, 2540 : 1)

จากกระแสโลกาภิวัตน์ดังกล่าว หลายองค์กรมีการปฏิรูปองค์กรขนาดใหญ่ จนบางองค์กรถึงกับยกเครื่อง (Reengineering) แต่บางองค์กรเพียงแต่ปรับหรือบางระบบเท่านั้น การปรับหรือโครงสร้างองค์กร (Restructure) สิ่งสำคัญจะต้องปรับองค์กรให้มีลักษณะราบเรียบ (Flat Organization) เพื่อลดความเบี่ยงเบนในการติดต่อสื่อสาร การตัดสินใจ และลดความล่าช้าในการทำงาน มีการกระจายอำนาจ การแบ่งงานกันทำ เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่น และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตลอดเวลา เพื่อให้ทันต่อกระแสโลก (พิชัย ลีพิพัฒนไพบูลย์, 2548 : 37)

ในช่วงกระบวนการปรับเปลี่ยนรูปแบบขององค์กร ผลที่เกิดขึ้นคือ การลดขนาดหน่วยงานหรือยุบหน่วยงาน การปรับเปลี่ยนอัตราบุคลากร การปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่ที่มีผลทำให้บุคลากรต้องปฏิบัติงานโดยใช้ความรู้ ความสามารถ และรับผิดชอบมากขึ้น ทำให้เกิดความวิตกกังวล ความกลัว ความไม่มั่นคงในงาน ส่งผลทำให้เกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง การมีการบังคับบัญชา สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการที่ดี และมีงานที่น่าสนใจ มีความท้าทายและ เป็นงานที่มีรางวัลตอบแทน (Werther & Davis, 1993 : p.532) การที่จะได้มาซึ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานที่คั่นนั้นทำได้โดยใช้ปรัชญาทางด้านการแรงงานสัมพันธ์ ที่จะสนับสนุนคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งเป็นความพยายามอย่างเป็นระบบขององค์กร เพื่อเปิดโอกาสให้แก่พนักงานได้มีบทบาทที่มีผลกระทบต่องานของตนและมีส่วนในการสร้างประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมมากขึ้น การปฏิบัติในกลุ่มนี้จะเน้นที่การหาทางให้อำนาจแก่พนักงาน โดยการเปิดโอกาสให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งเป็นการเน้นที่การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) เพื่อให้เกิดแรงจูงใจและมีความพึงพอใจในการทำงาน การดำเนินการมีทั้งผ่านและไม่ผ่านสหภาพแรงงาน การมีส่วนร่วมอาจเริ่มตั้งแต่การมีส่วนร่วมในงาน เช่น วงจรคุณภาพ (Quality Circles) จนกระทั่งการร่วมตัดสินใจ (Cotermination) และการทำงานแบบเป็นกลุ่มอิสระ (Autonomous Work Groups) (Werther & Davis 1993; Joungtrakul 2008) มุมมองนี้ถือได้ว่าเป็นมุมมองแบบการแรงงานสัมพันธ์ (Industrial Relations-IR) ซึ่งในประเทศไทยมีการปฏิบัติอยู่แล้วในภาคเอกชนและรัฐวิสาหกิจ (จำเนียร จวงตระกูล, 2550)

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแนวคิดในการจัดการที่คำนึงเรื่องบุคคลที่ทำงานเป็นสำคัญ เป็นการประสานระหว่างบุคคลและงานให้ชีวิตและการทำงานผสมผสานกันอย่างกลมกลืน ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน และดำเนินชีวิตได้อย่างเป็นสุข ความพึงพอใจในงานเป็นการตอบสนองความต้องการของคนทำงานตามทฤษฎีของ Herzberg (1959 : p.154 อ้างใน ฉัตรสุดา ปัทมะสุคนธ์, 2541 : 1) ที่กล่าวว่า ความพึงพอใจในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลทำงานได้อย่างมีคุณภาพ และส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงข้ามผู้ที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ

Walton (1973 ; อ้างใน ครุณศรี สิริยศารง, 2540 : 2-3) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานโดยพิจารณาถึงคุณลักษณะความเป็นบุคคล (Humanistic) สภาพแวดล้อมของตัวบุคคล หรือสังคมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และกำหนดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ด้าน ได้แก่ ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวมและการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

จากแผนระดมทุนจากภาคเอกชนในโครงการ โรงไฟฟ้าราชบุรีเมื่อปี 2543 การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย มีสถานะเป็นผู้ถือหุ้นรายใหญ่ของบริษัทฯ และบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี

จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทย่อยของบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) บริษัทฯ เริ่มก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2543 ปัจจุบันมีทุนจดทะเบียนชำระแล้วจำนวน 14,500 ล้านบาท ลักษณะธุรกิจเป็นการลงทุนในบริษัทย่อย และกิจการร่วมค้าในรูปของบริษัทโฮลดิ้ง ปัจจุบันบริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 99.99 ในบริษัทย่อยจำนวน 5 แห่ง ทั้งนี้บริษัทฯ ได้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และแผนกลยุทธ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาและการขยายกิจการของบริษัทฯ ที่มุ่งลงทุนในธุรกิจผลิตไฟฟ้าและธุรกิจที่เกี่ยวข้อง โดยบริษัทฯ จะสนับสนุนเงินทุนให้เพียงพอต่อการดำเนินงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทที่ลงทุน

เนื่องจากบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีพนักงานส่วนหนึ่งมาจากพนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย ซึ่งต้องปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการทำงานและสภาพการทำงานจากเดิมคือการทำงานแบบพนักงานรัฐวิสาหกิจมาเป็นแบบพนักงานบริษัทเอกชน และอีกส่วนหนึ่งคือพนักงานรุ่นใหม่ที่ไม่ใช่พนักงานการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทยมาก่อน ในปัจจุบันมีการปรับเปลี่ยนองค์การ โยกย้ายสายงาน ทำให้พนักงานมีภาระหน้าที่งานเปลี่ยนแปลงไป การทำงานของแต่ละคนมีเป้าหมายแตกต่างกันไป เช่น ความสำเร็จของงาน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง สภาพการทำงาน เงินเดือน ชีวิตส่วนตัว เป็นต้น จากเหตุผลดังกล่าวอาจมีผลทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับต่ำได้ ในการดำเนินงานของหน่วยงานหรือองค์กรใดๆ ก็ตามจะต้องประกอบด้วยทรัพยากรอย่างน้อย 4 ประการด้วยกัน คือ คน (man) เงิน (money) วัสดุสิ่งของ (material) และการจัดการ (management) ปัจจัยทั้ง 4 ประการนี้คนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่น เพราะว่าองค์กรใดก็ตามถึงแม้จะมีทรัพยากรพร้อมทุกด้านแต่ขาดบุคคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำแล้วก็ไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพได้ การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งจำเป็นและมีความสำคัญอย่างยิ่ง คุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะของความพึงพอใจการทำงานนั้นจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความต้องการทำงานซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในที่สุด เรียกได้ว่าบรรลุเป้าหมายของทั้งบุคคลในฐานะสมาชิกขององค์กรและตัวองค์กรเองด้วย ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสนใจในการค้นคว้าหาปัจจัยต่างๆ ที่เป็นส่วนประกอบของการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของพนักงาน เพื่อปรับปรุงและเสริมสร้างปัจจัยดังกล่าว เพื่อนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของคนในองค์กร และยังไปสู่การปฏิบัติงานที่ดีเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

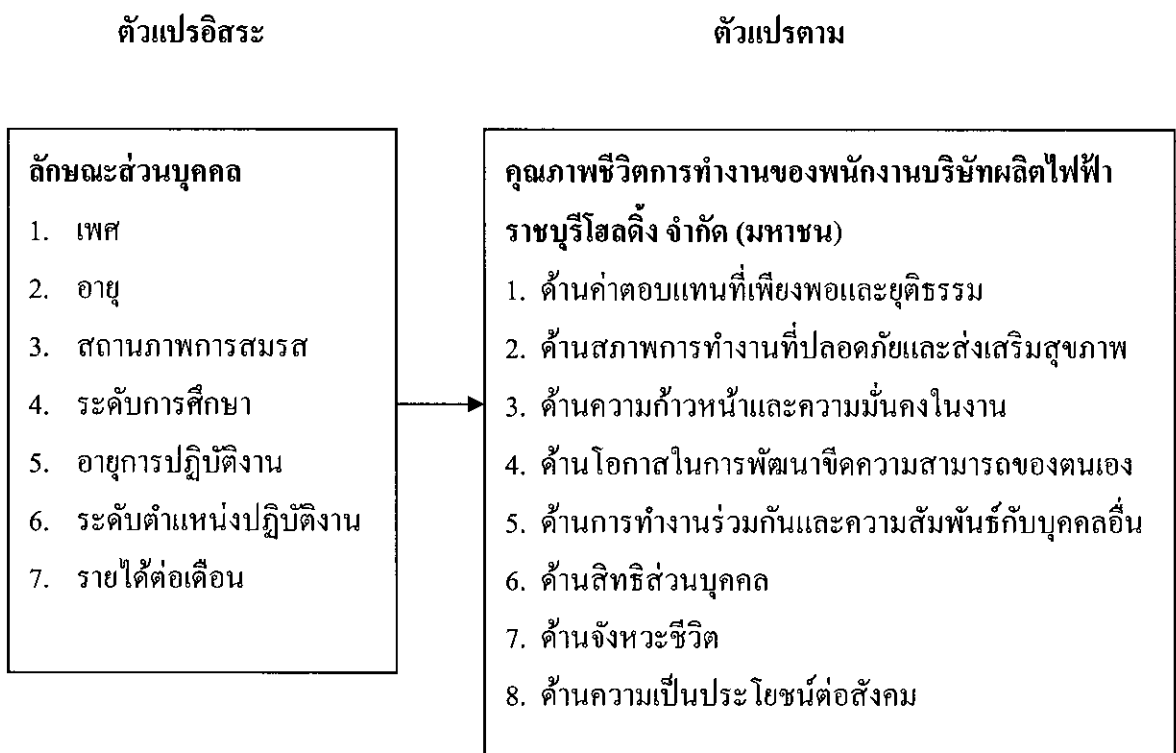
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

2.2 เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน)

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางในการเพิ่มระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

3. กรอบแนวความคิดในการศึกษาค้นคว้าอิสระ

จากการศึกษาแนวความคิด ทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษาดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบความคิดในการค้นคว้าอิสระ

4. สมมติฐานของการศึกษา

จากกรอบแนวคิดข้างต้น สามารถกำหนดสมมติฐานในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้ดังนี้

4.1 พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำ

4.2 พนักงานที่มีลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

5. ขอบเขตการศึกษา

5.1. ขอบเขตด้านเนื้อหา ผู้วิจัยมุ่งศึกษาตัวแปรดังนี้

ตัวแปรอิสระ คือคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ประกอบด้วย

- เพศ
- อายุ
- สถานภาพสมรส
- ระดับการศึกษา
- อายุการปฏิบัติงาน
- ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน
- รายได้เดือน

ตัวแปรตาม คือคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วย

- ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง
- ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น
- ด้านสิทธิส่วนบุคคล
- ด้านจังหวะชีวิต
- ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.2 ขอบเขตประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

5.3 ขอบเขตด้านเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ระหว่างเดือนกันยายน – ตุลาคม 2553

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติหน้าที่อยู่ในบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

เพศ หมายถึง หมายถึง เพศของพนักงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง

อายุ หมายถึง ช่วงเวลาดังแต่เกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทิน ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 กลุ่ม คือ 21-30 ปี, 31-40 ปี, 41-50 ปี และ 51-60 ปี

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพการของพนักงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ โสด สมรส หรือหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาระดับสูงสุดของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

อายุการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่บรรจุเข้าทำงานจนถึงปัจจุบันนับเป็นจำนวนเต็มปี

ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน หมายถึง ระดับปฏิบัติการ ระดับบริหาร และระดับบริหารระดับสูง

รายได้ต่อเดือน หมายถึง ผลตอบแทนในรูปของเงินเดือนที่พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้รับรวมถึงเงินรายได้อื่นๆที่ได้รับนอกเหนือจากเงินเดือน ค่าล่วงเวลา

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งมีองค์ประกอบด้านต่าง ๆ คือ

ค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆอย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆด้วย

สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตราย ต่อสุขภาพอนามัย

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง โอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

โอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงาน ที่ตนเองยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

การทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างความสัมพันธ์ภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งบนฐานของระบบคุณธรรม

สิทธิส่วนบุคคล หมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพ สิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีความปกครอง ด้วยกฎระเบียบ

จังหวะชีวิต หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิต ส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ ปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยงการที่ต้อง คร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง ความรู้สึกและยอมรับว่าองค์การที่ตนเอง ปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษา สภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ได้ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่ทำให้ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานต่อไป

7.2 ได้ปัจจัยที่เป็นสาเหตุต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

7.3 สามารถใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

7.4 เป็นข้อมูลสำหรับผู้สนใจเพื่อศึกษาขยายผลต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎีตลอดจนเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมา กำหนดเป็นกรอบและแนวทางในการศึกษาดังต่อไปนี้

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิดและแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่า มีผู้รู้ นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยามไว้น่าสนใจหลายประเด็น คือ

ผจญ เฉลิมสาร (2540 : 23) สรุปความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึงวิธีการ แนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งองค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

สันติ บางอ้อ (2540 : 39-40) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกายและจิตใจซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอกก็คือสภาพแวดล้อมในการทำงาน จะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 14) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคคลในด้านความพึงพอใจในงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์การ ประสบการณ์ด้านต่างๆของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับงาน

สมยศ นาวิการ (อ้างใน ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์, 2541 : 17) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงาน และสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

ขวัญกมล สาระบุตร (2543 : 37) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการทำงานได้ถูกต้องปลอดภัย และมีความพอใจในงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ นอกจากจะต้องมีการพัฒนาจิตลักษณะที่เอื้อให้เกิดการทำงานอย่างแข็งขันและช่วยป้องกันมิให้เกิดปัญหาในการทำงาน

ประยุทธ์ มหากิจศิริ (2543 : 3) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงความพอใจกับการทำงานที่ทำและพยายามค้นคว้าหาสิ่งใหม่ให้กับตนเองก็จะทำให้ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ การตัดสินใจอย่างชาญฉลาด มีไหวพริบ เป็นส่วนหนึ่งในชีวิตการทำงานจึงต้องอาศัยความตั้งใจ มีความพยายามที่จะเรียนรู้พัฒนาและสร้างโอกาสให้กับตนเอง

ผดาดพร เหมบุตร (2543 : 2) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงความสามารถในการทำงานแบ่งออกเป็น 2 ส่วนคือ ส่วนแรก เป็นรูปธรรม กล่าวคือประเภทของงานที่ทำรวมถึงค่าตอบแทนที่เราพอใจ และส่วนที่สองเป็นเรื่องของจิตใจ ความรู้สึกสุข ทุกข์ในการทำงาน เช่นได้ทำงานที่รัก ทำให้มีความสุขในการทำงานนั้น ๆ

สรพรรค ภักดีศรี (2543 : 72) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ต้องกระทำเป็นกระบวนการอย่างต่อเนื่องเรียกว่าการอบรมถ่ายทอดสังคมขององค์กร ตั้งแต่ก่อนเข้าทำงานไปจนกระทั่งหลังการออกจากงาน

กริชเพชร ชัยช่วย (2544 : 8) ได้สรุปความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นการสร้างสรรคับรรยากาศ ที่จะทำให้ผู้ใ้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้นโดยผ่านการเข้ามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีความพึงพอใจสูงขึ้นซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่มและองค์กรเช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยคาลายลงและความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (2549, เว็บไซต์) ได้อธิบายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และ จิตวิญญาณ ของคนทำงานในสถานประกอบการโดยเน้นการบูรณาการการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลางระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของคนทำงานกับการดูแล “คุณภาพชีวิต” ของ “คนทำงาน” โดยจะครอบคลุมพนักงานทุกระดับชั้นในองค์กร ด้วยระบบจัดการด้านอาชีวอนามัยและความปลอดภัย

ไซแวน (Shrovan, 1982 : 132 อ้างถึงใน สุมณฑิพย์ ใจเหล็ก, 2541 : 15) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

สโครแวน (Skrovan, 1983 : 1-6 อ้างถึงใน พินันต์ พรประสิทธิ์. 2542 : 21) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินการขององค์กรที่ทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรม เพื่อปรับปรุงสภาพการทำงานหรือวิธีการทำงาน และเพื่อเพิ่มผลผลิตให้กับองค์กรจากแนวความคิดและความหมายดังกล่าวคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงประกอบด้วย

1. การพัฒนา (development) ซึ่งเป็นขบวนการพัฒนาบุคลากรด้านการทำงานและด้านชีวิตซึ่งสอดคล้องกับหลักสิทธิมนุษยชนและศักดิ์ศรีของบุคคล
2. การเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (dignity) คือการได้รับความรู้สึกที่ดีในสภาพการทำงานและบทบาทหน้าที่
3. ภารกิจประจำวัน (daily practice) คือการทำงานที่ได้รับการไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเคารพ ได้รับเกียรติ และได้รับความร่วมมือ

เฮ้าและคัมมิง (House&Cumming,1985, 125 อ้างถึงใน เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์,2544, หน้า23) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึงแนวทางที่คำนึงถึงคนงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยองค์ประกอบที่แตกต่างกัน 2 ประการคือ

1. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความพอใจในสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลขององค์กร
2. เป็นเรื่องของการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานได้เข้ามามีบทบาทในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่สำคัญ

สุจินดา อ่อนแก้ว (อ้างใน มลลิกา เมฆรา, 2544 : 8) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้

งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุข มีความเป็นอยู่ดีขึ้น

คาสิโอ (Casio, 1986 : 20 อ้างถึงใน สุมนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541 : 15) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ เป็นเรื่องของสภาพและการปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์กร เช่น การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง การจัดการอย่างประชาธิปไตย ความปลอดภัยในการทำงาน หรืออีกลักษณะหนึ่งเป็นความเข้าใจของลูกจ้างว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง ความปลอดภัยในการทำงานและการพัฒนาสภาพการทำงานที่ดีขึ้น

Bovee และคณะ (1993 : 413) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ปรัชญาในการปรับปรุงผลิตภาพในการทำงาน โดยการเตรียมและกำหนดให้พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความสามารถที่มีอยู่ปรับปรุงตนเอง รวมไปถึงปรับปรุงในสิ่งที่ยังต้องการซึ่งการดำเนินการในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น กระทำได้โดยการทำการออกแบบงานขึ้นใหม่อันเป็นช่วงของการพยายาม ที่จะวัดและกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน หน้าที่ และความรับผิดชอบในงาน โดยถ้าเราออกแบบงานให้มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแล้ว ผลลัพธ์ที่ตามมา ก็คือ การแบ่งงานและมอบอำนาจให้กับพนักงานในแต่ละตำแหน่ง (Empowerment) ที่จะตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ได้ตามขอบเขตอำนาจ นอกจากนี้ ยังมีวิธีการในการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามปรัชญาในแนวทางนี้ อีก เช่น การขยายขอบเขตงาน (Job enlargement) การหมุนเวียนงาน (Job rotation) การขยายความรับผิดชอบในงานในแนวตั้ง (Job enrichment) เป็นต้น ซึ่งเห็นได้ชัดว่าเป็นมุมมองการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อมุ่งเพิ่มผลิตเป็นหลัก โดยไม่ได้พิจารณาถึงมิติทางด้านบุคคล

จากความหมายต่าง ๆ ที่นักวิชาการได้นิยามไว้ข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานคือการทำงานของผู้ปฏิบัติงานที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานที่ทำของแต่ละบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน ผลตอบแทนที่ดี ฯลฯ ถ้าผู้ปฏิบัติงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี มีความสุขและพึงพอใจในการทำงานจะมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

โรบบินส์ (Robbins, 1998 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 16) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงานจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่างๆที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กรมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต และการมีส่วนร่วมนั่นเอง

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบที่สำคัญอยู่หลายอย่างที่มิพบปะในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีผู้ให้ความคิดเห็นต่างๆเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีไว้หลายประการดังนี้

บุญเจือ วงเกษม (2530 : 29-30 อ้างถึงในภัทรา หิรัญรัตนพงศ์, 2542 : 16) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน (quality of work life: QWL) ว่ามีดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จ หรือความล้มเหลวขององค์การ การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขององค์การนั้นๆ

3. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงานและประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน

4. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ขึ้น ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้เช่นสวัสดิการต่าง ๆ และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม

5. ศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติมีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

จกกรี เสริมทรัพย์ (2543 : 52-53) คุณภาพชีวิตการทำงาน มีองค์ประกอบ ดังนี้

1. การยอมรับ (Recognition) คือ มนุษย์ต้องการการยอมรับจากคนรอบข้าง เช่นในการทำงานชื่นใจขึ้นหนึ่งทุกต้องการที่จะได้รับมอบหมายงานและได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้าหรือจากกลุ่มมอบหมายงานให้

2. การยิ้มแย้ม (Smiling) คือ มนุษย์ต้องการเห็นรอยยิ้มเสมอทุกเวลาในการทำงาน เนื่องจากว่าขณะทำงานหากเห็นรอยยิ้มของเพื่อนร่วมงานขณะทำงานร่วมกันก็จะสามารถทำงานได้อย่างสบายใจ

3. ความมีอัธยาศัย (Courtesy) คือ มนุษย์ต้องการอัธยาศัยที่ดีและความเป็นกันเองเมื่อติดต่อและประสานงานกับคนอื่น เพื่อที่จะทำงานหรือประสานงานกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ความเป็นมิตร (Friendliness) คือ มนุษย์ต้องการความเป็นมิตร ไม่ว่าจะอยู่ที่ใด เนื่องจากความเป็นมิตรต่อกันย่อมส่งผลถึงมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีด้วย

5. ความสะดวก (Convenience) คือ มนุษย์ต้องการความสะดวกให้กับตนเองไม่ว่าจะทำสิ่งใดเพื่อความรวดเร็วโดยเฉพาะเวลาที่ที่เร่งรีบ

6. ความสบาย (Comfort) คือ มนุษย์ต้องการความสบายให้กับตนเองไม่ว่าจะเป็นความสบายใจหรือสบายกายเพื่อความสุขของตนเอง

7. ความถูกต้อง (Correctness) คือ มนุษย์ต้องการความถูกต้องและความเป็นธรรมไม่ว่าจะทำอะไรก็ตามจะรู้สึกว่าคุณเองไม่อยากจะเป็นผู้ที่ถูกเอาเปรียบและจะรู้สึกไม่สบายใจเมื่อเกิดความไม่ถูกต้อง

วอลตัน (Walton, 1974 ; 12 อ้างถึงใน กริชเพชร ชัยช่วย, 2544 : 9)เป็นนักวิชาการที่สนใจศึกษาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจากด้านองค์การที่เป็นผู้จัดปัจจัยต่างๆแก่ผู้ปฏิบัติงาน วอลตัน ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่าง เพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์การอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มี ลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับ ทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่า งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่นๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐาน ของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะ ส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและ รางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์กรอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการ ปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่าง เพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งของผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของ เสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

Knox และ Irving (จันทรา แทนสุโพธิ์. 2546 : 8 ; อ้างอิงมาจาก Knox and Irving. 1977) องค์กรประกอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังนี้

1. ลักษณะงานที่ไม่ก่อความเครียด
2. ความรู้สึกผูกพันต่อองค์กร
3. การสื่อสารที่ดีกับผู้บังคับบัญชา
4. ความมีอิสระ
5. การยอมรับ
6. กิจกรรมที่คาดการณืได้
7. ความยุติธรรม
8. การมีอำนาจการตัดสินใจ
9. การศึกษา
10. ความเป็นวิชาชีพ
11. ไม่มีข้อขัดแย้งในบทบาท
12. การป้อนกลับของงาน

13. โอกาสความก้าวหน้าขั้นวิชาชีพชั้นสูง

14. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ฮิวส์และคัมมิงส์ (Huse & Cumming, 1980 : 235-238 อ้างถึงใน อัจฉีกงอพา, 2542 : 14-15) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (adequate and fair compensation) ค่าจ้างที่เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐาน ของสังคมทั่วไปหรือไม่ ค่าจ้างที่ได้รับยุติธรรมหรือไม่ เมื่อเทียบกับตำแหน่งของตนกับตำแหน่งอื่นที่มีลักษณะงานที่คล้ายกัน

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องสุขลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานควรไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะได้กำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมจะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง กลิ่น และการรบกวนทางสายตา

3. พัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) งานควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีผลต่อการมีส่วนร่วม ความรู้สึกคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกทำทหายที่เกิดจากการทำงานของตน

4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน (growth and security) ควรจะให้ความสำคัญต่อ 1.) งานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน 2.) ความรู้และทักษะใหม่ๆที่นำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคต 3.) ควรจะให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตัวเอง

5. บูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่า จะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความรู้สึกเป็นอิสระในความรู้สึกว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล้าเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกว่าจะไม่มีการแบ่งชั้นในองค์กร และมีความรู้สึกว่าคุณค่าองค์ประกอบเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6. ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (constitutionalism) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางเป็นอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามจะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมในองค์กรนั้นๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะ ได้มีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับ การแบ่งเวลาทำงาน ความ ต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคลและเวลาว่างของครอบครัวตลอดจนความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8. การปฏิบัติงานในสังคม (social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนิน ไปใน ลักษณะที่ไม่รับผิดชอบต่อสังคม จะเป็นการให้เกิดการลดคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพใน กลุ่มผู้ปฏิบัติงาน เช่นความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าการของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคมในด้านเกี่ยวกับผลผลิต(สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการ องค์กรด้านการเมืองและอื่นๆ เป็นต้น

เลวิน (Lewin, 1981 : 47-51 อ้างถึงใน สืบศักดิ์ สืบสกุล, 2542 : 47) ได้เสนอ องค์กรประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 10 ประการคือ

1. ค่าจ้างและประโยชน์ที่ได้รับ (pay and benefits)
2. เงื่อนไขของการทำงาน (condition of employment)
3. เสถียรภาพของการทำงาน (employment stability)
4. การควบคุมการทำงาน (control of work)
5. การปกครองตนเอง (autonomy)
6. การยอมรับ (recognition)
7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (relation with supervisor)
8. พิจารณาการเรียกร้อง (appeals procedure)
9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (adequacy of rasources to get work done)
10. ความอาวุโส (seniority in employment)

ดาเนียล (Daniel, 1983 : 1 – 6 อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร, 2546 : 15-16) อธิบาย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานองค์กรที่สามารถทำให้ สมาชิกทุกคนในองค์กรมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่จะเป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการ ทำงานหรือวิธีการทำงาน และการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อบรรลุเป้าหมาย 2 ประการ คือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

Huse และ Cummings (สมาคมการจัดการงานบุคคลแห่งประเทศไทย. 2550, เว็บไซต์ ; อ้างอิงมาจาก Huse and Cummings. 1985) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) มีองค์ประกอบ 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าจะเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and Healthy Working Conditions) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมทั้งทางร่างกายและสถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงต่ออันตราย มีการป้องกันอุบัติเหตุ และกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและมีความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ ไม่ว่าจะเข้ารับการศึกษเพิ่มเติม การฝึกอบรมโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถอันหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงาน ได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความรับผิดชอบมากขึ้นมีโอกาสได้เรียนรู้เพิ่มทักษะใหม่ ๆ ในด้านการทำงานในแขนงของตนเพื่อยกระดับและปรับตำแหน่งในการทำงานให้ดีขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับรับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้นและมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

5. ด้านสังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้ทำงานร่วมกันเป็นการที่ผู้ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้ มีการยอมรับและร่วมมือกันทำงานกับผู้ร่วมงานด้วยดี อันทำให้มีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่นซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้พิจารณาได้จาก การไม่มีอคติ ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวกกัน ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ยึดถือเรื่องส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

6. ด้านลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง สิทธิของพนักงานเป็นการสร้างความเสมอภาคในการทำงานของผู้บริหารต่อบุคลากร ที่มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิ์และความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟัง

ความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา มีการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน การมีสิทธิในการให้ข้อมูลอื่น ๆ ที่ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูดและแสดงความคิดเห็นการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ ซึ่งทำให้บรรยากาศขององค์การมีความยุติธรรม

7. ด้านความสมดุลในชีวิตการทำงาน (Work and Total Life Space) หมายถึงการที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและความสมดุลในเวลาการดำเนินชีวิตประจำวัน กับช่วงเวลาในปฏิบัติงานที่มีเวลาเป็นอิสระจากการทำงาน ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบเพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัวและกับการทำกิจกรรมอื่น ๆ

8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance of Work Life) หมายถึงการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งที่ได้เป็นเจ้าของในองค์การ และรู้สึกมีเกียรติที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การอำนวยความสะดวกและความรับผิดชอบต่อสังคม

Kast และ Rosenzwing (1993 : 150) คุณภาพชีวิตของบุคคลจะต้องมีองค์ประกอบ 9 ประการดังนี้

1. บุคคลและครอบครัว
2. สุขภาพอนามัยและสภาวะโภชนาการ
3. ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม
4. การติดต่อสื่อสาร
5. ความปลอดภัย
6. การศึกษาและการฝึกอบรม
7. การทำงาน
8. สวัสดิการและความมั่นคงทางสังคม
9. รายได้และผลผลิต

จากความหมายและแนวความคิดของ Herrick , Macaby และ Herberg, คุณภาพชีวิตการทำงานหรือ QWL มีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ คือ

1. Development คือ การพัฒนาในด้านวิธีการ หรือการดำเนินการด้านต่าง ๆ ในด้านที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและการยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับในความสามารถหรือการเป็นผู้มีความสำคัญต่อองค์กรที่จะสามารถทำงานได้มีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตเพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง กับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยถ้าหากปรากฏว่าองค์กรนั้น ๆ ไม่มีระเบียบวิธีการปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำให้งานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานในระยะยาวจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศหรือ International Labor Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamotte & Takezawa, 1984 อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร, 2546 : 14 - 15)

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (new approach to traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานและสภาพแรงงานในทุกยุคสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรคอันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงานที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานเป็นเวลานานติดต่อกัน โดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน ที่ลูกจ้างรู้สึกกว่าตนไม่ได้รับความคุ้มครองในการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไรเหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะสาเหตุมาจากการประสบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย ทำงานได้ไม่เต็มที่

2. การได้รับปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (fair treatment at work) คือ ความหมายต้องการของผู้ปฏิบัติในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนงานจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจะจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการ

ปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น ให้เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไปสู่พนักงานระดับต่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญ เกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์องค์กร

4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำงาน สามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตของงาน การเพิ่มขึ้นของเนื้อหาของงานและการเพิ่มปริมาณงาน ให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม การเป็นที่ยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง ลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัญหาทางด้านเศรษฐกิจส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือชีวิตการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่งมีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

เฮอริค และแมคคาบี (Herrick & Maccaby, 1975 อ้างถึงใน วไลพร เจริญพร, 2546 : 15-16) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (the principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวล

ต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (the principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่รายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวความพินิจการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (the principle of individuation)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีความก้าวหน้าทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญ ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (the principle of democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะให้ได้เปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุก ๆ ขั้นตอนการทำงานเพื่อ

รับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองที่มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

ในการสำรวจคุณภาพชีวิตการทำงานของชาวออสเตรเลียใน ค.ศ. 1973 ได้พิจารณาองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้ตัวชี้วัดดังนี้

1. ตัวชี้วัดระดับต้น (primary indicators) ประกอบด้วย

1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงวัตถุวิสัย ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- ความหลากหลาย
- โอกาสที่จะได้เรียนรู้
- ความเป็นอิสระที่จะเลือกวิถีทางในการปฏิบัติงาน
- โอกาสที่จะก้าวหน้า
- ความท้าทายทางจิตใจในการทำงาน

1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงจิตวิสัย แบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบ คือ

- งานที่มีความน่าสนใจ
- งานไม่มาจนเกินไป มีเวลาปฏิบัติงานที่เพียงพอ
- ความรู้สึกในการได้รับความสำเร็จ
- คุณภาพเป็นค่านิยมในการทำงาน
- ความหลากหลายของกิจกรรม

2. ตัวชี้วัดระดับที่สอง (secondary indicators)

2.1 คุณภาพของการควบคุมดูแลการทำงาน

2.2 ความพึงพอใจในการทำงาน

2.3 ความพึงพอใจกับสิ่งซึ่งคาดหวังว่าจะได้รับในเรื่องสภาพการณ์ในการทำงาน (มี 11 องค์ประกอบ)

2.4 ระดับของการใช้แนวความคิด scientific management ในการทำงาน (มี 4 องค์ประกอบ)

2.5 รายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิต

2.6 รายได้ที่แท้จริง

2.7 สักยภาพในการหมุนเวียนสลับเปลี่ยนกับอาสาสมัคร ทำงานด้านต่าง ๆ ของพนักงาน

3. Tertiary Indicators

4. ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต (quality of life indicators) ประกอบด้วย

4.1 ความสุขในชีวิต (มี 5 องค์ประกอบย่อย)

4.2 ความหวังในชีวิต (มี 3 องค์ประกอบย่อย)

4.3 สุขภาพ (มี 4 องค์ประกอบย่อย)

4.4 ความพึงพอใจที่ได้รับจากความคาดหวังในชีวิต

5. ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลประชากร มีอีกประมาณ 30 องค์ประกอบ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน สามารถส่งเสริมให้การทำงานมี ชีวิตที่ดีขึ้นด้วยการมีรายได้และค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีความมั่นคงปลอดภัย จากการทำงานตลอดจนการพัฒนาส่งเสริมทางด้านร่างกายและจิตใจให้มีสุขภาพที่ดีไม่ส่งผลเสียต่อ สุขภาพและเสี่ยงจากอันตรายในการทำงาน อันจะนำไปสู่ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานที่มี ความรู้สึกรักมีเกียรติที่ได้เข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในองค์การ และนำไปสู่ความประสบผลสำเร็จตาม วัตถุประสงค์และนโยบายขององค์การ ได้เป็นอย่างดี

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตในการทำงานเมื่ออยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดีซึ่งมีผลให้งานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่องค์การต้องเสริมสร้างหรือ แสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อให้องค์การ สามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

แฮกแมน และ ซุตเติล (Hackman & Suttle, 1987 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541, 16) ได้ กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลต่อการ ทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนา ตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลด อุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

สคูเลอร์ และ คณะ (Schuler et al. 1989 อ้างถึงใน นฤตล มีเพียร, 2541 : 18) กล่าวสรุป ถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงานทำให้ผล ผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

2. ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมาก

ขึ้น

3. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น เนื่องจากอัตราการขาดงานน้อยลง
 4. ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วย จากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันสุขภาพ การลดอัตราเรียกร้องสิทธิจากการทำประกัน ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง
 5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้นซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์กร และการมีส่วนร่วมการทำงานที่เพิ่มขึ้น
 6. อัตราการสรรหาและเลือกพนักงานที่ดี เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์กร จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์กร
 7. ลดอัตราการขาดงานและการลาออกของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี
 8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพสิทธิของพนักงาน
- จากแนวความคิดที่กล่าวมานี้ สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ต่องานและต่อองค์กร ขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน สุขภาพและสุขภาพจิตที่ดี ลดอัตราการขาดงาน การลาออกจากงาน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้มีผลลัพธ์ทำให้เกิดการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรให้มากขึ้นด้วย

1.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton. 1974 : 22-27)

วอลตันได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยสิ่งต่างๆ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation) ค่าตอบแทนหมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร ซึ่ง วิภาพร มาพบสุข (2540 : 19) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ 1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ 2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความ

เหมาะสมและเป็นธรรมชาติกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การมาประกอบด้วย

ออปซาลท์ และคูนเนทท์ (ลิตธิโซค วรานูสันติกุล. 2531 : 191; อ้างอิงจาก Opsahl and Dunnette. 1966 : 122) ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 3 ประการ คือ 1) เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย และบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการที่สูงขึ้นไปด้วย 2) เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) สำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือ (ก) เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (ข) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัลก็ตาม เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำเขาไปสู่เป้าหมาย และเขาจะทำงานหนักขึ้น เพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยแก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานจัดเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ สำเร็จดูล่วงไปได้ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคง มีความทุกข์ทางใจ ก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียง และกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้น การจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities)

พนักงานทุกคนต้องการ โอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์กรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์กรจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) เช่น 1) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ 2) การจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์กรที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในอาชีพให้กับพนักงาน เป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์กร วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของพนักงาน ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

กุลธนะ ธนาพงศ์ธร (2526 : 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่าเป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดี และองค์กรมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการ ได้แก่ 1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานดียิ่งขึ้น 2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน หรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้ว จะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจและถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง 3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้น

จากการทำงานแบบลองผิดลองถูก 4) ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆ ในองค์กร มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้น ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา 5) ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์กร

4. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the work Organization)

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กร เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กรเพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ และนอกจากนี้ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ ซึ่ง ดินปรัชญพฤทธิ และคนอื่น (2530 : 17) ได้กล่าวถึงองค์การแบบไม่เป็นทางการว่า เป็นการรวมกิจกรรมส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น เกิดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละแผนกกัน ดังนั้น การทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์กรจึงควรส่งเสริมให้เกิดกลุ่มขึ้น ไม่ว่าจะเป็กลุ่มทางการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลอื่นด้วย (สรวงสรรค์ ต๊ะปีนตา. 2542 : 21)การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานนั้น พนักงานสามารถนำหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ ในหมวดที่ว่าด้วย “ฉราวาสธรรม 4” เป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางการประพฤติตนให้อยู่ร่วมกันในสังคม คุณธรรม 4 ประการได้แก่ 1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความจริงใจปรารถนาดีต่อกัน และปฏิบัติต่อกันตรงไปตรงมาไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ถ้าหากมีความร่วมมือกัน มีความใกล้ชิดกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มนุษย์สัมพันธ์ย่อมเกิดได้ง่าย พนักงานที่มีความซื่อสัตย์จะได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน 2) ทมะ คือ การข่มใจและการหักห้ามใจต่อความโกรธความอยากได้ ความปลงกิเลส ซึ่งถือได้ว่าเป็นทางไฝต่ำ การหักห้ามใจไม่ให้ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม สิ่งที่เป็นความชั่ว ไม่หลงกับลาภยศและไม่ทุจริต โดยทั่วไปคนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด อาจตกเป็นเหยื่อของความอยากและมักทำผิดเพราะความโลภ การรู้จักข่มใจและหักห้ามใจจึงเป็นหนทางในการประสานไมตรี เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางหนึ่ง 3) ขันติ

คือความอดทน เมื่อต้องข่มใจบางครั้งก็อาจเกิดการล้มเลิกความตั้งใจ ความมานะอดทนจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็น รวมทั้งมีความเพียรพยายาม ซึ่งจะเป็นคุณธรรมที่ควบคู่กันไป ความอดทนเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การอดทนต่อความอยาก ต้องใช้ความพยายามฝึกฝนตนเองจึงจะเกิดได้ 4) จาคะ คือ การบริจาคหรือการให้ เป็นคุณธรรมของผู้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รวมไปถึงวัตถุสิ่งของ ความรู้ การให้เกียรติและการให้ความเชื่อถือด้วย (ประไพพร สิงหเดช. 2539 : 104 -106)

หลักการสร้างมนุษยสัมพันธ์ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกร่างกายในจิตใจ คือ จิตใจ ต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยึดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยาจาสุภาพ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life)

การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างยิ่งเพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตตัวเองโดยไม่จำเป็น ซึ่ง บุญแสง ชีระภาการ (2533 : 304) ได้แบ่งชีวิตคนออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1) ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัว จึงจะถือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ 2) ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ 3) ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่ายังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน งานในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้ 4) ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเองการพูดคุย การเข้าฝึกอบรมอาชีพ เป็นต้น

การบริหารเวลานับเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการสร้างความสมดุลในชีวิต โดย วิรัช สงวนวงษ์วาน(2533 : 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ละด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่

ไม่ทรมานชีวิตให้ด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ลงตัวและเหมาะสม

จากทฤษฎีของวอลตัน จึงสามารถสรุปได้ว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สามารถได้จาก 5 องค์ประกอบดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

2. ข้อมูลทั่วไปบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทลงทุนในธุรกิจผลิตไฟฟ้าชั้นนำของประเทศไทยก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2543 ตามมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2542 ที่เห็นชอบให้ระดมทุนจากภาคเอกชนในโครงการโรงไฟฟ้าราชบุรี ด้วยการจำหน่ายหุ้นสามัญของบริษัทฯ แก่ประชาชนทั่วไป จำนวน 580 ล้านหุ้น ซึ่งได้ดำเนินการสำเร็จเมื่อเดือนตุลาคม 2543 ปัจจุบัน บริษัทฯ มีสถานะเป็นบริษัทมหาชนและจดทะเบียนซื้อขายหลักทรัพย์ในตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทยด้วยสัญลักษณ์ “RATCH” มีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (กฟผ.) ถือหุ้นใหญ่ในสัดส่วนร้อยละ 45

บริษัทฯ มีทุนจดทะเบียน 14,500 ล้านบาท ดำเนินงานในรูปแบบโฮลดิ้ง ซึ่งลงทุนในบริษัทต่างๆ ปัจจุบัน บริษัทฯ มีบริษัทย่อยที่ได้เข้าไปลงทุนทั้งหมด 6 แห่ง ได้แก่ บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด บริษัท ราชบุรีแก๊ส จำกัด บริษัท ราชอุดม เพาเวอร์ จำกัด บริษัท ราชบุรี อัลลายแอนซ์ จำกัด และบริษัท ราช-ลาว เซอร์วิส ซึ่งบริษัทฯ ถือหุ้นร้อยละ 99.99

ปัจจุบัน บริษัทฯ มีกำลังผลิตติดตั้งทั้งหมด 4,346.75 เมกะวัตต์ จากการลงทุนในโครงการโรงไฟฟ้าซึ่งมีการเดินเครื่องเชิงพาณิชย์แล้ว โดยบริษัทฯ มีกำลังผลิตตามสัดส่วนการถือหุ้น ดังนี้ โรงไฟฟ้าราชบุรี กำลังผลิต 3,645 เมกะวัตต์ และโรงไฟฟ้าไตรเอนเนอจี กำลังผลิต 350 เมกะวัตต์ โรงไฟฟ้าราชบุรีเพาเวอร์ กำลังผลิต 350 เมกะวัตต์ ซึ่งโรงไฟฟ้าทั้งสามแห่งนี้ตั้งอยู่ในจังหวัดราชบุรี นอกจากนั้นบริษัทฯ ได้ลงทุนในโครงการผลิตไฟฟ้าจากก๊าซธรรมชาติที่เป็นผลพลอยได้จากการผลิตน้ำมันดิบ กำลังผลิต 1.75 เมกะวัตต์ ซึ่งตั้งอยู่ในจังหวัดสุโขทัย สำหรับโครงการที่อยู่ระหว่างการดำเนินการก่อสร้าง ได้แก่ โครงการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ-น้ำจืด 2 ในสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว กำลังผลิตตามสัดส่วน 153.75 เมกะวัตต์ โครงการที่อยู่ระหว่างการพัฒนาในประเทศ ได้แก่ โครงการโรงไฟฟ้าพลังงานลม ในจังหวัดเพชรบูรณ์ กำลังการ

ผลิตตามสัดส่วน 18 เมกะวัตต์ โครงการโรงไฟฟ้าประจวบคีรีขันธ์ ส่วนขยาย กำลังการผลิตติดตั้งตาม สัดส่วน 0.875 เมกะวัตต์ โครงการที่อยู่ระหว่างการพัฒนาใน สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชน ลาว (สปป. ลาว) ได้แก่ โครงการโรงไฟฟ้าพลังความร้อนหงสา กำลังการผลิตตามสัดส่วน 751 เมกะวัตต์ โครงการโรงไฟฟ้าพลังน้ำ-น้ำจืด 3 กำลังการผลิตตามสัดส่วน 110 เมกะวัตต์ และ โครงการโรงไฟฟ้าพลังน้ำเขเปียน-เข้าน้อย กำลังการผลิตตามสัดส่วน 98 เมกะวัตต์ ซึ่งหากรวม กำลังผลิตในปัจจุบันและกำลังผลิตจากโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการก่อสร้างและพัฒนาแล้ว บริษัทฯ จะมีกำลังผลิตรวมทั้งหมดจำนวน 5,478.38 เมกะวัตต์

วิสัยทัศน์

เป็นผู้ผลิตไฟฟ้าเอกชนชั้นนำในภูมิภาค ที่เป็นที่ยึดถือของสาธารณชน

พันธกิจ

ลงทุน พัฒนา และ ดำเนินงานด้านผลิตไฟฟ้า และธุรกิจเกี่ยวเนื่อง

ลักษณะธุรกิจ

บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ก่อตั้งเมื่อวันที่ 7 มีนาคม 2543 ปัจจุบัน มีทุนจดทะเบียนจำนวน 14,500 ล้านบาท ซึ่งชำระเต็มมูลค่าแล้ว ลักษณะการประกอบธุรกิจของ บริษัทฯ เป็นการลงทุนในบริษัทย่อย และกิจการร่วมค้าในรูปแบบของบริษัทโฮลดิ้ง โดยมีรายได้ หลักมาจากเงินปันผลจากบริษัทที่ลงทุน ปัจจุบันบริษัทฯ ถือหุ้นในร้อยละ 99.99 ในบริษัทย่อย 7 แห่งดังนี้

1. บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี จำกัด
2. บริษัท ราชบุรีพลังงาน จำกัด
3. บริษัท ราชบุรีแก๊ส จำกัด ซึ่งถือหุ้นในบริษัท ไตร เอนเนอจี้ จำกัด ร้อยละ 50
4. บริษัท ราชอุดม เพาเวอร์ จำกัด ซึ่งถือหุ้นในบริษัท ราชบุรี อัลลายแอนซ์ จำกัด ร้อยละ 99.99
5. บริษัท ราชบุรี อัลลายแอนซ์ จำกัด ซึ่งถือหุ้นในบริษัท ราชบุรีเพาเวอร์ จำกัด ร้อยละ 25
6. บริษัท ราช-ลาว เซอร์วิส จำกัด
7. บริษัท อาร์เอช อินเตอร์เนชั่นแนล คอร์ปอเรชั่น จำกัด

นอกจากนี้บริษัทฯ ยังได้เข้าลงทุน โดยถือหุ้นตรงในกิจการร่วมค้าอีก 6 แห่ง ดังนี้

1. ถือหุ้นร้อยละ 33.33 ในบริษัท เซาท์อีสท์ เอเชีย เอนเนอจี้ จำกัด ซึ่งถือหุ้นในบริษัท ไฟฟ้าน้ำจืด 2 จำกัด ร้อยละ 75
2. ถือหุ้นร้อยละ 49.99 ในบริษัท ชูบุราชบุรี อิเล็กทริกเซอร์วิส จำกัด

3. ถือหุ้นร้อยละ 40 ใน Hongsa Power Company Limited
4. ถือหุ้นร้อยละ 37.5 ใน Phu Fai Mining Company Limited
5. ถือหุ้นร้อยละ 30 ในบริษัท ซัสเทนเอเบิล เอนเนอจี คอร์ปอเรชั่น จำกัด
6. ถือหุ้นร้อยละ 10 ในบริษัท อีแกท ไดมอนด์ เซอร์วิส จำกัด

บริษัทฯ ได้กำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ต่างๆ ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาและขยายกิจการของบริษัทฯ ที่มุ่งลงทุนพัฒนาและดำเนินงานด้านผลิตไฟฟ้าและธุรกิจเกี่ยวเนื่อง โดยบริษัทฯ จะสนับสนุนเงินทุนในเพียงพอต่อการดำเนินงาน รวมทั้งมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของบริษัทที่ลงทุน

การบริหารทรัพยากรบุคคล

บริษัทฯ ตระหนักว่าพนักงานเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าและเป็นปัจจัยสำคัญที่เกื้อกูลให้การดำเนินงานของบริษัทฯ ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย จึงได้ดำเนินการพัฒนาและปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ เพื่อให้พนักงานมีสมรรถนะความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตามที่บริษัทฯ คาดหวัง ซึ่งจะส่งผลต่อขีดความสามารถในการแข่งขัน และสร้างความแข็งแกร่งให้กับธุรกิจ ในปัจจุบันบริษัทฯ เริ่มดำเนินการจัดทำแผนการพัฒนาศายอาชีพ โดยเน้นไปที่การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งงาน สำหรับผู้บริหารระดับสูงและระดับกลาง เพื่อพัฒนางานให้มีความพร้อมที่จะรับผิดชอบงานในตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมทั้งมีการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายงานสำคัญต่างๆ ให้มีอัตรากำลังที่เหมาะสมต่อภารกิจปัจจุบันรวมทั้งเตรียมความพร้อมเพื่อรองรับการขยายตัวของธุรกิจในอนาคตด้วย

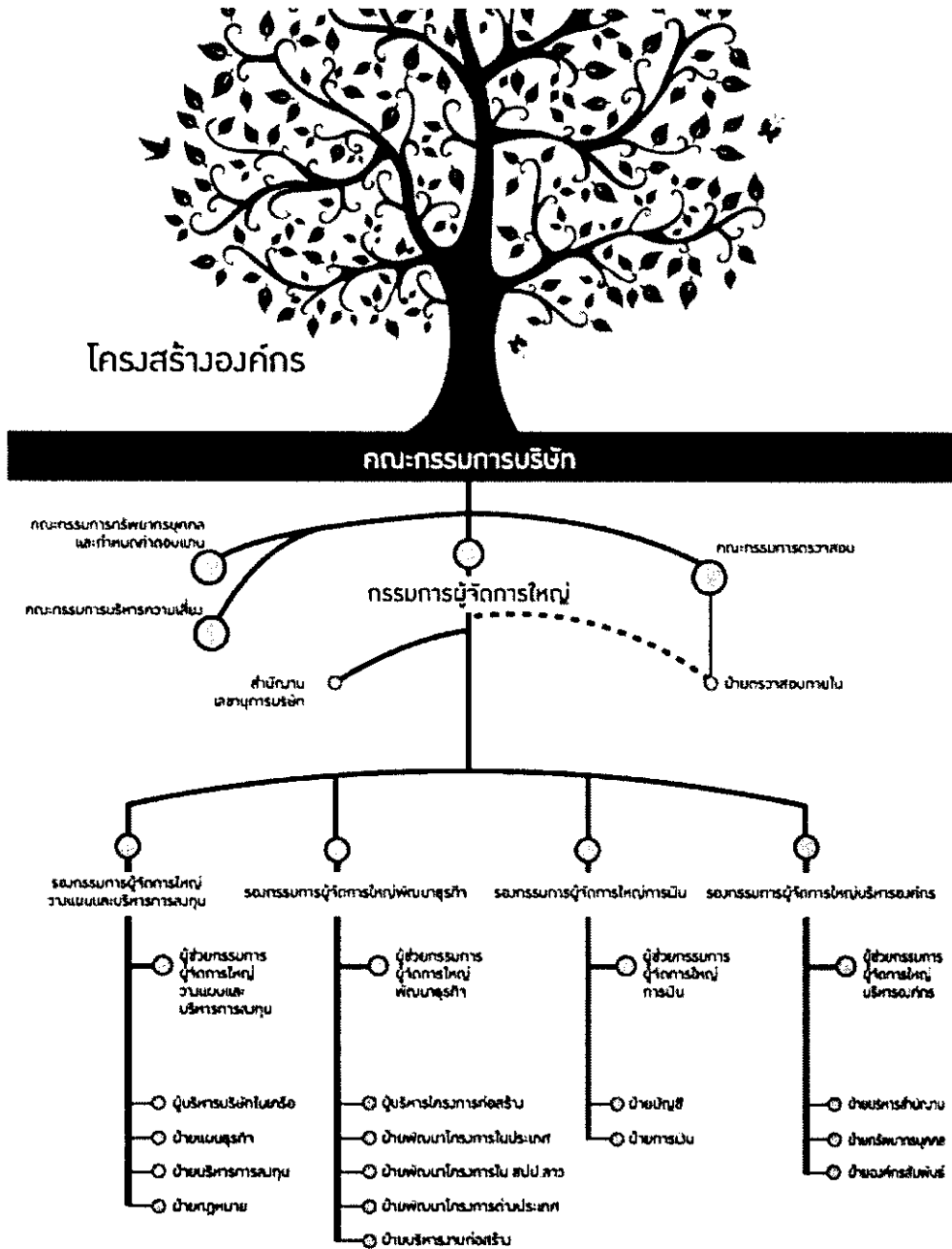
ในด้านสวัสดิการ นอกเหนือจากการจัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โดยทั้งพนักงานและบริษัทฯ นำเงินเข้ากองทุนฯ ในอัตราก้าวหน้า เพื่อดูแลและเป็นหลักประกันให้กับพนักงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตแล้ว ยังมีการทบทวนสวัสดิการด้านต่างๆ ภายใต้การดูแลของ “คณะกรรมการสวัสดิการ” อยู่เสมอรวมทั้งยังตระหนักและห่วงใยถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน จึงได้จัดให้มี “คณะกรรมการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน” เพื่อให้ตัวแทนจากหน่วยงานต่างๆ ได้ร่วมประชุมวางแผนและส่งเสริมกิจกรรมด้านความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมภายในอย่างสม่ำเสมอ

ในด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล บริษัทฯ ได้จัดให้มีการพัฒนานักงานตามหลักสมรรถนะและความสามารถที่บริษัทฯ กำหนด และตามความเร่งด่วนของหน่วยงานต่างๆ เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และศักยภาพของพนักงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว มีการจัดทำแผนการฝึกอบรมรายตำแหน่ง การจัดการฝึกอบรมภายในบริษัทฯ การส่งพนักงานเข้ารับการอบรมสัมมนาภายนอก ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การพัฒนาผู้บริหาร

ระดับสูง ได้มุ่งเน้นพัฒนาทักษะในเชิงกลยุทธ์การบริหาร ความรู้ด้านการลงทุน ทักษะเชิงวิสัยทัศน์ และภาวะผู้นำ อาทิเช่น หลักสูตรผู้บริหารระดับสูง จัดโดยสถาบันวิทยาการตลาดทุน หลักสูตรการบริหารเศรษฐกิจสาธารณะสำหรับนักบริหารระดับสูง จัดโดยสถาบันพระปกเกล้า เป็นต้น อีกทั้งบริษัทฯ ได้มีการพัฒนาผู้บริหารระดับกลาง ผู้บริหารระดับต้น และพนักงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมกับการขยายตัวของบริษัทฯ ในอนาคต โดยบริษัทฯ ได้ส่งพนักงานเข้าอบรมในหน่วยงานทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน รวมถึงสถาบันการศึกษาหลายแห่ง อาทิเช่น หลักสูตร Senior Executive Program จัดโดยสถาบันธุรกิจศนิทร์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หลักสูตร Chief Financial office Certification Program จัดโดยสภาวิชาชีพบัญชี หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายภาษีระหว่างประเทศ จัดโดยสถาบันบัญชี หลักสูตรประกาศนียบัตรกฎหมายภาษีระหว่างประเทศ จัดโดยสถาบันพัฒนาข้าราชการฝ่ายตุลาการศาลยุติธรรม เป็นต้น รวมทั้งได้ร่วมกับสถาบันที่ชื่อเสียงจัดหลักสูตรฝึกอบรมให้แก่พนักงาน เช่น หลักสูตรการเจรจาต่อรอง หลักสูตรพัฒนาทักษะการบริหารสำหรับหัวหน้างาน หลักสูตรเสริมสร้างสัมพันธภาพในการทงา หลักสูตรภาษาอังกฤษ และหลักสูตรภาษาต่างประเทศอื่นๆ เป็นต้น นอกเหนือจากการฝึกอบรมตามหลักสูตรต่างๆ ดังกล่าวแล้ว บริษัทฯ ยังได้ส่งเสริมสนับสนุน และปลูกฝังให้พนักงานมีจิตใจในการดูแลรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม โดยจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานได้ร่วมกันบำเพ็ญประโยชน์เพื่อสังคมอย่างต่อเนื่อง ในปี 2552 บริษัทฯ ได้จัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานจำนวนทั้งสิ้น ร้อยละ 94.49 ของพนักงานทั้งหมด โดยจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ 1.3 ของค่าใช้จ่ายทั้งหมด

บริษัทฯ มั่นใจเป็นอย่างยิ่งว่าการดูแลเอาใจใส่พนักงานทั้งด้านสวัสดิการ และสภาพแวดล้อมในการทำงานตลอดจนการพัฒนาพนักงานอย่างต่อเนื่อง จะช่วยให้พนักงานมีหลักประกันและขวัญกำลังใจในการทำงานที่ดี มีความมั่นคงพร้อมอุทิศตนให้กับการสร้างสรรค์ผลงานนำพาบริษัทฯ สู่อความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในที่สุด

โครงสร้างองค์กร



ภาพที่ 2.1 โครงสร้างของบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ที่มา : http://www.ratch.co.th/integate/investor_th.html

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

นฤคธ มีเพียร (2541, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานต้อนรับบนเครื่องบินมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปานกลาง ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน ส่วนเพศ อายุ สถานภาพของสมรส จำนวนบุตรและการมีรายได้พิเศษ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อม ลักษณะงาน ความก้าวหน้า มีค่าปานกลาง พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรวงสรณ์ ต๊ะปิ่นตา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย สุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา คือ ช่างไฟฟ้าฝ่ายบำรุงรักษาและฝ่ายเดินเครื่อง จำนวน 225 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะส่วนบุคคลที่สัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และมีอำนาจทำนายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานมากที่สุด คือ ระดับตำแหน่งระยะเวลาในการทำงาน และประสบการณ์การทำงาน

พิพัฒน์ จันทรา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก จากการศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว จำแนกตามกลุ่มอายุ พบว่าข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วที่มีกลุ่มอายุต่างก็มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจากกลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานระดับปานกลาง โดยอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ท่าเลที่ตั้งโรงงาน และรายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน 305 คน พบว่าพนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงาน รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ 0.001 ส่วนระยะเวลาการทำงาน พบว่า ไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ศุภวิทย์ เจริญผล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น พบว่าบรรยากาศองค์กรของธนาคาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาในแต่ละมิติ พบว่ามีมิติโครงสร้างองค์กร และมิติความเสี่ยงภัยอยู่ในระดับมาก การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานธนาคารเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กร พนักงานที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศองค์กรธนาคารในภาพรวม และมิติการให้รางวัลและผลตอบแทน แตกต่างกันและพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก เกือบทุกด้าน และมีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ทัศนคติยอมรับความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ

ดำรง พ้อคำ (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับปานกลาง และคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้ ผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเขตที่ตั้งและรายได้

พิชญ์สินี ดีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ไทยแอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิส จำกัด ส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งโดยรวมและ

รายด้าน ได้แก่ ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ด้านธรรมาภิบาลในองค์กร ด้านภาวะอิสระจากงาน และมีความผูกพันต่อองค์กร อยู่ระดับปานกลาง ส่วนคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนา ศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวม และคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านรายได้และประโยชน์ตอบแทน สิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน สังคมสัมพันธ์ ต่างกัน พนักงานที่มีประเภทของงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพและด้านสังคมสัมพันธ์ต่างกัน ส่วนปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ไม่พบว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งรายด้านและโดยรวมแตกต่างกัน นอกจากนี้ไม่พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน แต่พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ

เดชิต บรรจงอักษร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหาร ชั้นประทวนสังกัด โรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า นายทหารชั้นประทวนสังกัด โรงเรียนรักษาดินแดนมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่ทำงาน และด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ วุฒิการศึกษาและจำนวนบุคคลในครอบครัว ส่วนปัจจัยที่ไม่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ อายุราชการ สถานภาพสมรส ลักษณะสายงาน รายได้ และภาระหนี้สินในครอบครัว

รัตติยา สุภจิตกุลชัย (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทไทยคิววาอินดัสทรีส์จำกัด ผลการศึกษาพบว่าพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางโดยมีปัจจัยทางด้านอายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส และประสบการณ์ในการทำงานไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่รายได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 โดยพบว่าพนักงานกลุ่มที่มีรายได้ต่ำมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มที่มีรายได้สูงกว่า

วไลพร เจริญพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซอร์จำกัด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่าแต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมีจำนวน 2 ด้านคือด้านสภาพการทำงาน และด้าน

สวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางมีจำนวน 3 ด้านคือด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมุติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

เขมณัฐ ทองยู (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานรายวันของบริษัท อาร์.เอส.เอส.รับเบอร์ จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมและเป็นรายด้าน 6 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง และอีก 2 ด้าน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โดยมีรายข้อที่เห็นว่า มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานค่อนข้างไม่ดี และมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในแต่ละด้าน 3 ด้าน คือรายได้เพียงพอกับค่าครองชีพโดยไม่ต้องไปหยิบยืมผู้อื่น มีเงินเก็บไว้ใช้จ่ายฉุกเฉิน หรือทำประกันชีวิต อากาศในสถานที่ทำงานมีความเหมาะสม สถานที่ทำงานปราศจากฝุ่นละออง และสถานที่ทำงานไม่มีปัญหาเรื่องควัน ส่วนพนักงานรายเดือน พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับค่อนข้างดี คือ ด้านความเจริญเติบโตและความมั่นคง ด้านลักษณะงานที่มีคุณค่าต่อส่วนรวม โดยมีรายข้อที่เห็นว่า มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับค่อนข้างดี และเมื่อมีตำแหน่งว่างบริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานภายในได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ทำให้บริษัทมีความมั่นคง

ภัทรพล เจริญเกาะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน อาจารย์วิทยาลัยพัฒนวิชาการธนบุรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 5 ด้าน คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสิทธิของอาจารย์ และประชาธิปไตยในองค์กรตามลำดับ มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ

อารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมากเกือบทุกด้าน มีเพียงด้านเดียว คือ การได้รับค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม ที่อยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตของครู โดยจำแนกตามประสบการณ์ทำงานในหน้าที่ผู้ที่มีประสบการณ์งานในหน้าที่ต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิต การทำงาน โดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ยกเว้นด้านค่าตอบแทนหรือเงินชดเชยที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านสภาพการทำงานที่ถูก
 สุขลักษณะและปลอดภัยแตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิต
 การทำงานของครู โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่าครูที่มีอัตราเงินเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิต
 การทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบ
 คุณภาพชีวิตการทำงานของครู โดยจำแนกตามขนาดโรงเรียนที่สังกัดอยู่ พบว่า มีคุณภาพชีวิตการ
 ทำงานโดยรวมและรายด้านแตกต่างกัน ยกเว้นด้านความเกี่ยวเนื่องของชีวิตการทำงานกับสังคมเมื่อ
 วิเคราะห์แบบจำแนกเป็นรายคู่ พบว่า ครูที่สังกัดโรงเรียนที่มีขนาดต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทํางา
 ไม่ต่างกัน ยกเว้นกลุ่มคู่โรงเรียน ขนาดใหญ่กับขนาดกลาง มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกันจากการ
 ทดสอบลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์งานในหน้าที่อัตรา
 เงินเดือน และขนาดโรงเรียนที่สังกัด ของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
 นครปฐมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลที่ต่างกันของครูผู้สอนในโรงเรียน
 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ศึกษานครปฐม มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันซึ่งไม่เป็นไป
 ตามสมมุติฐาน

อริวัฒน์ ประจประโคน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิต
 การทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย
 จำกัด พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก
 สุขลักษณะและด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง และพบว่า
 พนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านส่งเสริมการบูร
 ณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิทธิ ส่วนบุคคล
 โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้
 ความสามารถในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาโดยรวมพบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์
 ประเทศไทย จำกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง ด้านความพึงพอใจในปัจจัยอนามัย
 พบว่า พนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์
 ระหว่างบุคคลและด้านการบังคับบัญชาในระดับปานกลาง ส่วนเรื่องปัจจัยจูงใจพบว่า พนักงาน
 บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด มีความพึงพอใจในด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน
 ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้าในการ
 ปฏิบัติงานในระดับปานกลาง คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความพึงพอใจใน
 การปฏิบัติงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ดำเนินการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยมีวิธีดำเนินการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำนวน 148 คน โดยมีรายละเอียดดังนี้

สายงานกรรมการผู้จัดการ	จำนวน 14 คน
สายงานวางแผนและบริหารการลงทุน	จำนวน 32 คน
สายงานพัฒนาธุรกิจ	จำนวน 44 คน
สายงานการเงิน	จำนวน 27 คน
สายงานบริหารองค์กร	จำนวน 31 คน
รวม	<u>148</u> คน

1.2 ขนาดตัวอย่าง

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ผู้วิจัยได้ทำการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธี ของ ยามานะ (Yamane) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ .05 มีสูตร ดังนี้

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

$$\begin{aligned} \text{โดย} \quad n &= \text{จำนวนกลุ่มตัวอย่าง} \\ N &= \text{จำนวนรวมทั้งหมดของประชากรที่ใช้ในการศึกษา} \\ e &= \text{ความผิดพลาดที่ยอมรับได้ (โดยกำหนดให้เท่ากับ 0.05)} \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่า} \quad n &= \frac{148}{1 + 148(0.05)^2} \\ &= 109.03 \approx 110 \text{ คน} \end{aligned}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้เป็นพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำนวนทั้งสิ้น จำนวน 110 คน

1.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การหาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มในแต่ละตำแหน่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

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

ซึ่งจะได้กลุ่มตัวอย่างในแต่ละสาขางานดังนี้

สาขางาน	จำนวน (คน)	ตัวอย่าง (คน)
กรรมการผู้จัดการ	14	10
วางแผนและบริหารการลงทุน	32	24
พัฒนาธุรกิจ	44	32
การเงิน	27	28
บริหารองค์กร	<u>31</u>	<u>23</u>
รวม	<u>148</u>	<u>110</u>

การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) เมื่อผู้วิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างตามระดับตำแหน่งแล้วคิดสัดส่วนต่อจำนวนพนักงานของแต่ละระดับได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่าไรแล้วก็ทำการจับสลากเลือกกลุ่มตัวอย่างจากรายชื่อทั้งหมดของพนักงานในแต่ละระดับตามสัดส่วนที่คำนวณได้ข้างต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

2.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและเก็บรวบรวมครั้งนี้ คือ แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบไปด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ จำนวน 7 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวน 40 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวกโดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว คือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ซึ่งมีลักษณะของแบบสอบถามเพื่อการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้านดังนี้

1. ด้านคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำนวน 5 ข้อ
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 5 ข้อ

- | | |
|---|-------------|
| 3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน | จำนวน 5 ข้อ |
| 4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง | จำนวน 5 ข้อ |
| 5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น | จำนวน 5 ข้อ |
| 6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล | จำนวน 5 ข้อ |
| 7. ด้านจังหวะชีวิต | จำนวน 5 ข้อ |
| 8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม | จำนวน 5 ข้อ |

โดยใช้มาตรวัดแบบ Rating Scale ของ Likert ให้คะแนนเป็น 5 ระดับ มีเกณฑ์การให้คะแนนเพื่อแปลความหมายของแบบวัดดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	5	คะแนน
เห็นด้วย	4	คะแนน
ไม่แน่ใจ	3	คะแนน
ไม่เห็นด้วย	2	คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1	คะแนน

จากการให้คะแนน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยมีวิธีการ ดังนี้

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

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

ค่าเฉลี่ย	4.21 - 5.00	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูงมาก
ค่าเฉลี่ย	3.41 - 4.20	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย	2.61 - 3.40	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.81 - 2.60	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ
ค่าเฉลี่ย	1.00 - 1.80	คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก

ตอนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

2.2 นำแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเสนออาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 คน ตรวจสอบและแก้ไขให้คำแนะนำเพื่อวัดความเที่ยงตรง (Validity) จากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขแล้วไปทดสอบกับกลุ่มผู้ทดสอบ (Pre-test) เพื่อหาความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยได้ค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach' s Alpha ของแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เท่ากับ 0.96

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากฝ่ายกรรมการผู้จัดการ ฝ่ายบัญชีและการเงิน ฝ่ายพัฒนาธุรกิจ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายอื่นๆ จำนวน 110 คน หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืนทั้งหมดจำนวน 110 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100 การศึกษาครั้งนี้ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือน 1 กันยายน 2553 ถึง 1 เดือนตุลาคม 2553 รวมระยะเวลา 1 เดือน

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่อง เรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

สถิติเชิงพรรณนา

1. ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติการหาค่าจำนวน และค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

2. ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สถิติที่ใช้ คือ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อใช้อธิบายระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

สถิติเชิงอนุมาน

1. ค่า T-test ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระที่จำแนกเป็นกลุ่ม 2 กลุ่มได้แก่ เพศ

2. ค่า F-test และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) ใช้ทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ ซึ่งจำแนกออกเป็น 3 กลุ่มขึ้นไป ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา เป็นต้น

สำหรับค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ครั้งนี้ กำหนดไว้ที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ปฏิบัติ งานจำนวน 110 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เพื่อทำการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานและระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปรากฏเป็น 4 ตอนดังต่อไปนี้

ตอนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้านได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน แสดงดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของพนักงานผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=110)	ร้อยละ (100.00)
1. เพศ		
ชาย	68	61.8
หญิง	42	38.2
2. อายุ		
21 - 30 ปี	55	50.0
31 - 40 ปี	26	23.6
41 - 50 ปี	24	21.8
51 - 60 ปี	5	4.5
3. สถานภาพ		
โสด	65	59.1
สมรส	43	39.1
หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	2	1.8
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.7
ปริญญาตรี	43	39.1
สูงกว่าปริญญาตรี	64	58.2
5. อายุการปฏิบัติงานในบริษัท		
น้อยกว่า 3 ปี	27	24.5
3 - 5 ปี	42	38.2
6-8 ปี	19	17.3
8 ปีขึ้นไป	22	20.0
6. ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน		
ปฏิบัติการ	85	77.3
บริหาร	22	20.0
บริหารระดับสูง	3	2.7
7. รายได้ต่อเดือน		
น้อยกว่า 20,000 บาท	10	9.1
20,001-40,000 บาท	59	53.6
40,001-60,000 บาท	19	17.3
มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป	22	20.0

จากตารางที่ 4.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ซึ่งมีผลการศึกษาเป็นรายข้อดังนี้

1. เพศ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามเพศชาย จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 61.1 เพศหญิง จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 ตามลำดับ

2. อายุ ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วง 21-30 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 50.0 รองลงมาตามลำดับคือ ผู้มีอายุ 31-40 ปี จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 23.6 ผู้มีอายุ 24-50 ปี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 21.8 และผู้มีอายุ 51-60 ปี จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 4.5

3. สถานภาพสมรส ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 59.1 รองลงมาคือสถานภาพสมรส จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และหย่าร้าง/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.8

4. ระดับการศึกษา ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีการศึกษาอยู่ในระดับสูงกว่าปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 58.2 ระดับปริญญาตรี จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 39.1 และระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

5. อายุการปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีอายุการปฏิบัติงานอยู่ในบริษัทเป็นเวลา 3-5 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 38.2 รองลงมาตามลำดับคือ อายุการปฏิบัติงานน้อยกว่า 3 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 24.5 อายุการปฏิบัติงาน 8 ปีขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และอายุการปฏิบัติงาน 6-8 ปี จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3

6. ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับตำแหน่งปฏิบัติงานอยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 รองลงมา ระดับบริหาร จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 และระดับบริหารระดับสูง จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 2.7

7. รายได้ต่อเดือน ผลการศึกษาพบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีรายได้ อยู่ในช่วง 20,001 - 40,000 บาท จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 53.6 รองลงมาตามลำดับคือ มีรายได้มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 20.0 รายได้ระหว่าง 40,001 - 60,000 บาท จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 17.3 และรายได้น้อยกว่า 20,000 บาท จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 9.1

ตอนที่ 2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

(1) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม แสดงดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน	2.82	1.12	ปานกลาง
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน	3.06	0.92	ปานกลาง
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.08	0.94	ปานกลาง
4. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน	2.87	1.05	ปานกลาง
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน	2.90	1.00	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	2.95	0.12	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.95$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในระดับปานกลาง ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.08$) ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน ($\bar{X}=3.06$) ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวัง

ของท่าน ($\bar{X}=2.90$) ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.87$) และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน ($\bar{X}=2.82$)

(2) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. อาคารสถานที่ ใ่อำนวยการและสะดวกต่อการทำงานของท่าน	3.54	0.84	สูง
7. บริษัทของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอและเหมาะสมต่อการใช้งาน	3.85	0.78	สูง
8. สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน	3.53	0.83	สูง
9. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีเยี่ยมและเหมาะสม	3.52	0.88	สูง
10. มีการบำรุงรักษาอาคารและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.50	0.73	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.59	0.15	สูง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.59$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในระดับสูง บริษัทของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอและ เหมาะสมต่อการใช้งาน ($\bar{X}=3.85$) อาคารสถานที่ ใ่อำนวยการและสะดวกต่อการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.54$) สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน($\bar{X}=3.53$) มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีเยี่ยมและเหมาะสม ($\bar{X}=3.52$) และมีการบำรุงรักษาอาคารและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.50$)

(3) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน แสดงดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน

ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
11. ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบมากขึ้น	3.27	0.98	ปานกลาง
12. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้มากขึ้น	3.39	0.85	ปานกลาง
13. หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	3.31	0.93	ปานกลาง
14. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.03	0.80	ปานกลาง
15. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	2.87	0.92	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.17	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในระดับปานกลาง หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้มากขึ้น ($\bar{X}=3.39$) หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X}=3.31$) ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบมากขึ้น($\bar{X}=3.27$) หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม($\bar{X}=3.03$) และการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์ ($\bar{X}=2.87$)

(4) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง แสดงดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
16. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่	3.32	0.85	ปานกลาง
17. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน	3.69	0.86	สูง
18. ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน	3.46	0.83	สูง
19. การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน	3.19	0.93	ปานกลาง
20. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถในการทำงาน	3.63	0.90	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.46	0.21	สูง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน ($\bar{X}=3.69$) ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานให้เข้าร่วมการ ($\bar{X}=3.63$) และท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน($\bar{X}=3.46$)

(5) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น

ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
21. การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี	3.69	0.72	สูง
22. ท่านรู้สึกได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่เสมอ	3.71	0.77	สูง
23. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน	3.59	0.87	สูง
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ	3.51	0.84	สูง
25. ท่านรู้สึกไว้วางใจและได้รับความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.49	0.94	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.60	0.10	สูง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.60$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อในระดับสูง ท่านรู้สึกได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.71$) การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี ($\bar{X}=3.69$) มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน ($\bar{X}=3.59$) ผู้บังคับบัญชาของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ ($\bar{X}=3.51$) และท่านรู้สึกไว้วางใจและได้รับความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($\bar{X}=3.49$)

(6) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล แสดงดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

ด้านสิทธิส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
26. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเท่าเทียมกัน	3.38	0.88	ปานกลาง
27. หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น	3.38	0.94	ปานกลาง
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน	3.55	0.84	สูง
29. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน	3.64	0.83	สูง
30. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก	3.22	0.88	ปานกลาง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.43	0.16	สูง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.43$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน ($\bar{X}=3.64$) และผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน ($\bar{X}=3.55$)

(7) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต แสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต

ด้านจังหวะชีวิต	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
31. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน	3.75	0.91	สูง
32. ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงาน	3.88	0.77	สูง
33. ท่านพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน	3.76	0.72	สูง
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ	3.62	0.84	สูง
35. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบครัน สังคม และเวลาส่วนตัว	3.78	0.69	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.76	0.09	สูง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในระดับสูง ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงาน($\bar{X}=3.88$) ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบครัน สังคม และเวลาส่วนตัว($\bar{X}=3.78$) ท่านพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน ($\bar{X}=3.76$) ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน ($\bar{X}=3.75$) และท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ ($\bar{X}=3.62$)

(8) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม แสดงดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
36. หน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.79	0.66	สูง
37. หน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	3.75	0.68	สูง
38. หน่วยงานของท่านทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ดี	3.55	0.75	สูง
39. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม	3.67	0.73	สูง
40. ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน	3.82	0.88	สูง
ค่าเฉลี่ยรวม	3.71	0.11	สูง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.71$) เมื่อจำแนกเป็นรายชื่อในระดับสูง ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน ($\bar{X}=3.82$) หน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.79$) หน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ($\bar{X}=3.75$) หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม ($\bar{X}=3.67$) และหน่วยงานของท่านทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ดี ($\bar{X}=3.55$)

(9) ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) รายด้าน 8 ด้าน แสดงดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.95	0.12	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.15	สูง
3. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	3.17	0.22	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	3.46	0.21	สูง
5. ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	3.60	0.10	สูง
6. ด้านสิทธิส่วนบุคคล	3.43	0.16	สูง
7. ด้านจังหวะชีวิต	3.76	0.09	สูง
8. ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.71	0.11	สูง
ภาพรวม	3.46	0.28	สูง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) เมื่อจำแนกเป็นรายข้อในระดับสูง ด้านจังหวะชีวิต ($\bar{X}=3.76$) ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X}=3.71$) ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ($\bar{X}=3.60$) ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.59$) ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ($\bar{X}=3.46$) และด้านสิทธิส่วนบุคคล ($\bar{X}=3.43$) และไม่มีด้านใดอยู่ในระดับต่ำ

ตอนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่แตกต่างกัน

3.1 เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.11 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	ระดับคุณภาพชีวิต		t-Test	Sig.
		\bar{X}	S.D.		
ชาย	68	3.50	0.44	1.132	0.260
หญิง	42	3.39	0.57		
รวม	110	3.45	0.08		

จากตารางที่ 4.11 พนักงาน เพศชาย มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.50 และเพศหญิง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.39 จากการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ปรากฏว่า t มีค่าเท่ากับ 1.132 และ Sig เท่ากับ 0.260 ซึ่งมากกว่า 0.05

ผลการศึกษา พบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.2 อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามอายุ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
อายุ	ระหว่างกลุ่ม	3.23	1.08	4.88	0.00**
	ภายในกลุ่ม	23.39	0.22		
	รวม	26.62			

**หมายถึง P-VALUE < 0.05

จากตารางที่ 4.12 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 4.88 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าอายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ่ ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามอายุ เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ่ (Scheffe)

อายุ	\bar{X}	21 – 30 ปี	31 – 40 ปี	41 – 50 ปี	51 – 60 ปี
21 – 30 ปี	3.36	-	-0.13 (0.71)	-0.14 (0.69)	-0.83 (0.00**)
31 – 40 ปี	3.49		-	-0.01 (1.00)	-0.69 (0.03**)
41 – 50 ปี	3.50			-	-0.68 (0.04**)
51 – 60 ปี	4.18				-

**หมายถึง P-VALUE < 0.05

จากตารางที่ 4.13 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานที่จำแนกตามอายุมาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า พนักงานที่มีอายุ 41-50 ปี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากกลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี และกลุ่มผู้ที่มีอายุระหว่าง 21 – 30 ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.3 สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามสถานภาพ

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	1.17	0.58	0.58	0.59
	ภายในกลุ่ม	25.44	0.23		
	รวม	26.62			

จากตารางที่ 4.14 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.58 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.59 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่า สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.4 ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.15 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามระดับการศึกษา

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ระดับการศึกษา	ระหว่างกลุ่ม	0.45	0.23	0.93	0.39
	ภายในกลุ่ม	26.17	0.25		
	รวม	26.63			

จากตารางที่ 4.15 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 0.93 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.39 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าระดับการศึกษาพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.5 อายุการปฏิบัติงานในบริษัทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.16 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามอายุการปฏิบัติงานในบริษัท

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
อายุการปฏิบัติงานในบริษัท	ระหว่างกลุ่ม	1.15	0.38	1.60	0.19
	ภายในกลุ่ม	25.47	0.24		
	รวม	26.62			

จากตารางที่ 4.16 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 1.60 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.19 ซึ่งมากกว่า 0.05 แสดงว่าอายุการปฏิบัติงานในบริษัทพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

3.6 ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.17 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
จำแนกตามตำแหน่งงาน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
ตำแหน่งงาน	ระหว่างกลุ่ม	2.38	1.19	5.27	0.00**
	ภายในกลุ่ม	24.23	0.22		
	รวม	26.62			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 5.27 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ่ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ่ (Scheffe)

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	ปฏิบัติการ	บริหาร	บริหารระดับสูง
ปฏิบัติการ	3.40	-	-0.15 (0.40)	-0.85 (0.01**)
บริหาร	3.56		-	-0.69 (0.06)
บริหารระดับสูง	4.26			-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานที่จำแนกตามระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเซฟเฟ พบว่า พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานระดับผู้บริหารระดับสูง มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีตำแหน่งงานระดับปฏิบัติการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.7 รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตารางที่ 4.19 ตารางเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน จำแนกตามรายได้ต่อเดือน

ตัวแปร	แหล่งความแปรปรวน	SS	MS	F	p
รายได้ต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	2.28	0.76	3.31	0.02**
	ภายในกลุ่ม	24.34	0.23		
	รวม	26.62			

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 ผลการทดสอบความแปรปรวนค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 พบว่า F มีค่าเท่ากับ 3.31 และ ค่า Sig เท่ากับ 0.02 ซึ่งน้อยกว่า 0.05 แสดงว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ดังนั้นจึงทำการทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเซฟเฟ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งจำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	น้อยกว่า 20,000 บาท	20,001- 40,000 บาท	40,001- 60,000 บาท	มากกว่า 60,001 บาท ขึ้นไป
น้อยกว่า 20,000 บาท	3.35	-	-0.05 (0.99)	-0.41 (0.99)	-0.40 (0.19)
20,001-40,000 บาท	3.39		-	-0.01 (1.00)	-0.35 (0.04**)
40,001-60,000 บาท	3.38			-	-0.36 (0.13)
มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป	3.74				-

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 เมื่อนำค่าเฉลี่ยของพนักงานที่จำแนกตามตำแหน่งงาน มาเปรียบเทียบเป็นรายคู่ด้วยวิธีของเชฟเฟ พบว่า พนักงานที่มีรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากพนักงานที่มีรายได้ 20,001-40,000 บาท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตอนที่ 4 ผลวิเคราะห์ข้อเสนอแนะ

จากการสอบถามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีผู้ให้ความคิดเห็นม่นส่วนนี้จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64 โดยผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคนสามารถแสดงความคิดเห็นได้หลายประการ ผลการวิเคราะห์สรุปเป็นตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนผู้เสนอแนะ
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	
1. ควรปรับปรุงฐานเงินเดือนของพนักงานให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน	5
2. พิจารณาค่าตอบแทนให้ยุติธรรม	2
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	
1. ส่งเสริมให้พนักงานดูแลสุขภาพยิ่งขึ้น	1
2. ด้านอาคารสถานที่ควรจะทำให้สะดวกและสบายมากกว่านี้	1
3. เพิ่มสถานที่ทานอาหารภายในที่ทำงาน	1
4. ปรับปรุงบรรยากาศการทำงาน และวัฒนธรรมให้น่าอยู่	2
5. ไม่ควรย้ายสำนักงานไปที่ไกลๆ อย่างพระราม 5 พระราม 7 เพราะทำให้เดินทางลำบาก	1
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	1
1. ควรปรับปรุงให้มี Career path ของพนักงาน จะทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากกว่า เนื่องจากรู้ว่าในอนาคตเขาจะมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานอย่างไรบ้าง	
2. ปรับปรุงระบบงานให้ชัดเจน และเป็นที่ยอมรับ	2
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง	
1. จัดกิจกรรมหรือส่งเสริมให้พนักงานสามารถไปปฏิบัติธรรมระยะเวลา 3-5 วัน เพื่อพัฒนาคุณธรรมและเพิ่มคุณภาพการดำเนินชีวิตเพื่อการทำงานที่ดีขึ้น	1
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น	
1. รับฟังปัญหาจากพนักงาน และมีความตั้งใจจริงที่จะให้ความช่วยเหลือ/เอาใจเขามาใส่ใจเรา	2

คุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวนผู้เสนอแนะ
ด้านสิทธิส่วนบุคคล	-
ด้านจังหวะชีวิต 1. มี work at home 2. ทุกบริษัทก็จะมีความสุขของตัวเองเราต้องหาให้เจอเพื่อตัวของเราเอง อย่าเสียดาย เพราะจะทำให้เสียเวลา	1 1
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม	-

บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1.สรุปการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ในด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นด้านสิทธิส่วนบุคคล ด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม วัตถุประสงค์อีกประการเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือน

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 110 ตัวอย่างจากการกำหนดจำนวนกลุ่มตัวอย่างจากประชากรด้วยวิธี ของยามานะ (Yamane) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบสอบถาม แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ส่วนแรกเป็นข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่สองเป็นการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านต่าง ๆ ส่วนที่สามเป็นข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ โดยให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลและนำ ข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ผลตามกระบวนการทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

1.3 ผลการวิจัย

1.3.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.8) มีอายุ 21-30 ปี (ร้อยละ 50.0) สถานภาพโสด (ร้อยละ 59.1) มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 58.2)

อายุการปฏิบัติงานในบริษัทมาเป็นเวลา 3-5 ปี (ร้อยละ 38.2) โดยมีตำแหน่งอยู่ในระดับปฏิบัติการ (ร้อยละ 77.3) มีรายได้ต่อเดือนระหว่าง 20,001 – 40,000 บาท (ร้อยละ 53.6)

1.3.2 พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) โดยพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจรรยาบรรณ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง และด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.76, 3.71, 3.60, 3.59, 3.46$ และ 3.43 ตามลำดับ) ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.17$ และ 2.95 ตามลำดับ)

1.3.3 การทดสอบสมมติฐาน ผลการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน 8 ด้านพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานในบริษัท ของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ส่วน อายุ ระดับตำแหน่งปฏิบัติงาน และรายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

2. อภิปรายผล

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

จากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พิพัฒน์ จันทรา (2542 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้ว พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดสระแก้วโดยรวมอยู่ในระดับดีมาก และตามผลการศึกษาของอารี สังข์ศิลป์ชัย (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐมสูงมาก ภัทรพล เจริญผล (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรีโดยรวมอยู่ในระดับมาก ศุภวิทย์ เจริญผล (2543 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้านพบว่า จังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง (\bar{X} =3.76, 3.71, 3.60, 3.59, 3.46 และ 3.43 ตามลำดับ) ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ พิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพและด้านความภูมิใจในองค์กรอยู่ในระดับสูง และงานวิจัยของภัทรพล เจริญเกาะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านเวลาทำงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความปลอดภัย และสุขภาพที่ดีของการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน และประชาธิปไตยในองค์กร ตามลำดับ ส่วนงานวิจัยของ อธิวัฒน์ ประังประโคน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงานในระดับสูง

ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานด้านด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.17 และ 2.95 ตามลำดับ) สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : หน้า 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ความก้าวหน้า มีค่าปานกลาง และงานวิจัยของวไลพร เจริญพร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเชส จำกัด ผลการศึกษาพบว่า อยู่ในระดับปานกลางมีคือด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของ พล.ต.เดชาติ บรรจงอักษร (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของนายทหารชั้นประทวนสังกัดโรงเรียนรักษาดินแดน ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงาน พิชญ์สินี คีผลผล (2545 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัท ไทย แอร์พอร์ต กราวด์ เซอร์วิสเชส จำกัด พบว่า ด้านรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ระดับปานกลาง ภัทรพล เจริญเกาะ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพณิชยการธนบุรี พบว่า มี

คุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง 3 ด้าน คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถของอาจารย์ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมตามลำดับ และงานวิจัยของ อธิวัฒน์ ปริงประโคน (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน และโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับปานกลาง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า เพศของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤดล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า เพศ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์เคเบิลเซอร์วิส จำกัด พบว่า เพศ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ไม่สอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541 : 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2. อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย พบว่า ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543 : บทคัดย่อ) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย แต่ไม่สอดคล้องกับ นฤดล มีเพียร (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทย

จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเอสจำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

3. สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า สถานภาพของพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า สถานภาพสมรส ไม่พบความแตกต่างกัน และนฤตล มีเพียร (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัทการบินไทยจำกัด (มหาชน) พบว่า สถานภาพของสมรส ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน และประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง และวไลพร เจริญพร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเอสจำกัด พบว่า สถานภาพสมรส ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษาของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ระดับการศึกษาพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า การศึกษา ไม่พบความแตกต่างกัน และวไลพร เจริญพร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเอสจำกัด พบว่า ระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันแต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมแตกต่างกัน

5. อายุการปฏิบัติงานในบริษัทของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า อายุการปฏิบัติงานในบริษัทพนักงานที่แตกต่างกัน ไม่มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วไลพร เจริญพร (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซสจำกัด พบว่า ระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

6. ระดับตำแหน่งปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า ตำแหน่งงานของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

7. รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า รายได้ต่อเดือนของพนักงานที่แตกต่างกัน มีผลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีรายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า รายได้ ไม่พบความแตกต่างกัน และประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย พบว่า รายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่าง

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.46$) แสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่พอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิต ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเองและด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับสูง แต่ยังมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะที่ควรได้รับการพิจารณาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้อยู่ในระดับสูงขึ้นดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ควรจัดให้มีระบบการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งที่มีความน่าเชื่อถือ และมีความโปร่งใส เพื่อให้เกิดความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งของพนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานมีโอกาสนำหน้าในการทำงานกับองค์กรแล้วย่อมส่งผลให้พนักงานมีความรู้สึกรักและความผูกพันที่จะคงอยู่กับองค์กรต่อไป

2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ควรพิจารณาเรื่องฐานเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ ที่ให้กับพนักงาน โดยมีการสำรวจเพื่อเปรียบเทียบระบบฐานเงินเดือนและสวัสดิการต่าง ๆ กับองค์กรอื่นที่รูปแบบการทำธุรกิจคล้ายกัน ทั้งนี้หากพบว่าฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรให้กับพนักงานอยู่ในเกณฑ์ที่น้อยกว่าฐานเงินเดือนและสวัสดิการที่องค์กรอื่นให้กับพนักงานของตนเองแล้ว ควรมีการพิจารณาปรับฐานเงินเดือนและสวัสดิการให้แก่พนักงานทั้งระบบเพื่อเป็นการสร้างขวัญ กำลังใจให้แก่พนักงาน ทั้งนี้หากพนักงานมีรายได้ที่เพียงพอต่อรายจ่าย ย่อมส่งผลทำให้พนักงานไม่เกิดความเครียดในการดำเนินชีวิต ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานอีกด้วย

3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 3.2.1 หากมีการวิจัยต่อควรวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ในทุกฝ่าย ได้แก่ กรรมการผู้จัดการ วางแผนและบริหารการลงทุน พัฒนาธุรกิจ การเงิน บริหารองค์กร เพื่อเปรียบเทียบผลที่ได้และนำมาประเมินผลเพื่อ เป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานต่อไป

3.2.2 ควรวิจัยศึกษาต่อยังหน่วยงานเอกชนแห่งอื่นที่มีโครงสร้างองค์การคล้ายกันกับ บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน และเพื่อ เห็นถึงความแตกต่าง รวมทั้งอาจเกิดแนวคิดใหม่ ๆ อันจะนำ กลับมาปรับปรุงเพื่อหาแนวทาง ในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่อไป

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- เจษฎา ธรรมขันตีพงศ์ "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม" วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต.(การบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม)กรุงเทพฯ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2544
- ฐิตารีย์ ประกอบแก้ว "คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดสำนักงานคณบดีคณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต.(การจัดการเชิงกลยุทธ์) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม 2550
- ณัฐเดช จันทรางศุ "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของกำลังพลกองดุริยางค์ทหารบก" วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการนโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2546
- ดำรง พ่อคำ "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ผู้บริหารโรงเรียนสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดตราด" วิทยานิพนธ์ ศึกษาสังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2545
- ทัศนัท ทูมมานนท์ "ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจังหวัดในเขตสาธารณสุข 3" วิทยานิพนธ์ สังคมศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2541
- นิตยาพร สาธร "คุณภาพชีวิตการทำงานของผู้ปฏิบัติงานฝ่ายบำรุงรักษาการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย กรณีศึกษา โรงไฟฟ้าแม่เมาะ" วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2546
- บริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) "ประวัติความเป็นมา" <http://www.ratch.co.th>
- ประเสริฐ กลิ่นหอม "คุณภาพชีวิตการทำงาน และสุขภาพจิตของพนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครื่องซีเมนต์ไทย" วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม).บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543
- พิชญ์สินี ดีผลผล "คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : ศึกษากรณี บริษัท ไทยแอร์ พอร์ต กราวด์เซอร์วิส จำกัด" วิทยานิพนธ์ วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2545

- พิพัฒน์ จันทรา "คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู ในสังกัดสำนักงานการประถมศึกษา
จังหวัดสระแก้ว" วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการศึกษา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2542
- ภูวนัย น้อยวงศ์ "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม
อิเลคทรอนิกส์ : ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด" วิทยานิพนธ์ปริญญาโท
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2541
- ภัทรพล เจริญเกาะ "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์วิทยาลัยพัฒนการชนบุรี"
วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการจัดการทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต 2547
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย "ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงาน
อุตสาหกรรม กรณีศึกษาบริษัทไทยคิกควาอินคัสทรีส์ จำกัด" วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการนโยบายสาธารณะ) บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยบูรพา 2546
- วไลพร เจริญพร "ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ
ปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซอร์ส จำกัด" วิทยานิพนธ์
รัฐศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารทั่วไป) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
2546
- วิชาญ สุวรรณรัตน์ "ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของ
พนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)" วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ 2543
- ศุภวิทย์ เจริญผล "ศึกษาบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร จังหวัดขอนแก่น" วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตร์
มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2543
- สืบศักดิ์ สืบสกุล "ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ
ตำรวจในสถานีตำรวจภูธร สังกัดตำรวจภูธรภาค 2 " วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต.
(สาขาวิชาการบริหารการศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา 2542
- อริวัฒน์ ประังประ โคน "ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึง
พอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทยจำกัด"
วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต. (สาขาวิชาการยุทธศาสตร์การพัฒนา)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี 2548

อารี สังข์ศิลป์ชัย "ศึกษาคูณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษานครปฐม" วิทยานิพนธ์ ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต. (สาขาวิชาบริหาร
การศึกษา) บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม 2548

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ	นางสาวธีรดา โอภาสชัยทัตต์
สถานที่ทำงาน	บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	พนักงานวิเคราะห์บัญชีและงบประมาณ
ชื่อ	นางสาวปาริฉัตร วงศ์พลตรี
สถานที่ทำงาน	บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	พนักงานจัดการธุรกิจในเครือ
ชื่อ	นายฉฉินทร์ โรจนเพ็ญกุล
สถานที่ทำงาน	บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	พนักงานพัฒนาโครงการต่างประเทศ

ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องการทราบข้อเท็จจริง ความรู้สึกความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระ ตามหลักสูตรปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช โดยในส่วนของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอนดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนวทางในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานและการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติงาน รวมทั้ง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การติดต่อสื่อสารในองค์กร ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลของ องค์กรและคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

สำหรับแบบสอบถาม ท่านไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอเป็นผลการวิเคราะห์รวมทั้งหมด จะไม่แยกเสนอหรือวิเคราะห์เป็นรายบุคคล และคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและไม่กระทบกระเทือนหรือทำให้ท่านเสียหายแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม มา ณ โอกาสนี้ด้วย

นางสาวตรีทิพย์ วีระเผ่า

ผู้ดำเนินการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. 21 - 30 ปี 2. 31 - 40 ปี
 3. 41 - 50 ปี 4. 51 - 60 ปี

3. สถานภาพสมรส

1. โสด 2. สมรส 3. หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. อายุการปฏิบัติงานในบริษัท

1. น้อยกว่า 3 ปี 2. 3 - 5 ปี
 3. 6-8 ปี 4. 8 ปีขึ้นไป

6. ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงาน

1. ปฏิบัติการ 2. บริหาร 3. บริหารระดับสูง

7. รายได้ต่อเดือน

1. น้อยกว่า 20,000 บาท 2. 20,001-40,000 บาท
 3. 40,001-60,000 บาท 4. มากกว่า 60,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในตัวเลือกที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

5 หมายถึง เห็นด้วยอย่างยิ่ง 4 หมายถึง เห็นด้วย 3 หมายถึง ไม่แน่ใจ

2 หมายถึง ไม่เห็นด้วย 1 หมายถึง ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเพียงพอกับภาวะการครองชีพในปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมวิชาชีพอื่นที่มีลักษณะงานคล้ายกัน					
3. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
4. ท่านรู้สึกพอใจในอัตราเงินเดือนที่ท่านได้รับในปัจจุบัน					
5. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเป็นไปตามความคาดหวังของท่าน					
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
6. อาคารสถานที่ เอื้ออำนวยและสะดวกต่อการทำงานของท่าน					
7. บริษัทของท่านมีเครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานเพียงพอและ เหมาะสมต่อการใช้งาน					
8. สถานที่ทำงานส่งเสริมให้ท่านมีสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีในการทำงาน					
9. มีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดีเยี่ยมและเหมาะสม					
10. มีการบำรุงรักษาอาคารและวัสดุอุปกรณ์ให้อยู่ในสภาพที่ดีและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน					
11. ท่านมีโอกาสได้รับการมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถ ความรับผิดชอบมากขึ้น					
12. หน้าที่ที่ท่านรับผิดชอบอยู่ช่วยให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถได้มากขึ้น					
13. หน่วยงานของท่านให้การส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาเพิ่มขึ้นเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน					
14. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
15. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานของท่านเป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์					
ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง					
16. ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
17. ผู้บังคับบัญชาสามารถให้คำแนะนำเมื่อท่านมีปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน					
18. ท่านมีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงานเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานของท่าน					
19. การทำงานในอาชีพนี้ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมายของท่าน					
20. ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บังคับบัญชาหรือหน่วยงานให้เข้าร่วมการฝึกอบรม ประชุม หรือสัมมนาต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และความสามารถในการทำงาน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น					
21. การทำงานของท่านได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี					
22. ท่านรู้สึกได้รับความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาในการทำงานอยู่เสมอ					
23. มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสทำงานร่วมกัน					
24. ผู้บังคับบัญชาของท่านมักรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
25. ท่านรู้สึกไว้วางใจและได้รับความจริงใจจากผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
ด้านสิทธิส่วนบุคคล					
26. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นร่วมกับผู้บังคับบัญชาได้อย่างเท่าเทียมกัน					
27. หน่วยงานของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปแก้ไขปรับปรุงสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					
28. ผู้บังคับบัญชาของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
29. เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวร้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับงาน					
30. ผู้บริหารรับฟังปัญหาและแก้ไขตามข้อเสนอของเสียงส่วนมาก					
ด้านจังหวะชีวิต					
31. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีอยู่ในปัจจุบัน					
32. ท่านรู้สึกพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงาน					
33. ท่านพอใจในช่วงเวลาอิสระจากงานในแต่ละวัน					
34. ท่านมีเวลาพักผ่อนเพียงพอ					
35. ท่านพอใจกับการใช้เวลาในการทำงานครบครัน สังคม และเวลาส่วนตัว					
ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม					
36. หน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
37. หน่วยงานของท่านปฏิบัติหน้าที่เป็นที่พอใจต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง					
38. หน่วยงานของท่านทำหน้าที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนได้ดี					
39. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม					
40. ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีการดำเนินการในเรื่องใด เพื่อเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานให้ดีขึ้น

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่ตอบแบบสอบถาม

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาวตรีทิพย์ วีระเผ่า
วัน เดือน ปีเกิด	19 กันยายน 2525
สถานที่เกิด	เขตราชเทวี กรุงเทพมหานคร
ประวัติการศึกษา	บริหารธุรกิจบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม พ.ศ. 2548
สถานที่ทำงาน	บริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)
ตำแหน่ง	พนักงานบริหารความเสี่ยง