

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาวเส้นไหม
และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

นายเสรี รังษิธรมปัญญา



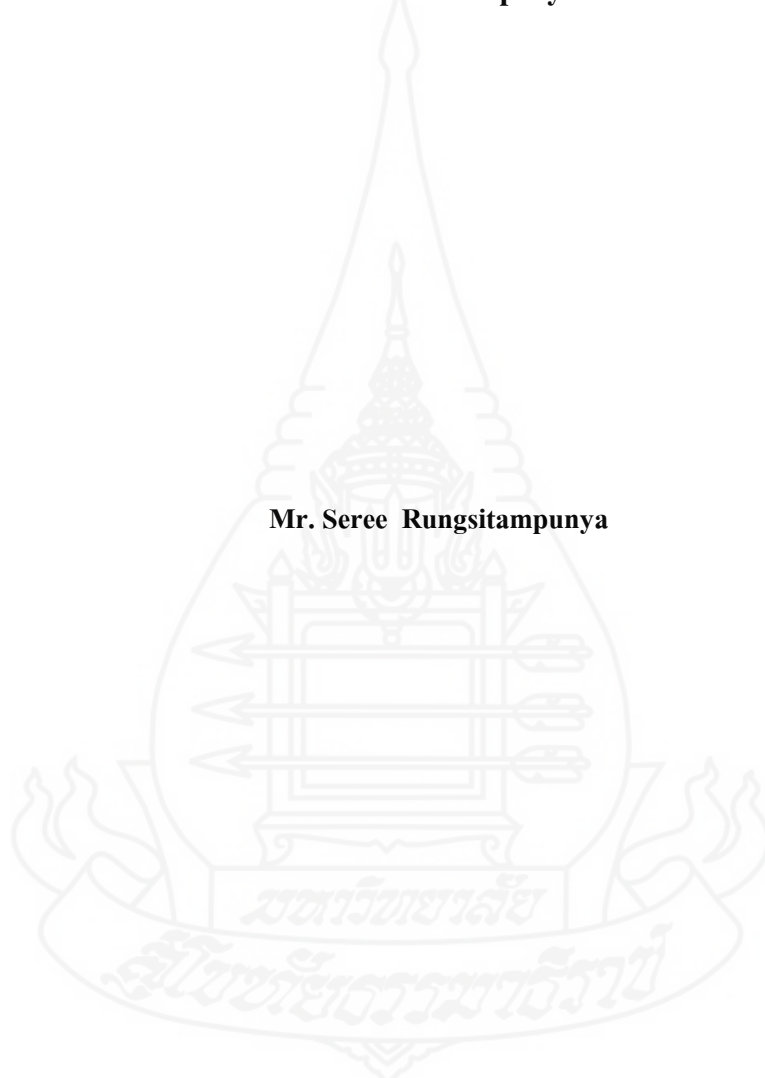
การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2558

The Quality of Work Life of Employees at Silk Reeling and Yarn Dyeing

Thai Silk Company

Mr. Seree Rungsitampunya



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

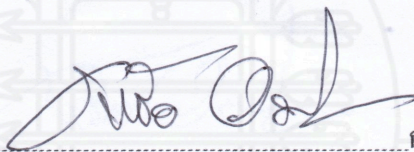
2015

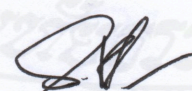
หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาว
เส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด
ชื่อและนามสกุล นายเสรี รั้งนิธรรมปัญญา
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 29 สิงหาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชนชัย ชมจินดา)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เข็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษา ค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ผู้ศึกษา นายเสรี รั้งยิธรรมปัญญา รหัสนักศึกษา 2573004377 **ปริญญา** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุณหพันธรักษ์ **ปีการศึกษา** 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย จำนวนทั้งหมด 136 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของทาร์โรว์ ยามาเน่ ได้จำนวน 101 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.968 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การทดสอบความแปรปรวนแบบทางเดียว และการทดสอบความแตกต่างเป็นรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านประชาธิปไตยในองค์กร รองลงมาคือด้านบูรณาการทางสังคม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว งานตามลำดับ (2) พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการ แผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย

Independent Study title: The Quality of Work Life of Employees at Silk Reeling and Yarn Dyeing Thai Silk Company

Author : Mr. Seree Rungsitumpanya; **ID:** 2573004377; **Degree:** Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Chanin Chunhapuntharuk, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

The objectives of this study were: (1) to study the employees work life quality at Silk Reeling and Yarn Dyeing Department, Thai Silk Company; (2) to compare work life quality of employees at Silk Reeling and Yarn Dyeing Department, Thai Silk Company classified by personal characteristics.

This study was a survey research. The number of population was a total of 136 staffs at Silk Reeling and Yarn Dyeing. The sample size of 101 respondents calculated by Yamane formula and distributed by proportional stratified random sampling. A Likert scale questionnaire was used in data collection with reliability value of 0.968. Descriptive and inferential statistics were used for data analysis which included percentage, mean, standard deviation, t-test, and One-way ANOVA.

The results were listed as follow: (1) the overall of work life quality of staff at Silk Reeling and Yarn Dyeing was at the moderate level. Classifying by aspect from the highest to the least were employee rights, social integration, safe and healthy working conditions, opportunity for developing and utilizing human capacity, social relevance of work life, adequate and fair compensation, opportunity for continued growth and security and work and total life space; (2) the staff at Silk Reeling and Yarn Dyeing with respect to different gender, age, and marriage status, it appeared that there was no statistical significant differences at 0.05 on work life quality with the exception of education, income, working experiences which revealed significant difference.

Keywords: The Quality of Work Life, Employees, Silk Reeling and Yarn Dyeing.

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาครั้งนี้ว่าอิสระฉบับนี้ ผู้ศึกษาได้รับความอนุเคราะห์กรุณาอย่างยิ่ง จากอาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ชนินทร์ ชุนทพันธ์รักษ์ ที่ได้ให้คำแนะนำ คำปรึกษา และถ่ายทอดองค์ความรู้ต่างๆ ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขอย่างต่อเนื่องตลอดมา ตั้งแต่เริ่มการศึกษา จนกระทั่งเสร็จสมบูรณ์จนสำเร็จลุล่วงได้เป็นอย่างดี ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่ช่วยตรวจเครื่องมือในการศึกษา ขอขอบคุณ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ทุกคนที่ได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามด้วยความเต็มใจ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษาในครั้งนี้ได้เป็นอย่างดี

นอกจากนี้ ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ สาขาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราชทุกท่าน ที่ประสิทธิ์ประสาทความรู้ทั้งในด้านทฤษฎีและการนำมาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ในการค้นคว้าอิสระ ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องที่ให้การช่วยเหลือตลอดมา ทำยสุดนี้คุณค่าและประโยชน์อันพึงมีจากการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอมอบแด่ผู้มีพระคุณทุกท่าน

เสรี รังษิธรรมปัญญา

ตุลาคม 2559

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	๗
บทที่ 1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา.....	2
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	5
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	6
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	7
แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
ข้อมูลทั่วไป บริษัทอุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด	26
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	34
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	34
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	38
การวิเคราะห์ข้อมูล	38

สารบัญ(ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	40
ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก สาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด.....	41
ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก สาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด.....	43
ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด.....	53
ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และซ่อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด.....	78
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
สรุปการศึกษา.....	81
อภิปรายผล.....	88
ข้อเสนอแนะ.....	94
บรรณานุกรม.....	97
ภาคผนวก	102
ก ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม).....	103
ข แบบสอบถาม.....	105
ค ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา.....	114
ประวัติผู้ศึกษา.....	124

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์.....	19
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด	41
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม	44
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	45
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	46
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	47
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	48

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.7	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคม.....	49
ตารางที่ 4.8	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	50
ตารางที่ 4.9	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	51
ตารางที่ 4.10	ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	52
ตารางที่ 4.11	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามเพศ.....	53
ตารางที่ 4.12	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามอายุ.....	55

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.13	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามสถานภาพสมรส	57
ตารางที่ 4.14	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	59
ตารางที่ 4.15	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	62
ตารางที่ 4.16	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายชื่อ.....	63
ตารางที่ 4.17	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือน	64
ตารางที่ 4.18	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายชื่อ.....	66

สารบัญตาราง(ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.19	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.20	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามรายได้ ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	67
ตารางที่ 4.21	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.22	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่.....	68
ตารางที่ 4.23	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	69
ตารางที่ 4.24	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน เป็นรายคู่.....	71
ตารางที่ 4.25	ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงาน.....	72

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่ 4.26	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัดด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ.....	74
ตารางที่ 4.27	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ	74
ตารางที่ 4.28	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 4.29	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ.....	75
ตารางที่ 4.30	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ	76
ตารางที่ 4.31	ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายชื่อ	76
ตารางที่ 4.32	จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	78

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา..... 3



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคปัจจุบันมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งเพราะไม่ว่าองค์กรจะปรับปรุง เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางใด ย่อมต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลในองค์กรทั้งสิ้น ทรัพยากรมนุษย์จึงมีความสำคัญ ที่จะสามารถเอื้อประโยชน์ให้แก่องค์กร ในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ตามวัตถุประสงค์ และเป้าหมายที่กำหนดไว้ องค์กรจะมีความเจริญก้าวหน้าได้ต้องอาศัยระบบการวางแผน การปฏิบัติงานที่ดี มีบุคลากรที่มีศักยภาพ สามารถนำพาองค์กรให้ก้าวสู่ความสำเร็จได้อย่างยั่งยืนในอนาคต การจัดการทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารสามารถนำหลักการต่างๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่บุคลากรทุกคนต้องมีความสุขในการปฏิบัติงาน แต่ก่อนที่องค์กรจะสร้างความสุขให้แก่บุคลากรได้นั้น องค์กรต้องทราบถึงความคาดหวังของบุคลากรเสียก่อนว่าอะไรเป็นปัจจัยกำหนดคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากร ดังนั้นการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงเป็นตัวสะท้อนให้เห็นถึงความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากร ในทุกระดับชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแล การเอาใจใส่และการให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงสุด ด้วยการสร้างสภาวะแวดล้อมและระบบงานที่ดีตลอดจนมีระบบค่าตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม การประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพที่ชัดเจน เปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ จัดให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ส่งเสริมกิจกรรมหรือการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีระบบให้คำปรึกษาในการแก้ไขปัญหาต่างๆของบุคลากร และการส่งเสริมภาพลักษณ์ขององค์กรด้วยการจัดกิจกรรมสาธารณประโยชน์ต่างๆเป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้ ล้วนเป็นสิ่งที่สนับสนุนคุณภาพชีวิตของการทำงานของบุคลากรได้เป็นอย่างดี แผนกสาวเส้นไหม และ ย้อมเส้นด้าย เป็นหน่วยงานต้นทางของผลิตภัณฑ์สินค้า เช่น เสื้อผ้าเนกไท ผ้าตกแต่งบ้าน บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด มีพนักงานของ 2 แผนก ประมาณ 100 คน ซึ่งทำการผลิตสินค้าภายใต้ชื่อ JIM THOMPSON เป็นหน่วยงานที่ทำการผลิตเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย ก่อนนำส่งหน่วยงาน การทอผ้า การพิมพ์ผ้า และการทำสินค้าสำเร็จรูปต่าง ๆ

เนื่องจากงานสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย เป็นลักษณะงานที่ใช้ความประณีตละเอียดอ่อนในการผลิต และควบคุมคุณภาพ ต้องอาศัยพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีทักษะความชำนาญเฉพาะทางเป็นพิเศษที่ได้รับการฝึกหัดมาอย่างยาวนาน ในสภาพปัญหาปัจจุบันของบริษัทอุตสาหกรรมแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย ในเรื่องทรัพยากรมนุษย์นั้น จะเป็นเรื่องการลาออกของพนักงานไปทำงานกับบริษัทอื่นๆในสายงานอิเล็กทรอนิกส์ เมื่อเปิดการรับสมัครพนักงานทดแทน หรือการรับสมัครพนักงานเพื่อขยายกำลังการผลิต มักจะมีคนจำนวนน้อยที่จะเข้ามาสมัครทำงานกับ บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยใช้แนวทางในการศึกษาตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี.วอลตัน เพื่อนำผลการศึกษาเอาไปใช้ประโยชน์ในการวางแผน ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพ เพื่อให้บุคลากรเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น ซึ่งจะส่งผลดีต่อองค์กร ทั้งนี้ยังจะทำให้ฝ่ายบริหารได้รับทราบถึงความต้องการของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ฝ่ายบริหารสามารถตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม ทำให้บุคลากรเกิดความร่วมมือ เต็มใจที่จะปฏิบัติงาน และเกิดความผูกพันกับองค์กร ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสุข

2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

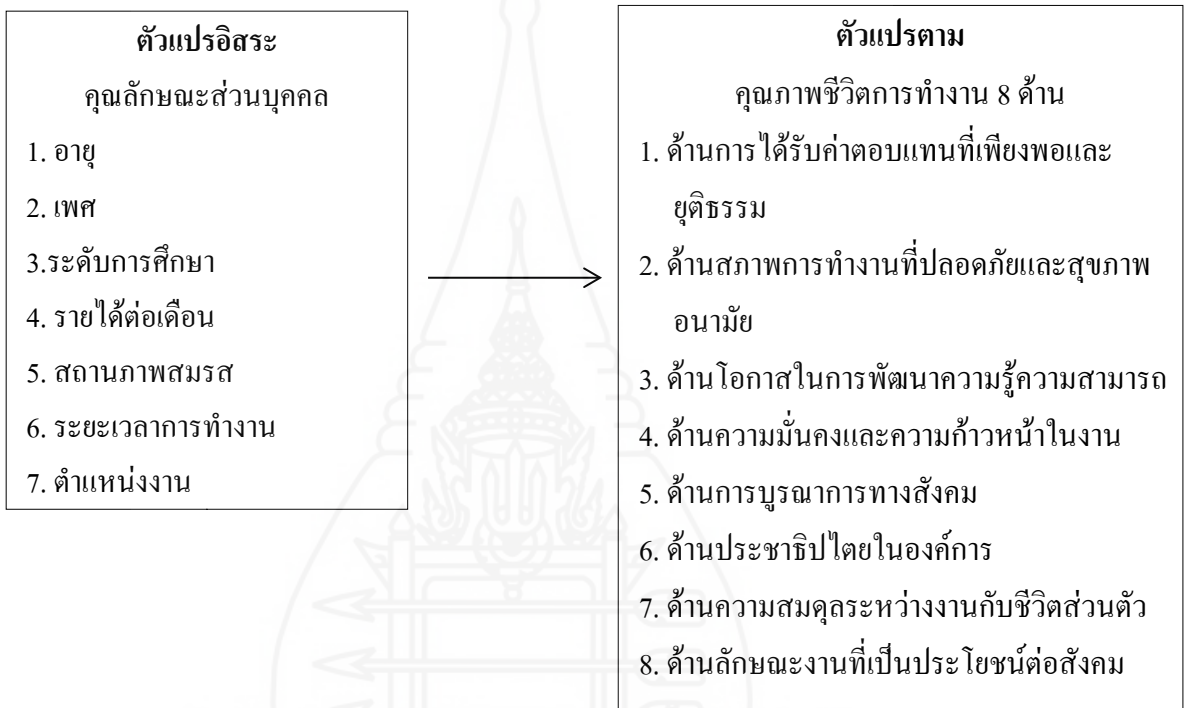
2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะบุคคล

2.3 เพื่อเสนอแนะแนวทางเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย นำเสนอต่อ บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้สร้างกรอบแนวคิด สำหรับการวิจัยโดยอาศัยแนวความคิดของ ริชาร์ด อี.วอลตัน (Richard E. Walton, 1975: 93-95 อ้างถึงใน กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ, 2554: 20) มาใช้เป็นเกณฑ์ โดยการกำหนดกรอบแนวคิด 8 ด้าน ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และ ย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ในครั้งนี้ มีสมมติฐานการศึกษา ดังนี้

4.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และ ย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

4.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ในครั้งนี้ มีขอบเขตการศึกษาประกอบด้วย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา ในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี. วอลตัน (Richard E. Walton) ซึ่งประกอบด้วยปัจจัย 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.3 ขอบเขตด้านเวลา ระยะเวลาในการศึกษาครั้งนี้ ใช้ระยะเวลาภายในเดือนสิงหาคม 2559

5.4 ขอบเขตด้านตัวแปร จำแนกได้ดังนี้

5.4.1 *ตัวแปรอิสระ* เป็นตัวแปรคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น อายุ เพศ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน สถานภาพสมรส ระยะเวลาทำงาน และตำแหน่งงาน

5.4.2 *ตัวแปรตาม* เป็นตัวแปรด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี.วอลตัน 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

6. นวัตกรรมที่เฉพาะ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไลน์ใหม่ และ ย่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ในครั้งนี้ ได้ศึกษานวัตกรรมที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

6.1 คุณภาพชีวิตของการทำงาน หมายถึง การคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of work) สิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุกระดับชั้นที่มี ต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะที่เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อม การทำงานและระบบงานที่ดี

6.1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นๆ ได้รับ ค่าจ้าง เงินเดือน ค่าล่วงเวลา เบี้ยขยัน ค่ากะ ผลประโยชน์เกี่ยวกับ และค่าตอบแทนอื่นๆ อย่างเพียงพอกับ การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานการครองชีพที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ งานอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

6.1.2 สถานภาพการทำงานที่ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย หมายถึง สิ่งแวดล้อม ทั้งกายภาพและทางจิตใจ คือสภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป สถานที่ทำงาน ที่สะอาด และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพและอนามัย มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง

6.1.3 โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ คืองานที่ปฏิบัติอยู่นั้น จะต้องเปิด โอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการได้ใช้และพัฒนาทักษะ พัฒนาความรู้ได้อย่างแท้จริงอย่างเต็ม ความสามารถ รวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

6.1.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คือ การเตรียมความรู้และทักษะ เพื่อ หน้าที่ที่สูงขึ้น ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสได้ใช้ศักยภาพของตนได้รับความก้าวหน้า และมีความ มั่นคงในทางรายได้และอาชีพของตนหรือตำแหน่งที่ได้รับซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนและสมาชิก ในครอบครัวของตนอีกด้วย

6.1.5 การบูรณาการทางสังคม คือผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา นอกจากนี้ ยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่ บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึงการมีสิทธิแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงาน วัฒนธรรมในองค์กรที่ต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความหมายเป็นธรรมในการ พิจารณา และให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนที่จะได้แสดงความคิดอย่างเปิดเผย คือ มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

6.1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงาน และชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุล นั่นคือ ต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานจนเกินไป อันเนื่องมาจากการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ กำหนดเวลาให้มีสัดส่วนที่พอเหมาะสำหรับงาน ครอบครัว สังคม และตนเอง

6.1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึกและยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่างๆ ทั้งในด้านผลผลิต การกำจัดของเหลือใช้ หรือของเสีย

6.2 พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง พนักงานที่ผ่านระยะทดลองปฏิบัติงานตามเงื่อนไขที่บริษัทกำหนด และได้รับการบรรจุเป็นพนักงานประจำ โดยปฏิบัติงานในสายการผลิต เป็นพนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการแผนกลงมา

6.3 แผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย หมายถึง หน่วยงานที่ทำหน้าที่ผลิตเส้นไหม และย้อมเส้นด้ายเพื่อใช้เป็นวัตถุดิบในการทอผ้า

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ในครั้งนี้ มีประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ ดังนี้

7.1 ผู้บริหาร บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ได้ทราบถึงระดับและผลการเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

7.2 ผู้บริหาร บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับบุคลากร บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

7.3 ผู้บริหาร บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด สามารถนำผลการศึกษามาใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง พัฒนา และกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ได้แก่ บุคลากร บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ผู้ศึกษาได้ทำการค้นคว้าศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องในประเด็นต่างๆที่จะนำเสนอ ดังนี้

ส่วนที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลของ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Working Life) เป็น ส่วนประกอบหนึ่งที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) มีนักวิชาการให้นิยาม ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ ดังนี้

กนกวรรณ ชูชีพ (2551: 19) อธิบายว่า คุณภาพชีวิตมีความสัมพันธ์กันกับชีวิตการทำงาน โดยที่คุณภาพชีวิตจะกล่าวถึงระดับของชีวิตความเป็นอยู่ของมนุษย์ในเรื่องของปัจจัยพื้นฐานทั้งภายในและภายนอก ได้แก่ ทางร่างกาย ความรู้สึก สังคม เศรษฐกิจ ความคิด รวมถึงสภาพแวดล้อมต่างๆที่ทำให้ชีวิตมีคุณภาพ สิ่งเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้าง หมายถึง ครอบคลุมความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเป็นความสัมพันธ์ต่างตอบแทนที่องค์กรเป็นผู้มอบสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางกายภาพและลักษณะการทำงานที่มีคุณภาพให้กับผู้ปฏิบัติงาน นำไปสู่คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้ปฏิบัติงานกับองค์กร และเมื่อผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองความต้องการแล้วจะส่งผลต่อไปยังองค์กรในรูปของผลผลิตที่มีประสิทธิภาพต่อไป

ถนัดดาวัลย์ สกุดสุข (2550: 14) อธิบายว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพึงพอใจของพนักงานที่มีต่อสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานอัน ได้แก่ ความมั่นคงในอาชีพ รายได้และผลตอบแทน

ที่เหมาะสมเพียงพอกับการดำเนินชีวิต สถานที่ทำงานและสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีโอกาสที่จะพัฒนาอาชีพของตนให้มีความก้าวหน้าได้ มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานและมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความสมดุลของช่วงเวลาที่ทำงาน

วรวรรณ บุญล้อม (2551: 17) อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบไปด้วย ค่าจ้างตอบแทน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในงาน มีการปฏิบัติที่เป็นธรรมต่อพนักงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความเจริญก้าวหน้าที่อาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป มีความสอดคล้องทางสังคมกับชีวิตการทำงาน รวมถึงการพัฒนาทางสมรรถภาพของพนักงาน ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึงพอใจในงาน และเป็นแรงจูงใจให้พนักงานทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

อิสราภรณ์ รัตนคช (2551: 9) คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดี มีสภาพความเป็นอยู่หรือความสุขของชีวิตโดยรวม ซึ่งสัมพันธ์กับการทำงานในปัจจุบัน โดยมี ลักษณะการทำงานที่ทำให้บุคคลนั้นเกิดความรู้สึกเป็นสุขจากสภาพที่ตนเองได้รับขณะปฏิบัติงาน ไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบ มีการตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานในด้านรายได้และด้านผลตอบแทนที่เหมาะสม และเป็นธรรม มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ สามารถมีโอกาสนในการพัฒนา ศักยภาพ และใช้ความสามารถ มีความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน มีความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิต การทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้านความภูมิใจในองค์กร คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีต้องมีลักษณะที่กล่าวเท่าเทียมกัน มีความยุติธรรมไม่มีระบบชนชั้น ไม่มีการบีบบังคับ เป็นงานที่มีความน่าสนใจ ทำทนายความรู้ความสามารถ เปิดโอกาสได้เรียนรู้ มีความก้าวหน้า ได้รับการสนับสนุน มีทางเลือกตามความชอบและความคาดหวังของสังคม และยังบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นได้ทำงานอย่างมีคุณค่า เป็นที่ยอมรับของสังคม

เพ็ญศรี ฉิรินัง (2551) อธิบายความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความเจริญก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของพนักงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สันติ บางอ้อ (2540: 39-40) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นสิ่งที่บุคคลทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงาน เกิดความพอใจในการทำงาน

สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล (อ้างถึงใน นิชา ตันบุญต่อ 2554: 4-5) ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายความว่า องค์ประกอบต่างๆ ในสถานประกอบการของ คนทำงานเต็มเวลา เช่น การที่ลูกจ้างมีวันทำงานและได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสม สามารถมีรายได้เพิ่ม จากรายได้ประจำ เช่น รายได้จากการทำงานล่วงเวลาจากเวลาทำงานปกติ ได้รับเงินพิเศษจากสถาน ประกอบการ ได้แก่ ค่าบริการ ค่าทิป เบี้ยขยัน เบี้ยงานหนัก รวมทั้ง มีวันหยุด วันลา และได้รับค่าจ้างปกติ โดยไม่ต้องทำงานในวันหยุด วันลาต่างๆ นั้นตลอดจนได้รับสวัสดิการครบถ้วนตามกฎหมายแรงงาน

Walton (1974: 21 อ้างถึงใน อัจฉรา เชื้อแก้ว, 2551: 9) อธิบาย คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นลักษณะของการทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล โดย พิจารณา คุณลักษณะแนวทางการเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม เรื่องสังคมขององค์การที่ทำให้งาน ประสบผลสำเร็จ ซึ่งสิ่งเหล่านี้สามารถวัดได้จากเกณฑ์ ตัวชี้วัด 8 ด้าน คือ การได้รับค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการ พัฒนาความรู้ความสามารถ ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคม หรือการ ทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม

จากความหมายต่าง ๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น จึงสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิต การทำงานเป็นสิ่งที่สะท้อนความรู้สึก ความผูกพันและความพึงพอใจของบุคลากรในทุก ระดับชั้นที่มี ต่อองค์การ อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อบุคลากรในฐานะ ที่เป็นทรัพยากร ที่มีคุณค่าสูงที่สุด โดยการสร้างสภาพแวดล้อมและสร้างระบบงานที่ดี สิ่งต่าง ๆ ที่ เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ชีวิตการทำงานจะประกอบไปด้วย การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความ สมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายกว้างเกินกว่าที่จะระบุชี้ชัดไปได้ นักวิชาการจึงพยายาม กำหนดองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดเพื่อบ่งชี้และใช้อธิบาย ประเมินและใช้เป็น แนวทาง สร้างคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์การ โดย Gilmer (1973) ได้เสนอลักษณะของการทำงาน ที่เป็น ตัวบ่งชี้วัดถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยถือว่าเป็นองค์ประกอบที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้ 10 ประการ คือ (ชัชวาล ทัศนวิชัย, 2553: 93-95)

- 1) ความมั่นคงความปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน การที่ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความอบอุ่นใจ และปลอดภัยที่จะได้ทำงานในองค์กร ซึ่งการวิจัยพบว่า คนที่มีพื้นฐานความรู้ น้อยหรือขาดความรู้ย่อมเห็นว่าความ มั่นคงในงานนี้ มีความสำคัญสำหรับเขามาก แต่คนที่มีความรู้สูงจะรู้สึกว่าจะไม่มีความสำคัญเท่าไรนัก
- 2) โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น องค์กรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในการทำงาน โดย พิจารณาเลื่อนขึ้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม พิจารณาเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสม ให้บำเหน็จรางวัล แก่ผู้ปฏิบัติงานดี ยอมรับและยกย่องชมเชยพนักงาน เมื่อปฏิบัติงานดี ส่งเสริมสนับสนุนพนักงานให้ ศึกษาต่อ และมีการฝึกอบรมให้เรียนรู้งานมากขึ้น
- 3) องค์กรและการจัดการ ได้แก่ ลักษณะการจัดโครงสร้างขององค์กร การวางนโยบาย แนวทางวิธีปฏิบัติภายในองค์กร ชื่อเสียงขององค์กรและการดำเนินขององค์กร
- 4) ค่าจ้าง ได้แก่ เงินเดือนซึ่งเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน โดยพิจารณาในเรื่องของจำนวนค่าจ้างที่เหมาะสมกับปริมาณของผลงาน และวิธีการจ่ายค่าจ้างที่ยุติธรรมเสมอภาค
- 5) คุณลักษณะเฉพาะของงาน เป็นเรื่องของงานที่ทำอยู่เป็นงานที่ทำให้รู้สึกว่ามีคุณค่า มีความภาคภูมิใจมีสถานภาพ มีศักดิ์ศรี และได้การยอมรับนับถือเป็นงานบริการสาธารณะ เป็นงานที่ตรงความรู้ความสามารถ เป็นงานที่ส่งเสริมความคิดริเริ่ม เป็นงานท้าทายและทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลง
- 6) การนิเทศงาน คือ การได้รับความเอาใจใส่ ได้รับการตรวจแนะนำงานอย่างใกล้ชิด และรับทราบการทำงานที่ถูกต้องจากผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้างานการนิเทศงาน (Supervision) มีความสำคัญที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงาน เกิดความรู้สึกพอใจหรือไม่พอใจต่องานที่ทำได้การนิเทศงานไม่ดี อาจเป็นสาเหตุหนึ่งที่ทำให้เขาตัดสินใจย้ายงานหรือลาออกจากงาน
- 7) คุณลักษณะทางสังคมของงาน คือ การได้ทำงานอยู่ในกลุ่มที่มีความคล้าย คลึงกับตน ได้รับการยอมรับและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มทำงาน มีความสามัคคีรู้จักหน้าที่ของตน มีกลุ่มทำงานที่ฉลาด มีประสิทธิภาพ
- 8) การติดต่อสื่อสาร คือ การให้ข่าวสารในองค์กร เช่น ข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาและความก้าวหน้าขององค์กร ข่าวสารเกี่ยวกับแผนงานที่องค์กรกำลังทำอยู่และกำลังจะทำในอนาคต การรับรู้เกี่ยวกับสายการทำงานและอำนาจบังคับบัญชา การรับรู้ข่าวสารด้านนโยบายและกระบวนการทำงานและข่าวสารนั้น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับองค์กรและบุคคลต่าง ๆ ในองค์กร
- 9) สภาพการทำงาน คือ สภาพที่มีความสะอาดมีระเบียบ มีความปลอดภัย เครื่องมือเครื่องจักรจัดไว้เหมาะสมและเตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ มีอากาศถ่ายเทดี ไม่มีเสียงรบกวน และมีแสงสว่างพอเหมาะ ระยะเวลาทำงานแต่ละวันที่เหมาะสม มีสถานที่ให้ออกกำลังกาย มี โรงอาหารใกล้ ๆ มีศูนย์อนามัย

มีสถานที่จอดรถ

10) สวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่น ๆ ที่ได้รับ คือ สิทธิประโยชน์และสวัสดิการอื่น ๆ นอกเหนือไปจากค่าจ้างที่บุคคลได้รับ ได้แก่ เบี้ยบานาญ วันหยุดพักผ่อนประจำปีการลา ค่ารักษาพยาบาล การจัดประกันภัย เป็นต้น

มาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System Of Quality of Work Life: MS-QWL) (สถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ 2552: ออนไลน์) เป็นมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรซึ่งประกอบไปด้วย ข้อกำหนด (Requirements) และแนวทางปฏิบัติ (Guideline) เพื่อให้องค์กรสามารถนำไปใช้ควบคุม ปรับปรุง และใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาเพื่อให้เกิดระบบการบริหารจัดการด้านคุณภาพชีวิตของ คนทำงาน ในองค์กรที่ต่อเนื่อง ยั่งยืน และครอบคลุมสุขภาวะทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุข ภาวะทาง อารมณ์ สุขภาวะทางสังคมและสุขภาวะทางจิตวิญญาณ โดยสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยได้พัฒนาร่างมาตรฐานระบบบริหารจัดการ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Management System for Quality of Work Life: MS-QWL) โดยอาศัยมาตรฐานที่ได้รับการยอมรับ ในระดับ โลกเป็นแนวทางในการจัดทำอัน ได้แก่ เครื่องมือในการวัด คุณภาพชีวิตขององค์การอนามัย โลก (WHOQOL-100) และข้อกำหนดในลักษณะของระบบการ บริหารจัดการของระบบการจัดการด้าน อาชีวอนามัยและ 7 ความปลอดภัย (OHSAS 18001: 1999) และมาตรฐานต่างๆ ที่มีอยู่มาประยุกต์กับร่าง มาตรฐานเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถาน ประกอบการและสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิต คนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับมีความ เหมาะสมและนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย โดย อยู่บนพื้นฐาน โดยการยึดถือ “คน” เป็นศูนย์กลางอาศัยการมีส่วนร่วมของพนักงานทุกระดับชั้น ในองค์กรซึ่งถือเป็นเครื่องมือหนึ่งที่สถาน ประกอบการต่างๆสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาระบบ หรือ กลไกการจัดการการดูแลคุณภาพชีวิตของคนทำงานในองค์กรของตนอย่างเป็นระบบ โดยมองสุขภาวะ องค์กรรวม 4 สุขภาวะ ได้แก่ สุขภาวะทางกาย สุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางสังคม และสุขภาวะทางจิต วิญญาณ โดยมุ่งเน้นการ สร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับพนักงานในองค์กรเพื่อให้สามารถดำเนินการ และรักษาระบบบริหาร จัดการคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างต่อเนื่องและยั่งยืนทั้งนี้คุณภาพชีวิตของ คนทั่วไป และ คุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการเหมือนกันในเรื่องการทำให้คุณภาพ ชีวิตของ ตนเองดีที่สุด และจะมีความแตกต่างกันในเรื่องความอิสระในการทำงานและด้านความรู้สึก ของ จิตใจ จึงสามารถอธิบายความหมายของปัจจัยทั้ง 6 ด้าน ดังต่อไปนี้

1) ด้านร่างกาย หมายถึง การมีสภาพร่างกายที่สมบูรณ์ แข็งแรง ไม่มี โรคภัยไข้เจ็บ สามารถจัดการต่ออาการปวดหรือเจ็บป่วยเล็กน้อยได้ สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดหรืออาการ ปวดเมื่อย ได้ มีความกระปรี้กระเปร่าและกระฉับกระเฉงในการทำงาน สามารถทำงานได้ตามสภาพร่างกายที่มี มีกำลัง

ในการทำงานเพียงพอโดยไม่เป็นภาระของผู้อื่น ได้รับอาหารดีและเพียงพอในแต่ละวัน มีเวลาออกกำลังกาย และพักผ่อน อย่างเพียงพอ

2) ด้านจิตใจ หมายถึง การมีสุขภาพจิตดี สบายใจ มีกลไกหรือวิธีการจัดการความเครียดอย่างเหมาะสม ไม่ซึมเศร้า มีทัศนคติที่ดี มองโลกในแง่ดี รู้จักเอาใจเขามาใส่ใจเรา พึงพอใจในตนเอง ยอมรับและเพียงพอในสิ่งที่มี มีความมั่นใจในตนเอง และทำงานที่ได้รับมอบหมาย ให้ประสบผลสำเร็จได้ มีสติปัญญาความจำดี ไม่หลงลืม มีสมาธิในการทำงาน สามารถปล่อยโยนและให้กำลังใจคนในครอบครัวและเพื่อนร่วมงานและมีกำลังใจในการทำงาน ไม่มีความกดดัน และมีสิ่งยึดเหนี่ยวจิตใจ เมื่อมีความทุกข์

3) ด้านสัมพันธภาพทางสังคม หมายถึง การมีความเชื่อมั่นศรัทธาต่อเพื่อนร่วมงาน มีการพึ่งพาอาศัยและช่วยเหลือกันในการทำงาน สามารถทำงานบางอย่างแทนกันได้ ได้รับความทักท้วงที่ในงานโดยไม่ต้องรอคำสั่งในการทำงาน มีความสามารถในการติดต่อสื่อสารกับผู้อื่น ร่วมสร้างบรรยากาศการทำงานดีมีการเสนอข้อคิดเห็นหรือแนวทางแก้ไขปัญหาในงานร่วมกัน และยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น มีส่วนร่วมร่วมในการตัดสินใจ และเข้าร่วมในกิจกรรมพิเศษที่สถาน ประกอบการจัดให้

4) ด้านสิ่งแวดล้อม หมายถึง การมีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินทั้งในสถานที่ทำงาน และระหว่างการเดินทางจากบ้านไปที่ทำงาน มีที่ทำงานปลอดภัย สะอาด ถูกสุขลักษณะ อยู่ใกล้บ้านสามารถเดินทางได้สะดวก มีแหล่งบริการและอำนวยความสะดวกในที่ทำงาน เช่น หน่วยรักษาพยาบาล มีแหล่งประโยชน์ด้านการเงินในหน่วยงาน มีช่องทางรับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ต่างๆ มีกฎระเบียบและวันหยุดที่เหมาะสม และมีอุปกรณ์ในการทำงานที่ทันสมัยเพียงพอ

5) ด้านจิตวิญญาณ หมายถึง การมีอิสระในการทำงาน การได้รับการยอมรับ และชื่นชมจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน มีความภาคภูมิใจและพึงพอใจในงานที่ทำ มีความภูมิใจในการเป็นสมาชิกของสถานประกอบการ มีความตั้งใจที่จะคงอยู่ในงาน มีความเชื่อมั่นและศรัทธาใน การบริหารจัดการของผู้บริหาร มีความตั้งใจทำงานอย่างเต็มกำลัง มีความรู้ความสามารถ ภูมิใจใน ผลงานที่มีประสิทธิภาพ มีส่วนร่วมเผยแพร่ความดีงามและปกป้องชื่อเสียงของสถานประกอบการ ตลอดจนมีโอกาสได้ใช้ และได้พัฒนาความรู้ความสามารถของตนในการทำงาน

6) ด้านความมั่นคงในชีวิต หมายถึง การมีรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถ และเพียงพอใช้จ่ายในยุคเศรษฐกิจปัจจุบัน ไม่มีภาระหนี้เกินกำลัง ไม่สร้างหนี้ที่ไม่ จำเป็น มีเงินออม เมื่อเกษียณจากงานมีสวัสดิการที่ดี เหมาะสม และครอบครัวดี มีการตรวจร่างกาย ประจำปีฟรี มีการเลื่อนปรับตำแหน่ง ขึ้นขั้นเงินเดือนตามความสามารถเพื่อประกันความมั่นคงในงาน ตลอดจนงานที่ทำเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ สะดวกสบายไม่หนักหรือเหนื่อยเกินไป

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

1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to Traditional Goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานาน และสภาพแรงงานในทุกยุคทุกสมัย พยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตราย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน โรครันเนื่องมาจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงาน ที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานติดต่อกันเป็นเวลานานๆ โดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นใจในการทำงาน กล่าวคือลูกจ้าง ไม่ได้ได้รับความคุ้มครองหรือการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่าง ไร้เหตุอันสมควร ต้องขาดรายได้ ไม่ว่าจะมาสาเหตุจากการประสบอุบัติเหตุ หรือการเจ็บป่วยทำงานไม่ได้เต็มที่

2) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์การและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คนทำงานจะไม่ถูกเลิกจ้างอย่างไม่เป็นธรรมไม่ว่าจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกของสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้าง เพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือการเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

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

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

5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการใช้ชีวิตประจำวัน (Work and life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวัน ของลูกจ้าง โดยลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลงเนื่องมาจากปัญหา ทางด้าน

เศรษฐกิจ ส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น ก็จะทำให้พนักงานรู้สึกถึงความแตกต่าง หรือความไม่เท่าเทียม จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีผลต่อชีวิตประจำวัน

Huse & Cummings (1985; 198-199) ได้กำหนดองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตของการทำงาน ประกอบด้วยคุณสมบัติ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

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

2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้อง สุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกาย และสิ่งแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งจะก่อให้เกิดสุขภาพที่ไม่ดีและควรที่จะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อม ที่จะส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งจะรวมถึงการควบคุมของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งจากการทำงานของตน

3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) ผู้บริหารควรจะได้จัดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ประโยชน์และพัฒนาทักษะความรู้ของตน ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วมความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง และความรู้สึกที่ท้อแท้ซึ่งเกิดจากการทำงานของตน

4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and career security) ควรจะได้ให้ความสำคัญ ดังต่อไปนี้ ด้านงานที่ได้รับมอบหมายของผู้ปฏิบัติงานจะมีผลต่อการดำรงไว้และการขยายความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านความรู้และทักษะใหม่ ๆ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ต่องานในอนาคตได้ ด้านให้โอกาสแก่ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาทักษะความสามารถในแขนงของตน

5) บูรณาการทางสังคม (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีความรู้สึกว่าตนประสบความสำเร็จและเห็นว่าตนเองมีคุณค่าจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความเป็นอิสระในความรู้สึก ว่าชุมชนหรือสังคมมีความสำคัญต่อตน กล่าวเปิดเผยตนเองกับผู้อื่น มีความรู้สึกที่ไม่มีการแข่งขัน ในองค์กร และมีความรู้สึกว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นกว่าเดิม

6) ระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน (Constitutionals) ผู้ปฏิบัติงานมีแนวทางอย่างไร และผู้ปฏิบัติงานจะปกป้องแนวทางของตนอย่างไร คำตอบของคำถามนี้จะแตกต่างกันไป ทั้งนี้ อาจขึ้นอยู่กับลักษณะทางวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่าให้ความเคารพต่อปัจเจกบุคคลมากน้อยเท่าใด ทนทานต่อความแตกต่างได้มากเพียงใด และยึดมั่นต่อการให้รางวัลที่ยุติธรรมมากน้อยเพียงใด

7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Total life space) งานของบุคคลหนึ่งควรจะได้มีความสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น บทบาทนี้เกี่ยวข้องกับแบ่งเวลาความต้องการ

ทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของ บุคคลและเวลาของครอบครัว ตลอดจนทั้งความก้าวหน้าและการได้รับความดีความชอบ

8) การปฏิบัติงานในสังคม (Social relevance) กิจกรรมของหน่วยงานที่ดำเนินไป ในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคมจะเป็นการให้เกิดคุณค่าความสำคัญของงาน และอาชีพในกลุ่ม ผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความรู้สึกในกลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รับรู้ว่าองค์กรของตนได้มีส่วนรับผิดชอบต่อ สังคม ในด้านเกี่ยวกับผลผลิต (สินค้า) การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การมีส่วนร่วมในการ อนุรักษ์ ด้านการเมือง และอื่นๆ เป็นต้น

แนวคิดของ Richard E. Walton (1973: 11-16) ได้กล่าวว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นลักษณะ ของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในแนวทางความเป็นบุคคล (Humanistic) การเติบโตของภาวะเศรษฐกิจที่จะ ตอบสนองความต้องการของบุคคลในการทำงาน จึงได้กำหนดแนวคิดเกี่ยวกับ ลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้น เป็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1) การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) กล่าวคือการจ่ายค่าตอบแทนต้องสัมพันธ์กับความรับผิดชอบและเงื่อนไขของงาน ตลอดจน ความสามารถในการจ่ายขององค์กร อย่างไรก็ตามคำว่าเพียงพอ จะสะท้อนให้เห็นถึงความเพียงพอที่ได้ จากการทำงานเต็มเวลาในสังคมการทำงานนั้นๆ ส่วนความเป็นธรรมนั้นเป็นการพิจารณาโดย เปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีกรจ่ายผลตอบแทนให้กับงานในลักษณะเดียวกัน

2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (Safe and healthy working condition) กล่าวคือ ผู้ปฏิบัติงานจะต้องทำงานภายใต้สภาพแวดล้อมที่มีความปลอดภัย เสริมสร้างความพึงพอใจ ในงาน โดยมีชั่วโมงการทำงานต้องเหมาะสม ไม่เกินกว่าที่กฎหมายกำหนด มีการจ่ายค่าตอบแทน ถูกต้องตรงตามเงื่อนไขการทำงาน และตามกฎหมายแรงงาน สภาพแวดล้อมทาง กายภาพต้องเหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อผู้ปฏิบัติงานและ อายุของผู้ปฏิบัติงานต้องตรงตาม กฎเกณฑ์ที่กฎหมายกำหนดด้วย

3) โอกาสในการใช้และพัฒนาศักยภาพของบุคคล (Opportunity to use and develop human capacities) ในการปฏิบัติงานมีบุคลากรที่มีความสามารถแตกต่างกัน องค์กรจะต้อง พยายามให้ บุคลากร แต่ละบุคลากรสามารถใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะการทำงานให้มากที่สุดเพื่อให้เกิด การพัฒนาการทำงาน ส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการทำงาน ความมีอิสระใน การทำงาน การใช้ ทักษะหลากหลาย การให้ข่าวสารกับผู้ปฏิบัติงานอย่างทั่วถึงชัดเจน และสุดท้าย ต้องให้บุคลากรเข้าใจ ภาพรวมของงาน ไม่ใช่เข้าใจงานบางส่วนจะทำให้การทำงานขาด ประสิทธิภาพ

4) โอกาสในการก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง (Opportunity for continued growth and security) กล่าวคือในการทำงานต้องมีการปรับปรุงพัฒนาความรู้เสมอ ไม่เช่นนั้น

ความรู้ที่มีอยู่ก็จะล้ำสมัยไม่ทันกับความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น นับว่าเป็นความจำเป็นที่จะต้องนำความรู้หรือทักษะที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กรในอนาคตมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างต่อเนื่อง เกิดความมั่นคงในการทำงาน (security) มีรายได้มั่นคง ไม่ถูกเลิกจ้างหรือออกจากงานก่อนเวลาอันควร

5) การบูรณาการทางสังคมในองค์กร (Social integration in the work organization) กล่าวคือ การทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กรและการให้ความร่วมมือระหว่างหน่วยงานเป็น สิ่งสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน ความภาคภูมิใจจะเกิดจากอิทธิพลของสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่มีการแบ่งแยกเพศ หรือเชื้อชาติซึ่งอาจก่อให้เกิดความแตกแยกในการทำงานได้ นอกจากนั้นความเท่าเทียมกันยังเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกดี ไม่รู้สึกว่าเป็นพลเมืองระดับล่างขององค์กร

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Employee right) หรือ ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมาย หรือ กระบวนการยุติธรรม (constitutionalism) กล่าวคือ วิธีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กร จะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคล มีความเป็นธรรมการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัลรวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาค และมี การปกครองด้วยกฎหมาย พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และแสดงออกในสิทธิ ซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัวเป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน

7) ความสมดุลระหว่างการงานและชีวิตส่วนตัว (Work and the total life space) กล่าวคือ ในการทำงานอาจส่งผลทางบวก หรือทางลบต่อชีวิตส่วนตัวของบุคลากรได้ เช่น ผลกระทบต่อชีวิตครอบครัว การทำงานหนัก ที่ติดต่อกันเป็นระยะเวลานาน หรือการทำงานล่วงเวลา (over time) อาจส่งผลกระทบต่อครอบครัว เพราะฉะนั้นความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว จึงมีความสำคัญการทำงานที่มีความสมดุล มีบทบาทที่ชัดเจน เช่น มีตารางการทำงานที่ดีไม่กระทบต่อการใช้เวลาของครอบครัว ก็จะทำให้เกิดปัญหาได้น้อย ไม่ทำให้มีผลต่อการเกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี

8) การเกี่ยวข้องกับสังคมของชีวิตการทำงาน (Social relevance of work life) กล่าวคือ บุคลากรที่ทำงานโดยรู้สึกมีคุณค่าอันเนื่องมาจากการทำงาน ช่วยทำให้สังคมดีขึ้น องค์กรที่ตนเองทำงานอยู่มีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม ไม่ทำงานโดยมุ่งเพียงหวังผลกำไร ทำงานแล้วส่งผลที่ดีต่อสังคม

Skrovan (1983) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานประกอบด้วย 3 ประการ คือ

1) Development คือการพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินการด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2) Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่องเป็นที่ยอมรับความสามารถจากผู้อื่นหรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพอันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3) Daily Practice คือ การปฏิบัติงานประจำวัน โดยคนทั่วไปต้องมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีขึ้น องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ องค์กรนั้น จะต้องมีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่เอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้น การประสานงานที่ดี เพื่อผลงานในแต่ละวัน ต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วยเช่นกัน จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้นำแนวคิดของ Richard E. Walton ที่มีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน มาปรับใช้กับงานวิจัยในครั้งนี้

1.3 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญที่จะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น การจูงใจในการทำงานของคนจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้คนทำงานเกิดความพอใจในงาน และสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้ทฤษฎีเป็นแนวทางในการศึกษา แยกประเภททฤษฎีออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้ อ้างถึงใน (ราณี อธิชัยกุล, 2554: 7-8)

1.3.1 กลุ่มทฤษฎีความต้องการหรือความพึงพอใจของมนุษย์ (Need/Content Theories of Motivation) กลุ่มทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ให้ความสำคัญต่อความแตกต่างและเอกลักษณ์ของแต่ละบุคคล เช่น มนุษย์แต่ละคนจะมีความแตกต่างกันในความต้องการ ความเชื่อ ค่านิยม และทัศนคติ และความต้องการของมนุษย์นี้จะไม่อยู่คงที่จะเปลี่ยนแปลงไปตามสถานการณ์ หรือช่วงเวลา ดังนั้น บุคคลที่มีความต้องการที่แตกต่างกันอาจจากรับต่อสภาพการทำงานที่แตกต่างกัน ทฤษฎีที่สนับสนุนแนวทางการศึกษาความต้องการของมนุษย์ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ของมาสโลว์ และทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริเบอร์ก

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) (ราณี อธิษฐ์กุล, 2554: 7-13) กล่าวไว้ว่า นักจิตวิทยา อับราฮัม มาสโลว์ (Abraham Maslow) ได้พัฒนา ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ใน ค.ศ. 1943 ทฤษฎีนี้ นับได้ว่าเป็นทฤษฎีการจูงใจแรก ที่ได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะอย่างยิ่งในกลุ่มผู้บริหาร ที่มักนำไปประยุกต์ใช้ เพราะทฤษฎี เข้าใจง่ายและสอดคล้องกับสัญชาตญาณของมนุษย์ ทฤษฎีของ มาสโลว์ มีสมมติฐาน ดังนี้

- 1) มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมีอยู่ตลอดเวลาและไม่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการของมนุษย์สามารถเรียงลำดับตามความสำคัญตั้งแต่ระดับต่ำสุด คือ ความต้องการพื้นฐานสูงขึ้นไปจนระดับสูงสุด
- 3) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้วจะไม่ใช่สิ่งจูงใจพฤติกรรมของมนุษย์ต่อไปมนุษย์จะมีความต้องการในระดับสูงขึ้น ซึ่งจะกลายเป็นสิ่งจูงใจแทน
- 4) ความต้องการของมนุษย์จะสลับซับซ้อน มนุษย์มีความต้องการหลายอย่าง พร้อมทั้งได้ ความต้องการอย่างหนึ่งอาจยังไม่ทันหมดไป ความต้องการอย่างอื่นจะเกิดขึ้นได้ลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ ประกอบด้วยความต้องการ 5 ประเภท ดังนี้

(1) ความต้องการทางกาย (Physiological Needs) ได้แก่ ความต้องการพื้นฐานของมนุษย์เพื่อดำรงชีวิต เช่น อาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย อากาศ การพักผ่อน เป็นต้น ซึ่งเป็นความต้องการระดับต่ำที่สุด บุคลากรที่มีความต้องการระดับ ไม่ได้ให้ความสำคัญ ต่องานที่ทำเป็นหลัก แต่จะสนใจทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานได้

(2) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety and Security Needs) ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตราย เช่น ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความมั่นคงในงาน ตลอดจนความปลอดภัยจากความวิตกกังวลที่อาจเกิดขึ้นได้จากการทำงาน บุคลากรที่มีความ ต้องการความมั่นคงมองการทำงานว่ามีคุณค่า ในฐานะเป็นหลักประกันว่าจะทำให้ไม่ขาดแคลนการตอบสนองความต้องการพื้นฐานของตน

(3) ความต้องการสังคม (Social or Belongingness Needs) ได้แก่ ความต้องการ สังคม หรือความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งความต้องการมิตรภาพและความรัก และการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมหรือที่ทำงาน บุคลากรที่ต้องการสังคมและความรักจะมองการทำงานว่ามีคุณค่าในการสร้างโอกาสที่จะมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น

(4) ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง (Esteem Needs) ประกอบด้วย ความต้องการที่ตอบสนองความรู้สึกในคุณค่าของตนเอง ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ และความต้องการได้รับการยกย่องสรรเสริญ มีชื่อเสียง เกียรติยศ โดยการสร้างผลสำเร็จของงานให้เกิดคุณค่าและ ชื่อเสียง บุคลากรที่มีความ ต้องการเกียรติยศหรือชื่อเสียงต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในผลงาน และรับรู้ว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ

ทำงาน

(5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ และศักยภาพสูงสุดที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จตามที่นึกคิดหรือเป็นดังที่คาดหวัง ความต้องการความสำเร็จในชีวิต เป็นความต้องการสูงสุดที่มนุษย์คาดหวัง และอาจเป็นไปได้ยาก และหากบุคคลใดบรรลุความต้องการขั้นนี้ จะได้รับการยกย่องว่าเป็นบุคคลพิเศษ

มาสโลว์ กล่าวว่า ความต้องการระดับหนึ่งของบุคคลควรได้รับการตอบสนองก่อนและเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป แม้มาสโลว์ไม่ได้ กล่าวถึงการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของเขาในการทำงาน แต่ก็มีมีการนำทฤษฎีไปประยุกต์ใช้ในการทำงานเป็นจำนวนมาก กล่าวคือ ผู้บริหารควรตอบสนองความต้องการของบุคลากรให้ถูกระดับ โดยพิจารณาว่าบุคลากรคนใดมีความต้องการอยู่ในระดับใด การตอบสนองความต้องการของบุคลากรปรากฏ ตามตารางที่ 2.1 ดังนี้

ตารางที่ 2.1 ตัวอย่างการตอบสนองความต้องการของบุคลากรตามทฤษฎีของมาสโลว์

ระดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการตอบสนองความต้องการ
1. ความต้องการทางกาย	<ul style="list-style-type: none"> - เงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนพิเศษ เงิน โบนัส - สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี - ห้องอาหาร ห้องพักผ่อน ห้องออกกำลังกาย - การจัดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม
2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย	<ul style="list-style-type: none"> - ความมั่นคงในงาน และระบบการร้องทุกข์ - ค่ารักษาพยาบาล ประกันสุขภาพ - บ้านหนึ่ง บ้านญาติ ประกันชีวิต - ระบบรักษาความปลอดภัย
3. ความต้องการสังคม ความรัก	<ul style="list-style-type: none"> - การมีเพื่อนร่วมงาน หรือหัวหน้างานที่เป็นมิตร - การทำงานเป็นทีม - โอกาสในการพบปะสังสรรค์ เช่น งานสังสรรค์การแข่งขันกีฬา
4. ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง	<ul style="list-style-type: none"> - การยอมรับ การยกย่องชมเชย - การให้สถานภาพของความมีเกียรติยศ ชื่อเสียง หรือ รางวัลพิเศษ - การเพิ่มความรับผิดชอบในงาน - โอกาสพัฒนาวิชาชีพ

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

ระดับความต้องการ	สิ่งที่ต้องการตอบสนองความต้องการ
5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต	<ul style="list-style-type: none"> - งานที่ท้าทายและต้องการความคิดริเริ่ม - งานที่มีอิสระในการทำงาน - การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน หรือกิจการที่มีผลกระทบต่อส่วนรวมหรือสังคม - การมีโอกาสสร้างผลงานให้เกิดขึ้นแก่ส่วนรวม หรือสังคม - โอกาสแสดงความเป็นผู้นำ

ที่มา: ราณี อธิชัยกุล, 2554: 7-15

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ ดังกล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า มนุษย์มีความต้องการ 5 ประเภท กล่าวคือ ความต้องการทางกาย ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อดำรงชีวิต ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความต้องการความปลอดภัยจากอันตรายที่อาจเกิดขึ้นกับชีวิต และทรัพย์สิน ความต้องการสังคม ได้แก่ ความต้องการ มิตรภาพและความรัก จากเพื่อนร่วมงาน และจากบุคคลอื่น ความต้องการเกียรติยศชื่อเสียง ได้แก่ ความต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ การได้รับการยกย่องสรรเสริญ และความต้องการความสำเร็จ ในชีวิต ได้แก่ ความต้องการใช้ความพยายาม ทักษะ ความสามารถที่มีอยู่ในตนเองให้เกิดผลสำเร็จ ตามที่นึกคิดหรือตามที่คาดหวังไว้ ซึ่งความต้องการระดับหนึ่งของบุคคล ควรได้รับการตอบสนองก่อน และเมื่อได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนั้น ๆ ก็จะไม่จูงใจบุคคลให้แสดงพฤติกรรมที่ต้องการต่อไป จึงจำเป็นต้องจูงใจด้วยการตอบสนองความต้องการในระดับสูงกว่าขึ้นไป ทฤษฎีของมาสโลว์เสนอว่า ผู้บริหารที่ต้องการจูงใจบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ควรเข้าใจระดับ ของความต้องการของบุคลากร และเลือกตอบสนองความต้องการ ได้ถูกต้องและถูกระดับ แม้ว่าใน ความเป็นจริงจะเป็นการยากที่จะแยกแยะความต้องการของบุคลากรตามลำดับขั้น อย่างน้อยทฤษฎี ก็ช่วยให้ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานของบุคลากรได้ หากผู้บริหารเข้าใจในธรรมชาติหรือความต้องการของบุคลากรทุกคนก็จะสามารถตอบสนองและจูงใจบุคลากรได้ในระดับหนึ่ง เช่น หากบุคลากรมีความต้องการทางกาย องค์กรควรจัดห้องอาหารที่มีสภาพแวดล้อม ที่ดีและจำหน่ายอาหารราคาถูก ห้องพักผ่อนและสถานที่ที่ออกกำลังกาย จัดหาประโยชน์และ บริการเพิ่มเติม หรือการเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากร โดยการฝึกอบรมทักษะต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น การสื่อสารกับประชาชน การใช้คอมพิวเตอร์ช่วยในการทำงาน เป็นต้น

ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two Factor Theory) แนวคิดทฤษฎีปัจจัยคู่ (Two-Factor Theory) ของ เฟรดเดอริก เฮร์ซเบอร์ก (Herzberg, 1968) มาเป็นเครื่องช่วยในการชี้แนะ นั่นคือ ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) และปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ปัจจัยจูงใจ (motivator factors) เป็นองค์ประกอบหรือปัจจัยที่เกี่ยวเนื่องกับการปฏิบัติงานโดยตรง (intrinsic aspects of the job) เป็นปัจจัยที่จูงใจบุคลากรในหน่วยงานให้เกิดความพอใจ ซึ่งได้แก่

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

ปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) เป็นองค์ประกอบที่ไม่ใช่เกี่ยวกับตัวงานโดยตรง แต่มีความเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน (extrinsic factors) เป็นปัจจัยที่ไม่ใช่สิ่งจูงใจ แต่สามารถทำให้ บุคลากรพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานได้ซึ่งมีอยู่ 10 ประการ คือ

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

นอกจากนี้ ยังมีปัจจัยอื่นที่มีส่วนทำให้เกิดความพึงพอใจได้เช่นกัน อาทิ

- 1) ชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม และเป็นไปตามข้อบัญญัติของกฎหมาย
- 2) ลักษณะของงานที่ทำ ได้แก่ การได้ทำงานที่ตรงกับความต้องการ และ

ความรู้ความสามารถของตน และไม่เกิดความเสียดใจในขณะปฏิบัติงาน

3) การติดต่อสื่อสาร (communication) ได้แก่ การสื่อสารเพื่ออำนวยความสะดวกให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างราบรื่น ทันต่อเวลาและความต้องการของบุคคลในองค์กร

4) สิ่งตอบแทนหรือผลประโยชน์ต่างๆ (benefits) ได้แก่ การบริการ รักษาพยาบาล และสวัสดิการต่าง ๆ

1.3.2 กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจูงใจ (Process Theories of Motivation) กลุ่มทฤษฎีกระบวนการจูงใจให้ความสำคัญต่อกระบวนการทางความคิด โดยเชื่อว่ามนุษย์ใช้ความคิดอย่างมีเหตุผลจะส่งผลต่อการแสดงพฤติกรรม ซึ่งหากผู้บริหารสามารถจูงใจทางความคิดของบุคลากรได้ ก็จะสามารถทำให้บุคลากรแสดงพฤติกรรมที่ต้องการได้ ทฤษฎีสันับสนุนการศึกษากระบวนการของการจูงใจที่กล่าวถึง ได้แก่ ทฤษฎีความคาดหวัง ทฤษฎีความเสมอภาค และทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย

ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) อ้างถึงใน (วรารัตน์ เทียวไพรี, 2550: 160-161) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีความคาดหวัง (Expectancy Theory) ของ วิคเตอร์ วูม (Victor Vroom) ศึกษาการรับรู้ของบุคคลใน ค.ศ.1964 โดยมีความเชื่อว่าการจูงใจจะขึ้นอยู่กับความคาดหวังของ บุคคลเกี่ยวกับความสามารถในการทำงานของเขา และการได้รับรางวัลที่ปรารถนา ทฤษฎีนี้จึงขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ระหว่างความพยายามของบุคคล (Effort) ผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance) และผลลัพธ์ (Outcome) ซึ่งมีอยู่ 3 ประการ ดังนี้

1) ความคาดหวังระหว่างความพยายามกับผลการปฏิบัติงาน (E-Pexpectancy) หมายถึง บุคคลจะใช้เวลาพยายามในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ผลการปฏิบัติงาน ถ้าความคาดหวังสูง บุคคลจะต้องใช้ความสามารถ ประสิทธิภาพ เครื่องมือที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน แต่ถ้าความ คาดหวังต่ำจะมีพฤติกรรมตรงกันข้าม

2) ความคาดหวังระหว่างผลการปฏิบัติงานกับผลลัพธ์ (P-O expectancy) หมายถึง ผลการปฏิบัติงานที่ประสบความสำเร็จนำไปสู่ผลลัพธ์ที่ปรารถนาความคาดหวังนี้เกี่ยวกับความเชื่อ ดังนี้ ถ้าความคาดหวังสูง บุคคลจะมีแรงจูงใจสูง แต่ถ้าความคาดหวังต่ำ บุคคลจะมีแรงจูงใจต่ำ

3) คุณค่าจากผลลัพธ์ บุคคลจะมีการประเมินคุณค่าของผลลัพธ์หรือรางวัล หากพนักงานประเมินค่าของรางวัลสูงหรือเป็นบวก ก็จะจูงใจให้ปฏิบัติงาน แต่ถ้าประเมินค่าของรางวัลเป็นลบก็จะไม่จูงใจหรือความพึงพอใจในการปฏิบัติงานต่ำ และหากคุณค่าของรางวัลเป็นศูนย์นั้น คือมีทั้งลักษณะของความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ

จากทฤษฎีความคาดหวัง ของวูม ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ทฤษฎีความคาดหวังช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจในปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความคาดหวังของบุคลากรแต่ละคนว่า จะมีผลต่อการจูงใจมากน้อยเพียงใด ในการประยุกต์ใช้ ผู้บริหารควรพยายามหาวิธีในการสร้าง ความเชื่อมโยงระหว่างความพยายาม ผลการปฏิบัติงาน และรางวัลตอบแทนที่บุคลากรคิดว่ามีคุณค่าและจูงใจไปในแนวทางที่จะสนับสนุนวัตถุประสงค์ขององค์กร กล่าวคือ ผู้บริหารควรสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ความพยายามของบุคลากรจะตอบสนองเป้าหมายขององค์กร และ

เป็นหนทางให้บุคลากรได้รับผลลัพธ์หรือรางวัลตอบแทนที่ต้องการด้วย

ทฤษฎีความเสมอภาค (Equity theory) (วารรัตน์ เขียวโพธิ์, 2550: 159-160) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีความเสมอภาค ของสตาซี เจ. อัดัมส์ (Stacy J. Adams) ทฤษฎีนี้มีจุดมุ่งหมายมุ่งใจบุคคลให้แสวงหาความเสมอภาคทางสังคม ในเรื่องของรางวัลที่เหมาะสมและเท่าเทียมกันจากการปฏิบัติงานของเขา โดยการเปรียบเทียบอัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในงานกับผลลัพธ์ที่ได้รับ ปัจจัยนำเข้าที่ใช้ในงาน ได้แก่ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ ทักษะ ความพยายามและความสามารถ เป็นต้น ส่วนผลลัพธ์ที่ได้รับ ได้แก่ ผลการปฏิบัติงาน ผลตอบแทน การยอมรับผลประโยชน์ การเลื่อนขั้น เป็นต้น การเปรียบเทียบอัตราส่วนนี้ยังสามารถเปรียบเทียบกับบุคคลอื่นในกลุ่มงานเดียวกัน หรือการเฉลี่ยของกลุ่ม ความเสมอภาคจะเกิดขึ้นเมื่ออัตราส่วนระหว่างปัจจัยนำเข้าและผลลัพธ์ของบุคคลหนึ่งเท่ากับอีกบุคคลหนึ่งและหากไม่เท่ากันจะเกิดความไม่เสมอภาคกัน

จากทฤษฎีความเสมอภาคของสตาซี เจ. อัดัมส์ ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีความเสมอภาค ผู้บริหารอาจประยุกต์ใช้ทฤษฎีความเสมอภาคเพื่อป้องกันปัญหาความไม่เสมอภาค หรือในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ เช่น การขึ้นเงินเดือน การลงโทษทางวินัย การจัดสรรพื้นที่ทำงาน เป็นต้น โดยพิจารณาดำเนินการ ดังนี้

- 1) ผู้บริหารควรให้ความสนใจในการออกแบบโครงสร้างค่าตอบแทน และการให้รางวัลตอบแทนแบบจูงใจให้เกิดความเสมอภาค ซึ่งเกิดจากการรับรู้ของบุคลากรว่าเป็นธรรม ไม่ใช่ความเสมอภาคที่แท้จริง
- 2) ผู้บริหารควรให้ความกระจ่างกับบุคลากรในเรื่องของการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งมีผลต่อการให้รางวัลตอบแทน ตลอดจนหลักการเปรียบเทียบผลงานที่ชัดเจนที่องค์กรใช้
- 3) หากคุณภาพของงานสำคัญกว่าปริมาณงาน และผู้บริหารจะให้รางวัลตอบแทนที่สูงกว่าสำหรับงานที่มีคุณภาพดีกว่า ผู้บริหารควรอธิบายหลักเกณฑ์ในเรื่องนี้ให้ชัดเจนแก่บุคลากร

ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย (Goal-Setting Theory of Motivation) (ราณี อธิชัยกุล, 2554: 7-29) กล่าวไว้ว่า ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจ (Goal-Setting Theory of Motivation) ของล็อกก์ และลาแทม (Edwin A. Locke และ Gary P. Latham) ให้ความสำคัญต่อการกำหนดเป้าหมายของงาน (Task Goals) ซึ่ง หมายถึงเป้าหมายของการปฏิบัติงานสำหรับบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ใช้เป็นแนวทางและติดตามควบคุมพฤติกรรมของบุคลากร เป้าหมายเป็นปัจจัยจูงใจ (Motivator) เนื่องจากเป้าหมายจะเป็นตัวเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานที่เป็นจริงกับผลงานตามเป้าหมาย หากบุคคลพบว่าผลงานของตนต่ำกว่า

เป้าหมาย บุคลากรจะไม่พอใจ และจะพยายามทำผลงานให้ดีขึ้นตราบใดที่บุคคลเชื่อว่าเป้าหมายสามารถปฏิบัติได้จริง ทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายมีแนวคิดพื้นฐาน ดังนี้

1) เป้าหมายของงานสามารถเป็นปัจจัยจูงใจได้ หากผู้บริหารสามารถกำหนดเป้าหมายที่เหมาะสม และสามารถบริหารตามเป้าหมายได้

2) เป้าหมายเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมและทิศทางในการทำงานให้แก่บุคลากร

3) เป้าหมายช่วยทำให้ความคาดหวังในการปฏิบัติงานมีความชัดเจนขึ้น

4) เป้าหมายช่วยสร้างกรอบของงาน

5) การกำหนดเป้าหมายช่วยพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ทฤษฎีได้ระบุลักษณะสำคัญของเป้าหมาย (Goal Characteristics) ที่เป็นตัวกำหนดผลสำเร็จของงานหรือการจูงใจในการทำงานไว้ 4 ประการ ดังนี้

1) ความยากของเป้าหมาย (Goal Difficulty) หมายถึงขอบเขตของเป้าหมายที่ท้าทายและต้องใช้ความพยายามมาก

2) ความเจาะจงของเป้าหมาย (Goal Specificity) หมายถึง ความชัดเจนและความเที่ยงตรงของเป้าหมาย

3) การยอมรับเป้าหมาย (Goal Acceptance) หมายถึง ขอบเขตของการที่บุคลากรจะยอมรับเป้าหมายองค์การมาเป็นเป้าหมายของตนเอง

4) การผูกพันในเป้าหมาย (Goal Commitment) หมายถึง ขอบเขตที่บุคลากรสนใจในการไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมาย

จากทฤษฎีการกำหนดเป้าหมาย ของลอคก์ และลาแทม ดังที่ได้กล่าวมาข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าทฤษฎีการกำหนดเป้าหมายเพื่อการจูงใจเสนอแนะว่ากระบวนการกำหนดเป้าหมายที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่แท้จริงต้องขึ้นอยู่กับประเด็นต่อไปนี้

1) ความเอาใจใส่ ความพากเพียร และความพยายามของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่กำหนด

2) การสนับสนุนขององค์การ เช่น การมีบุคลากรเพียงพอ มีวัสดุคิข และอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม

3) ทักษะและความสามารถของบุคลากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน

4) รางวัลตอบแทนที่มีทั้งภายในและภายนอก

5) การให้ความคิดเห็นสะท้อนกลับในผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

1.3.3 กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ (Reinforcement Theories of Motivation) กลุ่มทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจพยายามอธิบายว่ามนุษย์จะแสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจาก สภาพแวดล้อมภายนอก หรือสภาพแวดล้อมภายในจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์ ทฤษฎีสนับสนุนการศึกษาการเสริมแรงจูงใจได้แก่ทฤษฎีการเสริมแรงและทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม ทฤษฎีการเสริมแรงของสกินเนอร์ กล่าวว่า บุคคลมักจะทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีและน่าพอใจ และจะไม่ทำซ้ำพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ไม่ดี หรือไม่น่าพอใจ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิค ที่เรียกว่า การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร คือ การประยุกต์ใช้เทคนิค ของการปฏิบัติงาน โดยมีเงื่อนไข เพื่อก่อให้เกิดอิทธิพลต่อพฤติกรรมบุคคลในองค์กร จะใช้หลักการเสริมแรงเพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนา อย่างมีระบบ โดยมีแนวคิดพื้นฐานที่ว่า

1) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รับรางวัลตอบแทนมากที่สุด

2) การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดค่าที่ของพฤติกรรมได้

3) รางวัลในที่นี้เรียกว่า ตัวเสริมแรง ประเภทของการเสริมแรงในองค์กรแบ่งออกได้เป็น 4 ประเภท ดังนี้

(1) การเสริมแรงทางบวก ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยการให้รางวัลหรือผลลัพธ์ที่น่าพอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือน การชมเชย

(2) การเสริมแรงทางลบหรือการหลีกเลี่ยง ได้แก่ การเพิ่มความถี่หรือระดับของพฤติกรรมที่ต้องการ โดยหลีกเลี่ยงผลที่ก่อให้เกิดความไม่พอใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น หลีกเลี่ยงการคว่ำงาน

(3) การระงับ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการ โดยการยกเลิกผลที่น่าพอใจที่เกิดขึ้นกับผู้ปฏิบัติงานเช่นระงับรางวัล

4) การลงโทษ ได้แก่ การลดหรือจำกัดความถี่ของพฤติกรรมที่ไม่ต้องการโดยการให้ผลที่ไม่น่าพอใจแก่พนักงานเช่น ลดค่าจ้าง ตักเตือน ให้ออก

จากการเสริมแรงทั้ง 4 ประเภท จะเห็นได้ว่าการเสริมแรงทางบวกเป็นการเสริมแรงหลักสำหรับการจูงใจและเป็นการเสริมแรงที่คนทั่วไปรู้จักมากที่สุด ในการนำหลักของการเสริมแรงทางบวกมาใช้ให้เกิดประสิทธิภาพ ผู้บริหารควรเข้าใจกฎสำคัญ 4 ประการ คือ

1) การเสริมแรงตามสถานการณ์ ควรให้รางวัลเมื่อผู้ปฏิบัติงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการเท่านั้น รางวัลจึงจะมีคุณค่า

2) การเสริมแรงทันที ให้รางวัลทันทีเหตุการณ์ หรือ ทันทีที่พนักงานแสดงพฤติกรรมที่ต้องการ รางวัลจะมีคุณค่า

3) การเสริมแรงแบบต่อเนื่อง ให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมที่ต้องการ

4) การเสริมแรงแบบช่วงเวลา ให้รางวัลตอบแทนเป็นระยะๆ เช่น โบนัส

ทฤษฎีการเรียนรู้ทางสังคม (Social learning theory) หมายถึง ทฤษฎีที่มีทฤษฎีระว่า การเรียนรู้เกิดขึ้น จากการสังเกตและประสบการณ์ตรง เช่น จากการสังเกตสมาชิกในครอบครัว ครู อาจารย์ เพื่อนร่วมงาน สื่อต่าง ๆ ดังนั้นการฝึกอบรมพนักงาน หมายถึง การสังเกตจากสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลแต่ละคนแค่นั้น ขึ้นอยู่กับความสนใจและกระบวนการ เสริมแรง การเรียนรู้ กระบวนการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมอย่างถาวร โดยผ่านประสบการณ์ทั้งการ ปฏิบัติจริง และทางอ้อม ผ่านการสังเกต การวัด การเรียนรู้ นั้นสามารถวัดได้เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และพฤติกรรมซึ่งเกิดจากผลของการเรียนรู้ (วรารัตน์ เขียวไพรี, 2550: 162)

จากการศึกษาค้นคว้าของผู้ศึกษาเกี่ยวกับทฤษฎีการจูงใจทั้ง 3 กลุ่ม ที่กล่าวมาแล้วข้างต้น สามารถสรุปได้ ดังนี้

1) กลุ่มทฤษฎีความต้องการหรือความพึงพอใจของมนุษย์ จะช่วยให้ผู้บริหารนั้นมีความเข้าใจความต้องการของบุคลากรในองค์กร และการที่บุคลากรมีความต้องการที่แตกต่างกัน อาจทำให้แสดงพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไป

2) กลุ่มทฤษฎีศึกษากระบวนการจูงใจ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรต่อรางวัลตอบแทนและ โอกาสในความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความสำเร็จ

3) กลุ่มทฤษฎีศึกษาการเสริมแรงจูงใจ จะช่วยให้ผู้บริหารเข้าใจพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรที่ได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมภายนอกและภายในองค์กร

สรุปได้ว่าทุกทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้นนั้นสามารถนำมาปรับใช้ในชีวิตการทำงานได้ตามความเหมาะสมของแต่ละองค์กรหรือหน่วยงาน ทั้งนี้เพราะในการทำงานนั้นต้องมีพื้นฐานการ จูงใจและการสนองความต้องการที่เหมาะสมมาประกอบกันจึงจะทำให้บุคลากรในองค์กรมีกำลังใจและมีแรงกระตุ้นให้ปฏิบัติงานได้อย่างบรรลุเป้าหมายขององค์กร

2. ข้อมูลทั่วไปของ บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทยจำกัด หรือที่รู้จักกันในนาม จิม ทอมป์สัน(JIM THOMPSON) เป็นบริษัทที่ประกอบกิจการผ้าไหมแบบครบวงจร ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2494 โดยชาวอเมริกัน ชื่อ Mr. JIM THOMPSON โดยได้เริ่มธุรกิจ ด้วยการขายผ้าไหมทอมือให้กับนักท่องเที่ยวชาวต่างประเทศที่เข้ามาพักในโรงแรมโอเรียนเต็ล

ต่อมาจิม ทอมป์สัน ได้เปิดตลาดใหม่ โดยการจัดนิทรรศการจามที่ต่างๆทั่วโลก และก็ได้ได้รับความสนใจอย่างดีจากนักออกแบบเสื้อผ้าชั้นนำและนิตยสารระดับแนวหน้าของโลก ทำให้ธุรกิจผ้าไหมไทยได้รับการตอบรับอย่างดีและโด่งดังทั่วโลก

นอกจากการพัฒนาทางด้านการตลาดแล้ว Mr. JIM THOMPSON ยังเป็นผู้นำทางด้านการผลิตผ้าไหมไทย โดยการคิดค้นวิธีการใหม่ๆหลายประการมาใช้ในการเพิ่มผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพให้ดีขึ้น เช่น การออกแบบลายผ้า การให้สีสันทาสวยงามและสิ่งที่สำคัญที่สุดประการหนึ่งคือ การใช้สีย้อมผ้าคุณภาพดี และปลอดภัย

จนกระทั่งวันที่ 17 มีนาคม 2510 จิม ทอมป์สัน จึงได้เปิดร้านขายผ้าไหมแห่งใหม่ที่ถนนสุรวงศ์ เขตบางรัก กรุงเทพมหานคร ซึ่งปัจจุบันถือเป็นร้านขายผ้าไหมที่ใหญ่ที่สุดของบริษัทฯ และหลังจากเปิดร้านผ้าไหมแล้ว Mr. JIM THOMPSON ได้เดินทางไปพักผ่อนที่ คามรอน ไฮแลนด์ ในรัฐปาหัง ประเทศมาเลเซีย และได้หวนสาบสูญไปโดยไร้ร่องรอย เมื่อวันที่ 26 มีนาคม 2510 จึงเหลือไว้เพียงความทรงจำและตำนานความยิ่งใหญ่ และฝ่ายบริหารนำบันทึกลายเซ็นชื่อของท่าน เป็นเครื่องหมายการค้าของบริษัท

ต่อมาในปี 2525 บริษัทฯ ได้ขยายกำลังการผลิตผ้าไหมให้เพียงพอกับความต้องการของตลาดที่เพิ่มมากขึ้น คณะผู้บริหารของบริษัทฯ นี้ ซึ่งมี คุณวิลเลียม แม็คคอร์ด ฐิติธรรม กรรมการผู้จัดการใหญ่ จึงได้ก่อตั้งโรงงานขึ้นที่ อ.ปักธงชัย เหตุที่เลือกตั้งโรงงานที่ปักธงชัย เพราะ Mr. JIM THOMPSON ได้เคยเดินทางมาสอนการย้อมเส้นไหมด้วยสีเคมีที่มีคุณภาพ และมีผู้ทอจำนวนมากมีภูมิลำเนาอยู่ที่อำเภอปักธงชัยที่โรงงาน ณ อ.ปักธงชัย บริษัทฯ มีกิจกรรมทางด้านต่างๆ คือ

1) ฟาร์มปลูกหม่อนเลี้ยงไหมและพื้นที่การเกษตร 2 แห่ง ตั้งอยู่ในพื้นที่ ต.ตะขบ อ.ปักธงชัย มีเนื้อที่รวมกันประมาณ 2,600 ไร่ ในฟาร์มดังกล่าวนี้ บริษัทฯ ใช้เป็นที่ปลูกหม่อนเลี้ยงไหมและพัฒนาพันธุ์ไหมให้เหมาะสมกับสิ่งแวดล้อมในประเทศไทย ผลิตไข่ไหมปีหนึ่งประมาณ 6,000 ก่อ่ง เพื่อส่งให้กับเกษตรกรประมาณ 2,000 ครัวเรือน ใน 13 จังหวัดในภาคอีสาน และจังหวัดกาญจนบุรี ราชบุรี มีแปลงหม่อนรวมกันประมาณ 3,400 ไร่ แล้วรับซื้อรังไหมสดคืนจากเกษตรกร เพื่อนำไปสาวเป็นเส้นไหม และมีแผนการผลิตรังไหมปีละประมาณ 150 ตัน มูลค่า ประมาณ 55 ล้านบาท

2) โรงงานผลิตเส้นไหมตั้งอยู่ในพื้นที่ ต.ตะขบ อ.ปักธงชัย ประกอบด้วย เครื่องจักรกึ่งอัตโนมัติ ในการสาวเส้นไหม มีแผนการผลิตได้ปีละ 30,000 กิโลกรัม มูลค่าประมาณ 50 ล้านบาท

3) โรงงานฟอกย้อมเส้นไหม เส้นด้ายธรรมชาติทุกชนิด และเส้นใยสังเคราะห์ มีความสามารถในการย้อมได้ 5,000 สี/เดือน หรือประมาณ 30 ตัน/เดือน

4) โรงงานทอผ้า มีการทอผ้าไหมด้วยกี่กระตุกประมาณ 300 กี่ และทอผ้าด้วยเครื่องจักรทันสมัย พร้อมระบบ DOBBY และ Jacquards ประมาณ 65 เครื่อง มีผลผลิตรวมกันปีหนึ่ง ประมาณ

500,000 เมตร มูลค่าประมาณ 200 ล้านบาท

5) โรงงานพิมพ์ผ้า และตกแต่งสำเร็จด้วยเครื่องจักรทันสมัยทุกชนิด บริษัทฯสามารถพิมพ์ผ้าและตกแต่งผ้าทุกชนิดได้มาตรฐานยุโรประดับสูง มีผลผลิตปีหนึ่งประมาณ 600,000 เมตร มูลค่าประมาณ 100-150 ล้านบาท

6) บริษัทฯ มีหน่วยงานรับซื้อเส้นไหมสาวมือทั่วภาคอีสาน ซึ่งมีผลผลิตมูลค่าประมาณ 60 ล้านบาท/ปี ซึ่งเส้นไหมเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งในการทอผ้าไหมของบริษัทฯ เช่นเดียวกัน

7) บริษัทฯ มีระบบการทำบำบัดน้ำใช้อุตสาหกรรม ซึ่งมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง ซึ่งมีประสิทธิภาพและคุณภาพสูง สามารถบำบัดน้ำใช้อุตสาหกรรมให้อยู่ในมาตรฐานอุตสาหกรรม และเป็นประโยชน์ในการนำกลับมาใช้ในการผลิตส่วนหนึ่ง และอีกส่วนหนึ่งได้นำไปรด ต้นไม้ สนามหญ้าเป็นประจำ ส่งผลให้บริษัทฯ มีสนามและสวนต้นไม้สมบูรณ์ตลอดทั้งปี

ปัจจุบันที่โรงงานปักธงชัย มีพนักงานประจำรวมกันทั้งสิ้น 800 คน ในส่วนของกิจกรรมออกแบบ โรงงานผลิตสินค้าสำเร็จรูปและเสื้อผ้าอาภรณ์ต่างๆ บริษัทฯผลิตที่โรงงานในกรุงเทพฯ และจังหวัดพะเยา นอกจากนี้ บริษัทฯได้เปิดฟาร์มหม่อนไหม และโรงงานสาวไหม เพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงเกษตร และวัฒนธรรมอีสาน ตามแผนยุทธศาสตร์การท่องเที่ยวของจังหวัด ในช่วงเดือนธันวาคมและเดือนมกราคม ของทุกปี และเป็นแหล่งเผยแพร่ความรู้ให้กับ นักเรียน นักศึกษา และประชาชนทั่วไป ตั้งแต่ปี 2543 ปัจจุบันมีนักท่องเที่ยวเข้ามาเที่ยวชมเฉลี่ยปีละประมาณ 300,000 คน

สินค้าของ จิมทอมป์สัน แบ่งออกได้ 2 ประเภท ดังนี้

1) สินค้าขายปลีก ที่ขายอยู่ในร้านทั้งหมด เช่น เสื้อยืด เสื้อเชิ้ต เสื้อโปโล เนคไท ผ้าพันคอ ปลอกหมอนอิง ผ้ารองจานและผ้าเช็ดปาก กระเป๋าถือ ของเล่น ของขวัญและของที่ระลึกต่างๆ ร้านค้าปลีก จิมทอมป์สัน ในประเทศไทย มี 30 แห่ง มีที่มาเลเซีย และสิงคโปร์อีก 7 แห่ง และลูกค้าส่วนใหญ่ของบริษัทฯเป็นนักท่องเที่ยว ซึ่งสินค้าเหล่านี้ทำรายได้ให้กับบริษัทฯ ประมาณ 70%

2) สินค้าตกแต่งบ้าน เช่น ผ้าม่าน ผ้าบุเฟอร์นิเจอร์ ซึ่งมีทั้งผ้าทอมือและผ้าทอเครื่องที่บริษัทฯส่งออกไปทั่วโลก สินค้าตกแต่งบ้านนี้ทำรายได้ให้กับบริษัทฯ ประมาณ 30% บริษัทฯมียอดขายทั้งภายในและต่างประเทศรวมกันประมาณปีละ 2,200 ล้านบาท

จิม ทอมป์สันทั่วโลก

ยุโรป

สำนักงาน จิม ทอมป์สัน
มิวนิค เยอรมนี
ร้านค้าปลีก

กรุงเทพมหานคร

ร้านจิม ทอมป์สัน สุรวงศ์
อิซตัน
พิพิธพัฒน์จิม ทอมป์สัน
สยามพารากอน
เซ็นทรัลเวิร์ด
ดิ เอ็มโพเรียม
โรงแรมโอเรียนเต็ล
โรงแรมอนันตรา สยาม

โรงแรมเพนนินซูล่า

โรงแรมรอยัล ออร์คิด เซอราตัน

โรงแรมอนันตรา ริเวอร์ไซด์ รีสอร์ท แอนด์ สปา

สุวรรณภูมิ แอร์พอร์ต ทีคัมบลิว 5, ทีอี 5, ทีดี 3

ดิออฟเอส คิงส์ เพาเวอร์ รังน้ำ

ดิออฟเอส คิงส์ เพาเวอร์ ศรีวารี

โรงแรมแซงกรีล่า

คอนเมือง แอร์พอร์ต

พืทยา

โรงแรมดุสิตธานี รีสอร์ท

โรงแรมรอยัลคัลลิฟ บีช รีสอร์ท หัวหิน

โรงแรมฮิลตัน หัวหิน รีสอร์ท แอนด์ สปา

โรงแรมโซฟิเทล เซ็นทารา แกรนด์ รีสอร์ท แอนด์ วิลล่า

เกาะภูเก็ต

คานาล วิลเลจ ลาภูน่า เซ็นทรัล เฟสติวัล

โรงแรมกะตะธานี บีช รีสอร์ท

เดอะ เทอร์เทล วิลเลจ ภูเก็ต แอร์พอร์ต

เกาะสมุย

สมุย แอร์พอร์ต โรงแรมเซนต์ทารา แกรนด์ บีช รีสอร์ท

เซ็นทรัล เฟสติวัล

สหรัฐอเมริกา

สำนักงานจิม ทอมป์สัน
แอตแลนตา, จอร์เจีย

สิงคโปร์

โรงแรมแรฟเฟิลส์
ห้างสรรพสินค้า ทากาซิมายา
มารีน่า เบย์ แซนด์
มาเลเซีย
พาวิลเลียน, กัวลาลัมเปอร์
คามรอน ไฮแลนด์ รีสอร์ท, ปาหัง
เน็กซ์ต กอล์ฟ รีสอร์ท, โคตา คินาบาลู, ซาบาห์

ร้านอาหาร

กรุงเทพมหานคร

คาเฟ่ 9 สุรวงศ์

ทอมป์สัน เรสเตอรองค์, บ้านจิม ทอมป์สัน

93 คาเฟ่, สุขุมวิท ซอย 93

จิม ทอมป์สัน เรสเตอรองค์ แอนด์ เลาจัน, สุรวงศ์

สิงคโปร์

ร้านอาหารจิม ทอมป์สัน เดทซีอิลล์

ญี่ปุ่น

ร้านอาหาร จิม ทอมป์สัน เทเบิ้ล, กินซ่า

ร้านขายสินค้าราคาโรงงาน

กรุงเทพมหานคร

สุขุมวิท ซอย 93

พืทยา

โฮมเวิร์ค รอยัล การ์เด้น พลาซ่า

เซ็นทรัล เฟสติวัล

เกาะภูเก็ต คอร์คขาด คานาล วิลเลจ ลาภูน่า

เชียงใหม่ โรงแรมโพธิ์ซันน์ รีสอร์ท

เขาใหญ่ ปาลิโอ

ปักธงชัย หอคำคุณ

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จันทป์พา วิเศษโฆหาร(2552) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ” ผลการศึกษาพบว่า พนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานสตรีมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ทั้ง 7 ด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงาน และชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม จากการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรีในนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ ตามตัวแปรบุคคล พบว่า อายุสถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ในการทำงาน และที่ตั้งของสถานที่ทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โคนรวมไม่แตกต่างกัน แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พนักงานสตรีที่มีระดับการศึกษาสูงสุดต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พนักงานสตรีที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ในด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พนักงานสตรีที่มีสถานที่ทำงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.05 ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน

กำเชิง นาดอน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงาน” ประชากร 480 คน กำหนดขนาดตัวอย่าง 218 คน สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนทางเดียว พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนา ฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยสูงที่สุดในระดับปานกลางได้แก่ ด้านบูรณาการทางสังคม รองลงมา ได้แก่ ด้านธรรมเนียมในองค์กร และต่ำสุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ ส่วนปัจจัยด้านบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านเพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา สายงาน ระดับรายได้และอายุราชการมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน

สุนทร นาม โสตรศรี (2553) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 200 คน พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรองค์กรการบริหารส่วนตำบล ในเขตอำเภอด่านขุนทด จังหวัด

นครราชสีมา ในภาพทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.19 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 1.002 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากมีเพียงด้านเดียว คือ ด้านประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม ส่วนที่เหลืออยู่ใน ระดับปานกลาง มี 7 ด้าน ได้แก่ ด้านสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ด้านการพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ด้านประชาธิปไตยในหน่วยงาน ด้านคุณค่าทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านบทบาทระหว่างการทำงานกับสุขภาพที่มีความสมดุล และ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผลการการเปรียบเทียบ คุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมซึ่งจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคลนั้น ไม่พบความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ยศยามณี จิตตโสภาค (2554) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาที่เปิดบริการทุกวันของเขตนนทบุรี ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาที่เปิดบริการทุกวันของเขตนนทบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาอยู่ในระดับสูง คือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในหน้าที่การงาน ด้านการทำงานร่วมกันและ ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ ความสามารถ ด้านสิทธิส่วนบุคคล และด้านจังหวะชีวิตที่มีความสมดุลตามลำดับ พนักงานธนาคาร ไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาที่เปิดบริการทุกวันของเขตนนทบุรี ที่มีอายุแตกต่างกันมี คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วน พนักงานที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกันมีคุณภาพการทำงานแตกต่างกันในด้าน โอกาสในการพัฒนาขีดความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับด้านอื่น ๆ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน และพนักงานที่มีเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน ตำแหน่งงานและ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน แนวทางในการปรับปรุงคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาที่เปิดบริการทุกวันของ เขตนนทบุรี ได้แก่ การจัดให้มีวันหยุดติดต่อกันสามวัน โดยทำงาน 4 วัน และหยุด 3 วัน และการปรับค่าตอบแทนให้สูงกว่าสาขาทั่วไป

ณัฐพล อุบัชฌาย์ (2555) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง การเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา จำแนกตามอายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และเงินเดือน โดยภาพรวม และรายด้านแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

มงคล ลาวรรณา (2552) ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุคลากรเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของปัจจัยส่วนบุคคล ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรและศึกษาปัจจัยองค์การที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ผลการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติทั้ง 8 ด้านอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาผลการวิจัยรายด้าน พบว่า ปัจจัยด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยูติธรรมที่อยู่ในระดับมากและปัจจัยด้านการบูรณาการ ทางสังคมอยู่ในระดับน้อยและปัจจัยองค์การโดยรวมของบุคลากร สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ อยู่ในระดับปานกลาง โดยได้แบ่งเป็นปัจจัยด้านโครงสร้างและปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลางและปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชาส่งผลต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับน้อยและพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลคือ อายุระดับการศึกษา รายได้เงินเดือน สถานภาพการสมรส สถานภาพ บุคลากร ระดับซีและประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกันส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ บุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยเฉพาะระดับตำแหน่งมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .05 และปัจจัยด้านองค์การมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของบุคลากร ไม่แตกต่างกัน โดยปัจจัยด้านภาวะผู้นำ ของผู้บริหารปัจจัยด้านโครงสร้างองค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลางตามลำดับจากมากไปหาน้อย ยกเว้น ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย

ชินุทัษย์ กาญจนะจิตรา และคณะ (2551) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตคนทำงานในภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการ เป็นการวิจัยประยุกต์ โดยผสมผสานการศึกษาวิจัยเอกสารการวิจัยเชิงปริมาณการวิจัยเชิงคุณภาพและการจัดการความรู้ผ่านการจัดสัมมนาระดมสมองและการถอด บทเรียนเพื่อสร้างองค์ความรู้ โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจาก คนทำงานในสถานประกอบการภาคอุตสาหกรรมและภาคบริการจำนวน 200 รายที่มีอายุระหว่าง 15 – 60 ปี เป็นผู้ประกันตนและ ทำงานอย่างต่อเนื่อง ไม่ต่ำกว่า 3 เดือน ในสถานประกอบการตัวอย่างที่ได้รับมาตรฐานรับรองใน 4 จังหวัดที่เป็นศูนย์กลางเศรษฐกิจและสังคม และมีจำนวนสถานประกอบการ และคนทำงานในจังหวัดเป็นจำนวนมากคือกรุงเทพมหานคร สมุทรปราการ ปทุมธานี และชลบุรี พบว่า ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิต คนทำงานมี 6 องค์ประกอบหลัก คือ 1. ครอบครัว 2. สภาพแวดล้อมและการพักอาศัย 3. คุณธรรม จริยธรรมและวัฒนธรรม 4. สังคม 5. ชีวิตการทำงาน และ 6. สุขภาพ พิจารณาจากสถานภาพการจ้างงานของคนทำงานในกลุ่มตัวอย่างนี้มีสถานภาพการจ้างงานที่มั่นคงในระดับหนึ่งเนื่องจากการได้รับรายได้ที่เป็นตัวเงินที่แน่นอนรวมไปถึงสิทธิการได้รับสวัสดิการของคนทำงานรายเดือนที่จะได้รับสวัสดิการต่าง ๆ มากกว่าคนทำงานรายวัน หรือรายชั่วโมงด้านความสัมพันธ์ภายในครอบครัว ของคนทำงานพบว่า อยู่ในระดับดีในภาพรวมไม่มีความยากลำบาก

ในการเดินทางมาทำงานคนทำงาน มีทัศนคติที่ดีต่อคุณธรรมจริยธรรมของคนในสังคม และเมื่อเปรียบเทียบระหว่างคนทำงานในสองภาค คนทำงานภาคอุตสาหกรรมมีทัศนคติที่ดีต่อคนไทยสมัยนี้ ในมิติของคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรม ในระดับที่น้อยกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับทัศนคติของคนทำงานในภาคบริการคุณภาพชีวิตด้านสังคม อยู่ในระดับที่ดีคุณภาพชีวิตการทำงานมีระยะเวลาทำงานตามที่กฎหมายกำหนด คนทำงานประมาณ ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 51) มีสุขภาพร่างกายแข็งแรงไม่เจ็บป่วย

โกเล็มบิสกี และซัม (Golembieski & Sum, 1990 อ้างถึงใน กันยา หมอดี, 2550: 38-39) ได้ศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตในการทำงาน (QWL) ที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพงานและ ระดับความสำเร็จ” โดยศึกษาจากกลุ่มตัวอย่าง 231 คน เพื่อวิเคราะห์ห้ระดับความสำเร็จ 4 ประการ ได้แก่ ความมีอิสระในการทำงานของพนักงานความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับเวลาพักผ่อน ความคาดหวังในผลงาน และความพึงพอใจในงานผลการศึกษาพบว่าความมีอิสระในการทำงานของ พนักงานและความสมดุลของช่วงเวลาทำงานกับการพักผ่อน มีผลอย่างมากต่อการพัฒนา คุณภาพงานและระดับความสำเร็จในการทำงานของบุคคล

เฟอร์ริส (Ferris, อ้างถึงใน ปัทมา อ่อนไสว, 2542: 49) ได้ทำ การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานใน โรงเรียนขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จเฉพาะที่ ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐอเมริกา” ผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานและความสัมพันธ์ระหว่างกันของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบการหมุนเวียนของข้อมูลข่าวสารในหน่วยงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจเชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงาน โดยเฉพาะ ในเรื่องของความพึงพอใจในการทำงานนอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อ ความเครียดในงานสูงขึ้นจะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาในเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด เริ่มจากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา การเลือกกลุ่มตัวอย่างจากประชากร การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีขั้นตอนและรายละเอียดของวิธีการดำเนินการศึกษา ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร (Population) ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้ เป็นพนักงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการลงของแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 136 คน สามารถแบ่งตามหน่วยงานต่างๆ ได้ ดังตารางต่อไปนี้

1.2 กลุ่มตัวอย่าง (Sample Size) และวิธีการเลือกตัวอย่าง (Sampling Method) ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานตั้งแต่ระดับผู้ช่วยผู้จัดการลงมา ของแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย จำนวน 101 คน ซึ่งผู้ศึกษาได้จากการคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967, pp. 886 - 887 อ้างถึงใน จุไรพร ขวัญนิพนธ์, 2551: 27) กำหนดค่าระดับความเชื่อมั่น 95% และกำหนดความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้จำนวนทั้งสิ้น 101 คน แสดง ได้ดังนี้

สูตร		$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$
N	หมายถึง	จำนวนประชากรที่ใช้ในการศึกษา เท่ากับ 136 คน
n	หมายถึง	ขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะทำการศึกษา
e	หมายถึง	ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ (ในการศึกษาครั้งนี้กำหนดให้ มีค่าเท่ากับ 5% ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%)

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{136}{1+136(.05)^2}$$

$$= 101$$

จากการคำนวณได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 101 คน จากจำนวนประชากร 136 คน เนื่องจากมีจำนวนประชากรในแต่ละระดับตำแหน่งไม่เท่ากัน ดังนั้น จึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified random sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่ม} = \frac{\text{จำนวนขนาดตัวอย่างทั้งหมด } X \text{ จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่ม}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

จากผลการคำนวณได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละระดับตำแหน่ง ที่ทำการเก็บข้อมูลดังต่อไปนี้

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ระดับตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
พนักงาน	102	76
หัวหน้างาน	24	18
หัวหน้าหน่วย	4	3
หัวหน้าแผนก	6	4
รวม	136	101

หน่วย: คน

จากนั้นจึงทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) โดยการสุ่มจับรายชื่อพนักงานแต่ละกลุ่มระดับตำแหน่ง เพื่อทำการส่งแบบสอบถามตามจำนวนที่ได้ทำการสุ่มไว้แล้ว ข้างต้น

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

2.1 การสร้างเครื่องมือ

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

2.1.1 แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล และข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด (Close-ended) ได้แก่

- 1) เพศ
- 2) อายุ
- 3) สถานภาพสมรส
- 4) ระดับการศึกษา
- 5) รายได้ต่อเดือน
- 6) ระยะเวลาการทำงาน
- 7) ตำแหน่งงาน

2.1.2 แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของ ริชาร์ด อี. วอลตัน 8 ด้าน เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ของลิเคิร์ต (Likert Five Rating Scale) (นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี, 3665: 146)

ระดับความคิดเห็น	ระดับคะแนน
มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
น้อย	2 คะแนน
น้อยที่สุด	1 คะแนน

2.1.3 แบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open-ended) มีทั้งหมด 8 ข้อ

2.2 การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ

เป็นการทดสอบเพื่อหาคุณภาพของแบบสอบถามในการศึกษา ซึ่งผู้ศึกษาได้ดำเนินการ ดังนี้

2.2.1 ศึกษาตำรา เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถาม

2.2.2 สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นใหม่และซ่อมเส้นค้าย บริษัทอุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมตัวแปรที่จะทำการศึกษาทั้งหมดหรือไม่ เพื่อให้แบบสอบถามสามารถวัดได้ในสิ่งที่ต้องการจะวัด จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบ แล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา

2.2.3 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาให้ผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาความตรงเชิงเนื้อหา ประเมินด้วยเทคนิค IOC (Index of Item-Objective Congruence) จำนวน 3 ท่าน ว่าข้อคำถามที่ผู้ศึกษาสร้างขึ้นนั้น วัดได้ตรงและครอบคลุมตามตัวแปรและองค์ประกอบหรือไม่ ตามเกณฑ์ประเมิน ดังนี้

1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

0 เมื่อไม่แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์

-1 เมื่อแน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่เป็นตัวแทนลักษณะเฉพาะกลุ่มตัวแปรที่วัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ซึ่งได้ค่า IOC เท่ากับ 0.883

2.2.4 ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น ก่อนนำไปทดลองใช้ (try-out)

2.2.5 นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try-out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยใช้การหาค่าความเที่ยงตรง หรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม ด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงตรงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ 0.968 ซึ่งถือว่าแบบสอบถามนี้มีความเชื่อถือได้ สามารถนำไปเก็บข้อมูลจริงต่อไป

2.2.6 นำแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อขอความเห็นชอบและจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ในการนำไปแจกกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาดำเนินการ โดยชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างทราบถึง จุดมุ่งหมายในการศึกษาครั้งนี้ และให้ตอบแบบสอบถามที่ได้เตรียมไว้ ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูล จะมีการตรวจสอบความสมบูรณ์และความสอดคล้องของคำตอบในแบบสอบถามทุกประเด็นและทุก ฉบับ โดยการเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

3.1 ดำเนินการประสานงานขอความร่วมมือกับพนักงานของแผนกสาวเส้นไหม และข้อมูล เส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

3.2 นำแบบสอบถามจำนวน 101 ชุด แจกจ่ายให้กับพนักงานพร้อมชี้แจงเกี่ยวกับ แบบสอบถาม จากนั้นผู้ศึกษาทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม

3.3 รวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามทำให้อยู่ในรูปแบบของข้อมูลที่เป็นตัวเลข และ นำมาลงรหัสเพื่อนำไปวิเคราะห์หาค่าสถิติต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามแล้ว จะนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วนแล้วนำมาลงรหัสข้อมูล ให้คะแนน และนำไปประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย

4.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าร้อยละ (Percentage) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

4.2 สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้สถิติการวิเคราะห์ โดยการทดสอบ สมมติฐาน โดยใช้ t-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม และ F-test สำหรับกลุ่มตัวอย่าง 3 กลุ่มขึ้นไป โดยการวิเคราะห์หาค่าความแปรปรวนทางเดียว และเปรียบเทียบความแตกต่างเป็นรายคู่ โดยจะทำการ วิเคราะห์ข้อมูล 4 ส่วน ดังนี้

4.2.1 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ พื้นฐานเพื่อ อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ

4.2.2 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามใน ส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น

1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันดับภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดมาตราประเมินค่าเป็น 5 ระดับ (Rating Scales) คือ ระดับมากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด ผู้ศึกษาแบ่งช่วงระดับการให้คะแนน โดยใช้ค่าเฉลี่ยจากข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการพิจารณา โดยการหาความกว้างของ อันดับภาคชั้น (พิชญ์สินี ชมพุกำ, 2553: 1) มีสูตร ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{อันดับภาคชั้น} &= \text{พิสัย/จำนวนชั้น} \\ &= \text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด} / \text{จำนวนชั้น} \\ &= 5 - 1/5 = 0.80 \end{aligned}$$

จากหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้กำหนดการแปลความหมายของระดับความผูกพันต่อองค์กรตามลำดับคะแนน ดังนี้

4.21-5.00	หมายถึง	ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมากที่สุด
3.41-4.20	หมายถึง	ระดับความผูกพันอยู่ในระดับมาก
2.61-3.40	หมายถึง	ระดับความผูกพันอยู่ในระดับปานกลาง
1.81-2.60	หมายถึง	ระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำ
1.00-1.80	หมายถึง	ระดับความผูกพันอยู่ในระดับต่ำที่สุด

3) วิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม โดยใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ยความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ

4.2.3 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งจะนำไปใช้ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 8 ด้าน ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พนักงานระดับผู้ช่วยผู้จัดการลงมา รวมทั้งสิ้น 101 คน โดยผู้ศึกษาขอเสนอ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากการศึกษาเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย 3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ส่วนที่ 1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาว เส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้นำแบบสอบถามไปสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ตั้งแต่ผู้ช่วยผู้จัดการลงมา ด้วยตนเองรวมทั้งสิ้น 101 คน มาคำนวณ หาค่าร้อยละ โดยมีองค์ประกอบที่จะนำมาวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน โดยมีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100.00)
เพศ	ชาย	44	43.6
	หญิง	57	56.4
อายุ	20-30 ปี	22	21.8
	31-40 ปี	31	30.7
	41-50 ปี	42	41.6
	51-60 ปี	6	5.9
สถานภาพสมรส	โสด	20	19.8
	สมรส	73	72.3
ระดับการศึกษา	หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่	8	7.9
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	85	84.2
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	13	12.9
	ปริญญาตรี	2	2.0
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	1.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (n = 101)	ร้อยละ (100.0)
รายได้ต่อเดือน	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	33.7
	10,001-15,000 บาท	46	45.5
	15,001-20,000 บาท	14	13.9
	20,001 บาทขึ้นไป	7	6.9
ระยะเวลาการทำงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	36	35.6
	5-10 ปี	14	13.9
	11-15 ปี	19	18.8
	16-20 ปี	13	12.9
	20 ปีขึ้นไป	19	18.8
ตำแหน่งงาน	พนักงาน	76	75.2
	หัวหน้างาน	18	17.8
	หัวหน้าหน่วย	3	3.0
	หัวหน้าแผนก	4	4.0

จากตารางที่ 4.1 วิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้ดังนี้

ด้านเพศพบว่าพนักงานส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 56.4 และเพศชาย จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 43.6

ด้านอายุ พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 41.6 รองลงมาคือ อายุ 31-40 ปี จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 30.7 และน้อยสุดคือ อายุ 51-60 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.9

ด้านสถานภาพสมรส พบว่า พนักงานส่วนใหญ่ มีสถานภาพสมรส จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 รองลงมาคือสถานภาพโสด จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 19.8 และน้อยสุดคือ สถานภาพหย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 7.9

ด้านระดับการศึกษา พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 84.2 รองลงมาคือระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9 และน้อยสุดคือระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 1.0

ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่าพนักงานส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,001-15,000 บาท จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 45.5 รองลงมาคือ ไม่เกิน 10,000 บาท จำนวน 34 คน คิดเป็น ร้อยละ 33.7 และน้อยสุด คือ รายได้ 20,001 บาทขึ้นไป จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 6.9

ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป จำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และน้อยสุดคือ 16-20 ปี จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 12.9

ด้านตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงาน จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 75.2 รองลงมาคือหัวหน้างาน จำนวน 18 คน คิดเป็นร้อยละ 17.8 และน้อยสุด คือ หัวหน้าหน่วย จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 3.0

ส่วนที่ 2 วิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก สายเส้นใหม่ และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก สายเส้นใหม่และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยมีองค์ประกอบ ได้แก่ คุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย 3) โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ 4) ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน 5) ด้านการบูรณาการทางสังคม 6) ด้านประชาธิปไตยในองค์กร 7) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 8) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยได้ตั้งคำถามทั้งสิ้น 40 คำถาม มีการประเมินค่าเป็น 5 ระดับ คือ น้อยที่สุด น้อย ปานกลาง มาก มากที่สุด จาก หลักเกณฑ์ที่ได้กำหนดตามกล่าวข้างต้น ผู้ศึกษาได้ทำการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน และได้ผลลัพธ์ ดังตารางที่ 4.2 – 4.10

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.83	.79	ปานกลาง
2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	2.90	.76	ปานกลาง
3 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.89	.68	ปานกลาง
4 ด้านการบูรณาการทางสังคม	2.74	.83	ปานกลาง
5 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.10	.81	ปานกลาง
6 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.12	.79	ปานกลาง
7 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	2.66	.66	ปานกลาง
8	2.86	.75	ปานกลาง
รวม	2.89	.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่าด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาคือ ด้านบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.10$) และน้อยที่สุดคือ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.66$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	2.75	.96	ปานกลาง
2 ปริมาณงานที่รับผิดชอบสอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.79	.93	ปานกลาง
3 ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	2.90	.83	ปานกลาง
4 หน่วยงานของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	2.76	.95	ปานกลาง
5 ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน	2.95	.99	ปานกลาง
รวม	2.83	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 2.95$) รองลงมาคือ ด้านความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 2.9$) และน้อยสุดคือ ด้านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน ($\bar{X} = 2.75$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัยโปร่งและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	2.79	1.07	ปานกลาง
2 หน่วยงานของท่าน จัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	3.04	.96	ปานกลาง
3 หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอ	3.15	.88	ปานกลาง
4 หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณและสถานที่ที่ให้นุเคราะห์พักผ่อน คลายเครียดช่วงเวลาพัก	2.40	.93	ต่ำ
5 หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน	2.97	.93	ปานกลาง
รวม	2.90	.76	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าด้านหน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ ด้านหน่วยงานจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.04$) และน้อยสุดคือ ด้านหน่วยงานมีการจัดบริเวณ และสถานที่ที่ให้นุเคราะห์พักผ่อน คลายเครียดช่วงเวลาพักอยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.40$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ

	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	2.97	.91	ปานกลาง
2	ท่านสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	3.26	.88	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	3.16	1.2	ปานกลาง
4	หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก	2.49	.93	ต่ำ
5	หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	2.59	.95	ต่ำ
	รวม	2.89	.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ด้านพนักงานสามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมาคือหน่วยงานมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.16$) และน้อยสุดคือ ด้านหน่วยงานจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่พนักงานสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.49$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน

	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันระบบ	3.32	.97	ปานกลาง
2	การพิจารณาเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้า	2.66	.92	ปานกลาง
3	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งงานท่านมี	2.56	1.01	ต่ำ
4	โอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	2.54	.97	ต่ำ
5	ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานเดียวกัน	2.65	.97	ปานกลาง
	รวม	2.74	.83	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อ พิจารณาเป็นรายข้อพบว่า พนักงานมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ ระบบการพิจารณาเลื่อนระดับเปลี่ยนสายงาน มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.66$) และน้อยสุดคือ การมีโอกาสดำเนินการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.54$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 หน่วยงานในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดี ทั้งเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ	2.83	.93	ปานกลาง
2 ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการ	3.12	.98	ปานกลาง
3 ปฏิบัติงานอยู่เสมอ หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันมิตรระหว่าง	2.78	1.11	ปานกลาง
4 ผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	3.18	1.09	ปานกลาง
5	3.57	.97	มาก
รวม	3.10	.81	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า พนักงานปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเองอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมาคือหน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.18$) และน้อยที่สุดคือ หน่วยงานมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานท่าน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	3.24	.84	ปานกลาง
2	หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยกัน	3.37	.96	ปานกลาง
3	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา และรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	2.82	1.07	ปานกลาง
4	หัวหน้าหน่วยงานของท่านมีการสอนงานแก่ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	3.04	.97	ปานกลาง
5	หน่วยงานของท่านมีข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน	3.15	.90	ปานกลาง
	รวม	3.12	.79	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของพนักงานต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยกันอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.24$) และน้อยสุด คือหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา และรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1 หน่วยงานของท่านมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ในโอกาสสำคัญต่างๆเสมอ	1.84	.89	ต่ำ
2 การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	3.16	1.07	ปานกลาง
3 การจัดสรรเวลาในการทำงาน กับเวลาสำหรับครอบครัว มีสมดุลที่เหมาะสม	3.24	.89	ปานกลาง
4 ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายได้ทุกวัน	2.38	.97	ต่ำ
5 ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน	2.68	.91	ปานกลาง
รวม	2.66	.66	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า การจัดสรรเวลาในการทำงาน กับเวลาสำหรับครอบครัว มีสมดุลที่เหมาะสมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว ($\bar{X} = 3.16$) และน้อยสุด คือ หน่วยงานของมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสสำคัญต่างๆเสมอ อยู่ในระดับ ต่ำ ($\bar{X} = 1.84$)

ตารางที่ 4.10 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	การแปลผล
1	หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	2.80	.99	ปานกลาง
2	หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม	2.51	.95	ต่ำ
3	หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติการกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม	2.83	.95	ปานกลาง
4	ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่สังคมในด้านต่างๆตามความรู้ความสามารถ	2.80	.89	ปานกลาง
5	ท่านรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของหน่วยงาน	3.37	.88	ปานกลาง
	รวม	2.86	.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคมในการปฏิบัติการกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม ($\bar{X} = 2.83$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานมีส่วนร่วม ในการรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม อยู่ในระดับ ต่ำ ($\bar{X} = 2.51$)

สรุปสมมติฐานที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด อยู่ใน ระดับ ปานกลาง

จากการศึกษา พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาคือ ด้านการบูรณาการทางสังคม ($\bar{X} = 3.10$) ด้าน สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 2.90$) ด้าน โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.89$) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.86$) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ

และยุติธรรม ($\bar{X} = 2.83$) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.74$) และ ด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.66$) ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 วิเคราะห์ผลความแตกต่างคุณลักษณะส่วนบุคคลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด วิเคราะห์จากข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และสถานภาพการเป็นบุคลากรภาครัฐ ปรากฏผล ดังตารางที่ 4.11 - 4.19

ตารางที่ 4.11 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ชาย	44	2.78	.79	-.663	.509
	หญิง	57	2.87	.79		
2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	ชาย	44	2.92	.80	.237	.813
	หญิง	57	2.89	.73		
3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ชาย	44	2.86	.61	-.569	.571
	หญิง	57	2.92	.73		
4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ชาย	44	2.69	.80	-.746	.457
	หญิง	57	2.79	.85		

ตารางที่ 4.11

คุณภาพชีวิตการทำงาน	เพศ	n	\bar{X}	S.D.	t	Sig.
5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ชาย	44	3.21	.79	1.468	.144
	หญิง	57	3.01	.82		
6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ชาย	44	3.24	.67	1.576	.117
	หญิง	57	3.03	.86		
7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ชาย	44	2.76	.62	1.596	.113
	หญิง	57	2.58	.68		
8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ชาย	44	2.97	.70	1.409	.161
	หญิง	57	2.78	.78		
รวม	ชาย	44	2.93	.55	.365	.527
	หญิง	57	2.86	.67		

จากตารางที่ 4.11 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนก สาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.12 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	20-30 ปี	22	2.75	0.74	0.35	0.79
	31-40 ปี	30	2.80	0.78		
	41-50 ปี	42	2.87	0.84		
	51-60 ปี	7	3.02	0.67		
2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	20-30 ปี	22	2.87	0.90	0.64	0.59
	31-40 ปี	30	2.81	0.65		
	41-50 ปี	42	2.94	0.79		
	51-60 ปี	7	3.18	0.45		
3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	20-30 ปี	22	2.89	0.61	1.48	0.22
	31-40 ปี	30	2.78	0.71		
	41-50 ปี	42	2.93	0.68		
	51-60 ปี	7	3.29	0.69		
4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	20-30 ปี	22	2.92	0.65	1.29	0.28
	31-40 ปี	30	2.65	0.86		
	41-50 ปี	42	2.67	0.89		
	51-60 ปี	7	3.09	0.75		
5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	20-30 ปี	22	3.17	0.84	0.28	0.84
	31-40 ปี	30	3.04	0.77		
	41-50 ปี	42	3.07	0.85		
	51-60 ปี	7	3.24	0.69		
6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	20-30 ปี	22	3.07	0.81	0.55	0.65
	31-40 ปี	30	3.05	0.70		
	41-50 ปี	42	3.16	0.86		
	51-60 ปี	7	3.40	0.65		

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อายุ	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	20-30 ปี	22	2.83	0.71	2.05	0.11
	31-40 ปี	30	2.68	0.60		
	41-50 ปี	42	2.51	0.65		
	51-60 ปี	7	2.91	0.65		
8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	20-30 ปี	22	2.90	0.63	0.42	0.74
	31-40 ปี	30	2.84	0.79		
	41-50 ปี	42	2.82	0.82		
	51-60 ปี	7	3.11	0.45		
รวม	20-30 ปี	22	2.93	0.61	0.71	0.55
	31-40 ปี	30	2.83	0.59		
	41-50 ปี	42	2.87	0.67		
	51-60 ปี	7	3.16	0.53		

จากตารางที่ 4.12 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก สาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.13 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตาม
สถานภาพสมรส

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	โสด	20	2.70	0.88	1.03	0.36
		สมรส	73	2.89	0.78		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.62	0.64		
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	โสด	20	2.84	0.89	0.96	0.39
		สมรส	73	2.95	0.73		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.64	0.59		
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	โสด	20	2.84	0.55	0.62	0.54
		สมรส	73	2.93	0.69		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.71	0.85		
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน	โสด	20	2.67	0.77	0.65	0.52
		สมรส	73	2.79	0.84		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.53	0.82		
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	โสด	20	3.04	0.92	0.19	0.83
		สมรส	73	3.12	0.78		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	3.00	0.82		
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	โสด	20	2.96	0.92	0.99	0.38
		สมรส	73	3.18	0.75		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	3.02	0.76		

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน		สถานภาพ สมรส	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิต ส่วนตัว	โสด	20	2.72	0.77	0.55	0.58
		สมรส	73	2.67	0.62		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.47	0.78		
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อ ส่วนรวม	โสด	20	2.81	0.74	0.07	0.93
		สมรส	73	2.88	0.73		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.85	1.00		
		รวม	20	2.82	0.69		
		สมรส	73	2.93	0.60		
		หย่า/หม้าย/ แยกกันอยู่	8	2.73	0.65		

จากตารางที่ 4.13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก
สายใหม่และซ่อมสายด้วย บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัดที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน
มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนก
สายเส้นใหม่และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตาม
ระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.79	0.79	2.43	0.07
	ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	2.85	0.65		
	ปลายหรือเทียบเท่า					
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.40	0.87		
	ปริญญาตรี					
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.10	0.71		
2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและสุขภาพ อนามัย	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.84	0.75	2.90	0.06
	ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	3.08	0.67		
	ปลายหรือเทียบเท่า					
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.47	0.64		
	ปริญญาตรี					
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.10	1.27		
3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.87	0.67	1.18	0.32
	ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	2.88	0.67		
	ปลายหรือเทียบเท่า					
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.33	0.61		
	ปริญญาตรี					
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	3.60	1.41		
4 ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.72	0.82	2.74	0.06
	ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	2.72	0.79		
	ปลายหรือเทียบเท่า					
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.13	0.42		
	ปริญญาตรี					
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.30	0.99		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
5	ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	3.04	0.83	3.01	0.07
		ปลาย	13	3.16	0.57		
		มัธยมศึกษาตอนปลาย					
		หรือเทียบเท่า	2	3.60	0.60		
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า					
		ปริญญาตรี	1	4.60	0.00		
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	3.07	0.79	3.49*	0.02
		ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	3.21	0.56		
		ปลายหรือเทียบเท่า					
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.60	0.69		
		ปริญญาตรี					
		สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.70	0.42		
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.65	0.67	1.12	0.34
		ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	2.65	0.54		
		ปลายหรือเทียบเท่า					
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	2.73	0.42		
		ปริญญาตรี					
		สูงกว่าปริญญาตรี	1	3.5	1.27		
8	ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.85	0.71	2.56	0.06
		ปลาย มัธยมศึกษาตอน	13	2.72	0.92		
		ปลายหรือเทียบเท่า					
		อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.13	0.23		
		ปริญญาตรี					
		สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.20	0.57		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับการศึกษา	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
	ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	85	2.85	0.62	3.43*	0.02
	ปลาย มัธยมศึกษาตอนปลาย	13	2.91	0.53		
รวม	หรือเทียบเท่า					
	อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	2	3.30	0.11		
	ปริญญาตรี					
	สูงกว่าปริญญาตรี	1	4.14	0.83		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติ การในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มี ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.14 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญ ทางสถิติ ดังตารางที่ 4.15



ตารางที่ 4.15 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามระดับการศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา			
		ตอนปลาย	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า		
		3.07	3.21	3.60	4.70
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย	3.07	-	-0.14	-0.53	-1.63
ตอนปลาย หรือเทียบเท่า	3.21	-	-	-0.39	-1.49*
อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	3.60	-	-	-	-1.10
ปริญญาตรี	4.70	-	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.16 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามระดับ การศึกษาเป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	\bar{X}	ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	อนุปริญญา	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญา
		ตอนปลาย	หรือเทียบเท่า		ตรี
		มัธยมศึกษาตอนปลาย			
		หรือเทียบเท่า			
		2.85	2.91	3.30	4.14
ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอน	2.85	-	-0.06	-0.45	-1.29*
ปลาย มัธยมศึกษาตอน	2.91	-	-	-0.39	-1.23*
ปลายหรือเทียบเท่า					
อนุปริญญาหรือ	3.30	-	-	-	-0.84
เทียบเท่า					
ปริญญาตรี	4.14	-	-	-	-
สูงกว่าปริญญาตรี					

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า และระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนก
ตามรายได้ต่อเดือน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.64	0.74	5.88*	0.00
		10,001-15,000 บาท	46	2.86	.78		
		15,001-20,000 บาท	14	2.75	0.73		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.78	0.54		
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึง ความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.83	0.72	6.72*	0.00
		10,001-15,000 บาท	46	2.82	0.73		
		15,001-20,000 บาท	14	2.87	0.70		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.93	0.60		
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.78	0.60	1.80	0.15
		10,001-15,000 บาท	46	2.88	0.69		
		15,001-20,000 บาท	14	3.02	0.76		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.31	0.71		
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.67	0.73	2.10	0.10
		10,001-15,000 บาท	46	2.73	0.77		
		15,001-20,000 บาท	14	2.72	0.97		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.40	1.12		
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือ การทำงานร่วมกัน	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.97	0.83	3.27*	0.02
		10,001-15,000 บาท	46	3.09	0.79		
		15,001-20,000 บาท	14	3.02	0.74		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.87	0.64		
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.97	0.74	5.02*	0.00
		10,001-15,000 บาท	46	3.09	0.78		
		15,001-20,000 บาท	14	3.19	0.75		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	4.02	0.61		
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.72	0.69	1.98	0.12
		10,001-15,000 บาท	46	2.55	0.62		
		15,001-20,000 บาท	14	2.65	0.65		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.09	0.63		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.17 (ต่อ)

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	รายได้ต่อเดือน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	10,001-15,000 บาท	34	2.72	0.69	1.98	0.12
		15,001-20,000 บาท	46	2.55	0.62		
		20,001 บาท ขึ้นไป	14	2.65	0.65		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	7	3.09	0.63		
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	10,001-15,000 บาท	34	2.89	0.59	2.63	0.06
		15,001-20,000 บาท	46	2.74	0.77		
		20,001 บาท ขึ้นไป	14	2.91	0.92		
			7	3.47	0.74		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.81	0.57		
รวม		10,001-15,000 บาท	46	2.85	0.63		
		15,001-20,000 บาท	14	2.89	0.60		
		20,001 บาท ขึ้นไป	7	3.61	0.47		
		ไม่เกิน 10,000 บาท	34	2.81	0.57	4.74*	0.00

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติดังตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามรายได้ต่อเดือน เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.64	2.86	2.75	3.78
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.64	-	-0.22	-0.11	-1.14*
10,001-15,000 บาท	2.86	-	-	0.11	-0.92*
15,001-20,000 บาท	2.75	-	-	-	-1.03*
20,001 บาทขึ้นไป	3.78	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท. และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.19 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 บาท
		10,000 บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.83	2.82	2.87	3.93
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.83	-	0.01	-0.04	-1.10*
10,001-15,000 บาท	2.82	-	-	-0.05	-1.11*
15,001-20,000 บาท	2.87	-	-	-	-1.06*
20,001 บาทขึ้นไป	3.93	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19. พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท. และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.20 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่ เป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.97	3.09	3.02	3.87
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.97	-	-0.12	-0.05	-0.90*
10,001-15,000 บาท	3.09	-	-	0.07	-0.78*
15,001-20,000 บาท	3.02	-	-	-	-0.85*
20,001 บาทขึ้นไป	3.87	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท. และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.21 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตย ในองค์กร จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.97	3.09	3.19	4.02
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.97	-	-0.12	-0.22	-1.05*
10,001-15,000 บาท	3.09	-	-	-0.10	-0.93
15,001-20,000 บาท	3.19	-	-	-	-0.83
20,001 บาท ขึ้นไป	4.02	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท. และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.22 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามรายได้ต่อเดือนเป็นรายคู่

รายได้ต่อเดือน	\bar{X}	ไม่เกิน 10,000	10,001-15,000	15,001-20,000	20,001 บาท
		บาท	บาท	บาท	ขึ้นไป
		2.81	2.85	2.89	3.61
ไม่เกิน 10,000 บาท	2.81	-	-0.04	-0.08	-0.80*
10,001-15,000 บาท	2.85	-	-	-0.04	-0.76*
15,001-20,000 บาท	2.89	-	-	-	-0.72*
20,001 บาท ขึ้นไป	3.61	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 พบว่า พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท รายได้ต่อเดือน 10,001-15,000 บาท. และรายได้ต่อเดือน 15,001-20,000 บาท มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่อเดือน 20,000 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ใน แผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.76	0.82	1.41	0.23
		5-10 ปี	14	2.66	0.60		
		11-15 ปี	20	2.96	0.96		
		16-20 ปี	13	3.18	0.41		
		20 ปีขึ้นไป	19	2.74	0.83		
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.94	0.81	1.67	0.16
		5-10 ปี	14	2.54	0.67		
		11-15 ปี	20	2.86	0.81		
		16-20 ปี	13	3.00	0.65		
		20 ปีขึ้นไป	19	3.09	0.70		
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.91	0.64	0.81	0.52
		5-10 ปี	14	2.74	0.61		
		11-15 ปี	20	2.79	0.89		
		16-20 ปี	13	3.09	0.56		
		20 ปีขึ้นไป	19	2.95	0.64		
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.80	0.78	2.55*	0.04
		5-10 ปี	14	2.78	0.65		
		11-15 ปี	20	2.55	0.88		
		16-20 ปี	13	3.24	0.79		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.23 (ต่อ)

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระยะเวลาการทำงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	20 ปีขึ้นไป	19	2.51	0.90	0.50	0.74
		ต่ำกว่า 5 ปี	35	3.12	0.83		
		5-10 ปี	14	3.11	0.61		
		11-15 ปี	20	3.02	1.03		
		16-20 ปี	13	3.31	0.70		
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	20 ปีขึ้นไป	19	2.97	0.76	0.46	0.76
		ต่ำกว่า 5 ปี	35	3.12	0.74		
		5-10 ปี	14	3.02	0.69		
		11-15 ปี	20	3.01	1.01		
		16-20 ปี	13	3.19	0.79		
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว		20 ปีขึ้นไป	19	3.27	0.70	1.71	0.15
		ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.82	0.67		
		5-10 ปี	14	2.72	0.54		
		11-15 ปี	20	2.42	0.72		
		16-20 ปี	13	2.61	0.64		
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	20 ปีขึ้นไป	19	2.59	0.62	0.98	0.42
		ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.99	0.61		
		5-10 ปี	14	2.85	0.66		
		11-15 ปี	20	2.70	0.95		
		16-20 ปี	13	2.66	0.83		
รวม		20 ปีขึ้นไป	19	2.92	0.77	0.54	0.71
		ต่ำกว่า 5 ปี	35	2.93	0.61		
		5-10 ปี	14	2.80	0.49		
		11-15 ปี	20	2.79	0.84		
		16-20 ปี	13	3.03	0.52		
		20 ปีขึ้นไป	19	2.88	0.56		

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายใหม่และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน

มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.24 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานจำแนกตามระยะเวลาการทำงานเป็นรายคู่

ระยะเวลาการทำงาน	\bar{X}	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11-15 ปี	16-20 ปี	20 ปีขึ้นไป
		2.8	2.78	2.55	3.24	2.51
ต่ำกว่า 5 ปี	2.80	-	0.02	0.25	-0.44	0.29
5-10 ปี	2.78	-	-	0.23	-0.46	0.27
11-15 ปี	2.55	-	-	-	-0.69*	0.04
16-20 ปี	3.24	-	-	-	-	0.73*
20 ปีขึ้นไป	2.51	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.24 พบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 11-15 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี และระยะเวลาการทำงาน 16-20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน 20 ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนก
ตามตำแหน่งงาน

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
1	ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	พนักงาน	76	2.78	0.78	3.52*	0.02
		หัวหน้างาน	18	2.74	0.75		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.45	0.89		
		หัวหน้าแผนก	4	3.67	0.35		
2	ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความ ปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	พนักงาน	76	2.88	0.71	2.89*	0.04
		หัวหน้างาน	18	2.76	0.90		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.40	0.73		
		หัวหน้าแผนก	4	3.63	0.43		
3	ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	พนักงาน	76	2.86	0.66	1.31	0.27
		หัวหน้างาน	18	2.89	0.78		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.25	0.66		
		หัวหน้าแผนก	4	3.33	0.52		
4	ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าใน งาน	พนักงาน	76	2.68	0.75	2.81*	0.04
		หัวหน้างาน	18	2.76	1.10		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.05	0.38		
		หัวหน้าแผนก	4	3.63	0.46		
5	ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการ ทำงานร่วมกัน	พนักงาน	76	3.06	0.80	2.77*	0.04
		หัวหน้างาน	18	2.98	0.81		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.35	0.70		
		หัวหน้าแผนก	4	3.97	0.59		
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	พนักงาน	76	3.06	0.77	3.03*	0.03
		หัวหน้างาน	18	3.15	0.83		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.15	0.72		
		หัวหน้าแผนก	4	4.03	0.32		

ตารางที่ 4.25 (ต่อ)

	คุณภาพชีวิตการทำงาน	ตำแหน่งงาน	n	\bar{X}	S.D.	F	Sig.
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	พนักงาน	76	2.66	0.65	0.74	0.53
		หัวหน้างาน	18	2.56	0.77		
		หัวหน้าหน่วย	3	2.75	0.25		
		หัวหน้าแผนก	4	3.00	0.42		
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	พนักงาน	76	2.86	0.67	1.76	0.16
		หัวหน้างาน	18	2.71	1.03		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.55	0.72		
		หัวหน้าแผนก	4	3.13	0.56		
	รวม	พนักงาน	76	2.85	0.61	3.04*	0.03
		หัวหน้างาน	18	2.82	0.68		
		หัวหน้าหน่วย	3	3.24	0.50		
		หัวหน้าแผนก	4	3.55	0.19		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.25 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามตำแหน่งงานที่ต่างกัน จึงทำการทดสอบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ โดยใช้วิธีผลต่างนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 4.26 – 4.31

ตารางที่ 4.26 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		2.78	2.74	3.45	3.67
พนักงาน	2.78	-	0.04	-0.67	-0.89*
หัวหน้างาน	2.74	-	-	-0.71	-0.93*
หัวหน้าหน่วย	3.45	-	-	-	-0.22
หัวหน้าแผนก	3.67	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.26 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.27 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน แผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทยจำกัดด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยจำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		2.88	2.76	3.40	3.63
พนักงาน	2.88	-	0.12	-0.52	-0.75*
หัวหน้างาน	2.76	-	-	-0.64	-0.87*
หัวหน้าหน่วย	3.40	-	-	-	-0.23
หัวหน้าแผนก	3.63	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.27 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.28 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		2.68	2.76	3.05	3.63
พนักงาน	2.68	-	-0.08	-0.37	-0.95*
หัวหน้างาน	2.76	-	-	-0.29	-0.87*
หัวหน้าหน่วย	3.05	-	-	-	-0.58
หัวหน้าแผนก	3.63	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.28 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.29 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านการบูรณาการสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		3.06	2.98	3.35	3.97
พนักงาน	3.06	-	0.08	-0.29	-0.91*
หัวหน้างาน	2.98	-	-	-0.37	-0.99*
หัวหน้าหน่วย	3.35	-	-	-	-0.62
หัวหน้าแผนก	3.97	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.29 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.30 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		3.06	3.15	3.17	4.03
พนักงาน	3.06	-	-0.09	-0.11	-0.97*
หัวหน้างาน	3.15	-	-	-0.02	-0.88*
หัวหน้าหน่วย	3.17	-	-	-	-0.86
หัวหน้าแผนก	4.03	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.30 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 4.31 ค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามตำแหน่งงาน เป็นรายคู่

ตำแหน่งงาน	\bar{X}	พนักงาน	หัวหน้างาน	หัวหน้าหน่วย	หัวหน้าแผนก
		2.85	2.82	3.24	3.55
พนักงาน	2.85	-	0.03	-0.39	-0.70*
หัวหน้างาน	2.82	-	-	-0.42	-0.73*
หัวหน้าหน่วย	3.24	-	-	-	-0.31
หัวหน้าแผนก	3.55	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.31 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับพนักงานและระดับหัวหน้างาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำกว่า ระดับหัวหน้าแผนก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ ดังนี้

1. เพศ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

2. อายุ พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทยจำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกันทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. สถานภาพสมรส พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและ รายด้าน ไม่แตกต่างกัน

4. ระดับการศึกษา พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5. รายได้ต่อเดือน พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้าน ประชาธิปไตยในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6. ระยะเวลาการทำงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย ภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน เพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7. ตำแหน่งงาน พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่าง กัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการ ทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้าน การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปสมมติฐานที่ 2 พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและข้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัดที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 4 วิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 101 คน ผู้ศึกษาได้รับการตอบแบบสอบถามในส่วนที่ 3 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 57 คน คิดเป็นร้อยละ 56.43 ซึ่งมีคำถามรวมทั้งสิ้น 1,088 ข้อ นับจำนวนข้อที่เสนอแนะได้ 238 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 21.88 ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังกล่าว โดยผลวิเคราะห์เนื้อหา สามารถจัดลำดับและแจกแจงความถี่ร้อยละ ดังตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.32 จำนวนร้อยละจำแนกตามความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมคุณภาพชีวิตการทำงาน	จำนวน (n = 238)	ร้อยละ (100.00)
1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	40	16.81
2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย	43	18.07
3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ	32	13.45
4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	30	12.61
5 ด้านการบูรณาการทางสังคม	27	11.34
6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	23	9.66
7 ด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว	25	10.50
8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	18	7.56

จากตารางที่ 4.32 พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ได้ให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

อันดับที่ 1 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย คิดเป็นร้อยละ 18.07

อันดับที่ 2 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม คิดเป็น ร้อยละ 16.81

อันดับที่ 3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ คิดเป็นร้อยละ 13.45

อันดับที่ 4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน คิดเป็นร้อยละ 12.61

อันดับที่ 5 ด้านการบูรณาการทางสังคม คิดเป็นร้อยละ 11.34

อันดับที่ 6 ด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว คิดเป็นร้อยละ 10.50

อันดับที่ 7 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร คิดเป็นร้อยละ 9.66

อันดับที่ 8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม คิดเป็นร้อยละ 7.56

ดังนั้น ผู้ศึกษา ได้ข้อสรุปข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง โดยการวิเคราะห์เนื้อหาสาระ ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนี้เป็นอันดับ 1 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยมากที่สุด โดยให้ข้อคิดเห็นว่าอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยควรสามารถเบิกใช้ได้ง่ายขึ้นกว่าปัจจุบัน ได้แก่ เข็มขัดเซฟตี้ รองเท้าเซฟตี้ และต้องการผ้าปิดจมูก เพื่อป้องกันฝุ่น ในจุดทำงานที่มีฝุ่น ควรพิจารณาแก้ปัญหาถนนลูกรังทางเข้ามาบริษัท เช่น การเพิ่มปริมาณน้ำที่รด หรือราดยางจะเป็นการแก้ปัญหาถาวร ควรเพิ่มการระบายอากาศในพื้นที่ที่มีกลิ่นรั้งไหมอบแห้ง เช่นพื้นที่คัดรังไหม ควรกำหนดการกำจัดแมลงสาบและยุงที่มีมาก เครื่องสตั๊กด้ายหลังจากการย้อมควรพิจารณาหาเครื่องรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องใช้พนักงานก้ม เหยย ตลอดเวลา ทำให้เกิดอาการปวดหลัง

2. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่าค่าตอบแทนในปัจจุบัน ไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้นเรื่อยๆ ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนค่อนข้างมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน โบนัส ประจำปี ควรให้มีความชัดเจน เสมอภาค และยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน ควรให้ค่าตอบแทนพนักงานที่ทำงานฟาร์มทัวร์ที่จัดช่วงปลายปีอย่างเท่าเทียมกัน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่าพนักงานควรมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานลดของเสียจากการผลิต รวมถึงการส่งฝึกอบรมภายนอกเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ควรพิจารณาจัดให้มีทุนการศึกษาให้กับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ที่ท้าทายมากขึ้น

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรให้มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะคนใกล้ชิด ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก จัดพนักงานให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความรู้สึกรักภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง สามารถ

ทำงานได้เต็มที่กำลังความสามารถและมีความรู้ลึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็น ว่า ควรจัดให้มีการประชุมหน่วยงานเป็นระยะ เช่น เดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และรับทราบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน่วยงานหรือภาพรวมของบริษัทเพื่อให้พนักงานรับทราบความเคลื่อนไหวโดยภาพรวมและร่วมมือการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานช่วยเหลือกันเองได้

6. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรพิจารณาการจัดทำงานล่วงเวลา ให้เหมาะสม ไม่มากเกินไป เพื่อไม่ให้พนักงานทำงานหนักมากเกินไป จัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดให้มีงานเลี้ยงตามเทศกาลสำคัญ เช่น ปีใหม่เป็นประจำทุกปี

7. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานให้มากขึ้น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ควรจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการในกิจกรรมต่างๆของบริษัท

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิมนอกจากงานกฐินประจำปี ควรจัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กยากจนในพื้นที่ห่างไกลอำเภอ หรือจัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของให้เด็กยากจน.



บทที่ 5

สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ประเภทการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อ เป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด ซึ่งสามารถ สรุปผลได้ ดังนี้

1. สรุปผลการศึกษา
2. อภิปรายผล
3. ข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

1.2 สมมติฐานการศึกษา

1.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด อยู่ในระดับปานกลาง

1.2.2 พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเคเบิลใหม่และซ่อมสายเคเบิล บริษัท อุตสาหกรรมใหม่ไทย จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

1.3 วิธีดำเนินการศึกษา

1.3.1 ประชากร ประชากรที่ศึกษาครั้งนี้คือพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้ายบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำนวน 136 คน

1.3.2 กลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิตามสัดส่วน (proportional stratified) โดยกำหนดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ ทาโร ยามานะ (Taro Yamane, 1967, pp. 886-887) จากนั้นทำการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (simple random sampling) เพื่อหาจำนวนกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา ได้จำนวน 101 คน

1.3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ผู้ศึกษาใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการศึกษา ซึ่งจะวางแนวคำถามตามข้อสมมติฐานที่ตั้งไว้ ตามประเด็นในกรอบแนวคิดของการศึกษา แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นคำถามแบบปลายปิด ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน

2) แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามกรอบแนวคิดของริชาร์ด อี.วอลตัน มีทั้งหมด 8 ด้าน คือ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3) แบบสอบถามที่เกี่ยวกับข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพิ่มเติม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยเป็นคำถามแบบปลายเปิด มีทั้งหมด 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม 2 ลักษณะ คือ ข้อมูลปฐมภูมิ เพื่อสอบถามพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด โดยการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน และการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย จำนวน 101 คน ส่วนข้อมูลทุติยภูมิ ผู้ศึกษาได้รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ เช่น บทความ หนังสือวิชาการ และ ผลงานการวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้อง

1.3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษานำข้อมูลไปวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยวิเคราะห์แบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

- 1) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 1 เป็นการวิเคราะห์หาค่าทางสถิติพื้นฐาน เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง เช่น เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาการทำงาน และตำแหน่งงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงหาค่าความถี่ หาค่าร้อยละ
- 2) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็นการวิเคราะห์ผลกระทบของตัวแปรต่าง ๆ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น
 - (1) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อต้องการทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - (2) วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาอันตรภาคชั้น เพื่อจำแนกระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยกำหนดมาตรฐานประเมินค่าเป็น 5 ระดับ
- 3) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามในส่วนที่ 2 เป็น การวิเคราะห์เปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าสถิติทดสอบค่าที (t-test) ทดสอบตัวแปรอิสระ 2 กลุ่ม และตัวแปรอิสระมากกว่า 2 กลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ ความแปรปรวนแบบทางเดียว One-Way Analysis of Variance (ANOVA) และทดสอบค่าเฉลี่ย ความแตกต่างเป็นรายคู่ ด้วยวิธีผลต่างน้อยสำคัญทางสถิติ
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามส่วนที่ 3 เป็นการวิเคราะห์ข้อมูลเนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ซึ่งจะนำไป ประกอบการวิเคราะห์กับตัวแปรทั้ง 8 ด้าน ต่อไป

1.4 ผลการศึกษา

ในการศึกษาครั้งนี้ ได้วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นใหม่และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด สรุปสาระสำคัญได้ดังนี้

1.4.1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายเส้นใหม่และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จากประชากร 101 คน พบว่า ด้านเพศ บุคลากรส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง มากกว่าเพศชาย ด้าน อายุ พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่ มีอายุอยู่ในช่วง 41-50 ปี รองลงมาคือ อายุ 31 – 40 ปี และน้อย สุดคือ อายุ 51 - 60 ปี ด้านสถานภาพการสมรส พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส รองลงมาคือ โสด และน้อยสุดคือ สถานภาพ หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่ ด้านระดับการศึกษา พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมตอนปลาย หรือเทียบเท่า รองลงมาคืออนุปริญญาหรือเทียบเท่า และน้อยสุดคือสูงกว่าปริญญาตรี ด้านรายได้ต่อเดือน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระดับรายได้ 10,001- 15,000 บาท รองลงมาคือ

ไม่เกิน 10,000 บาทและน้อยสุดคือ 20,001 บาทขึ้นไป ด้านระยะเวลาการทำงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีระยะเวลาการทำงานต่ำกว่า 5 ปี รองลงมาคือ 20 ปีขึ้นไป และน้อยสุดคือ 16 - 20 ปี ด้านตำแหน่งงาน พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน รองลงมาคือหัวหน้างานและน้อยสุดคือหัวหน้าหน่วย

1.4.2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด พบว่า ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้านของบุคลากร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิต การทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) คือ ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดคือด้านประชาธิปไตยในองค์กร ($\bar{X} = 3.12$) รองลงมาด้านบุคลากรทางสังคม ($\bar{X} = 3.10$) รองลงมาด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ($\bar{X} = 2.90$) รองลงมาด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ($\bar{X} = 2.89$) รองลงมาด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ($\bar{X} = 2.86$) รองลงมาด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม ($\bar{X} = 2.83$) รองลงมาด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ($\bar{X} = 2.74$) และค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับน้อยที่สุดคือ ด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว ($\bar{X} = 2.66$) โดยแต่ละด้านมีผลการศึกษาดังนี้

1) ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.83$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ พอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงานอยู่ในปานกลาง ($\bar{X} = 2.95$) รองลงมาคือความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 2.90$) และน้อยสุดคือ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.75$)

2) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.90$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอ ($\bar{X} = 3.15$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีการจัดให้มีเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.04$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานมีการจัดบริเวณและสถานที่ที่ให้อากาศถ่ายเทสะดวก คลายเครียด ช่วงเวลาพัก อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.40$)

3) ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.89$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) รองลงมา คือหน่วยงานมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 3.16$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก อยู่ในระดับต่ำ ($\bar{X} = 2.49$)

4) *ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.74$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความภูมิใจในตำแหน่งงาน ที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.32$) รองลงมาคือ ระบบการพิจารณาเลื่อนระดับ เปลี่ยนสายงาน มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้า ($\bar{X} = 2.66$) และน้อยสุดคือ โอกาส ได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสมงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.54$)

5) *ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน* โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.10$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การปฏิบัติงาน ร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57$) รองลงมา คือ หน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นกันมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา ($\bar{X} = 3.18$) และน้อยสุดคือ หน่วยงาน มีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.78$)

6) *ด้านประชาธิปไตยในองค์กร* โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.12$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานต่างให้ความเคารพ ในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยกันอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือระเบียบข้อบังคับ ของหน่วยงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X} = 3.24$) และน้อยสุด คือ หัวหน้างานมีการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.82$)

7) *ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว* โดยภาพรวม อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การจัดสรรเวลาใน การทำงาน กับเวลาสำหรับครอบครัว มีสมดุลที่เหมาะสมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) รองลงมา คือการปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว ($\bar{X} = 3.16$) และน้อยสุด คือหน่วยงานของท่านมีการจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ ในโอกาสสำคัญต่างๆเสมอ ($\bar{X} = 1.84$)

8) *ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม* โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.86$) เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ มีความรู้สึกรักภูมิใจและเต็มใจ ที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของ หน่วยงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.37$) รองลงมาคือ หน่วยงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการปฏิบัติภารกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม ($\bar{X} = 2.83$) และน้อยสุดคือ หน่วยงานของท่าน มีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม ($\bar{X} = 2.51$)

1.4.3 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

1) **เพศ** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

2) **อายุ** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม และรายด้านไม่แตกต่างกัน

3) **สถานภาพสมรส** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

4) **ระดับการศึกษา** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5) **รายได้ต่อเดือน** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้านแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็น รายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

6) **ระยะเวลาการทำงาน** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณา เป็นรายด้านพบว่า มีเพียงด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงานเพียงด้านเดียวที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

7) **ตำแหน่งงาน** พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกันและ ด้านประชาธิปไตยในองค์กรแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

1.4.4 ผลการวิเคราะห์เนื้อหาสาระข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด จากผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 101 คน ระบุข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะรวมทั้งสิ้น 57 คน ซึ่งมีข้อคำถามรวมทั้งสิ้น 1,088 ข้อ นับจำนวน ข้อที่เสนอแนะได้ 238 ข้อ มีเนื้อหาสาระดังนี้

1) **ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะด้านนี้เป็นอันดับ 1 ซึ่งกลุ่มตัวอย่างได้ให้ความสำคัญกับสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัยมากที่สุด โดยให้ข้อคิดเห็นว่าอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยควรสามารถเบิกใช้ได้ง่ายขึ้นกว่าปัจจุบัน ได้แก่ เข็มขัดเซฟตี้ รองเท้าเซฟตี้ และต้องการผ้าปิดจมูก เพื่อป้องกันฝุ่น ในจุดทำงานที่มีฝุ่น ควรพิจารณาแก้ปัญหาถนนลูกรังทางเข้ามาบริษัท เช่นการเพิ่มปริมาณน้ำที่ราดบนผิวถนน หรือราดยางจะเป็นการแก้ปัญหาถาวร ควรเพิ่มการระบายอากาศในพื้นที่มีกลิ่นรังไหม เช่นพื้นที่คัดรังไหม ควรกำหนดการกำจัดแมลงสาบและยุงที่มีมาก เครื่องสไลด์ลูกด้ายหลังการย้อมควรพิจารณาหาเครื่องรุ่นใหม่ที่ไม่ต้องใช้พนักงานก้ม เหยย ตลอดเวลา ทำให้เกิดอาการปวดหลัง

2) **ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ค่าตอบแทนในปัจจุบันไม่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิต เนื่องจากค่าครองชีพที่เพิ่มสูงขึ้น ทำให้มีภาระค่าใช้จ่ายในแต่ละเดือนค่อนข้างมาก วิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานและการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือน โบนัส ประจำปี ควรให้มีความชัดเจน เสมอภาค และยุติธรรมให้มากยิ่งขึ้น ควรพิจารณาเพิ่มเบี้ยขยันให้มากขึ้นกว่าปัจจุบัน ควรให้ค่าตอบแทนพนักงานที่ทำงานฟาร์มทัวร์ที่จัดช่วงปลายปีอย่างเท่าเทียมกัน

3) **ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า พนักงานควรมีโอกาสได้เข้ารับการฝึกอบรมอย่างเท่าเทียมกัน เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานลดข้อเสียจากการผลิต รวมถึงการส่งฝึกอบรมภายนอกเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ ควรพิจารณาจัดให้มีทุนการศึกษาให้กับพนักงานระดับหัวหน้าแผนกขึ้นไป เพื่อศึกษาต่อระดับปริญญาตรี เปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่ทำทายนมากขึ้น

4) **ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่าระบบการพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ควรให้มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้าให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงควรมีความยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติเฉพาะคนใกล้ชิด ไม่แบ่งพรรค แบ่งพวก จัดพนักงาน

ให้เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ เพื่อที่จะให้พนักงานมีความรู้สึกรักภูมิใจในตำแหน่งงานของตนเอง สามารถทำงานได้เต็มที่กำลังความสามารถและมีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น

5) **ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรจัดให้มีการประชุมหน่วยงานเป็นระยะ เช่นเดือนละ 1 ครั้ง เพื่อเสนอความคิดเห็น หรือแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงาน และรับทราบข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับงานในหน่วยงาน หรือภาพรวมของบริษัท เพื่อให้พนักงานรับทราบความเคลื่อนไหวโดยภาพรวมและร่วมมือการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของบริษัท และเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์และความสามัคคีในหน่วยงาน มุ่งเน้นการทำงานเป็นทีม เพื่อให้พนักงานช่วยเหลือกันเองได้

6) **ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรพิจารณาการจัดทำงานล่วงเวลา ให้เหมาะสม ไม่มากเกินไป เพื่อให้พนักงานทำงานหนักมากจนเกินไป จัดสถานที่สำหรับการออกกำลังกายหลังเลิกงาน จัดให้มีงานเลี้ยงตามเทศกาลสำคัญเช่นปีใหม่เป็นประจำทุกปี

7) **ด้านประชาธิปไตยในองค์กร** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรรับฟังข้อเสนอแนะจากพนักงานให้มากขึ้น ให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการออกความคิดเห็นที่เกี่ยวข้องกับงานประจำที่ปฏิบัติอยู่ ควรจัดการเลือกตั้งคณะกรรมการในกิจกรรมต่างๆของบริษัท

8) **ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม** กลุ่มตัวอย่างได้แสดงข้อคิดเห็นว่า ควรเพิ่มกิจกรรมให้มากขึ้นกว่าเดิมนอกจากงานกฐินประจำปี ควรจัดกิจกรรมเลี้ยงอาหารเด็กยากจนในพื้นที่ห่างไกลอำเภอ หรือจัดกิจกรรมบริจาคสิ่งของให้เด็กยากจน

2. การอภิปรายผล

การศึกษาในครั้งนี้ ได้ใช้ผลงานวิจัยจากงานวิจัยอื่น ๆ และตามแนวความคิดของทฤษฎี ต่าง ๆ เพื่อใช้ในการสร้างเครื่องมือในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

2.1 จากการศึกษาและวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด พบว่าในภาพรวมมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของกนกพรรณ จันทรวงษ์ (2550: 119-125) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในสถานีนํ้ามันในเขตอำเภอบึงสามพัน จังหวัดบึงสามพัน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง,งานวิจัยของณัฏฐา ศรีชู (2550: 55-56) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน

ของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบินโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ,กรณีศึกษา บริษัท พี บี แอร์ จำกัด โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน,งานวิจัยของ ชนกันต์ เหมือนทัพ (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมในอำเภอพระประแดง จังหวัดสมุทรปราการ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของเขาวลัักษณ์ อ่วมทรที่พบว่าบุคลากรวิทยาลัยอาชีวศึกษาพระนครศรีอยุธยา มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ,งานวิจัยของ วิสิทธิ์ ทองผาสุข (2551) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการฉีดพลาสติก ,กรณีศึกษา บริษัท มิทานิ (ไทยแลนด์) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง , งานวิจัยของจิรวัดน์ ลออรุ่งโรจน์ (2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของบุคลากร กองซ่อมอากาศยาน 1 กรมช่างอากาศ อำเภอตาคี จังหวัดนครสวรรค์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง, งานวิจัยของจันทป์พา วิเศษ โวหาร(2552) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสตรี ในเขตนิคมอุตสาหกรรม จังหวัดสมุทรปราการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยของกานเชิง นาดอน (2553) ที่พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในกรมพัฒนาฝีมือแรงงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

จากผลการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตย ในองค์กรมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X} = 3.12$) ซึ่งแสดงถึงการเคารพกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆที่หน่วยงานกำหนดขึ้น การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ไม่ก้าวท้าวซึ่งกันและกัน เกิดสังคมนการทำงานร่วมกันที่ดี ส่วนระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างกับชีวิตส่วนตัว ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 2.66$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า เรื่องการจัดเลี้ยงสังสรรค์ใน โอกาสสำคัญต่างๆเสมอมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X} = 1.84$) เนื่องจากทางบริษัทจะมีการจัดงานเลี้ยงปีใหม่มาต่อเนื่อง แต่มาช่วง 3 ปีที่ผ่านมาเศรษฐกิจไม่ดีตามสภาวะเศรษฐกิจโลกที่ชะลอตัว จึงได้ระงับการจัดเลี้ยงดังกล่าวไป และหากเศรษฐกิจฟื้นตัวกลับมาปกติ ทางฝ่ายบริหารจะพิจารณาการจัดงานเลี้ยงเช่นเดิมต่อไป

เมื่อวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายข้อ ของแต่ละด้านปรากฏดังนี้

2.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า พอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ และค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นหน่วยงานจึงควรพิจารณาค่าตอบแทนในด้านการปรับขึ้นเงินเดือน โบนัสประจำปีให้มีอัตราที่เพิ่มสูงขึ้น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน

2.1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพ

ชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และ หน่วยงานมีการจัดบริเวณและสถานที่ที่ให้บริการพักผ่อน คลายเครียด ช่วงเวลาพัก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สรุปได้ว่า พนักงานมีความรู้สึกพึงพอใจในการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์ รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอมากในระดับหนึ่ง ทั้งนี้เนื่องมาจากหน่วยงานมีมาตรฐานการดูแลรักษา บำรุงรักษา เครื่องจักร อุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานที่ดี มีการบำรุงรักษาเป็นระยะเวลาที่กำหนด รวมถึงเน้นการทำ ความสะอาด มีกิจกรรม 5 ส ก่อนการปฏิบัติงานทุกเช้า แต่พนักงานยังคงรู้สึกว่าหน่วยงานนั้นยังขาด สถานที่ที่สามารถผ่อนคลายความตึงเครียดจากการทำงานในช่วงเวลาพัก ดังนั้นหน่วยงานจึงควรเพิ่ม สถานที่ที่ใช้สำหรับพักผ่อนนอกเวลาทำงานเช่น ห้องสมุด ห้องสนทนา การ จัดสวนหย่อมสีเขียว.

2.1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงาน ได้อย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานจัดให้มี แหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สรุปได้ว่า พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความสามารถของตนเองมา ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก การที่หน่วยงานเปิดโอกาสให้พนักงานสามารถเสนอ ความคิดที่เป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ มีการจัดการหมุนเวียนเปลี่ยนการทำงานของ เครื่องจักรให้แก่พนักงานเป็นระยะ ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกสามารถทำงานได้หลากหลายขึ้น แต่ เนื่องจากหน่วยงานยังคงไม่มีการจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่าง สะดวก ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจึงอยู่ในระดับต่ำ ดังนั้น หน่วยงานจึงควรพิจารณาในเรื่องนี้ให้มาก ขึ้น อาจมอบหมายหน่วยงาน สื่อสารองค์การของบริษัทจัดการประชาสัมพันธ์ข้อมูล ข่าวสารต่าง ที่เกี่ยวข้องกับบริษัทส่งต่อแก่หน่วยงานต่างๆ ของบริษัท หรือจัดหานิตยสารด้านความรู้ต่างๆจัดเพิ่มเติม เข้าไปในห้องสมุดของหน่วยงานเพื่อเป็นการเพิ่มคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

2.1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และงานที่ปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมี โอกาสได้รับการเลื่อน ขึ้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานต่ำ สรุปได้ว่า บุคลากรมีความ ภูมิใจตำแหน่งงานที่ตนปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน แต่ถ้ามองถึงโอกาสที่จะเลื่อน ตำแหน่งนั้นยัง ไม่มีความชัดเจนเท่าที่ควร ดังนั้นหน่วยงานควรปรับปรุงเกณฑ์การพิจารณาเลื่อนระดับ ให้มีความชัดเจน โดยพิจารณาจากความรับผิดชอบงาน จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาของสายงานและอายุการ ทำงานประกอบกัน

2.1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับมาก และหน่วยงานมีการประชุม เพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง สรุปได้ว่า บุคลากรมีความรู้สึกที่ตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร มีเพื่อนร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี และช่วยกันปฏิบัติงานตลอดจนมีการประสานงานที่ดี ทุกคนสามารถปฏิบัติงาน และอยู่ร่วมกันอย่างฉันท์มิตร แต่ทั้งนี้ควรมีการประชุม เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นหรือแนวทางในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเพิ่มความสามัคคี และเพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

2.1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา และรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน ระดับปานกลาง สรุปได้ว่า การที่พนักงานมีความรู้สึกที่ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงาน ส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลนั้น อาจเนื่องมาจากการที่หน่วยงานมีข้อกำหนด ข้อตกลงในการปฏิบัติงาน และมีการทำกรทบทวนเอกสาร วิธีปฏิบัติงานต่างๆ เป็นระยะเวลาตามกรอบเวลาในระบบ ISO 9002 ระบบคุณภาพที่บริษัทได้รับการรับรอง และรวมถึงกฎระเบียบของแผนกบุคคลที่มีระบุไว้อย่างชัดเจนในระเบียบด้านต่างๆ ของบริษัท แต่ทั้งนี้หัวหน้าหน่วยงานควรมีการจัดประชุมกลุ่มย่อยในหน่วยงานเพื่อให้บุคลากรมีการเสนอแนวคิด วิธีแก้ไขปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนนำไปปฏิบัติงานจริง

2.1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า การจัดสรรเวลาในการทำงาน กับเวลาสำหรับครอบครัว มีสมดุลที่เหมาะสมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และสามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายได้ทุกวัน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สรุปได้ว่า พนักงานส่วนใหญ่สามารถจัดสรรเวลาในการทำงาน กับเวลาสำหรับครอบครัว มีสมดุลที่เหมาะสมไม่มีปัญหาสำหรับการใช้ชีวิต ส่วนตัว และเป็นที่น่าสนใจของคนในครอบครัว แต่เนื่องจากหน่วยงานไม่ได้จัดสถานที่สำหรับกิจกรรมออกกำลังกายเพื่ออำนวยความสะดวกแก่พนักงานช่วงพักกลางวันหรือหลังเลิกงาน ดังนั้น หน่วยงานควรพิจารณาจัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับกีฬาที่ใช้พื้นที่ไม่มากเช่น ปิงปอง ตะกร้อ เป็นต้น

2.1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นโยชน์ต่อสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์เป็นรายข้อ พบว่า มีความรู้สึกรักภูมิใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุน กิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในด้านนี้ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และหน่วยงานมีส่วนร่วมในการรณรงค์ ด้านพัฒนาชุมชน และสังคม โดยรวม มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ สรุปได้ว่า บุคลากรสามารถให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่าง ๆ ทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของหน่วยงานได้เป็นอย่างดี ถ้ามีโอกาสช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคม ตามความรู้ความสามารถของตนเอง ดังนั้นหน่วยงานควรมีนโยบาย และสนับสนุนการจัดกิจกรรมเพื่อ สังคมและสาธารณประโยชน์ให้ดียิ่งขึ้นไป ออกจากปัจจุบันที่ทำอยู่ โดยอาจกำหนดเป็นแผนการ ปฏิบัติงานประจำปี โดยให้หน่วยงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นผู้ดำเนินการ

2.2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล
พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้น ไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีคุณลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยมีประเด็นที่นำมาอภิปรายดังนี้

2.2.1 เพศ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้น ไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากปัจจุบันเพศหญิง และเพศชาย มีสิทธิเท่าเทียมกันในการ ปฏิบัติงาน และมีสิทธิได้รับ โอกาสต่าง ๆ เท่าเทียมกัน จึงทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นั่นเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า เพศที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนคณะรัฐศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ งามใจ ทวีชนม์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.2 อายุ พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นผลจากสภาพสังคมและสภาพแวดล้อมของพนักงานที่อยู่ในเขตอำเภอที่เป็นชนบท ไม่ใช่เขตเมือง ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิชาวรรณ มงคลศิลป์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานของ

ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และ ณัฐฐพล อุบัชฌาย์ (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการตำรวจศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมาที่มีอายุแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

2.2.3 สถานภาพสมรส พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหม และ ย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีแนวปฏิบัติต่อ พนักงานอย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกพึงพอใจและตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสาย สนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน

2.2.4 ระดับการศึกษา พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีส่วนใหญ่เป็นผู้ปฏิบัติงานระดับล่าง จึงไม่กล้าแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนะ แนวทางในการปฏิบัติงานได้เท่าที่ควร ซึ่งสอดคล้องกับ ผลการศึกษาของ สุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม จังหวัดในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.5 รายได้ต่อเดือน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก บุคลากรทุกคนต่างก็มีภาระ ค่าใช้จ่าย ในการดำเนินชีวิตในสังคมที่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นงนภาทิพย์ นาคำ (2551) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุน คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า รายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานสายสนับสนุนคณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยแตกต่างกัน และ วิภาวรรณ มงคลศิลป์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีรายได้แตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน และ งามใจ ทวีชนม์ (2550) ที่ศึกษาเรื่องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน of ข้าราชการกรมราชทัณฑ์ ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกรมราชทัณฑ์

ที่ปฏิบัติงาน ส่วนกลางกรมราชทัณฑ์ที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2.6 ระยะเวลาการทำงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหน่วยงานมีแนวปฏิบัติต่อ พนักงานที่มีอายุการทำงานต่างกัน อย่างเท่าเทียมกัน มีการบริหารงานที่คำนึงถึงความรู้สึกรังเกียจและตอบสนองความต้องการพื้นฐานอย่างเท่าเทียมกัน จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยารณ มงคลศิลป์ (2549) ที่ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีอายุราชการแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และสุธรรม จันนุ้ย (2555) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

2.2.7 ตำแหน่งงาน พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ระดับของตำแหน่งงานสัมพันธ์กับรายได้ ในด้านเงินเดือน อัตราการปรับขึ้นเงินเดือนและอัตราโบนัสประจำปีที่แตกต่างกัน โดยระดับพนักงานจะมีรายได้ต่ำสุด และระดับหัวหน้าแผนกจะมีเงินเดือนระดับสูงที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิทยารณ มงคลศิลป์ (2549) ที่ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการที่มีระดับตำแหน่งแตกต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษาครั้งนี้

3.1.1 พนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสาวเส้นไหมและย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแสดงว่า พนักงานส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง ดังนั้นผู้ศึกษาใคร่ขอเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง ในส่วนที่มีนัยสำคัญทางสถิติจากแบบสอบถาม ดังนี้

1) ด้านระดับการศึกษา ระดับที่สูงกว่าปริญญาตรีกับระดับการศึกษาที่ต่ำกว่าลงมา มีความแตกต่างคุณภาพชีวิตในด้านประชาธิปไตยในองค์กร และภาพรวม อาจเป็นเพราะพนักงานระดับปฏิบัติการที่เป็นพนักงานส่วนใหญ่มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ส่วนพนักงาน

ระดับหัวหน้าแผนกซึ่งเป็นพนักงานส่วนน้อย มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จึงทำให้มีคุณภาพชีวิตปัจจัยระดับการศึกษาแตกต่างกันมาก ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตให้กับพนักงานควรแตกต่างกันด้วย เช่น ควรเน้นด้านการจัดให้มีการประชุมในหน่วยงาน ประชุมระดับแผนก เป็นระยะเวลา เช่น ทุกเดือนเพื่อเปิดโอกาสให้พนักงานมีโอกาสในการเสนอความคิด ความเห็นให้กับหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการปรับปรุง พัฒนางานที่ปฏิบัติอยู่ประจำให้ดียิ่งขึ้น

2) ด้านรายได้ต่อเดือน ระดับรายได้ 20,001 บาทขึ้นไป กับระดับรายได้ต่ำกว่าลงมาทุกระดับมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกันหลายด้าน บริษัทควรเพิ่มการพิจารณาปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี และ โบนัสประจำปี ให้มีฐานตัวเลขเงินสูงขึ้นกับกลุ่มระดับรายได้ต่อเดือนที่ต่ำกว่า 20,001 บาทและหน่วยงานควรจัดให้ความรู้การส่งเสริมและให้ความรู้ตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อใช้ในการดำเนินชีวิตในปัจจุบันแก่พนักงาน เพื่อลดความแตกต่างคุณภาพชีวิตของพนักงานในหน่วยงาน

3) ด้านระยะเวลาการทำงาน กลุ่มที่มีระยะเวลาทำงาน 16-20 ปี มีคุณภาพชีวิตด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานที่สูงกว่ากลุ่มที่มีระยะเวลาทำงานช่วงอื่นๆ บริษัทควรเน้นพิจารณาเลื่อนตำแหน่งงาน ของกลุ่มพนักงานที่อายุงานช่วง 5-15 ปี ซึ่งเป็นกลุ่มระดับพนักงาน และหัวหน้างานโดยพิจารณาจากปริมาณงาน ความรับผิดชอบงาน และประสิทธิภาพของพนักงานรายบุคคลที่มีศักยภาพในการพัฒนาได้ เพื่อส่งเสริมให้มีโอกาสก้าวหน้าในสายงานได้มากยิ่งขึ้น

4) ด้านตำแหน่งงาน ระดับหัวหน้าแผนกมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่าพนักงานในระดับตำแหน่งต่ำกว่าลงมาหลายด้าน อาจเนื่องมาจากระดับหัวหน้าแผนกนี้ได้รับผลตอบแทนที่เป็นรูปเงินเดือนหรือโบนัสที่สูงกว่าชัดเจน บริษัทควรพิจารณาเรื่องการปรับขึ้นเงินเดือนให้เหมาะสมกับสถานะเศรษฐกิจปัจจุบัน รวมถึงการเพิ่มสวัสดิการต่างๆให้สูงขึ้นเพื่อจูงใจ ให้แก่พนักงานในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานที่ดียิ่งขึ้น

3.1.2 จากการศึกษาครั้งนี้ บริษัทควรให้ความสำคัญด้านอื่นๆ เพิ่มเติมดังนี้

1) ควรเพิ่มสถานที่ที่ใช้พักผ่อนคลายเครียดช่วงเวลาพัก เช่น สถานที่ออกกำลังกายหลังเลิกงาน และหมั่นทำความสะอาด อาคารสถานที่ อย่างสม่ำเสมอ จัดการเรื่องการระบายอากาศที่เหมาะสมในพื้นที่ทำงานที่มีกลิ่นรังไหมรุนแรง การพิจารณาซื้อเครื่องจักร หรือปรับปรุงเครื่องจักรเพื่อช่วยลดโอกาสการเกิดอาการปวดหลังจากการทำงาน

2) ควรจัดเรื่องความสมดุลของเวลาระหว่างเวลาทำงานและชีวิตส่วนตัว ให้พนักงานมีการพักผ่อนอยู่กับครอบครัวอย่างเพียงพอ โดยให้มีการทำงานล่วงเวลาเท่าที่จำเป็น

3) ควรส่งเสริมให้พนักงานแต่ละสาขางานได้มีโอกาสรู้จัก สร้างสัมพันธ์ไมตรี เพื่อจะให้เกิดการประสานงานด้านการทำงานร่วมกันให้ดีขึ้น.

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานกับหน่วยงานอื่น ในเครือบริษัทอุตสาหกรรมไหมไทยจำกัด ในส่วนแผนกทอผ้าด้วยเครื่องจักร ทอผ้าด้วยมือ และแผนกโรงพิมพ์ผ้าที่ตั้งอยู่ในตัวอำเภอเมืองปักธงชัย เพื่อให้ข้อมูลครบถ้วนของฝ่ายผลิตที่ตั้งอยู่ในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา

3.2.2 ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน 3 แผนก ได้แก่ แผนกย้อมเส้นด้ายและสาวเส้นไหม แผนกทอผ้าและแผนกพิมพ์ผ้า เพื่อนำข้อมูลไปใช้ปรับปรุงการทำงานขององค์กร.



บรรณานุกรม



บรรณานุกรม

- กนกวรรณ ชูชีพ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในจังหวัดชายแดนภาคใต้* (วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กัลป์ยา คุณมี และบุญญา วีรกุล. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรม คุณภาพชีวิตการทำงาน และผลที่เกี่ยวข้องกับงาน: การสำรวจในกลุ่มผู้บริหารงานทรัพยากรมนุษย์และผู้บริหารงานตลาดของไทย*. (รายงานการวิจัยเสนอต่อสำนักวิจัย ไม่ได้ตีพิมพ์). สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.
- งามใจ ทวีชนม์. (2550). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกรมราชทัณฑ์*. (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- จุไรพร ขวัญนิพนธ์. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ชลธิชา สักดีปานะรัตน์. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะพยาบาลศาสตร์*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ��ชวาล ทัดศิวัช. (2553). “คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร”. *รัฐศาสตร์*, 58(3), (มีนาคม) หน้า 71-121.
- ณัฐพล อุบัชฌาย์. (2555). “คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจ ศูนย์พิสูจน์หลักฐาน 3 นครราชสีมา”. (ภาคนิพนธ์ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา, กรุงเทพฯ.
- ตรีทิพย์ วีระเผ่า. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)*. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ชงชั้น สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2540). *พฤติกรรมบุคคลในองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: พิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- นงลักษณ์ เพิ่มชาติ. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของคณาจารย์มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง*. (งานวิจัยจากโครงการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง, ราชบุรี.
- นราศรี ไวนิชกุล และชูศักดิ์ อุดมศรี. (2554). *ระเบียบวิธีวิจัยธุรกิจ*. (พิมพ์ครั้งที่ 21). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.
- นารีรัตน์ สร้อยสกุล. (2544). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการตำรวจ ในสำนักงานตำรวจ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.
- ปัทมา อ่อนไสว. (2542). *การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน: กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงเทพ จำกัด(มหาชน)*. (ภาคนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2551). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (พิมพ์ครั้งที่ 8). กรุงเทพมหานคร: พิมพ์สุภา.
- มาลินี คำเครือ. (2554). *คุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์มหาวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร* (วิทยานิพนธ์ ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *การจัดการยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เอ็กซ์เปอร์เน็ท จำกัด.
- ยศญาณี จิตตโสภาค. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) ในสาขาที่เปิดบริการทุกวันของเขตนนทบุรี*. (การค้นคว้าแบบอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รัตติยา ศุภจิตกุลชัย. (2546). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท ไทยคิกวา อินดัสทรี จำกัด*. (วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- ราณี อธิชัยกุล. (2554). “การจูงใจและการสื่อสารในองค์กร” ใน *ประมวลสาระชุดวิชาการจัดการองค์กร และทรัพยากรมนุษย์*. (หน่วยที่ 7), หน้า 8-39. สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

- ลัดดาวัลย์ สกลสุข. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน ณ ท่าอากาศยาน กรุงเทพมหานคร ท่าอากาศยานไทย จำกัด (มหาชน)*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, กรุงเทพฯ.
- รวรรณ บุญล้อม. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การของข้าราชการครูวิทยาลัยเทคนิคในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้*. (การค้นคว้าแบบอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- วรรัตน์ เขียวไพรี. (2550). *องค์การและการจัดการ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: ธารนิพนธ์.
- วิภาวรรณ มงคลศิลป์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวงพลังงาน*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจมหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. (พิมพ์ครั้งที่ 12) กรุงเทพมหานคร: เพ็ญฟ้าพรินต์.
- สุธรรม จันนัย. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสำนักงานทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมจังหวัดในเขตภาคกลาง*. (การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- สันติ บางอ้อ. (2540). “การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน” *โปรดักท์ทวิตต์วีลด์ 2* (กรกฎาคม - สิงหาคม 2540), หน้า 39-40
- อนงค์ อัจฉริยวนิช. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในสำนักงานสรรพากรพื้นที่นครปฐม*. (การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญามหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- อรพรรณ วิทยาสารณยุต. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการนายทหารชั้นประทวนกรมยุทธบริการ ทหาร*. (สารนิพนธ์ ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยเกริก, กรุงเทพฯ.
- อรอุมา นอบน้อม. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรคณะวิศวกรรมศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัด ชลบุรี*. (ปัญหาพิเศษ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

อัจฉรา เชื้อแก้ว. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานศูนย์ควบคุมการบินเชียงใหม่ บริษัทวิทยุการบิน แห่งประเทศไทย จำกัด. (วิทยานิพนธ์ ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, นนทบุรี.*

การบริหารทรัพยากรมนุษย์. (2557). สืบค้นเมื่อวันที่ 5 เมษายน 2557 จาก

<http://www.powervision.co.th/mycorner/Exchange/hrm/hrm%20mycorner16.htm>

จำเนียร จวงตระกูล. (2557). “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” สืบค้นเมื่อวันที่ 16 เมษายน 2557 จาก

http://www.drwathits.com/09-54/10AUG54_N/QWL.pdf

บุญยมาศ แสงเงิน. (2557). “องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน”

สืบค้นเมื่อ วันที่ 16 เมษายน 2557 จาก <http://www.gotoknow.org/posts/380162>

ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต เฉลิมพล แจ่มจันทร์ กาญจนา ตั้งชลทิพย์ และจรัมพร โห้ถ้อย. (2555).

“คุณภาพชีวิต การ ทำงาน และความสุข” สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2557 จาก

<http://www.happinometer.ipsr.mahidol.ac.th/pdf/EBOOKqwh.pdf>

เศรษฐศาสตร์ไชยแสง. (2553). “คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร วิทยาลัยราชพฤกษ์” สืบค้นเมื่อวันที่ 12 เมษายน 2557

จาก http://www.rc.ac.th/Library_web/doc/RC_RR/2553_Res_Settasart.pdf





ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

นายธำรงค์ สวัสดิวิราชกุล ผู้อำนวยการฝ่ายผลิต บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด
นายประกาย ยาหัวดง ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกสาวเส้นไหม บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด
นางสุมาลี เมฆพัฒน์ ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกย้อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด





ภาคผนวก ข
แบบสอบถาม

แบบสอบถามงานวิจัย

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการแผนกสายไหม และซ่อมเส้นด้ายบริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด”

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาค้นคว้าอิสระเพื่อศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด” ตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช แบบสอบถามนี้ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลในการศึกษาเท่านั้น ผู้ศึกษาจึงขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามอย่างเที่ยงตรง ข้อมูลที่ท่านตอบจะถือเป็นความลับ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติหน้าที่ของผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ซึ่งแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแผนกสายไหมและซ่อมเส้นด้าย บริษัท อุตสาหกรรมไหมไทย จำกัด

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้ศึกษาขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านในครั้งนี้เป็นอย่างสูงที่ได้เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

เสรี รังษิธรรมปัญญา

ผู้ศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. เพศ

1. ชาย

2. หญิง

2. อายุ

20-30 ปี

31-40 ปี

41-50 ปี

51-60 ปี

3. สถานภาพสมรส

โสด

สมรส

หย่า/หม้าย/แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย มัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า

อนุปริญญาหรือเทียบเท่า

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

5. รายได้ต่อเดือน

ไม่เกิน 10,000 บาท

10,001-15,000 บาท

15,001-20,000 บาท

20,001 บาทขึ้นไป

6. ระยะเวลาการทำงาน

ต่ำกว่า 5 ปี

5-10 ปี

11-15 ปี

16-20 ปี

20 ปีขึ้นไป

7. ตำแหน่งงาน

พนักงาน

หัวหน้างาน

หัวหน้าหน่วย

หัวหน้าแผนก

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความและทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียวโดยกำหนดให้

- | | | |
|---|---------|------------------------|
| 5 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยมาก |
| 3 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อย |
| 1 | หมายถึง | ท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด |

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน					
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
3. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ					
4. หน่วยงานของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม					
5. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล					
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้สะดวก					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
2. หน่วยงานของท่าน จัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
3. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม อุปกรณ์รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและ พร้อมใช้งานเสมอ					
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณและสถานที่ที่ให้บริการพักผ่อน คลายเครียดช่วงเวลาพัก					
5. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน					
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้ เพื่อการพัฒนานุคลากรอยู่เสมอ					
2. ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่					
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ทุนการศึกษาแก่นุคลากร เพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งข้อมูล ข่าวสาร ความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก					
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้นุคลากรทุกคน สามารถเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน					
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนลำดับ เปลี่ยนสายงาน มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้า					
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งงาน					
4. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม					
5. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานเดียวกัน					
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
1.หน่วยงานในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดีทั้งเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ					
2.ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี					
3.หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
4.หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา					
5.ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง					
2.หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความสำคัญพินิจพิเคราะห์ส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยกัน					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
3.หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ					
4.หัวหน้าหน่วยงานของท่านมีการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ					
5.หน่วยงานของท่านมีข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1.หน่วยงานของท่านมีการจัดเวลาว่างสันทนาการในโอกาสสำคัญต่างๆเสมอ					
2.การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว					
3.การจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัวมีความสมดุลเหมาะสม					
4.ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายได้ทุกวัน					
5.ท่านมีโอกาสผ่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการปฏิบัติงาน					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1.หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์					
2.หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม					
3.หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการปฏิบัติภารกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม					

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
4.ท่านมีโอกาสช่วยเหลือ หรือให้บริการแก่สังคมในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ					
5.ท่านรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของ หน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านในบรรทัดที่เว้นว่างไว้

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ข้อเสนอแนะ.....

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย

ข้อเสนอแนะ.....

3. ด้านโอกาสการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ข้อเสนอแนะ.....

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ข้อเสนอแนะ.....
.....
.....

ผู้ศึกษาขอขอบคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถาม

ภาคผนวก ค

ค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา



การหาค่าความตรงของเนื้อหา
(Content Validity)

การตรวจสอบความสอดคล้องของข้อคำถามกับตัวแปร

โดยใช้สูตรในการคำนวณ ดังนี้

$$IOC = \Sigma R / N$$

IOC = ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อทดสอบกับวัตถุประสงค์

ΣR = ผลรวมคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

N = จำนวนผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด

การประเมินค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Index of Item-Objective Congruence)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	-1	0	1	ΣR	IOC
ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อการดำเนินชีวิตในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00
2. ปริมาณงานที่รับผิดชอบเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	3	1.00
3. ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนที่ได้รับ	1	1	1	3	1.00
4. หน่วยงานของท่านพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและยุติธรรม	1	1	1	3	1.00
5. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น ค่ารักษาพยาบาล	1	1	1	3	1.00
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและสุขภาพอนามัย					
1. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้สะดวก	1	1	1	3	1.00
2. หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00

คุณภาพชีวิตการทำงาน	-1	0	1	Σ R	IOC
3. หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมอุปกรณ์รวมทั้งอาคารสถานที่ให้อยู่ในสภาพดีและพร้อมใช้งานเสมอ	1	1	1	3	1.00
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดบริเวณและสถานที่ที่ให้บริการพักผ่อน คลายเครียดช่วงเวลาพัก	1	1	1	3	1.00
5. หน่วยงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัยที่ดี ทำให้ท่านรู้สึกถึงความปลอดภัยเมื่อปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดการฝึกอบรมให้ความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00
2. ท่านสามารถใช้ทักษะความรู้ความสามารถของตนเองมาปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่	1	1	1	3	1.00
3. หน่วยงานของท่านมีการให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากรเพื่อศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	1	0	1	2	0.67
4. หน่วยงานของท่านจัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารความรู้ต่างๆ ที่ท่านสามารถค้นหาได้อย่างสะดวก	1	1	1	3	1.00
5. หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนสามารถเสนอความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	1	1	1	3	1.00
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
1. ท่านมีความภูมิใจในตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	1	1	1	3	1.00
2. ระบบการพิจารณาเลื่อนลำดับ เปลี่ยนสายงาน มีความชัดเจน เสมอภาค มองถึงโอกาสที่จะก้าวหน้า	1	1	1	3	1.00
3. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่ปัจจุบันมีโอกาสนำหน้าในตำแหน่งงาน	1	1	1	3	1.00

คุณภาพชีวิตการทำงาน	-1	0	1	Σ R	IOC
4. ท่านมีโอกาสได้รับการเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งในสายงานอย่างเหมาะสม	1	1	1	3	1.00
5. ท่านได้รับความก้าวหน้าเมื่อเปรียบเทียบกับสายงานเดียวกัน	1	1	1	3	1.00
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
1. หน่วยงานในองค์กรของท่านมีการประสานงานที่ดีทั้งเป็นทางการและอย่างไม่เป็นทางการ	1	1	1	3	1.00
2. ท่านสามารถปรึกษาปัญหาส่วนตัวกับเพื่อนร่วมงานได้เป็นอย่างดี	0	1	1	2	0.67
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	1	1	1	3	1.00
4. หน่วยงานของท่านมีบรรยากาศการทำงานแบบเป็นมิตรระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา	1	1	1	3	1.00
5. ท่านปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุขและเป็นกันเอง	1	1	1	3	1.00
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
1. ระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานท่านส่งเสริมให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	1	1	1	3	1.00
2. หัวหน้างานและเพื่อนร่วมงานของท่านต่างให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของบุคลากรด้วยกัน	1	1	1	3	1.00
3. หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อแก้ไขปัญหาและรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากรในหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ	1	1	1	2	1.00

คุณภาพชีวิตการทำงาน	-1	0	1	Σ R	IOC
4. หัวหน้าหน่วยงานของท่านมีการสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ	0	1	1	2	0.67
5. หน่วยงานของท่านมีข้อตกลงในการปฏิบัติงานร่วมกันอย่างชัดเจน	1	1	1	3	1.00
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดเวลาเลี้ยงสังสรรค์ในโอกาสสำคัญต่างๆเสมอ	1	0	1	2	0.67
2. การปฏิบัติงานนอกเวลาของท่านเป็นที่ยอมรับของครอบครัว	1	1	1	3	1.00
3. การจัดสรรเวลาในการทำงานกับเวลาสำหรับครอบครัว มีความสมดุลเหมาะสม	1	0	1	2	0.67
4. ท่านสามารถจัดสรรเวลาในการออกกำลังกายได้ทุกวัน	0	1	1	2	0.67
5. ท่านมีโอกาสร่อนคลายความตึงเครียดระหว่างการทำงาน	1	0	1	2	0.67
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
1. หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	1	1	1	3	1.00
2. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านพัฒนาชุมชน และสังคมโดยรวม	1	1	1	3	1.00
3. หน่วยงานของท่านมีความรับผิดชอบต่อสังคม ในการปฏิบัติภารกิจที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสังคม	1	1	1	3	1.00
4. ท่านมีโอกาช่วยเหลือหรือให้บริการแก่สังคมในด้านต่างๆ ตามความรู้ความสามารถ	1	1	1	3	1.00

คุณภาพชีวิตการทำงาน	-1	0	1	ΣR	IOC
5. ท่านรู้สึกภูมิใจและเต็มใจที่จะให้ความร่วมมือและสนับสนุนกิจกรรมต่างๆทางด้านสังคมและสาธารณประโยชน์ของหน่วยงาน	1	1	1	3	1.00
รวม					35.31
IOC = 35.31/40					0.883



การหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	30	100.0

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Item
.968	40

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
A1	2.60	1.037	30
A2	2.73	.907	30
A3	2.77	.898	30
A4	2.67	1.093	30
A5	2.83	1.020	30
B1	2.83	.986	30
B2	3.13	.973	30
B3	3.10	.885	30
B4	2.47	.629	30
B5	2.87	1.008	30
C1	2.80	.961	30
C2	3.10	.995	30
C3	2.87	1.252	30
C4	2.43	.858	30
C5	2.47	1.008	30

D1	3.10	1.185	30
D2	2.40	.814	30
D3	2.27	1.258	30
D4	2.23	1.006	30
D5	2.30	.915	30
E1	2.63	.928	30
E2	2.93	.944	30
E3	2.77	1.194	30
E4	2.90	1.348	30
E5	3.47	1.074	30
F1	3.20	.887	30
F2	3.27	.944	30
F3	2.70	1.119	30
F4	2.90	.960	30
F5	3.20	1.064	30
G1	1.50	.572	30
G2	2.70	1.119	30
G3	3.17	.913	30
G4	2.37	.890	30
G5	2.63	.850	30
H1	2.70	1.022	30
H2	2.37	.809	30
H3	2.83	.986	30
H4	2.97	.718	30
H5	3.37	.615	30

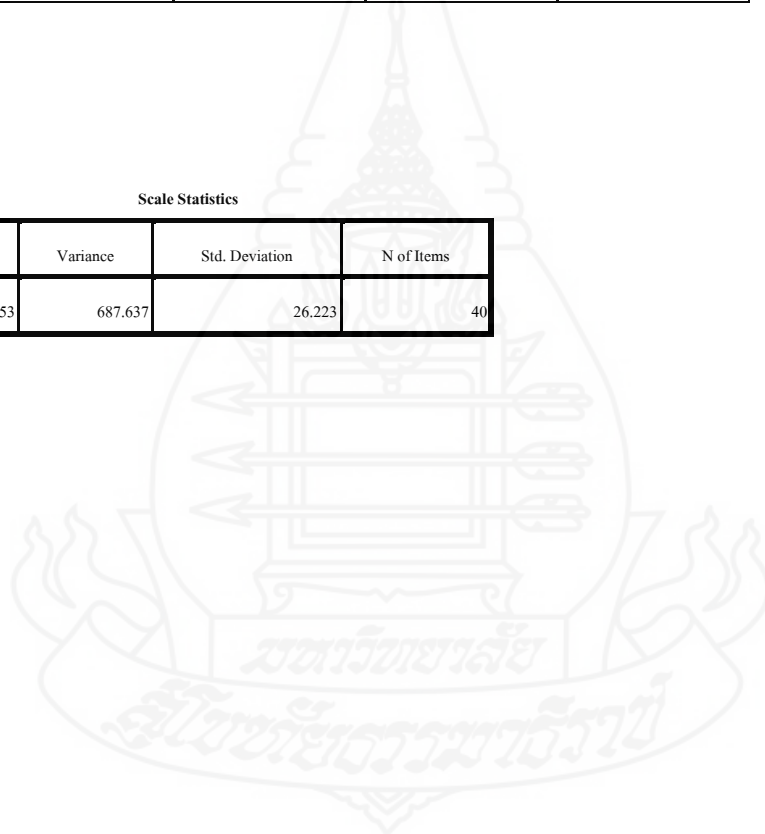
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
A1	107.93	644.202	.804	.967
A2	107.80	650.855	.777	.967
A3	107.77	650.944	.784	.967
A4	107.87	641.982	.802	.967
A5	107.70	650.010	.703	.967
B1	107.70	665.183	.423	.969
B2	107.40	646.662	.809	.967
B3	107.43	651.978	.772	.967
B4	108.07	668.478	.577	.968
B5	107.67	652.575	.661	.968
C1	107.73	648.685	.777	.967
C2	107.43	655.220	.617	.968
C3	107.67	675.126	.168	.970
C4	108.10	654.438	.739	.967
C5	108.07	652.409	.664	.967
D1	107.43	646.461	.660	.968
D2	108.13	660.257	.639	.968
D3	108.27	643.099	.673	.968
D4	108.30	650.493	.704	.967
D5	108.23	651.840	.748	.967
E1	107.90	648.231	.816	.967
E2	107.60	669.628	.350	.969
E3	107.77	635.702	.839	.967
E4	107.63	629.826	.828	.967
E5	107.07	653.582	.599	.968
F1	107.33	651.609	.779	.967
F2	107.27	648.271	.800	.967
F3	107.83	638.626	.845	.967
F4	107.63	645.068	.854	.967

F5	107.33	639.816	.868	.967
G1	109.03	671.551	.531	.968
G2	107.83	650.351	.631	.968
G3	107.37	666.309	.435	.968
G4	108.17	689.040	-.047	.970
G5	107.90	662.714	.553	.968
H1	107.83	655.799	.588	.968
H2	108.17	660.420	.639	.968
H3	107.70	657.390	.579	.968
H4	107.57	666.944	.544	.968
H5	107.17	666.833	.643	.968

Scale Statistics

Mean	Variance	Std. Deviation	N of Items
110.53	687.637	26.223	40



ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ สกุล	นายเสรี รังษิธรธรรมปัญญา
วัน เดือน ปีเกิด	1 กันยายน 2508
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสระบุรี
ประวัติการศึกษา	วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต(เคมีสิ่งทอ) มหาวิทยาลัยราชวมงคล(2534)
สถานที่ทำงาน	บริษัทอุตสาหกรรมไหมไทยจำกัด จังหวัดนครราชสีมา
ตำแหน่ง	ผู้จัดการแผนกสาวเส้นไหมและซ่อมเส้นด้าย

