

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟโตะเคิจ (1993) จำกัด



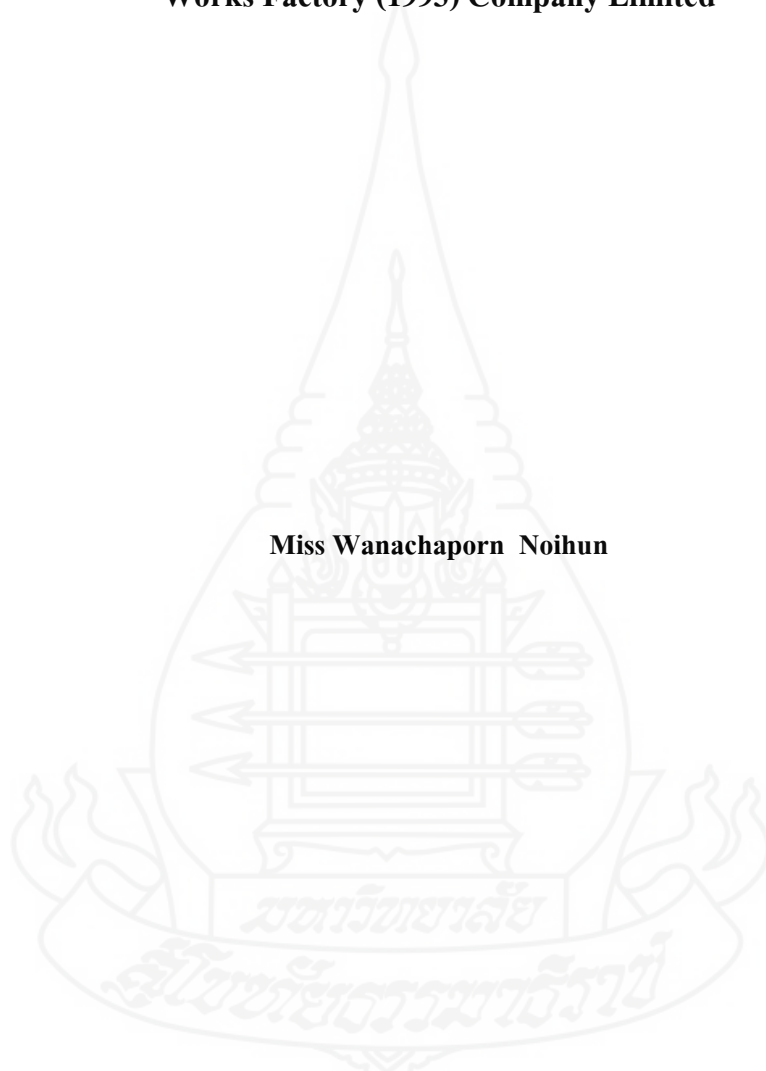
นางสาวนัชพร น้อยหุ่น

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช

พ.ศ. 2558

**Quality of Working Life of Employees at Zip Metal
Works Factory (1993) Company Limited**

Miss Wanachaporn Noihun



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 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด
ชื่อและนามสกุล นางสาววันชพร น้อยหุ่น
แขนงวิชา บริหารธุรกิจ
สาขาวิชา วิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 17 ตุลาคม 2559

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ


..... ประธานกรรมการ
(รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์)


..... กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ชรินทร์ ชูณหพันธ์รักษ์)


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุรีย์ เจ็มทอง)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด
ผู้ศึกษา นางสาวนัชพร น้อยหุ่น รหัสนักศึกษา 2573000839 ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญชูเศรษฐ์ ปีการศึกษา 2558

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด และ (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าวของบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 100 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างด้วยการคำนวณได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ซึ่งใช้วิธีสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถาม สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ร้อยละ ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสมดุลกับชีวิตส่วนตัว ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคม ส่วนด้านที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพตามลำดับ และ (2) พนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด

Independent Study title: Quality of Working Life of Employees at Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited

Author: Miss Wanachaporn Noihun; **ID:** 2573000839;

Degree: Master of Business Administration;

Independent Study advisor: Sritana Boonyasait, Associate Professor;

Academic year: 2015

Abstract

This study aimed to (1) study the level of quality of working life of employees at the Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited, and (2) compare the quality of working life of employees at Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited, classified by personal factors.

The population in this study was 100 migrant workers of the Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited. A sample size of 80 employees was calculated by using simple random sampling. The instrument for collecting data was a constructed questionnaire and the statistics used for data analysis were frequency, percentage, average, standard deviation, t-test and one-way analysis of variance.

The results of the study showed that (1) the overall employees' quality of working life of employees Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited was at a moderate level. As for each individual aspect, it was found that at a high level were balanced personal life, democratic organization, opportunity to develop the staff's abilities, and social integration. At a moderate level were work characteristics that were useful to society, job security and achievement, adequate and fair compensation, and safety and healthy working conditions, respectively, and (2) the different personal factors of employees at Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited had no different quality of working life.

Keywords: Quality of Working Life, Zip Metal Works Factory (1993) Company Limited

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด” ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาจากรองศาสตราจารย์ศรีธนา บุญญเศรษฐ์ อาจารย์ที่ปรึกษาที่คอยให้คำปรึกษา คำแนะนำและตรวจสอบแก้ไขในการจัดทำรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้ที่สำคัญรายงานการศึกษาค้นคว้าอิสระเล่มนี้จะเกิดขึ้นไม่ได้หากผู้ศึกษาไม่ได้รับแรงบันดาลใจจากท่านรองศาสตราจารย์ ดร.กึ่งพร ทองใบ ที่ให้คำปรึกษาและชี้แนะแนวทางให้เกิดความเข้าใจและชัดเจนในการศึกษาค้นคว้าอิสระ มากยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ต้องขอขอบพระคุณอาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาการจัดการทุกท่าน ขอบคุณทุกหน่วยงานจากสถาบันอันทรงเกียรติ ตลอดจนบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด และผู้มีพระคุณทุกท่านที่คอยให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำจนผลการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้สำเร็จ

วันชพร น้อยหุ่น

ตุลาคม 2559

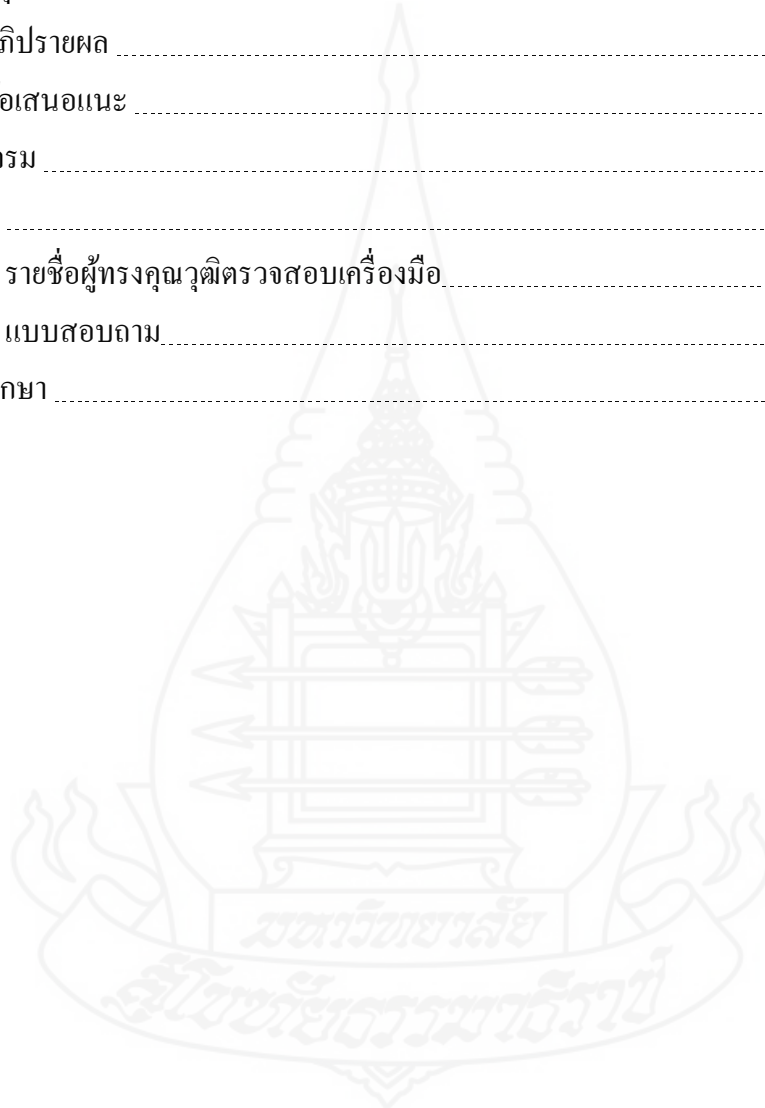


สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการศึกษา	3
กรอบแนวคิดการศึกษา	3
สมมติฐานการศึกษา	4
ขอบเขตของการศึกษา	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	5
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	6
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	6
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน	18
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด	22
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	24
บทที่ 3 วิธีดำเนินการศึกษา	28
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	28
เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา	29
การเก็บรวบรวมข้อมูล	30
การวิเคราะห์ข้อมูล	30
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	32
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	33
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน	35
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน	44

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 5 สรุปการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	46
สรุปการศึกษา	46
อภิปรายผล	48
ข้อเสนอแนะ	49
บรรณานุกรม	50
ภาคผนวก	53
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ	54
ข แบบสอบถาม	56
ประวัติผู้ศึกษา	61



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล	33
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานโดยรวม	35
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม	36
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	37
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	38
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	39
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม	40
ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	41
ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	42
ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	43
ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ	44
ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ สัมพันธภาพ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน	45

ญ

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา.....	3
ภาพที่ 2.1 แผนผังโครงสร้างบริษัท.....	23



บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่ามนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ใน โรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้ มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก การทำงานเป็นสิ่งที่ให้ประสบการณ์ที่มีคุณค่าต่อชีวิตมนุษย์ เพราะเป็น โอกาสที่ทำให้เกิดการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ใช้แรงงานกับบุคคลอื่นๆ กับสถานที่กับขั้นตอนและเรื่องราวต่างๆ ตลอดจนความคิดเห็นทั้งหลายจากผู้เกี่ยวข้อง ดังนั้นการทำงานจึงเป็นการเปิดโอกาสให้แสดงออกถึงเชาวน์ปัญญา ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ อันจะนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต ในปัจจุบันจำนวนแรงงานในประเทศไทยมีจำนวนเพิ่มสูงขึ้น ได้มีการศึกษาจากกระทรวงแรงงานเกี่ยวกับสัดส่วนการจ้างงานเป็นประจำทุกปี โดยจากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในเดือนกุมภาพันธ์ ปี 2559 มีจำนวน 10,348,753 คน มีอัตราการเพิ่มขึ้นอยู่ที่ร้อยละ 2.90 แต่ถือว่ายังชะลอตัวเมื่อเทียบกับเดือนที่ผ่านมาอีกทั้งแสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกในอนาคตในทุกสาขาอุตสาหกรรมมีการเพิ่มขึ้นของการจ้างแรงงานในทุกระดับของการจ้างแรงงาน ในองค์การของภาคอุตสาหกรรมและในวงการอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นมิได้หมายความว่าความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเอาความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่าที่นั่น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงาน ได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (กระทรวงแรงงาน, 2559)

ปัจจุบัน ประเทศไทยมีจำนวนแรงงานในภาคอุตสาหกรรมประมาณ 6,184,926 คน แบ่งเป็นแรงงานวิชาชีพ 1,102,464 คน และแรงงานฝ่ายผลิต 5,082,462 คน โดยแรงงานจะอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่มมากที่สุดประมาณ 957,998 คน รองลงมา

เป็นแรงงานในอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์ยางและพลาสติก และอุตสาหกรรมการผลิตยานยนต์ รถพ่วงและรถกึ่งพ่วงจำนวน 571,607 คน และ 519,220 คนตามลำดับ ทั้งนี้แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานฝ่ายผลิต ขณะเดียวกันภาคอุตสาหกรรมไทยก็ขาดแคลนแรงงานฝ่ายผลิตมากที่สุดเช่นกันซึ่งยังขาดอยู่ประมาณ 34,717 คน อุตสาหกรรมที่ขาดแรงงานฝ่ายผลิตมากที่สุด คือ อุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์จากโลหะประดิษฐ์ ยกเว้นเครื่องจักรและอุปกรณ์ขาดแรงงานฝ่ายผลิตประมาณ 6,482 คน รองลงมาคือ อุตสาหกรรมการผลิตเครื่องแต่งกายรวมทั้งการตกแต่งและซ่อมสีขนสัตว์ และอุตสาหกรรมการผลิตผลิตภัณฑ์อาหารและเครื่องดื่ม ที่ยังขาดแรงงานฝ่ายผลิตอยู่ประมาณ 6,421 คน และ 4,538 คน ตามลำดับ โดยแรงงานที่ยังขาดแคลนส่วนใหญ่เป็นแรงงานประเภทมีฝีมือ สำหรับในอีก 5 ปีข้างหน้าคาดว่าอุตสาหกรรมไทยจะขาดแรงงานฝ่ายผลิตประมาณ 290,604 คน เมื่อพิจารณาด้านอายุของแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทย จะพบว่าแรงงานสูงอายุส่วนใหญ่เป็นแรงงานที่มีฝีมือ สะท้อนให้เห็นว่าในอนาคตประเทศไทยจะขาดแคลนแรงงานประเภทดังกล่าว เนื่องจากประเทศไทยกำลังก้าวสู่สังคมสูงอายุ สำหรับปัญหาแรงงานภาคอุตสาหกรรมไทยในปัจจุบัน พบว่ามีการโยกย้ายแรงงานไปโรงงานอื่นในอุตสาหกรรมเดียวกันมากที่สุด รองลงมาคือปัญหาค่าจ้างแรงงานสูงส่งผลกระทบต่อต้นทุนของผู้ผลิต แรงงานส่วนใหญ่เป็นแรงงานไร้ฝีมือ และแรงงานภาคอุตสาหกรรมโยกย้ายไปสู่ภาคบริการ อีกทั้งปัญหาอื่นๆ เช่น แรงงานลาออก เพื่อไปเรียนต่อหรือทำกิจการส่วนตัว แรงงานไม่มีความอดทน แรงงานไม่มีความตั้งใจ ไม่มีความกระตือรือร้นในการทำงาน แรงงานไม่มีความพร้อมในการทำงาน ไม่คุ้มค่ากับค่าจ้างที่ได้รับ และปัญหาการสื่อสารกับแรงงานต่างด้าว เป็นต้น (สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม, 2558)

จากการเติบโตของอุตสาหกรรม แรงงานต่างด้าวได้เข้ามามีบทบาท เพื่อช่วยแก้ปัญหาขาดแคลนแรงงาน และค่าจ้างที่เพิ่มสูงขึ้น สามารถดูได้จากตัวเลขจำนวนแรงงานในปี 2556 มีจำนวนแรงงานต่างด้าวที่ทำงานในประเทศไทย จำนวน 1,183,835 คนและมีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้น เมื่อแรงงานได้เข้ามาทำงานกับผู้ประกอบการธุรกิจ นายจ้างจะต้องให้ความเท่าเทียมกันในการทำงาน ซึ่งจะสามารถวัดได้จากคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในการทำงาน(สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558) จากสถานการณ์ดังกล่าว บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด ได้ประสบปัญหาการหมุนเวียนแรงงานอย่างต่อเนื่องแรงงานมีการผลัดเปลี่ยนเข้าออก อีกทั้งการขาดกำลังคนบริษัทจึงต้องการแรงงานต่างด้าวมาเสริมหรือเป็นแรงงานหลักส่งผลให้การดำเนินงานของบริษัทเกิดความล่าช้า เนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยความชำนาญพอสมควร ทำให้ต้องมีการฝึกอบรมใหม่เป็นประจำจากปัญหาที่เกิดขึ้นของบริษัท ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจในการทำการศึกษา “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด” ซึ่งผลการศึกษานี้ จะสามารถช่วยให้ผู้บริหารของบริษัทนำข้อมูลไปพัฒนาปรับปรุง ส่งเสริมให้

แรงงานต่างด้าวของบริษัทที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้แรงงานต่างด้าวทำงานได้อย่างเต็มที่มีประสิทธิภาพ และเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาบริษัทต่อไป

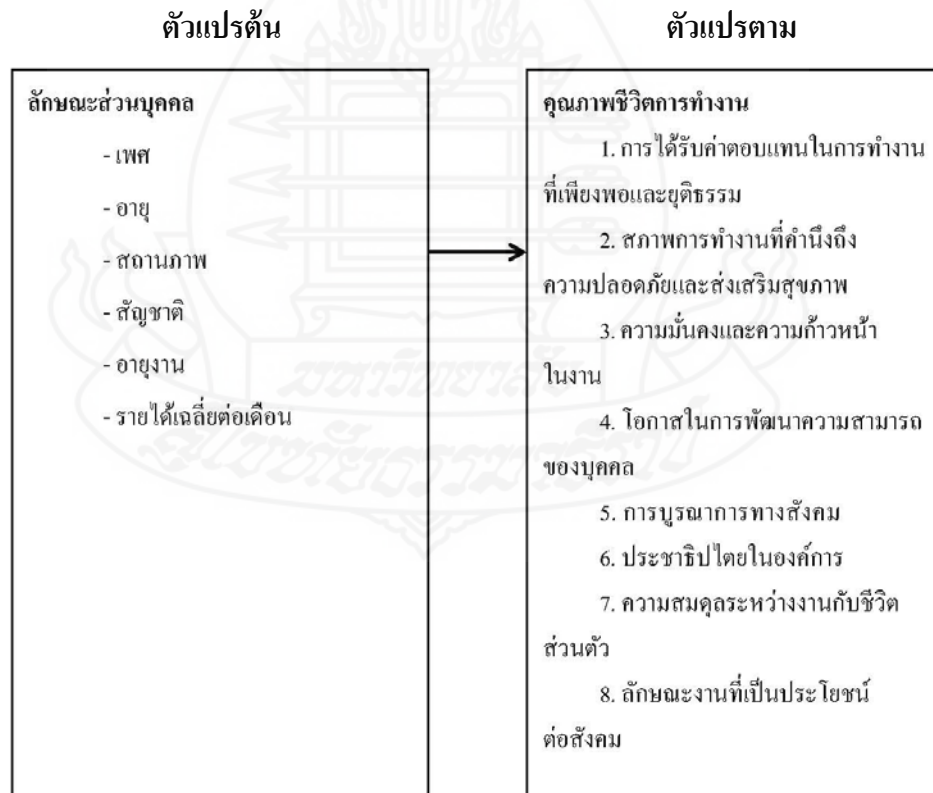
2. วัตถุประสงค์ของการศึกษา

2.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด

2.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

3. กรอบแนวคิดการศึกษา

ในการศึกษา เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด” ผู้ศึกษาได้นำแนวคิดของ Walton (1974 , อ้างถึงในนิสาชล เรื่องชู 2557,น.18-19) มาใช้โดยกำหนดเป็นกรอบแนวคิดการศึกษาที่ประกอบด้วยตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ดังภาพที่ 1.1



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการศึกษา

4. สมมติฐานการศึกษา

พนักงาน บริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคลแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. ขอบเขตของการศึกษา

5.1 **ขอบเขตด้านประชากร** ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว ของบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 100 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปี 2559) กำหนดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 80 คน

5.2 **ขอบเขตด้านเนื้อหา** ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้แนวคิดของ Walton (1974, อ้างถึงใน นิสาชล เรื่องชู 2557, น.18-19) ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

5.3 **ขอบเขตด้านเวลา** ระยะเวลาศึกษาตั้งแต่ มีนาคม – กันยายน 2559

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่มีความสุขทั้งร่างกายและจิตใจในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต ซึ่งประกอบด้วย

6.1.1 **การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม** หมายถึง การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่นๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไปและต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

6.1.2 **สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบายและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

6.1.3 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของพนักงานต่อการเติบโตในการทำงาน การเปิดโอกาสให้แสดงความสามารถ และการทำงานที่ส่งผลต่อความมั่นคงในชีวิต

6.1.4 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของพนักงานต่อโอกาสในการพัฒนาความสามารถจากงานที่ทำ

6.1.5 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การปฏิบัติตามระเบียบ ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของบริษัท

6.1.6 ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น การปฏิบัติอย่างเสมอภาค ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น

6.1.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การจัดสรรเวลาในการทำงาน กับการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว ให้มีความเหมาะสม

6.1.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของบริษัท ความรู้สึกภูมิใจในองค์กร

6.2 พนักงาน หมายถึง แรงงานที่ได้รับอนุญาตให้ทำงานในประเทศไทย โดยไม่มีสัญชาติไทย และทำงานในบริษัท ชิพโลหะกิจ (1993) จำกัด

7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 ผู้บริหารบริษัทนำผลการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาให้แรงงานต่างด้าวของบริษัทมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น

7.2 ผู้บริหารบริษัทได้ข้อมูลในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และสร้างขวัญกำลังใจให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.3 ผู้สนใจได้แนวทางการศึกษาวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด ผู้ศึกษาได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

บุญเจือ วงศ์เกษม (2550, น.29) กล่าวว่า ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพอใจในหน้าที่ การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ดิน ปรัชญาพฤษ (2551, น.266) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติศักดิ์ศรี และมีคุณค่าเหมาะสมสามารถตอบสนองความต้องการพื้นฐานแก่บุคลากรในแต่ละยุคสมัย

ณัฐพันธ์ เจริญนันท์ (2551, น.109) ได้ให้นิยามว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การประเมินสถานะในลักษณะต่างๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญของผลของงานที่มีต่อบุคคลและประสิทธิภาพขององค์กรรวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร นอกจากนี้ คุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีผลกระทบต่อบุคคลและองค์กร ทั้งในระดับมหภาคและจุลภาค

ไมเคิล อาร์ต (Michel ,2010, p.385) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การให้ความสำคัญแก่พนักงานในองค์กร โดยมุ่งเน้นกระบวนการที่ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุขและเกิดความพึงพอใจในงานสูงนำไปสู่ผลที่ได้รับ คือ พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร และนำองค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

คาร์ล โอตท์ (Khaloat 2011,p.105) ได้ให้คำจำกัดความของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพการทำงานเป็นกระบวนการขององค์การทำให้เกิดการมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันของสมาชิกทุกระดับขององค์การ ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานวิธีการและผลลัพธ์ต่างๆ ให้ดีขึ้น กระบวนการที่ยึดหลักค่านิยมร่วมกันนี้มุ่งบรรลุเป้าหมายสองมิติ คือ ด้านประสิทธิผลขององค์การ พัฒนาคุณภาพชีวิตของสมาชิกในองค์การ

จากความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง ลักษณะสภาพชีวิตที่ดีของพนักงานบริษัท ชิพ โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่มีความสุข ทั้งร่างกายและจิตใจในขณะที่ทำงานและมีสัมพันธภาพที่สอดคล้องผสมผสานกันระหว่างงานกับชีวิต

1.2 ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

กรมแรงงาน (2551) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนับเป็นสิ่งสำคัญและเป็นจุดหมายปลายทางของบุคคล ชุมชนและประเทศชาติโดยส่วนรวมประเทศใดหากประชากรในชาติโดยส่วนรวมดีของคุณภาพ แม้ว่าประเทศนั้นจะมีทรัพยากรธรรมชาติอุดมสมบูรณ์เพียงใด ก็ไม่อาจทำให้ประเทศชาตินั้นเจริญและพัฒนาให้ทันหรือเท่าเทียมกับประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพได้ คุณภาพของประชากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญและชี้ว่าการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศใดจะเจริญก้าวหน้ากว่าอีกประเทศ ดังเช่น ประเทศญี่ปุ่นหลังสงครามโลกครั้งที่ 2 สภาพบ้านเมืองได้รับผลของสงคราม แต่ด้วยการส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพของประชากรญี่ปุ่น ทั้งทางร่างกายจิตใจสติปัญญา จึงทำให้ประเทศญี่ปุ่นยกฐานะเป็นประเทศมหาอำนาจทางเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรมได้อย่างรวดเร็ว

นิพนธ์ คันธเสวี (2553) กล่าวว่า ปัจจัยกระแสการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานได้รับการยอมรับ และได้รับความสนใจในหลายประเทศ รวมทั้งประเทศไทย โดยองค์การต่างๆ ในประเทศไทยได้ตระหนักถึงความสำคัญ และเริ่มให้ความสนใจในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานให้กับพนักงาน เนื่องจากเล็งเห็นความสำคัญของทรัพยากรมนุษย์และการอยู่ร่วมกันในสังคม ที่ธุรกิจไม่สามารถสร้างกำไรได้จากการเร่งเร้าให้แรงงานปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว แรงงานสมควรจะต้องมีชีวิตที่นอกเหนือจากงาน ตลอดจนตระหนักถึงประโยชน์ของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อบุคคลกลุ่มต่างๆ ซึ่งสามารถสรุปได้ดังนี้

- 1) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้กับพนักงาน
- 2) สร้างความจงรักภักดี การมีส่วนร่วม และการเป็นประชาชนขององค์การ
- 3) พัฒนาผลิตภาพในการดำเนินงานขององค์การทั้งระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และระดับองค์การ
- 4) สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลและองค์การ

- 5) สร้างภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กรที่มีต่อสมาชิกและสังคม
- 6) เพิ่มโอกาสในการเติบโตและขยายธุรกิจผ่านความเชื่อถือและเชื่อใจของชุมชน
- 7) ช่วยลดปัญหาสังคมทั้งในระดับชุมชนและระดับประเทศ

วชิรวัชร งามละม่อม (2558) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนพอใจ ก็จะทำให้สภาพจิตใจและอารมณ์ที่ดี ซึ่งมีผลทำให้งานดีตามไปด้วย คุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นจะมีผลต่อการทำงานอย่างมากมาย อันได้แก่ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้พนักงานสามารถผลิตผลงานออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กรและยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ตลอดจนอุบัติเหตุ ซึ่งจะส่งผลถึงการลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกัน ด้านสุขภาพ ปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง ซึ่งทั้งหมดที่กล่าวมานั้นล้วนแต่มีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานทั้งสิ้น

จากความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานข้างต้นสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญหลายประการ ถ้าองค์กรใดก็ตามต้องการสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของพนักงานทุกคน คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีเป็นสิ่งสำคัญจะช่วยเพิ่มความรักความผูกพันที่พนักงานมีต่อองค์กรได้เป็นอย่างดี

1.3 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974 อ้างถึงใน นิสาชล เรื่องชู 2557, น.18-19) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคล และสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดย Walton ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

- 1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

2) สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รับการรักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะคอยเป็นผู้นำให้เขาทำตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงานรวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (Development of human capacities) คือโอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะช่วยให้พนักงานรู้สึกว่าคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

5) การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับและร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงานมีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการถือคติและการทำลายซึ่งกันและกัน

6) ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้าง และจะปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาว่างของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์กรของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตน

มีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

Huse and Cumming (1985 อ้างถึงใน พรสุข อัสวานิเวศน์ 2555, น.40-47) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มี 8 ด้าน คือ

1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือรายได้และผลประโยชน์ตอบแทน หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าจะมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่นๆ

2) สภาพทำงานที่ปลอดภัย ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือโอกาสพัฒนาศักยภาพ หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานมีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญและงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งอย่างมั่นคง

5) สังคมสัมพันธ์ (Social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับและมีโอกาสสัมพันธ์กับผู้อื่น

6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7) ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากหน้าที่ความรับผิดชอบ

8) ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

Bruce and Blackburn (1992 อ้างถึงใน ภูวนัย น้อยวงศ์ 2548, น.16-17) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน มีดังต่อไปนี้

- 1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 - 2) สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและไม่ทำลายสุขภาพ
 - 3) การมีโอกาสนในการพัฒนาความสามารถ โดยทำงานที่มีความหมายและแสวงหาแนวทางใหม่ๆ ในการทำงาน
 - 4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงซึ่งหมายถึงรวมถึงโอกาสในการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถ รวมทั้งรู้สึกถึงความมั่นคงในการทำงาน
 - 5) การบูรณาการทางสังคม ซึ่งหมายถึงการมีโอกาสดำเนินปฏิสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและผู้บริหาร
 - 6) การที่พนักงานทำงานในสภาพการทำงานที่ปราศจากความวิตกกังวลและการมีโอกาสนำหน้าอย่างเท่าเทียมกัน
 - 7) การมีเวลาว่าง หมายถึง ความสามารถในการแบ่งเวลาให้กับเรื่องส่วนตัวและงานได้อย่างเหมาะสม
 - 8) การยอมรับทางสังคม คือ มีความภูมิใจต่องานที่รับผิดชอบและต่อนายจ้าง
- จิระ ประทีป (2555) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงานความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

- 1) ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2) สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมายโดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3) ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4) การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิต การก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

บุญแสง ธีระภากร (2556) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal pay of equal work)

ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2) ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่อง(Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์การให้แก่บุคคลในองค์การ โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องเป็นสิ่งที่มียุทธศาสตร์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกี่ยวเนื่องสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกี่ยวเนื่องให้มากกว่าองค์การอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

4) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์การที่ให้ความมั่นคงในการทำงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจริตหรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์การที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการทำงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการ

จ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่ง ที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาดูต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาดูต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาดูต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียร้ายแรงแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาดูต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาดูต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาดูต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาดูต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับ และต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาดูต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาดูต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์การถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7) บูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์การมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การมักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มากแต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเล็ดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางแผนเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุกๆ คน ในการทำงาน ร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบ ของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะมีความผิดใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การ ประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกๆ คนอย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วย เหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กร ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์กรสูงทุกคนกล้าแสดง ความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็น ความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการ ทำงานมากยิ่งขึ้น

10) เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียง ปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจเป็น เวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนด วันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงาน เทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ถือเป็น ผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่า ของตัวบุคคลที่ได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

จากองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ข้างต้นสรุปว่า คุณภาพชีวิต การทำงานประกอบด้วยด้านที่สำคัญได้แก่ ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้า ในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม

1.4 การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

ผจญ เฉลิมสาร (2555) กล่าวว่า การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมีแนวโน้มที่จะ เป็นประเด็นสำคัญที่มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต เนื่องจากการจ้างงาน โดยเฉพาะแรงงาน ที่มีฝีมือ (Skill Worker) หรือแรงงานมีความรู้ (Knowledge Worker) ไม่สามารถกระทำได้จาก การให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว ในอนาคตกระแสแรงงานที่มีคุณภาพต้องการทำงาน ในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการ

ความเป็นตัวของตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ เช่น การมีครอบครัวที่เป็นสุข การพักผ่อนที่เต็มที่ และการทำความเข้าใจในตนเองและสังคม เป็นต้น องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง มิใช่โครงการที่ทำตามความนิยมแบบครั้งเดียวเสร็จ ซึ่งต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้และความเข้าใจมาดำเนินการ มีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1) ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นทั้งในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

2) ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจากภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3) วางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4) ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่ และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงานติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการต่อไปนี้ การสนับสนุนจากผู้บริหาร วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงานและกระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5) ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์กรเปลี่ยนไป

2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

มนุษย์ทุกคนเกิดมาต่างชาติ ต่างภาษา ต่างวัฒนธรรม แต่สิ่งหนึ่งที่ทุกคนเหมือนกันคือทุกคนต้องทำงานเพื่อความอยู่รอดของตนเองและครอบครัว และมนุษย์เองถือเป็นแรงงานที่สำคัญในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพให้องค์กรสามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการศึกษาทฤษฎีต่างๆที่เกี่ยวข้องนำมาสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

2.1 ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow

มาสโลว์ (Maslow อ้างถึงใน กานดา จันทรย์แย้ม 2553, น.65) ได้ให้ความคิดว่าการที่มนุษย์จะบรรลุความต้องการของตนเองได้ ต้องได้รับการตอบสนองในสองประการสำคัญ คือ กายภาพและจิตวิทยา ความต้องการของมนุษย์จะเป็นไปตามลำดับขั้น ซึ่งประกอบด้วย ความต้องการทางกายภาพ สังคมและจิตวิทยา ซึ่งเรียกว่า Hierarchy of needs มาสโลว์ได้ตั้งสมมติฐานความต้องการของมนุษย์ไว้ว่า

- 1) คนมีความต้องการอยู่เสมอและความต้องการนั้นไม่มีที่สิ้นสุด
- 2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจอีกต่อไป
- 3) ความต้องการของคนจะเรียงตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการอย่างหนึ่งได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการในลำดับต่อมาจะเกิดขึ้นทันที

มาสโลว์ ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์และถูกนำไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในการพัฒนาองค์การโดยแบ่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ชั้น เป็นพื้นฐานสำหรับจัดโปรแกรมการบริหารแบบมีส่วนร่วมหรือโครงการคุณภาพชีวิตของบุคลากรองค์การสามารถใช้ปัจจัยจูงใจตามลำดับความต้องการของบุคลากรในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน

2.2 ทฤษฎีการเสริมแรงจูงใจ

บี เอฟ สกินเนอร์ (B.F. Skinner, 1960 อ้างถึงใน ราณี อธิษัชกุล, 2557, น.7-33, 7-34) กล่าวถึง ทฤษฎีการเสริมแรงมีแนวคิดพื้นฐานดังนี้

- 1) ถ้าในอดีตบุคคลแสดงพฤติกรรมนั้นแล้วได้รับผลมาเป็นที่น่าพอใจ และได้รับการเสริมแรงพฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นอีก และในทางตรงกันข้าม พฤติกรรมหรือการกระทำของบุคคลที่กระทำลงไปแล้วได้รับการลงโทษ พฤติกรรมนั้นก็มีแนวโน้มจะหายไปมากที่สุด
- 2) บุคคลจะแสดงพฤติกรรมที่พบว่าจะทำให้ได้รางวัลตอบแทนมากที่สุด
- 3) การควบคุมรางวัลตอบแทนจะช่วยกำหนดค่าที่ของพฤติกรรมได้

ทฤษฎีเสริมแรงพัฒนามาจากแนวคิดของ “เงื่อนไขเชิงการปฏิบัติการ” (Operant Conditioning) หรือการควบคุมพฤติกรรม (Behavior Control) หมายถึง การปฏิบัติงานตามเงื่อนไข หรือการเรียนรู้เพื่อให้เกิดผลที่ต้องการ สกินเนอร์เสนอแนะเทคนิคที่เรียกว่า “การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในองค์กร” (Organization Behavior Modification : OBM) ซึ่งหมายถึง การประยุกต์ใช้เทคนิคของการปฏิบัติงานโดยมีเงื่อนไขเพื่อให้บุคคลเกิดการเรียนรู้และแสดงพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ และเกิดผลที่องค์กรต้องการ โดยใช้หลักการเสริมแรง เพื่อเสริมแรงพฤติกรรมที่ปรารถนาและไม่สนับสนุนพฤติกรรมที่ไม่ปรารถนาอย่างมีระบบ โดยปัจจัยสำคัญ 3 ประการ คือ

- 1) สิ่งเร้า (Stimulus) หมายถึง สิ่งแวดล้อม หรือเงื่อนไข หรือสภาวะของพฤติกรรม
- 2) การตอบสนอง (Response) หมายถึง การแสดงพฤติกรรมหรือการปฏิบัติงาน
- 3) ตัวเสริมแรง (Reinforcer) หมายถึง ปัจจัยภายนอกที่ทำให้เกิดพฤติกรรม เช่น

รางวัลตอบแทน (Rewards)

ปัจจัยทั้ง 3 ประการนี้มีความสัมพันธ์กันตามเงื่อนไขเชิงปฏิบัติการ กล่าวคือ การที่บุคคลแสดงพฤติกรรมการทำงานที่ดีแล้วได้รับผลที่พอใจนั้น เมื่อมีเงื่อนไขหรือสิ่งเร้าเดิมเกิดขึ้นอีก บุคคลนั้นจะมีแรงกระตุ้นให้เกิดการตอบสนองสิ่งเร้าโดยบุคคลจะเชื่อมโยงความคิดไปสู่การตอบสนอง หรือพฤติกรรมที่ทำให้เกิดตัวเสริมแรงในอดีตที่ได้รับ

วรูม (Vroom) กล่าวถึงความหมายของเงินในรูปของสิ่งจูงใจว่า มันขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือเงินมักถูกใช้เป็นเครื่องมือเพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง และความคาดหวังที่จะได้รับเงินรางวัลก็ตามมา เงินจะเป็นเครื่องล่อสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำไปสู่เป้าหมายสามารถจะทำงานหนักเพื่อจะได้เงินมากขึ้น สิ่งจูงใจที่ไม่ใช่เงิน นอกจากเงินแล้วบุคคลยังมีปัจจัยอื่นจูงใจให้คนทำงาน ดังนี้

- 1) การแข่งขันจะทำให้คนกระตือรือร้นที่จะทำงานมากขึ้น เพื่อที่จะให้ผลงานของตนเองมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2) ความรู้สึกของความมั่นคงความปลอดภัย หมายถึง การไม่ถูกออกงานง่ายๆ โดยขาดหลักประกัน โดยมีกำหนดว่าจ้างเป็นรายปี หรืออายุการที่หลักประกันในการทำงาน ค่าตอบแทนเมื่อมีอุบัติเหตุการประกันชีวิตคนงานที่เสี่ยงชีวิตอันตราย เป็นต้น
- 3) ความรู้สึกก้าวหน้า ผลงานที่ทำให้ผลงานของตัวเองดีขึ้น การได้เลื่อนตำแหน่งที่มีความสำคัญมากขึ้นทำให้มีกำลังใจในการทำงานเพราะเป็นการคาดหวังในชีวิต
- 4) การรู้ผลงานมีความภาคภูมิใจและดีใจที่เห็นผลงานของตนเองไม่ว่าจะดีหรือเลว เพราะผลงานที่ดีก็เป็นกำลังใจ ส่วนผลงานที่ไม่ดีก็มีโอกาสปรับปรุงแก้ไข

5) ฐานะทางสังคม หมายถึง การรับรู้ว่าคุณเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเป็นความรู้สึกที่ทำให้ตนเองทำงาน เช่น มีสิทธิในการตัดสินใจและออกเสียงจากการทำงานของกลุ่ม รู้จุดปลายทางของกลุ่ม ทำให้เกิดความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น

6) การให้รางวัลและการลงโทษ หมายถึง ผลตอบแทนหรือค่าชมหากผลงานเป็นที่พอใจหรือดีเด่น แต่ขณะเดียวกันก็มีตำหนิเมื่อมีผลเสียหายเกิดขึ้น ค่าชมเชยหรือสิ่งที่เป็นรางวัลรวมทั้งการลงโทษล้วนเป็นสิ่งที่ทำให้เปลี่ยนพฤติกรรมได้

7) ให้งานที่เหมาะสม หมายถึง ได้ทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคคลในงานตามถนัด ให้งานที่ง่ายหรือไม่ยากจนเกินไป จะสามารถทำงานได้ดีขึ้น

8) การทำให้เกิดความรู้สึกว่างานมีความสำคัญ รู้สึกว่างานที่ตนเองทำมีความหมายต่อหน่วยงานของตน จะเป็นแรงจูงใจให้คนงานมากขึ้น ดังนั้นการเอาใจใส่ของหัวหน้างาน การให้ข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นการสร้างความสำคัญให้เกิดขึ้น

9) การลดความซ้ำซากจำเจกับงานที่ทำซ้ำๆ กัน มันจะทำให้เกิดความเบื่อหน่ายได้ จึงควรพยายามสร้างสิ่งที่ไม่ให้เกิดความซ้ำซาก เช่น จัดระบบงานใหม่ จัดโต๊ะทำงานและสถานที่ใหม่ มีดนตรีให้ฟัง เป็นต้น

2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอริชเบอร์เกอร์

ทฤษฎีสองปัจจัยเฮอริชเบอร์เกอร์และคณะ (Frederick Herzberg et al.) ได้เสนอทฤษฎีปัจจัยจูงใจ ปัจจัยสุขอนามัย (Motivation-Hygiene Theory) หรือทฤษฎีสองปัจจัย (Two-Factor Theory) ซึ่งทฤษฎีมีลักษณะใกล้เคียงกับทฤษฎี Maslow ที่มุ่งเน้นบรรยากาศการทำงานและบรรยากาศสิ่งแวดล้อม เพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติการมีความพึงพอใจในการปฏิบัติการและมีกำลังใจปฏิบัติงาน โดยใช้ปัจจัยเป็นเครื่องกระตุ้นจูงใจ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม (Herzberg, Meaner and Snyderman, 1993, น.59-83 อ้างถึงในรัชดา สุทธิวรวิฑูถิต 2556, น.70) คือ

1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติการเกิดความพอใจในการทำงาน อันเนื่องมาจากมีแรงจูงใจภายในที่เกิดจากการทำงานและเกี่ยวข้องกับเรื่องของงานโดยตรง เป็นปัจจัยที่นำไปสู่การพัฒนาเจตคติทางด้านบวกและการจูงใจที่แท้จริง ซึ่งประกอบด้วย

(1) ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคลากรสามารถแก้ปัญหาต่างๆ รู้จักการป้องกันปัญหาที่เกิดขึ้น ครั้นผลงานสำเร็จจึงเกิดความพึงพอใจในผลงานนั้นอย่างยิ่ง

(2) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือไม่ว่าจากผู้บังคับบัญชา จากเพื่อน จากผู้มาขอคำปรึกษา หรือจากบุคคลในหน่วยงานการยอมรับนับถือนี้อาจอยู่ในรูปแบบของการยกย่องชมเชย แสดงความยินดี การให้กำลังใจหรือการแสดงออกอื่นใดที่ทำให้เห็นถึงการยอมรับความสามารถ

(3) ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) หมายถึง งานที่น่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความริเริ่มสร้างสรรค์ ทำทนายให้ต้องลงมือทำ หรืองานที่มีลักษณะทำตั้งแต่ต้นจนจบโดยลำพังเพียงผู้เดียว

(4) ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบ และมีอำนาจรับผิดชอบอย่างเต็มที่ โดยไม่ต้องมีการตรวจตราหรือควบคุมอย่างใกล้ชิด

(5) ความก้าวหน้าในตำแหน่งการงาน (Advancement) หมายถึง ได้รับเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้นของบุคลากรในองค์กร มีโอกาสได้ศึกษาเพื่อหาความรู้เพิ่มเติมหรือได้รับการฝึกอบรม

2) ปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย (Hygiene factor) หรือ ปัจจัยบำรุงรักษา (Maintenance factor) เป็นปัจจัยป้องกัน ไม่ให้เกิดความไม่พอใจและการปฏิบัติงานที่ไม่ดีเป็นแรงจูงใจภายนอกที่เกิดจากสภาวะแวดล้อมของการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย

(1) นโยบายและการบริหาร (Company policy and administration) หมายถึง การจัดและบริหารองค์กร การติดต่อสื่อสารภายในองค์กร และการมีส่วนร่วมกำหนดนโยบายและเป้าหมายของสถานศึกษา

(2) โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในอนาคต (Possibility of growth) นอกจากจะหมายถึง การที่บุคคลได้รับการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่งภายในหน่วยงานแล้ว ยังหมายถึง สถานการณ์ที่บุคคลสามารถได้รับความก้าวหน้าในทักษะวิชาชีพ

(3) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) หมายถึง ความสัมพันธ์กับผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงาน ไม่ว่าจะ เป็น กิริยา ท่าทาง หรือวาจา ที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

(4) เงินเดือน (Salary) หมายถึง เงินเดือนและการเลือกขึ้นเงินเดือนในหน่วยงานนั้น รวมไปถึงผลประโยชน์อื่นๆ ที่องค์กรจกเป็นที่พอใจของบุคคลที่ทำงาน

(5) สถานการณ์อาชีพ (Status) หมายถึง อาชีพนั้นเป็นที่ยอมรับนับถือทางสังคม มีเกียรติและศักดิ์ศรี

(6) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีอันเป็นผลที่ได้รับจากงานในหน้าที่ เช่น การที่บุคคลต้องย้ายไปทำงานในที่แห่งใหม่ ซึ่งห่างไกลจากครอบครัวทำให้เขาไม่มีความสุข และไม่พอใจในการทำงานในที่แบบใหม่

(7) ความมั่นคงในงาน (Job security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงในการทำงาน และยั่งยืนของอาชีพหรือความมั่นคงขององค์กร

(8) สภาพการทำงาน (Working condition) สภาพทางกายภาพของการทำงาน เช่น แสง เสียง อากาศ ชั่วโมงทำงาน รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อมอื่นๆ เช่น อุปกรณ์เครื่องมือต่างๆ

(9) วิธีการบังคับบัญชา (Supervision technical) หมายถึง ความสามารถหรือความยุติธรรมของผู้บริหารในการจัดการ

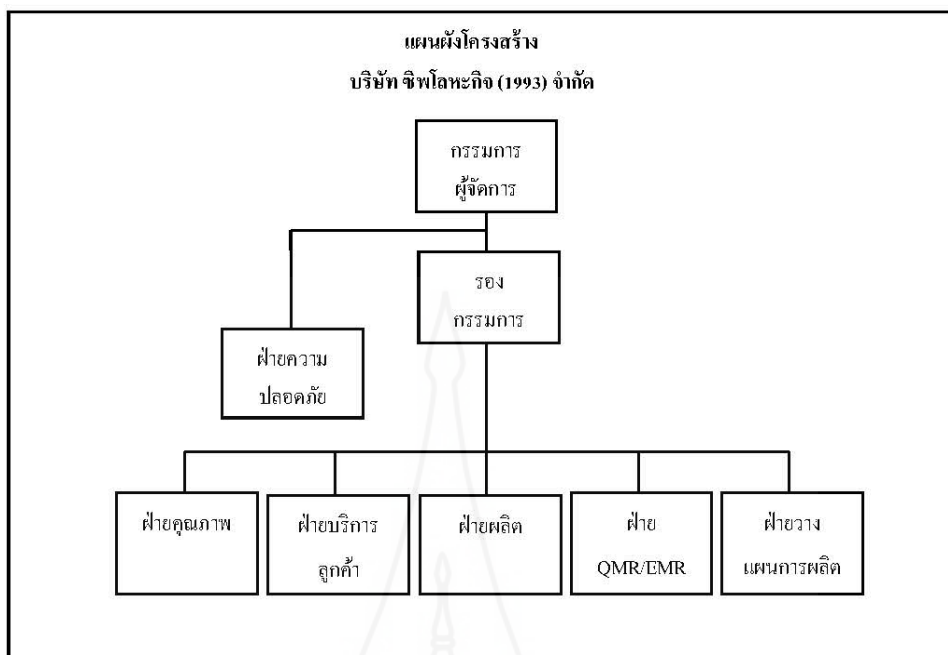
จากการค้นพบของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg) อ้างถึงในกานดา จันทรย์แย้ม(2553,น.66) ได้กล่าวถึง ปัจจัยค่าจูนนี้มีขึ้นเพื่อสร้างบรรยากาศแวดล้อม บำรุงจิตใจผู้ปฏิบัติงาน ถ้าหากไม่ได้จัดให้มีขึ้น ผู้ปฏิบัติงานอาจจะรู้สึกผิดปกติและเกิดความรู้สึกไม่พอใจในการปฏิบัติงานซึ่งอาจก่อให้เกิดความเสียหายแก่องค์กรได้ ส่วนปัจจัยจูงใจมีขึ้นเพื่อสร้างความพอใจในการปฏิบัติงานกระตุ้นแรงจูงใจให้การทำงานดียิ่งขึ้น ดังนั้นถ้าหากผู้บริหารต้องการให้ผู้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจเพื่อให้ผลงานมีคุณภาพสูง ควรจะจัดให้มีปัจจัยที่จูงใจอย่างเหมาะสม แต่บางครั้ง ผู้บริหารไม่สามารถจัดปัจจัยจูงใจให้ได้ก็สามารถจัดปัจจัยค่าจูนหรือปัจจัยอนามัย เพื่อที่จะได้บำรุงรักษาไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการปฏิบัติงาน

3. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท ซิฟโลหะกิจ (1993) จำกัด

3.1 ความเป็นมาของบริษัท

บริษัท ซิฟโลหะกิจ (1993) จำกัด ก่อตั้งมาตั้งแต่ปี 1993 ตั้งอยู่เลขที่ 122/4 หมู่ที่ 1 ถนนพระราม 2 ต.บางน้ำจืด อ.เมือง จ.สมุทรสาคร 74000 เป็นบริษัท บริการชุบโลหะ เช่น ชุบ Zinc, ชุบ Nickel, ชุบ Silver, ชุบ Chromium กลุ่มลูกค้าส่วนใหญ่ เป็นอุตสาหกรรมยานยนต์ 80% อิเล็กทรอนิกส์ 20% ให้บริการชุบผิวโลหะด้วยไฟฟ้าและเคมี ให้กับธุรกิจรถยนต์ อิเล็กทรอนิกส์ คอมพิวเตอร์ และเครื่องใช้ไฟฟ้าต่างๆ โดยให้บริการทั้งภายในประเทศและส่งออก

บริษัท ซิฟโลหะกิจ (1993) จำกัด มีการดำเนินงาน โดยอำนาจสูงสุดจะเป็นกรรมการผู้จัดการ ประกอบด้วย 5 ฝ่าย ได้แก่ ฝ่าย QMR/EMR ฝ่ายคุณภาพ ฝ่ายผลิต ฝ่ายบริการลูกค้า ฝ่ายวางแผนการผลิต และฝ่ายบริหาร ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 แผนผังโครงสร้างบริษัท

แต่ละฝ่ายมีหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

- 1) ฝ่ายคุณภาพ รับผิดชอบงานด้านตรวจสอบคุณภาพงาน ก่อนเข้ากระบวนการผลิต สุ่มตรวจงานระหว่างการผลิต และตรวจสอบงานหลังการผลิตก่อนส่งมอบให้แก่ลูกค้า
- 2) ฝ่ายบริการลูกค้า รับผิดชอบงานด้านการดูแลยอดขายของบริษัท ดูแลลูกค้ารับคำร้องเรียนจากลูกค้า ออกเยี่ยมเยียนลูกค้า
- 3) ฝ่ายผลิต รับผิดชอบงานในกระบวนการผลิตทั้งหมด สามารถผลิตงานให้ได้ทันความต้องการของลูกค้า ลดต้นทุนการผลิต ซึ่งแรงงานต่างด้าวจะดำเนินงานเฉพาะฝ่ายผลิตเท่านั้น เน้นการใช้แรงงานเป็นหลัก
- 4) ฝ่าย QMR/EMR รับผิดชอบงานเอกสารต่างๆด้านระบบคุณภาพของบริษัท เช่น ระบบคุณภาพ ISO 9001 :2008 ระบบสิ่งแวดล้อม ISO 14001
- 5) ฝ่ายวางแผนการผลิต รับผิดชอบหน้าที่ในการรับงานจากลูกค้าและประสานไปยังฝ่ายผลิตเพื่อวางแผนให้ผลิตงานได้ตามลูกค้ากำหนด

3.2 การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของบริษัท

บริษัทมีพนักงาน จำนวน 285 คน เป็นคนไทย 185 คน แรงงานต่างด้าว 100 คน ทำงานวันจันทร์ถึงวันเสาร์ หยุดวันอาทิตย์ วันหยุดประเพณีขั้นต่ำ 13 วัน มีการจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์ ดังนี้

3.2.1 ด้านการสรรหาบุคลากร ดำเนินการรับสมัครงานโดยเน้นการตรวจสอบเอกสารที่ถูกต้องและครบถ้วน แรงงานต่างด้าวส่วนใหญ่ที่มาสมัครงานกับบริษัท จะเป็นแรงงานที่แนะนำมาจากพนักงานที่ทำงานในบริษัท โดยเน้นรับแรงงานที่สามารถสื่อสารภาษาไทยได้

3.2.2 ด้านการฝึกอบรม ดำเนินการปฐมนิเทศพนักงานก่อนเข้าปฏิบัติงาน เช่น กฎระเบียบข้อบังคับ ความปลอดภัยในการทำงาน และให้พนักงานทำแบบทดสอบหลังอบรม

3.2.3 ด้านเงินเดือน ดำเนินการคิดค่าแรงพนักงาน ตามการสแกนนิ้วมือของพนักงาน ในเรื่องของสวัสดิการ จัดสรรโดยเท่าเทียมกัน เช่น อาหารกลางวัน ค่ากะโบนัส ปรับเงินประจำปี เบี้ยขยัน เงินค่าอายุงาน ชุดฟอร์ม กระเป๋าเยี่ยมไข้ เงินช่วยเหลือ งานแต่ง งานศพ งานบวช สิทธิลาพักร้อน 6 วัน/ปี ค่าตำแหน่ง ค่าวิชาชีพ อุปกรณ์ความปลอดภัย กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ กองทุนประกันสังคม/กองทุนเงินทดแทน และหอพักสวัสดิการ บริษัทได้ให้สิทธิพนักงานที่เป็นแรงงานต่างด้าว สามารถลาเพื่อ ทำเอกสารต่างๆ เช่น บัตรประชาชน ทะเบียนบ้าน พาสปอร์ต บัตรชมพู หรือกลับไปเยี่ยมบ้านได้ 20 วันต่อปี

4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

4.1 งานวิจัยในประเทศ

เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน (2554) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าว ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร ผลการศึกษา พบว่า 1) คุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศไทยทั้งด้านครอบครัว ด้านสังคม และด้านการทำงานนั้น อยู่ในเกณฑ์ที่ต่ำ ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตที่ไม่ดีโดยการดำรงชีพของแรงงานต่างด้าวก่อนเข้าสู่ประเทศนั้น ขึ้นอยู่กับสถานประกอบการและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด 2) กระบวนการเข้าสู่การเป็นแรงงานต่างด้าวในประเทศไทยมีทั้งที่เข้าเมืองโดยถูกต้องตามกฎหมายและผิดกฎหมาย แต่ส่วนใหญ่จะเข้าโดยผิดกฎหมาย เพราะการเข้าออกตามแนวชายแดนกระทำได้ง่ายมีหลายช่องทาง ทำให้เจ้าหน้าที่ของรัฐควบคุมดูแลไม่ทั่วถึง อีกทั้งเจ้าหน้าที่ของรัฐบางคนประพฤติตัวเป็นนายหน้าหาแรงงานต่างด้าวให้กับนายจ้างในประเทศ 3) คุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง เพราะมีความเสี่ยงจากการทำงาน และอาจพบปัญหา

เล็กน้อยในสถานที่ทำงาน โดยนายจ้างหรือผู้ประกอบการจะใช้มาตรการและแนวทางแก้ไขปัญหาดังกล่าว 4) การดำเนินชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขตอำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร พบว่า การดำเนินชีวิตประจำวันนั้นดีขึ้นจากเดิม แต่อาจเกิดการกดดันจากทัศนคติที่ไม่ดีของคนไทย และมักจะถูกก่อกวนโดยเจ้าหน้าที่ของรัฐ ส่งผลให้มีความเป็นอยู่ที่ต้องหลบๆ ซ่อนๆ ภาครัฐและภาคเอกชนควรให้การสนับสนุนและให้ความเป็นธรรมแก่แรงงานดังกล่าว

วรวรรณ ตอวิวัฒน์ (2555) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การกรณีศึกษา ข้าราชการกรมสุลาการที่สังกัดส่วนกลาง (คลองเตย) ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์การ ได้ร้อยละ 42.1 โดย 5 องค์ประกอบที่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ ได้แก่ ความภูมิใจในองค์การที่มีคุณค่าทางสังคม รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ ยุติธรรม ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ลักษณะการบริหาร ความสัมพันธ์อันดีในการทำงานร่วมกัน ส่วนอีก 3 องค์ประกอบ ได้แก่ สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ และความก้าวหน้า และความมั่นคง ไม่มีอิทธิพลต่อความผูกพันต่อองค์การ

วรส ลินษา (2555) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ: กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ความผูกพันต่อองค์การอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้าน ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของกลุ่มตัวอย่างทั้ง 7 ด้าน คือ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน สังคมสัมพันธ์ลักษณะการบริหาร อยู่ในระดับปานกลาง แต่ด้านภาวะอิสระจากงานอยู่ในระดับสูง ระดับความผูกพันต่อองค์การทั้ง 4 ด้าน คือ ความจงรักภักดีต่อองค์การ การทุ่มเทให้กับงาน การยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์การ ความภาคภูมิใจในองค์การ อยู่ในระดับสูง การทดสอบสมมติฐานพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การในระดับปานกลางในทิศทางบวก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0.334 ที่ระดับ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ภาณุพงษ์ พ่อสุวรรณ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของบริษัท นีมี่เส็งลิซซิ่ง จำกัด ผลการศึกษา พบว่า พนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุตั้งแต่ 26-30 ปี มีระดับการศึกษาปริญญาตรีขึ้นไป มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 10,001-12,500 บาท มีอายุการทำงาน 0-4 ปี เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ คุณภาพชีวิตด้านร่างกายมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านมีสุขภาพร่างกายที่สมบูรณ์ ด้านจิตใจมีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ ด้านมีความสุขในการทำงาน ความผูกพันต่อองค์การ คุณภาพชีวิตด้านการทำงานด้านสังคม

มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความคิดเห็น ด้านสิ่งแวดล้อม พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับปานกลาง ได้แก่ สภาพแวดล้อมเหมาะสมในการทำงาน ด้านจิตวิญญาณ พบว่า มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ มีความตั้งใจและทุ่มเทต่องานที่ทำ และด้านความมั่นคงในชีวิต มีระดับความพึงพอใจในระดับมาก ได้แก่ องค์กรแห่งนี้มีความมั่นคง

ทศพร จิรจิวิบูลย์ (2556) ทำการศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน และแนวทางในการปฏิบัติงานที่ดี ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจต่อพนักงานระดับปฏิบัติการในเขตนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษา พบว่า ลักษณะประชากรศาสตร์ด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และอายุการทำงานที่แตกต่างกันมีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่แตกต่างกัน และใช้การทดสอบสถิติเชิงพหุ (Multiple linear regression) ทดสอบพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานและแนวทางการปฏิบัติงานที่ดีมีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ

จำรัส อึ้งศรีวงษ์ (2557) ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงงานที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายมากกว่าเพศหญิง อายุ เฉลี่ยระหว่าง 21-30 ปี การศึกษาอยู่มัธยมศึกษาตอนปลายขึ้นไป มีรายได้ตามกฎหมายกำหนดและตามที่ตกลงกันไว้ตามลำดับ มีเชื้อชาติมอญมากที่สุด รองลงมา เป็นเชื้อชาติพม่า ส่วนใหญ่แต่งงานแล้ว และอยู่ด้วยกัน 2) ระดับความคิดเห็นต่อสภาพแวดล้อมในด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองจากแหล่งประเทศกำเนิดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการให้บริการด้านสาธารณสุขอยู่ในระดับน้อย ด้านกฎหมายในประเทศไทยอยู่ในระดับน้อย ด้านสาธารณสุขและด้านบทบาทภาครัฐและองค์กรอิสระของประเทศไทยอยู่ในระดับปานกลาง 3) ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และ 4) ตัวแปรด้านสาธารณสุข เศรษฐกิจ สังคม การเมือง จากแหล่งประเทศกำเนิด และเชื้อชาติมีอิทธิพลกับคุณภาพชีวิตการทำงานแรงงานข้ามชาติพม่า

4.2 งานวิจัยต่างประเทศ

ทอสกี (Tausky, 2010) ทำการศึกษาเรื่อง ผลผลิต แรงจูงใจ และคุณภาพชีวิตในการทำงาน แสดงให้เห็นว่าการเพิ่มผลผลิตนั้น ต้องได้รับสิ่งจูงใจด้านความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทน ซึ่งรวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากผลกำไรของบริษัทที่ผู้ใช้แรงงานมีส่วนร่วมในการทำงาน นอกจากนี้สิ่งจูงใจด้านความท้าทายในงาน รายได้และค่าตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งค่าตอบแทนที่ได้จากการมีส่วนร่วมในผลกำไรและความมั่นคงในการทำงานจะช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน

สุบรามานีเยน (Subramanian, 2013) ทำการศึกษาเรื่อง สถานที่ทำงาน มีความยืดหยุ่น เพิ่มขีดความสามารถ และคุณภาพชีวิต (Workplace Flexibility, Empowerment and Quality of Life) เสริมสร้าง ศักยภาพของผู้หญิงที่มีส่วนร่วมในชีวิตทางเศรษฐกิจ เป็นวิธีหนึ่งในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตของสตรี ครอบครัวและชุมชน แต่ผู้หญิงมาเลเซียจำนวนมาก ออกจากตลาดแรงงาน อย่างเป็นทางการ ทำให้การมีส่วนร่วมของผู้หญิงในสถานที่ทำงานซบเซาอยู่ที่ประมาณร้อยละ 40 ตั้งแต่ปี 1990 การศึกษาครั้งนี้จะตรวจสอบว่ามีความยืดหยุ่นในสถานที่ทำงาน อาจส่งผลกระทบต่อเสริมสร้าง ศักยภาพของผู้หญิง และคุณภาพชีวิต กลุ่มตัวอย่าง 400 คน จากการที่ตอบแบบสอบถามโดยการ สัมภาษณ์การวิเคราะห์หลายตัวแปร และการสัมภาษณ์ที่มีโครงสร้าง แสดงให้เห็นว่า สถานที่ทำงาน ได้รับการออกแบบที่มีความยืดหยุ่น มีผลกระทบในเชิงบวกต่อ การเสริมสร้างศักยภาพของผู้หญิง และพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน สวัสดิการ เป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงาน

กอร์เคม (Gorkem, 2014) ทำการศึกษา เรื่องการสื่อสารขององค์กรขนาดใหญ่ในตุรกี โครงสร้างและความรับผิดชอบที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่า การสื่อสารในองค์กร ใหญ่มีผลต่อการคุณภาพชีวิตของพนักงาน ในด้านบรรยากาศในการทำงานที่ดี สามารถเข้าใจ หลักในการทำงานได้อย่างชัดเจน ส่งผลให้การสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นไปในทิศทางที่ดี ทำให้พนักงานอยู่กับบริษัทได้ยาวนานมากขึ้น

จากวรรณกรรมที่ทบทวนมาข้างต้น ผู้ศึกษาเห็นว่า Walton (1990) เป็นผู้ริเริ่ม แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงานและมีการศึกษาประเด็นที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่ครอบคลุมที่สุด ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งสามารถนำปัจจัยเหล่านี้มาช่วยให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ผู้ศึกษาเห็นว่า เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับในการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน จึงนำมาศึกษาเพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิพ โลหะกิจ (1993) จำกัด

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษา

ในการศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด” ผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

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

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท ซีพี โลหะกิจ(1993) จำกัด ที่เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวนทั้งสิ้น 100 คน (ฝ่ายทรัพยากรบุคคลของบริษัท ปี 2559)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดขนาดโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane (วิเชียร เกตุสิงห์, 2550: 24) ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้ขนาดตัวอย่างจากการคำนวณ จำนวน 80 คน ดังนี้

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

โดย N แทน จำนวนประชากรทั้งหมด

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e แทน ความคลาดเคลื่อนมากที่สุดที่ยอมรับได้

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1+Ne^2} \\ &= \frac{100}{1+100(0.05)^2} \\ &= 80 \end{aligned}$$

กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คนดังกล่าว ใช้วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) กล่าวคือ ผู้ศึกษาเขียนรายชื่อของพนักงานแล้วจับสลากให้ได้จำนวน 80 คน และดำเนินการเก็บตามรายชื่อและหมายเลขนั้นๆ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งมีขั้นตอนการสร้างและการตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

2.1 ศึกษาค้นคว้าจากตำรา เอกสาร บทความ ทฤษฎีหลักการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา

2.2 ศึกษาวิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร เพื่อกำหนดขอบเขตและเนื้อหาของแบบสอบถามจะได้มีความชัดเจนตามวัตถุประสงค์ของการศึกษายิ่งขึ้น

2.3 นำข้อมูลที่ได้มาสร้างแบบสอบถาม ให้ครอบคลุมตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สัญชาติ อาชีพ และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มีทั้งคำถามแบบ 2 ตัวเลือก (Two-way Question) และคำถามแบบหลายตัวเลือก (Multiple choices Question)

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ได้แก่ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (Close-ended Question) แบบมาตราประมาณค่า 5 ระดับจำนวน 32 ข้อ โดยกำหนดคะแนนดังนี้

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ผู้ศึกษาได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการแจกและรับคืนด้วยตนเองระหว่างวันที่ 22 สิงหาคม 2559–31 สิงหาคม 2559 ซึ่งได้รับคืนทั้งสิ้น 80 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อรวบรวมแบบสอบถามครบตามจำนวนที่กำหนดแล้ว ผู้ศึกษาได้ตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม นำแบบสอบถามมาทำการลงรหัส (Coding) แล้วนำข้อมูลมาบันทึกลงในเครื่องคอมพิวเตอร์ เพื่อเตรียมประมวลผลข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ โดยผู้ศึกษาได้วิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามใน ส่วนที่ 1 ใช้การหาความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

4.2 คุณภาพชีวิตการทำงานใน ส่วนที่ 2 ใช้การหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยการแปลผล ค่าเฉลี่ย ใช้หลักการแบ่งช่วงการแปลผลตามหลักการแบ่งอันตรภาคชั้น (Class Interval) โดยใช้สูตรดังนี้ (วิเชียร เกตุสิงห์, 2551: น.10)

$$\begin{aligned} \text{ความกว้างของอันตรภาคชั้น} &= \frac{(\text{ค่าสูงสุด} - \text{ค่าต่ำสุด})}{\text{จำนวนชั้น}} \\ &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0.8 \end{aligned}$$

สามารถแปลความหมายของค่าเฉลี่ยได้ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย 4.21–5.00	หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย 3.41–4.20	หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก
คะแนนเฉลี่ย 2.61–3.40	หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย 1.81–2.60	หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อย
คะแนนเฉลี่ย 1.00–1.80	หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับน้อยที่สุด

4.3 เปรียบเทียบลักษณะส่วนบุคคลที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ใช้การทดสอบสมมติฐานด้วยสถิติเชิงอนุมาน (Inferential Analysis) โดยทดสอบความแตกต่างที่มี 2 กลุ่ม ด้วยการทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ด้วยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-Way ANOVA) ถ้าพบความแตกต่างจะวิเคราะห์ด้วยค่าสถิติผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05



บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด ผู้ศึกษา กำหนดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน ได้แบบสอบถามตอบกลับมาสมบูรณ์ครบทั้งหมด โดยไม่มีผู้ให้ข้อเสนอแนะในแบบสอบถามตอนที่ 3 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การแปลผลของความหมายในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้ศึกษาได้กำหนดสัญลักษณ์ต่างๆ ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

n	แทน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย (Mean) ของกลุ่มตัวอย่าง
S.D.	แทน	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)
t	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบ t-test
F	แทน	ค่าสถิติที่ใช้ทดสอบความแปรปรวน
SS	แทน	ค่าผลบวกกำลังสองของคะแนน (Sum of Squares)
df	แทน	ชั้นของความเป็นอิสระ (Degrees of freedom)
*	แทน	ความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตาม ลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=80)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	58	72.50
หญิง	22	27.50
2. อายุ		
15-24 ปี	13	16.25
25-34 ปี	48	60.00
35-44 ปี	17	21.25
45 ปีขึ้นไป	2	2.50
3. สถานภาพ		
โสด	45	56.25
สมรส	33	41.25
หย่าร้าง/หม้าย	2	2.50
4. สัญชาติ		
พม่า	53	66.25
มอญ	7	8.75
กระเหรี่ยง	20	25.00
5. อายุงาน		
ต่ำกว่า 1 ปี	14	17.50
1-2 ปี	35	43.75
3-4 ปี	23	28.75
5 ปีขึ้นไป	8	10.00
6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน		
ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท	4	5.00
7,001-8,500 บาท	43	53.75
8,501-10,000 บาท	16	20.00
10,001 บาทขึ้นไป	17	21.25

จากตารางที่ 4.1 พบว่าพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัดมีลักษณะส่วนบุคคล ดังนี้

- 1) เพศ พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 และเป็นเพศหญิง จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 27.50
- 2) อายุ พนักงานส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 รองลงมา มีอายุระหว่าง 35-44 ปี จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และน้อยที่สุดมีอายุ 45 ปีขึ้นไป จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50
- 3) สถานภาพ พนักงานส่วนใหญ่มีสถานภาพโสด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25 รองลงมา มีสถานภาพสมรส จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 41.25 และน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่าร้าง/หม้าย จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 2.50
- 4) สัญชาติ พนักงานส่วนใหญ่มีสัญชาติพม่า จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 รองลงมา สัญชาติกระเหรี่ยง จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 25.00 และน้อยที่สุดมีสัญชาติมอญ จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 8.75
- 5) อายุงาน พนักงานมากที่สุดมีอายุงานระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 รองลงมา มีอายุงานระหว่าง 3-4 ปี จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 28.75 และน้อยที่สุดมีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 10.00
- 6) รายได้เฉลี่ยต่อเดือน พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ ระหว่าง 7,001-8,500 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75 รองลงมา มีรายได้ 10,001 บาทขึ้นไป จำนวน 17 คน คิดเป็นร้อยละ 21.25 และน้อยที่สุดมีรายได้ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 7,000 บาท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 5.00

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอ และยุติธรรม	2.97	0.88	ปานกลาง
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	2.93	0.75	ปานกลาง
3. ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน	3.18	0.63	ปานกลาง
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล	3.07	0.71	ปานกลาง
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม	3.31	0.67	มาก
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.56	0.72	มาก
7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.65	0.65	มาก
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.33	0.68	ปานกลาง
รวม	3.26	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าพนักงานบริษัท ซีฟโลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) รองลงมาด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) และน้อยที่สุดด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับ
ค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม

การได้รับค่าตอบแทนในการทำงาน ที่เพียงพอและยุติธรรม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ ปัจจุบัน	3.13	1.10	ปานกลาง
2. การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย	2.94	1.06	ปานกลาง
3. การได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี	2.81	1.10	ปานกลาง
4. ความรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ	3.04	0.97	ปานกลาง
รวม	2.97	0.88	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 พบว่าพนักงานบริษัท ชิพ โลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับปานกลาง โดยอันดับแรกคือการได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.13$) รองลงมาคือความรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ ($\bar{X} = 3.04$) และอันดับสุดท้ายคือการได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน
ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม ปฏิบัติงานได้ อย่างสะดวกสบาย	2.96	1.04	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย	2.91	0.90	ปานกลาง
3. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้มีความสะดวกในการทำงาน	3.56	0.81	มาก
3. อากาศถ่ายเทสะดวก	2.29	1.19	น้อย
รวม	2.93	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าพนักงานบริษัท ชิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับแรกคืออุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ มีความสะดวกในการทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) รองลงมาคือสภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบายอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96$) และอันดับสุดท้ายคืออากาศถ่ายเทสะดวกอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.29$)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น	2.26	0.98	ปานกลาง
2. การได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้	3.20	0.95	ปานกลาง
3. ความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน	3.49	0.97	มาก
4. การได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น	3.31	0.79	ปานกลาง
รวม	3.18	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993 จำกัด) มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับแรกความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.49$) รองลงมาคือการได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) และอันดับสุดท้ายคือการมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.26$)

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล

ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ของบุคคล	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน	3.24	0.85	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้ อย่างต่อเนื่อง	3.33	0.91	ปานกลาง
3. การได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงาน ที่ประสบความสำเร็จ	2.63	1.01	ปานกลาง
4. การทำงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน	3.55	0.83	มาก
รวม	3.07	0.71	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) เมื่อพิจารณารายข้ออันดับแรกการทำงานที่ตรงกับความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55$) รองลงมาคือการได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่องอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) และอันดับสุดท้ายคือการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.63$)

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ด้านการบูรณาการทางสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การปฏิบัติตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ	3.54	0.91	มาก
2. การได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ	3.85	0.78	มาก
3. การเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมอ	3.60	0.77	มาก
4. ความรู้สึกที่ว่าหัวหน้างานเป็นปัญหาต่อการทำงาน	2.24	1.30	น้อย
รวม	3.31	0.67	ปานกลาง

จากตารางโดยรวมที่ 4.7 พบว่าพนักงานบริษัท ซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับแรกการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลืออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85$) รองลงมาคือการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมออยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.60$) และอันดับสุดท้ายคือความรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นปัญหาต่อการทำงานอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.24$)

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตย
ในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	3.83	0.85	มาก
2. การได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค	3.65	0.80	มาก
3. การได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น	3.64	0.75	มาก
4. ความสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.73	มาก
รวม	3.56	0.72	มาก

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานบริษัท ชิพ โลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กรโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือการได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.83$) รองลงมาคือการได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ($\bar{X} = 3.65$) และอันดับสุดท้ายคือความสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.48$)

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผล คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. ความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม	3.57	0.90	มาก
2. การมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาดูแลสุขภาพของตน	3.46	1.08	มาก
3. การมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อน	3.48	0.81	มาก
4. การมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน	3.71	0.86	มาก
รวม	3.65	0.65	มาก

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัดมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้ออยู่ในระดับมาก โดยอันดับแรกคือ การมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือความสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 3.57$) และอันดับสุดท้ายคือการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีเวลาดูแลสุขภาพของตน ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	S.D.	แปลผล
1. การมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของหน่วยงาน	3.24	0.88	ปานกลาง
2. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม	3.20	0.79	ปานกลาง
3. มีความรู้สึกภูมิใจในองค์กร	3.51	0.81	มาก
4. คิดว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม	3.39	0.82	ปานกลาง
รวม	3.33	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานบริษัท ซีพีโลหะกิจ (1993) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าอันดับแรกคือการมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือการคิดว่างานมีประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับปานกลางคือ ($\bar{X} = 3.39$) และอันดับสุดท้ายคือหน่วยงานทำประโยชน์ให้กับสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.20$)

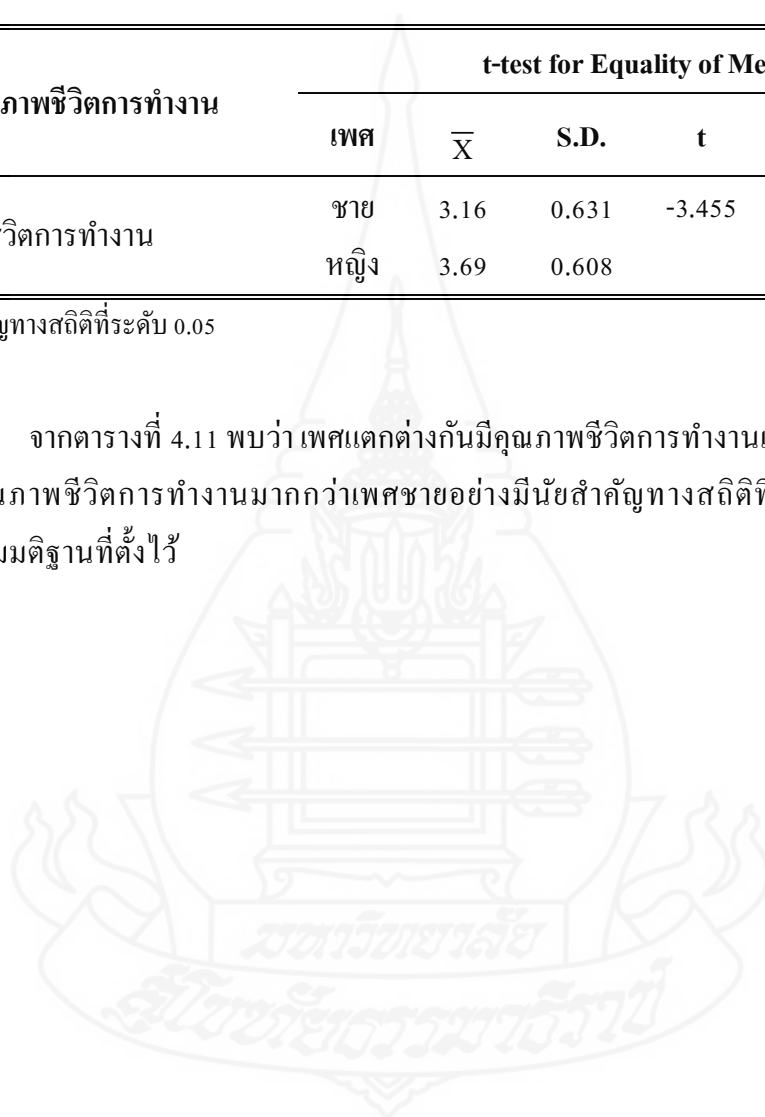
ตอนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1.1 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามเพศ
ตารางที่ 4.11 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t-test for Equality of Means					
	เพศ	\bar{X}	S.D.	t	df	Sig.
คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย	3.16	0.631	-3.455	80	0.001*
	หญิง	3.69	0.608			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.11 พบว่า เพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน โดยเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 นั่นคือยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้



สมมติฐานที่ 1.2 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตาม อายุ สถานภาพ
 สัมผัส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ตารางที่ 4.12 การทดสอบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน จำแนกตาม อายุ สถานภาพ
 สัมผัส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ลักษณะส่วนบุคคล	แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
1. อายุ	ระหว่างกลุ่ม	0.726	3	0.242	0.303	0.823
	ภายในกลุ่ม	62.211	78	0.798		
	รวม	62.937	81			
2. สถานภาพ	ระหว่างกลุ่ม	3.085	3	1.028	1.880	0.140
	ภายในกลุ่ม	42.681	78	0.547		
	รวม	45.766	81			
3. สัมผัส	ระหว่างกลุ่ม	2.268	3	0.756	1.900	0.137
	ภายในกลุ่ม	31.041	78	0.398		
	รวม	33.309	81			
4. อายุงาน	ระหว่างกลุ่ม	0.332	3	0.111	0.199	0.897
	ภายในกลุ่ม	43.276	78	0.555		
	รวม	43.607	81			
5. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระหว่างกลุ่ม	1.582	3	0.527	1.200	0.315
	ภายในกลุ่ม	34.270	78	0.439		
	รวม	35.851	81			

จากตารางที่ 4.12 พบว่า พนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่มีลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ สัมผัส อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน นั่นคือ ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษา “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด” โดยมีผลการศึกษา ดังนี้

1. สรุปการศึกษา

1.1 วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1.1.1 เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด

1.1.2 เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

1.2 วิธีดำเนินการศึกษา

1.2.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรคือ พนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด ที่เป็นแรงงานต่างด้าว จำนวน 100 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษากำหนดขนาดโดยคำนวณจากสูตร Taro Yamane ความผิดพลาดไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 80 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling)

1.2.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการศึกษาคือ แบบสอบถาม (Questionnaire)

1.2.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง โดยการแจกและรับคืนด้วยตนเอง

1.2.4 การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติ ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าทีและการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

1.3 ผลการศึกษา

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล

ผลการวิเคราะห์ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่าพนักงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชายจำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 72.50 มีอายุระหว่าง 25-34 ปี จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 60.00 สถานภาพโสด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 56.25

สัญญาชีพมา จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 66.25 อายุงานระหว่าง 1-2 ปี จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 43.75 และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 7,001-8,500 บาท จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 53.75

1.3.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพีโลหะกิจ (1993) จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของ บริษัท ซีพีโลหะกิจ (1993) จำกัด พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) และอันดับสุดท้ายด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) สำหรับแต่ละด้านสรุปได้ดังนี้

1) ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65$) โดยลำดับแรก คือการมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน ($\bar{X} = 3.71$) และลำดับสุดท้าย คือการมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีเวลาดูแลสุขภาพของตน ($\bar{X} = 3.46$)

2) ด้านประชาธิปไตยในองค์กรอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56$) โดยลำดับแรก คือการได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ($\bar{X} = 3.83$) และลำดับสุดท้าย คือความสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 3.48$)

3) ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.33$) โดยลำดับแรก คือมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กร ($\bar{X} = 3.51$) และลำดับสุดท้ายคือหน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม ($\bar{X} = 3.20$)

4) ด้านการบูรณาการทางสังคมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.31$) โดยลำดับแรก คือการได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ ($\bar{X} = 3.85$) และลำดับสุดท้ายคือความรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นปัญหาต่อการทำงาน ($\bar{X} = 2.24$)

5) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.18$) โดยลำดับแรก คือความรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน ($\bar{X} = 3.49$) และลำดับสุดท้ายคือ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\bar{X} = 2.26$)

6) ด้านโอกาสในการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07$) โดยลำดับแรก คือการทำงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน ($\bar{X} = 3.55$) และลำดับสุดท้าย คือการได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 2.63$)

7) ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) โดยลำดับแรกคือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน และลำดับสุดท้าย คือการได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี ($\bar{X} = 2.81$)

8) ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93$) โดยลำดับแรกคืออุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้มีความสะดวกในการทำงาน และลำดับสุดท้ายคืออากาศถ่ายเทสะดวก ($\bar{X} = 2.29$)

1.3.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการทดสอบความแตกต่าง พนักงานบริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด ดังนี้ พบว่าพนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน ทั้งนี้ เพศแตกต่างกันมีการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมแตกต่างกัน

2. อภิปรายผล

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซีพี โลหะกิจ (1993) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมากที่สุดคือด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว รองลงมาคือด้านประชาธิปไตยในองค์กร และด้านการบูรณาการทางสังคมส่วนอันดับสุดท้ายคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งค่อนข้างสอดคล้องกับงานวิจัยของ สุเนตร นามโคตรศรี ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ทีพีไอ คอนกรีต จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านประชาธิปไตยในบริษัทมากที่สุด เป็นการแสดงว่าบริษัทรับฟังเสียงส่วนใหญ่เป็นหลัก และยอมรับความคิดเห็นของแต่ละบุคคล สำหรับคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านได้นำด้านที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด 3 ด้าน มาอภิปรายผลดังนี้

2.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน สามารถแบ่งเวลาทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม มีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อนรวมไปถึงมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอและมีเวลาดูแลสุขภาพของตนเองตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงบริษัทได้จัดสวัสดิการด้านวันหยุดอย่างเหมาะสม เช่น วันหยุดประจำสัปดาห์ วันหยุดประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี เป็นต้น

2.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าพนักงานได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น ได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค ได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่นๆ และสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างสม่ำเสมอตามลำดับ ซึ่งแสดงถึงบริษัท

ให้ความสำคัญกับพนักงานและให้สิทธิพนักงานทุกคนเท่าเทียมกันทั้งแรงงานที่เป็นคนไทย และแรงงานต่างด้าว

2.1.3 คุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า พนักงานได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือ เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของหน่วยงานเสมอ ปฏิบัติตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ มีความรู้ดีกว่าหัวหน้างานไม่เป็นปัญหาต่อการทำงาน ซึ่งแสดงถึงพนักงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติตามนโยบายของบริษัท การทำงานและกิจกรรมต่างๆ ของบริษัท ช่วยเหลือซึ่งกันและกันเป็นอย่างดี

2.2 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชิฟโลหะกิจ (1993) จำกัด พบว่า พนักงานเพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานมากกว่าเพศชาย ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ทัศนคติ อายุงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือนแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเพศหญิงมีลักษณะงานเบากว่า หน้าที่ความรับผิดชอบน้อยกว่าเพศชาย เนื่องจากลักษณะงานของเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นการตรวจสอบคุณภาพงานก่อนส่งมอบให้แก่ลูกค้า จึงทำให้เพศหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าเพศชาย

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้ประโยชน์

3.1.1 บริษัทควรมีการจัดพื้นที่การทำงาน สภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน ให้มีอากาศถ่ายเทได้สะดวกมากยิ่งขึ้น เนื่องจากผลการศึกษาพบว่า สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพผลอยู่ในระดับน้อย

3.1.2 บริษัทควรจัดหาอุปกรณ์การทำงานให้เหมาะกับสภาพความปลอดภัยในการทำงาน ให้เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน

3.1.3 บริษัทควรสนับสนุนให้มีการพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญมากขึ้น

3.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

3.2.1 ควรศึกษากลุ่มตัวอย่างที่เป็นพนักงานประจำของบริษัทด้วย เพื่อนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เปรียบเทียบเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีให้กับพนักงานของบริษัท

3.2.2 ควรศึกษาในกลุ่มบริษัทที่มีลักษณะงานเดียวกันเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของบริษัท ชิฟโลหะกิจ (1993) จำกัด



บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2545). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. (พิมพ์ครั้งที่ 7)
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 7).
กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2546). *การใช้ SPSS for windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล*. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- _____. (2549). *สถิติสำหรับงานวิจัย*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กานดา จันทร์แย้ม. (2553). *จิตวิทยาอุตสาหกรรมเบื้องต้น*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- กระทรวงแรงงาน. (2559). *รายงานการจ้างงานของแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ.
- กรมแรงงาน. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานไทย*. กรุงเทพฯ.
- จีระ ประทีป. (2555). *ทักษะในการทำงานของบุคลากร*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- จำรัส อึ้งศรีวงษ์. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานข้ามชาติพม่า จังหวัดสมุทรสาคร*.
วารสารมนุษยสังคมปริทัศน์: มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี. 16,1: 85-99.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *กลยุทธ์การสร้างองค์การคุณภาพ*. กรุงเทพฯ: ชรรวมผลการพิมพ์.
- ดิน ปรัชญาพฤทธิ. (2551). *ทฤษฎีองค์การ*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ คันธเสวี. (2553). *การพัฒนาสังคม: แนวทางการพัฒนาชุมชนชีวิตใหม่สู่งานตำรวจชุมชนสัมพันธ์*. กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- นิตาสล เรืองชู. (2557). *คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความสัมพันธ์กับความภักดีในองค์กรของ
พนักงานธนาคารต่างชาติแห่งหนึ่งในประเทศไทย*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจ
มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- บุญเจือ วงศ์เกษม. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญแสง ชีระภากร. (2556). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. *อุตสาหกรรมข่าวราชการพลเรือน*
25 (1) (มกราคม – มีนาคม): 7-12.
- เปวิกา ชูบรรจง และ วรดา แดงสอน. (2554). *การศึกษาคุณภาพชีวิตของแรงงานต่างด้าวในเขต
อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร*. (วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).
มหาวิทยาลัยศิลปากร, นครปฐม.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. สืบค้น
จาก www.msociety.go.th/document/article/articl e_3489.doc.

- พรสุข อัสวานิเวศน์. (2555). *องค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดบุ๊ค.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2548). *นานาพรรณกระษัตริย์กิจเพื่อคุณภาพชีวิต*. เศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ.
กรุงเทพฯ: บริษัทธรรมสาร.
- ราณี อธิชัยกุล. (2557). *การจัดการทรัพยากรมนุษย์เพื่ออุตสาหกรรมท่องเที่ยว*. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รัชดา สุทธิวรกุล. (2556). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการตัดสินใจของผู้บริหาร
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของครู โรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานการ
ประถมศึกษาจังหวัดสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์).*
สถาบันราชภัฏกำแพงเพชร, กำแพงเพชร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2550). *สถิติวิเคราะห์สำหรับการวิจัย. (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- วชิรวัชร งามละม่อม. (2558). *กระบวนการค้นคว้าในการพัฒนาท้องถิ่น*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *รายงานสัดส่วนการ
ทำงานของแรงงานในทุกกลุ่มอาชีพ*. กรุงเทพฯ.
- สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม. (2558). *รายงานสถิติแรงงานในภาคอุตสาหกรรม*. กรุงเทพฯ.
- Gorkem. (2014). *Personnel and Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Hackman, Richard J., & Suttle, Lloyd J. (1977). *Improving Life at Work; Behavioral Science Approach*
- Subramanian. (2013). *Personal :The Human Problem of Management*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.
- Takahashi , Yoshiaki. (1985). *Quality of Life in Thailand: A Social Economic Analysis*.
Unpublished: M.Eng.Thesis.
- Tausky. (2010). *Industrial Psychology*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- UNESCO.(1978). *Indicator of Environmental Quality of Life*. Research and Papers In Social
Science,38, p. 89.
- Walton. (1974). *Criteria for Quality of Working Life*. In LouesE.Davis and Albert B.Cherns (eds.).
The Quality of Working Life. New York: Free Press.
- Walton, Richard E. (1974). *Improving Quality of Work Life*. Harvard Business Review, 15 (5), pp. 12-16.
- Wilson, O.W.,and McLaren, Roy Clinton. (1972). *Police Administration*. New York: McGraw-Hill, Inc.
- Yoder, Dale. (1959). *Personnel Principles and Policies*. Tokyo: Maruzen Company Ltd.



ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

1. อาจารย์ธรรุกร ทองส่งโสม

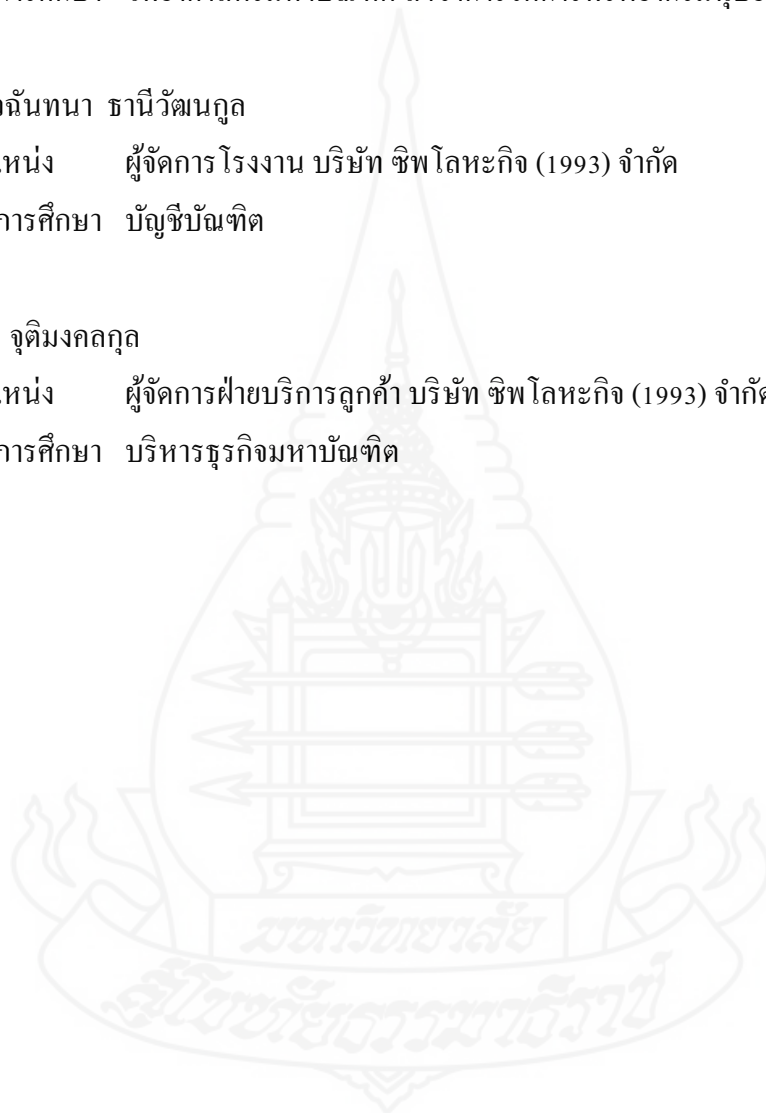
ตำแหน่ง ที่ปรึกษาด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล บริษัทซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด
วุฒิการศึกษา วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

2. นางสาวฉันทนา ธานีวิวัฒนกุล

ตำแหน่ง ผู้จัดการโรงงาน บริษัท ซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด
วุฒิการศึกษา บัญชีบัณฑิต

3. นายนิธิ จุติมงคลกุล

ตำแหน่ง ผู้จัดการฝ่ายบริการลูกค้า บริษัท ซิฟ โลหะกิจ (1993) จำกัด
วุฒิการศึกษา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต





ภาคผนวก ข

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ชิฟโหละกิจ (1993) จำกัด”

ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับข้อมูลความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

1. เพศ

 ชาย หญิง

2. อายุ

 15 – 24 ปี 25 – 34 ปี 35 – 44 ปี 45 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

 โสด สมรส หย่าร้าง/หม้าย

4. สัญชาติ

 พม่า ทวาย มอญ กระเหรี่ยง

5. อายุงาน

 ต่ำกว่า 1 ปี 1 – 2 ปี 3 – 4 ปี 5 ปีขึ้นไป

6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

 ต่ำกว่า หรือเท่ากับ 7,000 บาท 7,001 – 8,500 บาท 8,501 – 10,000 บาท 10,001 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซิโพละทิก (1993) จำกัด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างท้ายข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด เมื่อแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5	หมายถึง	มากที่สุด
4	หมายถึง	มาก
3	หมายถึง	ปานกลาง
2	หมายถึง	น้อย
1	หมายถึง	น้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านการได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม					
1. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจปัจจุบัน					
2. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอต่อค่าใช้จ่าย					
3. ท่านได้รับการขึ้นเงินเดือนเป็นประจำทุกปี					
4. ท่านรู้สึกพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ					
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ					
5. สภาพแวดล้อมมีความเหมาะสม ปฏิบัติงานได้อย่างสะดวกสบาย					
6. สภาพแวดล้อมมีความปลอดภัย					
7. อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้มีความสะดวกในการทำงาน					
8. อากาศถ่ายเทสะดวก					
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					
9. ท่านมีโอกาสนำความรู้ความสามารถมาใช้ในการทำงาน					
10. ท่านได้รับการสนับสนุน ส่งเสริมเพิ่มพูนความรู้อย่างต่อเนื่อง					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
11. ท่านได้รับคำชมเชยหรือรางวัลจากการทำงานที่ประสบความสำเร็จ					
12. ท่านทำงานที่ตรงกับความสามารถของท่าน					
โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล					
13. ท่านมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น					
14. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมและพัฒนาความรู้					
15. ท่านรู้สึกถึงความมั่นคงในหน้าที่การทำงาน					
16. ท่านได้รับมอบหมายงานที่ต้องใช้ความสามารถและความรับผิดชอบมากขึ้น					
ด้านการบูรณาการทางสังคม					
17. ท่านปฏิบัติตามระเบียบอย่างสม่ำเสมอ					
18. ท่านได้ความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน เมื่อต้องการความช่วยเหลือ					
19. ท่านเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆของหน่วยงานเสมอ					
20. ท่านรู้สึกว่าหัวหน้างานเป็นปัญหาต่อการทำงาน					
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
21. ท่านสามารถแบ่งเวลาในการทำงานและเวลาส่วนตัวได้อย่างเหมาะสม					
22. ท่านมีเวลาพักผ่อนที่เพียงพอ และมีเวลาดูแลสุขภาพของตน					
23. ท่านมีเวลาร่วมงานสังคมและทำกิจกรรมกับเพื่อน					
24. ท่านมีความพึงพอใจต่อจำนวนวันหยุดที่มีในปัจจุบัน					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					
25. ท่านได้รับสิทธิเท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
26. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาค					
27. ท่านได้รับมอบหมายงานที่เท่าเทียมกับพนักงานคนอื่น					
28. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
29. ท่านมีส่วนร่วมในกิจกรรมทางสังคมของหน่วยงาน					
30. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้กับสังคม					
31. ท่านมีความรู้สึกภูมิใจในองค์กร					
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					
32. ท่านคิดว่างานของท่านมีประโยชน์ต่อสังคม					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

คำชี้แจง กรุณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

.....

.....

.....

.....

.....

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางสาววันฉพร น้อยหุ่น
วัน เดือน ปีเกิด	17 ตุลาคม 2520
สถานที่เกิด	อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร
ประวัติการศึกษา	รัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2551
สถานที่ทำงาน	บริษัท ชิพโลหะกิจ (1993) จำกัด
ตำแหน่ง	รองผู้จัดการแผนกทรัพยากรบุคคล

