

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด

รภัฏกุล โภคินญาณ โชติ

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

กลุ่มวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน

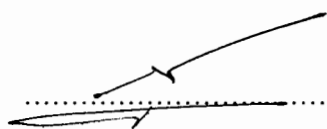
วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา

ธันวาคม 2558

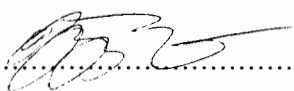
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา


อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ได้พิจารณางานนิพนธ์  
ของ รักษ์กุล โภคินญาณ โขติ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

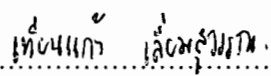
อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์

  
.....อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก  
(อาจารย์ ดร. กิจจุเชต ไกรवास)

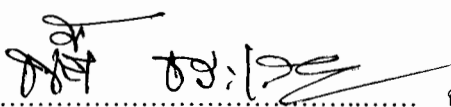
คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์

  
.....ประธาน  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นันทวัน อินทชาติ)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. กิจจุเชต ไกรवास)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ ดร. เทียนแก้ว เลี่ยมสุวรรณ)

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต ของมหาวิทยาลัยบูรพา

  
..... คณบดีวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พันธ์ิช ธารเสนา)  
วันที่...24...เดือน.....ธันวาคม.....พ.ศ....2558.....

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ฉบับนี้ ผู้วิจัยมีความประสงค์อย่างยิ่งที่จะให้ประโยชน์ต่อการดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงาน ซึ่งงานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความรู้และสนับสนุนของ ดร.กิจฐเขต ไกรवास, ดร.ลือชัย วงษ์ทอง ที่ได้ให้คำปรึกษาแนะนำ จึงทำให้ผู้วิจัยสามารถทำงานนิพนธ์ต่อไปได้อย่างต่อเนื่อง รวมทั้งได้กรุณาแก้ไขปรับปรุงงานนิพนธ์ของผู้วิจัยได้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น จึงขอขอบพระคุณอาจารย์เป็นอย่างยิ่ง

ความสำเร็จของงานนิพนธ์ฉบับนี้ อีกส่วนหนึ่งมาจากความร่วมมือของพนักงานในบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ให้ความร่วมมือในตอบแบบสอบถาม รวมทั้งความช่วยเหลือ และกำลังใจที่ได้จากเพื่อน ๆ ร่วมงาน รวมถึงเพื่อน ๆ ทุกคนในรุ่น 7 สาขา การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน (เสาร์ - อาทิตย์) ของผู้วิจัยทุกท่านที่ให้ปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ซึ่งกันและกัน

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณบิดา มารดา และครอบครัวของผู้วิจัยที่ให้การสนับสนุนในทุก ๆ ด้าน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ด้านการศึกษา และด้านกำลังใจกับผู้วิจัยมาโดยตลอด

รภัตกุล โภกินญาณ โชติ

56930213: กลุ่มวิชา: การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน; รป.ม. (การจัดการภาครัฐและภาคเอกชน)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน/ บริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

รภัฏกุล โภคินฉาญโชติ: คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด (QUALITY OF WORKLIFE AMONG STAFF WORKING FOR VALEO NILES (THAILAND). CO., LTD) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: กิจฐเขต ไกรवास, ปร.ค. 75 หน้า. ปี พ.ศ. 2558.

การวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัดและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 346 คน และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปรผลค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการทดสอบความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA)

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับและในด้านที่พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ผลการเปรียบเทียบความแตกต่าง ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

56930213: MAJOR: PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT; M.P.A.

(PUBLIC AND PRIVATE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ VALEO NILES (THAILAND), CO.LTD.

RAPATKUL PHOKHINYANACHOT: QUALITY OF WORK LIFE AMONG  
EMPLOYEES WORKING FOR VALEO NILES (THAILAND), CO., LTD. ADVISOR:  
KITTACHET KRIVART, Ph.D. 75 P. 2015.

The purposes of this study were to examine quality of work life among employees working for Valeo Niles, Co.Ltd. and to compare their level of quality of work life as classified by gender, age, educational level, marital status, work experience, and monthly income. The instrument used to collect the data was a questionnaire completed by 346 employees working for Valeo Niles, Co.Ltd. The statistical tests used to analyze the collected data included frequency, percentage, standard deviation, means, t-test, and One-way ANOVA.

The results of the study revealed that the level of quality of work life among employees working for Valeo Niles, Co.Ltd. was found at a rather good level. When considering each aspect, the one in relation to safe working environment and health promotion was rated the highest, followed by the aspect relating to balance between work life and personal life, integration of social life or collaboration, democracy in organization, type of work that benefits society, job security and advancement, adequate and fair compensation, respectively. Also, the aspects of quality of work life that were rated the lowest included type of work that benefits society. Based on the results from the comparison, it was shown that there was no statistically significant difference in the level of quality of work life among the subjects with different gender. Finally, statistically significant differences were found in the level of quality of work life among the subjects with different age, work length, educational level, type of work, and monthly income at a significant level of 0.05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ซ
สารบัญภาพ.....	ญ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานการวิจัย.....	3
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	5
ขอบเขตของการวิจัย.....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	9
แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
ข้อมูลทั่วไปของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด.....	17
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	18
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	25
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	27
การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	28
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	28
การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล.....	29

## สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิจัย.....	30
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	30
ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด.....	33
ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน.....	46
5 การสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	55
สรุปผลการวิจัย.....	55
อภิปรายผลการวิจัย.....	56
ข้อเสนอแนะ.....	61
บรรณานุกรม.....	64
ภาคผนวก.....	67
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	75

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม.....	22
2 จำนวนประชากรบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	26
3 ระดับของคะแนนแบบ Arbitrary weighting method .....	27
4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ.....	30
5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ.....	31
6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน.....	31
7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา.....	32
8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงาน.....	32
9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	33
10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม.....	34
11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ.....	35
12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง.....	37
13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน.....	38
14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน.....	40
15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร.....	42
16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว.....	43
17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม.....	44
18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด.....	45



## สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ.....	47
20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ.....	47
21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส(ประเทศไทย)จำกัด จำแนกตามอายุ.....	48
22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน.....	48
23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน.....	49
24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
26 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะงาน.....	51
27 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	52
28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน.....	53
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน.....	53

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	5

# บทที่ 1

## บทนำ

### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบันมีการแข่งขันกันสูง ทั้งในด้านคุณภาพสินค้า เทคโนโลยี มาตรฐานสินค้า ราคา รวมไปถึงการบริการ อีกทั้งปัจจัยทางการเมืองก็ส่งผลกระทบต่อระบบเศรษฐกิจ ในแต่ละองค์กร หัวใจหลักที่สำคัญคือการผลิต เราจะผลิตอย่างไรให้ได้ผลกำไร ซึ่งองค์กรจะทำการผลิตได้ต้องใช้คนงานที่มีความรู้ ความสามารถในงานนั้น ๆ หรือที่เราเรียกว่าทักษะ โดยได้รับการฝึกฝนการอบรม โดยองค์กรเป็นผู้จัดให้ ซึ่งคนนับว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญกว่าทรัพยากรด้านอื่น ๆ เพราะว่าองค์กรต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานรัฐหรือเอกชนถึงแม้มีทรัพยากรพร้อมทุกด้านแต่ขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพสมบูรณ์ได้ แต่หากหน่วยงานใดก็ตามที่คนมีความรู้ความสามารถย่อมมีโอกาสที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้ จึงเห็นได้ว่าการให้ความสำคัญในด้านการบริหารจัดการด้านทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อองค์กรอย่างมากช่วยสร้างความเจริญเติบโตมั่นคงให้แก่องค์กร ในฐานะที่งานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จะทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความพร้อมเข้ามาเชื่อมโยงภารกิจต่าง ๆ ของแต่ละหน่วยงานในองค์กรช่วยสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเมื่อบุคลากรได้ปฏิบัติงานที่ตนเองมีความรู้ ความสามารถ และยังสามารถส่งผลทำให้เกิดการทุ่มเท เสียสละ จงรักภักดีต่อองค์กรมากขึ้น ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรตื่นตัวที่จะเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานของตนเอง โดยอาศัยความรู้ความสามารถแบบหลากหลาย ช่วยสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีย่อมจะช่วยเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพ มีงานทำ สร้างผลผลิตให้แก่องค์กร และเพิ่มรายได้ให้แก่ประเทศชาติได้อีกทางหนึ่ง

บุคคลในองค์กรจะปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถจะต้องมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานจะบอกถึงความรู้สึกพอใจที่แตกต่าง เพราะต่างมีพื้นฐานภูมิหลัง ลักษณะอื่น ๆ ที่เป็นลักษณะเฉพาะตัว บางคนสนใจในเรื่องงาน บางคนสนใจสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือค่าตอบแทน ความก้าวหน้า และลักษณะอื่น ๆ ที่แตกต่างกัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ก่อให้เกิดความพึงพอใจ (Satisfaction) และความไม่พึงพอใจ (Dissatisfaction) ในการทำงานขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงาน มีปัจจัยพื้นฐานมาจากสภาพการดำรงชีวิตที่ดี ซึ่งองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งความรู้สึกที่เกิดจากความพึงพอใจในการทำงานและขวัญของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากร

คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นความรู้สึกพึงพอใจต่อองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานและจงใจให้เกิดการทำงานในการดำรงชีวิตอยู่ในองค์การอย่างมีความสุขและมีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในองค์การ เมื่อคนรับรู้ถึงประสบการณ์การทำงานที่น่าพอใจหรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมก็ยิ่งช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงานและส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์การได้ โดยนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวทางการคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้มากมาย เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีผลกระทบโดยตรงต่อตัวพนักงานในองค์การ พนักงานจะสามารถใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเพียงไร เพราะทุกคนเมื่อทำงานแล้วก็คาดหวังในเรื่องความก้าวหน้าด้วยกันทั้งสิ้น เมื่อแต่ละบุคคลได้ใช้ชีวิตการทำงานอยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะมีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลให้ทำงานดีตามไปด้วย ดังนั้นจึงจำเป็นอย่างยิ่งที่แต่ละองค์การจะต้องศึกษา หรือแสวงหาหนทางให้เกิดความสอดคล้องต้องกันของความพึงพอใจระหว่างพนักงานและองค์การเพื่อให้องค์การสามารถบรรลุเป้าหมายสูงสุด

บริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด ได้เริ่มดำเนินกิจการในปี ค.ศ.1998 เป็นบริษัทสัญชาติฝรั่งเศส และมีสาขาอยู่ตามประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และในสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนครนั้น ได้ผลิตชิ้นส่วนที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการประกอบรถยนต์ ผลิตภัณฑ์หลักคือชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ให้ความคุ้มครอง การทำงานของอุปกรณ์ภายในรถยนต์ อาทิ สวิตช์ไฟฉุกเฉิน (SW ASSY HAZARD) ควบคุมไฟเลี้ยวและที่ปิดน้ำฝน (CCL COMBI SW) ปุ่มควบคุมเสียงและเกียร์ (SW ASSY STRG) ปุ่มเปิดปิดหน้าต่างรถยนต์ (SW ASSY SLIDING DOOR) ฯลฯ เพื่อจัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศทั่วโลก ให้กับค่ายรถยนต์ต่าง ๆ ฐานลูกค้าหลักคือ Nissan, Honda, GM สถานที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เฟส 7 เลขที่ 700/ 634 หมู่ 3 ตำบลบ้านเก่า อำเภอนาทอง จังหวัดชลบุรี 20160 บนเนื้อที่ 49,164 ตารางเมตร มีพนักงานทั้งส่วนบริหารและสายการผลิตทั้งสิ้นจำนวน 2,555 คน

บริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด มีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานเพื่อจะได้ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีการปรับฐานเงินเดือนประจำปีให้พนักงาน โบนัสประจำปี ชดเชยพนักงาน ค่าครองชีพ รถรับส่งพนักงาน กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี สวัสดิการประกันชีวิต เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลพนักงาน บิคา มารดา สามี ภรรยา และบุตร โดยบริษัทตระหนักดีว่าทรัพยากรบุคคลถือว่าเป็นทรัพย์สินอันมีค่า จึงมีการมุ่งเน้นในเรื่องการพัฒนาทรัพยากร เน้นให้เกิดการเพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถ ทั้งในงานปัจจุบัน การเตรียมความพร้อมสำหรับการเจริญเติบโตของบุคลากรอย่างยั่งยืนซึ่งในปัจจุบันทางบริษัทเองมีนโยบายปรับปรุงค่าตอบแทนและสวัสดิการของบริษัทในกลุ่มให้มีความใกล้เคียงและแตกต่างกันน้อยที่สุด แต่อาจจะมิ

ความเหลื่อมล้ำในบางกลุ่ม ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลดลง เกิดความขัดแย้งบ้าง เช่น การจับกลุ่มนิทาว่าร้ายบริษัท ขึ้นข้อซักถามผ่านทางสหภาพบ้าง เรื่องการเรียกร้องสิทธิ สวัสดิการ การปรับเงินเดือน นั่นอาจเป็นเหตุทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ถูกเอารัดเอาเปรียบจากองค์กร ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำลง ผลกระทบที่ตามมาคือ การขาดความพอใจในการทำงาน มีการหยุดงานบ่อย ๆ สุขภาพจิตไม่ดี ทำงานอย่างไม่เต็มศักยภาพ ผลการทำงานต่ำกว่ามาตรฐาน ขาดขวัญกำลังใจและแรงจูงใจในการทำงาน ทำงานช้ากว่าที่กำหนด ขาดประสิทธิภาพประสิทธิผลกระทบต่อการส่งออกการขายสินค้าสำเร็จรูป ไม่สามารถเป็นไปตามเป้าหมาย ซึ่งอาจจะสูญเสียรายได้และกำไรแล้ว พนักงานเองก็จะได้ผลกระทบตามมาคือ การได้รับผลตอบแทน กำไรลดลง โบนัสน้อยลง การปรับขึ้นเงินเดือนประจำปีได้อัตราที่น้อยลง มีการปรับลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น ออก เป็นต้น ทำให้บรรยากาศในการทำงานเสีย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร ลดลง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและภาพรวมของบริษัท

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าวข้างต้น จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ว่าอยู่ในระดับใดเป็นอย่างไร เพื่อเป็นแนวทางให้ผู้บริหารของบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้นำไปพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ดียิ่ง ๆ ขึ้น

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

### สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน
2. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

3. พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

4. พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

5. พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

6. พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

### **กรอบแนวคิดในการวิจัย**

กรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย รายละเอียดดังนี้ (Walton, 1975)



## ขอบเขตของการวิจัย

### ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาในครั้งนี้มุ่งศึกษาถึงระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ตามแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวคิดการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975 อ้างถึงใน ภูษณิศ เมาธรรมสาร, 2548) มาใช้เป็นแนวทางในการวิจัย สำหรับตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วย

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่ เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน รายได้ต่อเดือน
2. ตัวแปรตาม ได้แก่ คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส

(ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องประกอบด้วย รายละเอียด 8 ประการดังนี้

- 2.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม
- 2.2 สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล
- 2.4 ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน
- 2.5 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 2.6 ประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.7 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.8 ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ขอบเขตประชากร

การวิจัยครั้งนี้มีประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 346 คน ของจำนวนพนักงานล่าสุด 30 พฤษภาคม พ.ศ. 2558

### ขอบเขตด้านระยะเวลา

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการในช่วงระหว่างเดือน มิถุนายน พ.ศ. 2558 ถึง พฤศจิกายน พ.ศ. 2558 รวมระยะเวลาทั้งสิ้น 6 เดือน



## นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด หมายถึง บุคคลที่บริษัทตกลงจ้างให้ทำงานให้แก่บริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

อายุงาน หมายถึง ระยะเวลาการทำงาน of พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ตั้งแต่เข้าทำงานจนถึงวันที่ตอบแบบสอบถามในกรณีที่เกษียณ 6 เดือนให้คิดเป็น 1 ปี

ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุดของพนักงาน บริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ถึงวันที่ตอบแบบสอบถามคือ ม.6, ปวช., อนุปริญญา, ปริญญาตรี, ปริญญาโท และปริญญาเอก

ลักษณะงาน หมายถึง ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ซึ่งแยกเป็น 2 กลุ่มคือ พนักงานส่วนสำนักงานหรือฝ่ายบริหาร และพนักงานส่วนปฏิบัติงาน

รายได้ หมายถึง รายได้สุทธิต่อเดือนของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

คุณภาพชีวิต หมายถึง ชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน ได้รับการยอมรับจากสังคม ตลอดจนดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมและครอบครัวได้อย่างมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม

คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความคิดเห็นของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เกี่ยวกับการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ธรรมเนียมวินัยองค์กร ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าจ้างที่ได้รับเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ค่าจ้างที่ได้รับมีความยุติธรรมหรือไม่เมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งงานที่คล้ายคลึงกัน

สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอน

โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง หมายถึง งานที่ได้รับควรที่จะมีโอกาสให้พนักงานได้มีโอกาสพัฒนาทักษะและความรู้ ซึ่งจะนำไปสู่การมีส่วนร่วมและความรู้สึกที่มีคุณค่าต่องานที่ทำ

ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน หมายถึง งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น ในลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา การติดต่อสื่อสารในกลุ่มของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อทำงานร่วมกันและสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายและแสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน มีความเสมอภาคมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการบริหารงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนเองให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตน เช่น ได้มีเวลาพักผ่อน เวลาสำหรับครอบครัว เวลาสำหรับสังคม

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมการทำงานที่ได้ดำเนินไปในลักษณะที่รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติรวมทั้งองค์กร เพื่อเพิ่มคุณค่าความสำคัญพร้อมทั้งรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กรของตน

## บทที่ 2

### แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ผู้วิจัยได้เสนอแนวคิด ทฤษฎี และวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 3 หัวข้อ ดังนี้

1. แนวคิดเรื่องเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน
2. ข้อมูลทั่วไปของบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

##### ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life: QWL)

นักพฤติกรรมศาสตร์สมัยใหม่ได้พยายามศึกษาค้นคว้าเพื่อสร้างและพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กรไปพร้อม ๆ กับการพัฒนางาน เพื่อที่ว่าคนงานและองค์กรจะได้เจริญเติบโตก้าวหน้าไปพร้อมกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งได้เริ่มขึ้นในตอนปลายของทศวรรษ 1960 ในสหรัฐอเมริกาและมีการเคลื่อนไหวกันมากในทศวรรษ 1970 อาจกล่าวได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นพลังด้านหนึ่งของการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์ประกอบและค่านิยมของแรงงานในองค์กร ในปัจจุบันพนักงานได้รับการศึกษาสูงกว่าในอดีตและมีวิถีทำงานแตกต่างไปจากพนักงานในอดีต พนักงานต้องการตอบสนองความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและต้องการในสิ่งที่มีมากกว่าเงินเดือนและค่าตอบแทน สัญญาทางจิต (Psychological contract) ระหว่างลูกจ้างกับองค์กรดูเหมือนจะเปลี่ยนไปในแนวทางที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงค่านิยมของลูกจ้าง พนักงานและฝ่ายจัดการแสดงความสนใจในการตอบสนองความต้องการขั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการพัฒนาตนเอง และคุณภาพชีวิตจะมีความสำคัญเพิ่มขึ้นที่ลูกจ้างจะทำงานตามหน้าที่อย่างเดียวจะไม่เพียงพอแล้วเพราะองค์กรต้องการลูกจ้างที่แรงจูงใจสูง และสามารถแสดงความคิดสร้างสรรค์กับนวัตกรรมใหม่ ๆ สิ่งที่ทำทนายฝ่ายจัดการคือการจูงใจลูกจ้างด้วยวิธีใหม่ ๆ ที่จะทำให้อุปกรณ์ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยไม่ต้องมีการแนะนำมากนัก แม้ว่าค่าจ้างจะเป็นตัวจูงใจพื้นฐาน แต่ต่อไปค่านิยมอื่น เช่น ความมีคุณค่าของตน เวลาพักผ่อน การสื่อสารกับฝ่ายจัดการที่ดีกว่าเดิม เริ่มมีความสำคัญต่อลูกจ้างมากขึ้น (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตานนท์, ชีระพร อูวรรณ โธ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์, 2540, หน้า 8-9) นอกจากนี้ ดิน ปรัชญพฤตย์ (2530, หน้า 266-267)

ยังได้กล่าวถึงแนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงานและความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ที่กำลังเปลี่ยนแปลงไป ที่ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานมีความสัมพันธ์กับปรัชญาในการทำงานคือในปัจจุบันมนุษย์ไม่ใช่แค่เพียงทำงานเพื่อเลี้ยงชีพตนเองเท่านั้น แต่ยังทำงานเพราะเห็นคุณค่าของงานที่สังคมยกย่องและทำงานให้มีความสุขในงานและมีความสุขด้วย เพราะคนเราไม่ได้ทำงานเพียงเพื่อตอบสนองความต้องการทางด้านกายภาพเพียงอย่างเดียวแต่ยังต้องการสนองความต้องการทางจิตใจด้วย นอกจากนี้ ยังกล่าวต่ออีกว่าถ้าองค์กรสามารถพบกันครึ่งทาง ระหว่างความคาดหวังขององค์กรและความต้องการของคนงานได้ก็ทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีลักษณะที่ไม่ขัดแย้งกันจนเกินไปและทั้งสองฝ่ายก็ได้รับผลประโยชน์ร่วมกันด้วย

Davis and John (1989, p. 387 อ้างถึงใน ชาญชัย วิทยารากรณ์, 2548, หน้า 16) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงานที่พึงพอใจและไม่พึงพอใจ ความต้องการเบื้องต้นคือการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดีต่อพนักงานมากที่สุด เช่นเดียวกับการที่ต้องการให้มีสภาพแวดล้อมการทำงานเอียงมนุษย์โดยพยายามตอบสนองความต้องการของมนุษย์ที่เพิ่มมากกว่าความต้องการพื้นฐานต้องมีการจ้างงานผู้ที่มีทักษะในการทำงาน กล่าวคือ แรงงานมนุษย์เป็นทรัพยากรที่ต้องได้รับการพัฒนามิใช่เพียงใช้งานเท่านั้น นอกจากนี้ยังต้องให้แรงงานไม่อยู่ในสภาพแวดล้อมเลวร้ายเกินไป ไม่เครียดเกินไป ต้องไม่ทำให้ความเป็นมนุษย์ลดน้อยถอยลง ไม่มีการบังคับ หรือมีความเสี่ยง และสุดท้ายควรได้มีเวลาหรือการพักผ่อนในบทบาทอื่น ๆ ของชีวิต เช่น ความเป็นพลเมือง, คู่สมรส, พ่อแม่

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 6) กล่าวว่า ความสมดุลระหว่างหน่วยงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือว่าเป็นช่วงว่าง ที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือเป็นประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่ง ในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

Certs (1989, p. 609 อ้างถึงใน ชาญชัย วิทยารากรณ์, 2548, หน้า 16) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง โอกาสที่ผู้ปฏิบัติงานได้ตัดสินใจในงานที่ตนทำ

ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสในการตัดสินใจมากเท่าไร ยิ่งจะทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานมีมากขึ้นเท่านั้น

Schermerhorn (1991, p. 31 อ้างถึงใน ชาญชัย วิทยาวารกรณ์, 2548, หน้า 16) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าเป็นกุญแจที่ทำให้ลูกจ้างมีความพึงพอใจในงานสูง และเป็นตัวชี้วัดที่สำคัญของประสบการณ์มนุษย์ในองค์กร เป็นแนวคิดที่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ งานและองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานมีจุดหมายว่าการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและความพึงพอใจในงานที่ต้องดำเนินควบคู่กันไป การมีพันธะร่วมกันระหว่างพนักงานและองค์กรหรือการแลกเปลี่ยนคุณค่ากันอย่างสมดุลนั้นจะทำให้พนักงานและองค์กรประสบความสำเร็จ

Huse and Cumings (1985 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543, หน้า 12) ได้นิยามความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ว่าเป็นการสอดคล้องกันระหว่างความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลหรือความสำเร็จขององค์กรนั้นมาจากการผาสุกในงานของผู้ปฏิบัติงาน อันเป็นผลสืบเนื่องมาจากการรับรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร อีกทั้งเพิ่มขวัญกำลังใจหรือเป็นสิ่งจูงใจในการทำงานของบุคลากร อันเป็นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร

#### องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

1. ด้านร่างกาย เป็นการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย ได้แก่ ความต้องการทางด้านปัจจัย 4 เป็นต้น
2. ด้านสังคม เป็นการต้องการตอบสนองทางด้านสังคม ได้แก่ สภาพแวดล้อม วัฒนธรรม การศึกษา ความปลอดภัย ความรู้ความสามารถ การอยู่ร่วมกันในสังคม เป็นต้น

Walton (1975 อ้างถึงใน ภูษณิศ เมธาธรรมสาร, 2548, หน้า 19-20) ซึ่งเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตเน้นแนวทางความเป็นมนุษย์ (Humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงานประสบผลสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการและความพึงพอใจของบุคคลการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยการทำงาน โดยชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น ๆ ว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการดังนี้

1. การที่ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และจะมุ่งทำงานให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ ซึ่งความต้องการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการมีชีวิตอยู่ บุคคลนอกจากจะสร้างความคาดหวังในค่าตอบแทนสำหรับตนแล้ว บุคคลยังมองในมุมเปรียบเทียบกับผู้อื่นในประเภทของงานแบบเดียวกัน ดังนั้นเกณฑ์ในการ

ตัดสินใจเกี่ยวกับค่าตอบแทนที่บ่งชี้ว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นพิจารณาในเรื่องความเพียงพอ คือค่าตอบแทนที่ได้จากการทำงานนั้น เพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคม และความยุติธรรม ซึ่งประเมินจากความสัมพันธ์ระหว่างค่าตอบแทนและลักษณะงานและพิจารณาได้จากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนที่ได้รับจากงานของตนกับงานอื่นที่มีลักษณะการทำงานคล้าย ๆ กัน

2. สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working conditions) คือ ผู้ปฏิบัติงานควรจะอยู่ในสภาพแวดล้อมทางด้านร่างกายและสิ่งแวดล้อมของการทำงานที่ป้องกันอุบัติเหตุ และไม่เกิดผลเสียต่อสุขภาพและควรจะกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับการคงไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมที่จะส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัย ซึ่งเป็นการควบคุมสภาพทางกายภาพ

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) คือ งานที่ผู้ปฏิบัติได้รับมอบหมายจะมีผลต่อการคงไว้ และการขยายความสามารถของตนเองให้ได้รับความรู้และทักษะใหม่ๆ มีแนวทางหรือโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นในลักษณะของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ตัวบ่งชี้เรื่องความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ได้แก่ การมอบหมายงานให้ได้รับผิดชอบมากขึ้น ทำงานมากขึ้น และมีความคาดหวังที่จะได้รับการเตรียมความรู้ทักษะเพื่องานในหน้าที่ที่สูงขึ้น

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง (Development of human capacity) การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลในการทำงานนี้เป็นการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการศึกษา อบรม การพัฒนาการทำงานอาชีพของบุคคล เป็นสิ่งบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิต การทำงานประการหนึ่ง ซึ่งจะทำให้บุคคลสามารถทำหน้าที่โดยใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่ มีความเชื่อมั่นในตนเอง และเมื่อมีปัญหา ก็จะใช้การแก้ไขตอบสนองในรูปแบบการดำรงชีวิตที่เหมาะสมพึงกระทำเป็นผลให้บุคคลประสบความสำเร็จในชีวิต การพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลนี้สามารถพิจารณาจากเรื่องต่าง ๆ ดังนี้ ความเป็นอิสระหรือการเป็นตัวของตัวเอง สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ทักษะที่ซับซ้อน เป็นการพิจารณาความมากน้อยของงานที่ปฏิบัติได้ใช้ความรู้ความชำนาญมากขึ้นกว่าที่ปฏิบัติด้วยทักษะคงเดิม เป็นการขยายขีดความสามารถในการทำงาน พนักงานมีการคาดคะเนเลือกแนวทางปฏิบัติงาน และผลที่เกิดขึ้นอย่างถูกต้องและเป็นที่ยอมรับ ทำให้พนักงานได้พัฒนาทักษะความรู้ใหม่ ๆ พนักงานสามารถใช้ความรู้ความสามารถของตนปฏิบัติงานนั้น ๆ ได้ด้วยตนเองทุกขั้นตอน พนักงานต้องมีการวางแผนที่ดีในการทำงาน

5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) การทำงานร่วมกันเป็นการที่ปฏิบัติงานเห็นว่าตนเองมีคุณค่า สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จได้

มีการยอมรับและร่วมมือการทำงานด้วยดี ซึ่งเป็นการเกี่ยวข้องกับสังคมขององค์กร ธรรมชาติ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรมีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวนี้ จะพิจารณาได้จากการไม่อคติ ไม่มีการแบ่งพิกแบ่งพวก ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะ ยึดถือเรื่อง ส่วนตัวมากกว่าความสามารถในการทำงาน มีลักษณะการทำงานร่วมกันช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างเปิดเผย และพนักงานทุกคนมีความรู้สึว่าการเปลี่ยนแปลงไปในทางที่ดีกว่าเดิมได้

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หรือสิทธิของพนักงาน หมายถึง การบริหารจัดการที่ให้พนักงานได้มีสิทธิในการปฏิบัติตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมาย และ แสดงออกในสิทธิซึ่งกันและกัน หรือการกำหนดแนวทางในการทำงานร่วมกัน บุคคลต้องได้รับการเคารพในสิทธิส่วนตัว เป็นองค์ประกอบหนึ่งของการบ่งชี้คุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งสามารถพิจารณาได้จาก สิทธิการให้ข้อมูลอื่น ๆ ไม่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ความมีอิสระในการพูด และ แสดงความคิดเห็น และความเสมอภาคเท่าเทียมกับคนอื่น ๆ ในเรื่องของการปฏิบัติตามกฎระเบียบ การลงโทษ การได้รับค่าตอบแทน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) คือ การที่บุคคลจัดสรรเวลาในการทำงานของตนให้เหมาะสมและมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง เพื่อให้เวลาตนเองกับการพักผ่อนกับครอบครัว และทำกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) คือ กิจกรรมการทำงานที่ดำเนินไปในลักษณะที่ได้รับผิดชอบต่อสังคม ซึ่งจะก่อให้เกิดการเพิ่มคุณค่าของงานและอาชีพของผู้ปฏิบัติ เช่น ความรู้สึกของกลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าคุณค่าของงานได้มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เกี่ยวกับผลผลิต การกำจัดของเสีย เทคนิคทางการตลาด การมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง และอื่น ๆ

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543 อ้างถึงใน พิมพ์ ชุตติพงษ์วิน, 2549, หน้า 11) ได้กำหนดค่านิยมพื้นฐานในการมองมนุษย์ จากการศึกษาขบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work life) ซึ่งมีดังนี้

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติและได้รับการยกย่องยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและที่อื่น ๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์กรมีการปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์กรของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมได้อย่างไร

5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้นหากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี

6. การที่มีค่านิยมร่วมกันไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใด ๆ จะเด่นกว่าแนวทางอื่น

จีระ หงส์ลดารมย์ (2537 อ้างถึงใน พิมล ชุตินวงษ์, 2549, หน้า 12-13) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่ง ๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงเวลาการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ

1. ค่าจ้างและสวัสดิการซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิต

2. สภาพการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน

4. การคุ้มครองแรงงาน

Huse and Cummings (1985 อ้างถึงใน ปาติดา ช่มอาวุธ, 2553, หน้า 11-12) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน คือ

1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หรือ “รายได้และผลประโยชน์ตอบแทน” หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ได้ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่เสี่ยงอันตราย

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (Development of human capacities) หรือ “โอกาสพัฒนาศักยภาพ” หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน



4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. สังคมสัมพันธ์ (Social integration) หมายถึง การที่ปฏิบัติงานที่เป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยก เป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการ บริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็น ปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความ เสมอภาค และความยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลในช่วงของ ชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงาน มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ ที่รับผิดชอบต่อสังคม

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความ ภูมิใจในองค์กรที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และ รับผิดชอบต่อสังคม

Gordon (1991, pp. 635-637) กล่าวว่าไว้ว่าการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหารและโอกาสใน การทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อคนทำให้เกิด ประสิทธิภาพต่อองค์กร การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัลให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิตรวมถึงสภาพแวดล้อม ในการทำงาน มีหลาย ๆ หน่วยงาน ได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยใน ระยะแรกเน้นการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ปรับปรุงการทำงาน และลดค่าใช้จ่ายหรือ งบประมาณของหน่วยงาน คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จะมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้บุคลากร เสนอแนะข้อคิดเห็นในการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพ ชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่าบุคลากรเกิดความพึงพอใจ และเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานมาก ขึ้นอัตราการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรลดลงตามไปด้วย

Delamotte and Takezawa (1984 อ้างถึงใน ชาลยุทธ์ วิทยารากรณ์, 2548, หน้า 15-16) ได้ แบ่งคุณภาพชีวิตในการทำงานออกเป็น 5 มิติ

เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไปซึ่งเป็นระดับพื้นฐานของกฎหมาย (Traditional goals) เช่น ชั่วโมงการทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย

สำหรับเด็กและสตรี มาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ได้ดีขึ้น

1. การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในงาน (Fair treatment in work) ซึ่งเป็น  
ความต้องการของคนงานที่ได้รับความยุติธรรมจากการทำงานในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อ  
บุคคล การให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน
2. การให้โอกาสคนเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน (Influence of  
decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ โดยการได้แสดง  
ความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงานและปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน
3. ส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของตน โดยการให้  
คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย (Challenge of work content) เช่น ให้คนงานได้มีอิสระในความคิด  
มีความริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานเป็นของตนเอง
4. วงจรชีวิตการทำงาน (Work life) เป็นอีกมิติที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิต  
คนงานให้มีความผสมกลมกลืนกัน การทำงานเป็นเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิตคน ซึ่งมี  
ความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและ  
ความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

จากที่ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน จาก  
งานวิจัยหลาย ๆ ท่านสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึงความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้รับ  
มาจากประสบการณ์ในการทำงานของตนเอง ซึ่งอาจมีทั้งประสบการณ์ในเชิงบวกจะทำให้ตนเองมี  
ความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานรวมถึงมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ดังนั้นคุณภาพชีวิตในการ  
ทำงานนี้จึงเป็น การตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อ  
ต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ กล่าวคือหากองค์กรใดพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ ย่อมจะ  
ก่อให้เกิดปัญหาตามมามากมาย เช่น ความไม่พอใจในตัวเอง การถ่วงงาน การขาดงาน การลดลง  
ของผลผลิต มีพฤติกรรมมองครั้นในทางลบ ตลอดจนจนการลาออกจากงาน ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสีย  
ต่อองค์กรในรูปแบบต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียทรัพยากรมนุษย์ การสูญเสียค่าตอบแทนใน  
กรณีที่บุคลากรไม่ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่กระทั่งสูญเสียเวลาที่จะต้องฝึกอบรมให้พนักงานมีความ  
ชำนาญในงานมากขึ้น ในทางตรงกันข้ามหากองค์กรได้ดำเนินการให้บุคลากรได้มีคุณภาพชีวิตใน  
การทำงานในระดับที่เหมาะสมแล้ว ย่อมนำไปสู่ความพึงพอใจในงานอันส่งผลต่อประสิทธิภาพ  
ขององค์กรได้ ดังนั้นจากการศึกษาแนวคิด ความหมายและองค์ประกอบคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
ผู้วิจัยคิดว่าแนวคิดของ Walton (1975) เป็นแนวคิดที่ได้รับการยอมรับมากที่สุดจึงนำคุณภาพชีวิต  
ในการทำงาน 8 ประการของ Walton (1975) มาใช้ในการประกอบการวิจัยครั้งนี้

## ข้อมูลทั่วไปของบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด

บริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด ได้เริ่มดำเนินกิจการในปี ค.ศ.1998 โดยดำเนินกิจการผลิตชิ้นส่วนที่ใช้เป็นวัตถุดิบในการประกอบรถยนต์ ทั้งจัดจำหน่ายภายในประเทศ และส่งออกต่างประเทศทั่วโลก สถานที่ตั้งในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร เฟส 7 เลขที่ 700/ 634 หมู่ 3 ตำบลบ้านเก่า อำเภอบางบาล จังหวัดชลบุรี 20160 บนเนื้อที่ 49,164 ตารางเมตร มีพนักงาน ทั้งส่วนบริหารและสายการผลิตทั้งสิ้นจำนวน 2,555 คน บริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทสัญชาติฝรั่งเศส และมีสาขาอยู่ตามประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก และในสาขานิคมอุตสาหกรรมอมตะนครนั้น ผลิตภัณฑ์หลักคือชิ้นส่วนอิเล็กทรอนิกส์ที่ให้ความคุ้มครองการทำงานของอุปกรณ์ภายในรถยนต์ อาทิ สวิตช์ไฟฉุกเฉิน (SW ASSY HAZARD) ควบคุมไฟเลี้ยวและที่ปิดน้ำฝน (CCL COMBI SW) ปุ่มควบคุมเสียงและเกียร์ (SW ASSY STRG) ปุ่มเปิดปิดหน้าต่างรถยนต์ (SW ASSY SLIDING DOOR) ฯลฯ เพื่อจัดจำหน่ายภายในประเทศและส่งออกต่างประเทศทั่วโลกให้กับค่ายรถยนต์ต่าง ๆ ฐานลูกค้าหลักคือ Nissan, Honda , GM

จากโครงสร้างของบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด แบ่งการบริหารงานเป็น 2 สายงานคือ ฝ่ายบริหารและฝ่ายโรงงาน ฝ่ายบริหารจะประกอบไปด้วย แผนกบัญชีการเงิน แผนกบุคคล แผนกจัดซื้อ แผนกขาย ส่วนฝ่ายโรงงาน ประกอบด้วย แผนกผลิต แผนกซ่อมบำรุง แผนกคุณภาพ แผนกระบบวาลีโอ ที่ทำหน้าที่ในโรงงานทั้งหมด โดยจะมีเจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคลทำหน้าที่บริหารจัดการเกี่ยวกับค่าจ้าง สวัสดิการ และพัฒนาบุคลากร โดยในการบริหารงาน หรือสั่งการนั้น จะเป็นลักษณะสั่งจากบนลงล่าง จากผู้บริหารระดับสูง ลงมาสู่ผู้จัดการ หัวหน้าแผนก หัวหน้างาน และฝ่ายปฏิบัติการตามลำดับ

การจัดการเกี่ยวกับบุคลากร ด้านค่าตอบแทนสำหรับผู้ใช้งานบริษัทมีการจัดสวัสดิการให้กับพนักงานในส่วนสายการผลิตคือ 300 บาทต่อวัน และมีค่าทำงานล่วงเวลา คิดเป็น 1.5 ของค่าแรงรายวัน เพื่อเป็นรายได้เสริมเพิ่มขึ้น และมีค่าตอบแทนอื่น ๆ นอกเหนืออีก เช่น เบี้ยขยันสำหรับพนักงานที่ไม่ขาด ไม่สาย ไม่ลา ค่าล่วงเวลาตามกฎหมายกำหนด และสวัสดิการอื่น ๆ เช่น งานกีฬาประจำปี เงินช่วยเหลือกรณีเสียชีวิต แต่งงาน ตรวจสอบสุขภาพประจำปี เป็นต้น บริษัทยังมีการพิจารณาจากตำแหน่งงาน วุฒิการศึกษาประสบการณ์ทำงานในการกำหนดเงินเดือน เพื่อจะได้ให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี โดยมีการปรับฐานเงินเดือนประจำปีให้พนักงาน โบนัสประจำปี ชดเชยพนักงาน ค่าครองชีพ รถรับส่งพนักงาน กิจกรรมท่องเที่ยวประจำปี สวัสดิการประกันชีวิต เบิกจ่ายค่ารักษาพยาบาลพนักงาน บิคา มารดา สามิ ภรรยา และบุตร อีกด้วย

การบริหารความปลอดภัย และการดูแลสุขภาพของผู้ใช้แรงงาน หรือพนักงานในบริษัท บริษัทมีการบริหารจัดการที่ทำให้เกิดความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดอุปกรณ์เครื่องมือให้กับผู้ใช้แรงงาน และมีเจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในโรงงาน (จป.) ตรวจสอบอยู่เป็นประจำ

การบริหารด้านการพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลงาน มีความจำเป็นต้องฝึกฝนและอบรมพนักงานเพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐานของระบบคุณภาพ มีกิจกรรม 5 ส. (สะสาง สะดวก สะอาด สุขลักษณะ สร้างนิสัย) ซึ่งเป็นกระบวนการคุณภาพของการทำงานและสร้างนิสัยที่ดีให้แก่พนักงาน ส่วนการประเมินผลประจำปี ผู้บริหารใช้แบบประเมินผลโดยให้เกรด A, B, C, D ผู้ที่ได้เกรด A หมายถึงผู้ที่มีผลงานดีเยี่ยม มีการขึ้นค่าจ้างให้มากที่สุด ส่วนผู้ที่ได้ B, C และ D จะได้ขึ้นตามลำดับ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน บริษัทมีการคัดเลือกหัวหน้างานโดยเปิดโอกาสให้พนักงานภายในก่อน ซึ่งส่วนใหญ่มาจากในหน่วยงานที่มีประสบการณ์ทำงาน และเปลี่ยนจากลูกจ้างรายวันมาเป็นรายเดือน

ด้านการคุ้มครองแรงงาน บริษัทมีเจ้าหน้าที่บุคคลทำหน้าที่ดูแลจัดการเกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานให้กับพนักงาน กฎหมายประกันสังคม กฎหมายว่าด้วยกองทุนเงินทดแทน และการมีประชสัมพันธ์ข่าวสารให้พนักงานทราบ

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ภคภรณ์ จินอำ (2555, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตท่อพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตท่อพลาสติกแห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง ในภาพรวมอยู่ในระดับดี ( $\mu = 2.79$ ) โดยมีคุณภาพชีวิตในด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมมากเป็นอันดับ 1 รองลงมาคือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย อันดับ 3 คือ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อันดับ 4 คือ ด้านสิทธิของพนักงาน (ธรรมนูญในองค์กร) อันดับ 5 คือ ด้านการบูรณาการทางสังคม (การทำงานร่วมกัน) อันดับ 6 คือ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ อันดับ 7 คือ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และอันดับสุดท้าย คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ผู้วิจัยขอเสนอแนะให้บริษัทพิจารณาปรับปรุงค่าตอบแทนที่สูงกว่าค่าจ้างขั้นต่ำโดยให้สอดคล้องกับสภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน และในการประเมินผลงานประจำปีควรมีอายุงานมาประกอบการประเมินด้วย เพื่อที่จะได้สร้างแรงจูงใจและป้องกันการลาออกของพนักงาน อีกทั้งยังเป็นการรักษาคณคติให้อยู่คู่กับองค์กรอีกด้วย

วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) จำนวน

305 ผลการวิจัยพบว่าพนักงานปฏิบัติการบินมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่าพนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่ง รายได้ และระดับการศึกษาแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001 ส่วนระยะการทำงาน พบว่าไม่มีความแตกต่าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ทวีศักดิ์ พิมสาร (2554, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซคลิน จำกัด ผลวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซคลิน จำกัด ในภาพรวม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูงมาก และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง รองลงมาคือ โอกาสด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตในการทำงานที่สูง รองลงมาคือด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร มีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สูง และด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอยุติธรรม ตามลำดับ ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซคลิน จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ ระดับการศึกษา ลักษณะงาน เวลาปฏิบัติงานและรายได้ ที่แตกต่างกันมีคุณภาพในการทำงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี ถึง 15 ปีมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า 15 ปี

ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54-87) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด จากกลุ่มประชากรทั้งหมด 365 คน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับกลาง ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาวะแวดล้อม ลักษณะงาน ความก้าวหน้ามีค่าปานกลาง พนักงานชายและหญิงมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน สถานภาพสมรส การศึกษา รายได้ ความพึงพอใจด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พึงพอใจสภาพแวดล้อม ความก้าวหน้า ไม่พบความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ชัยเทพ ส้ารวย (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์น ไคสตัฟส์ แอนด์ พิคเมนท์ส จำกัด ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการ มีคุณภาพชีวิตในด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม เป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับค่อนข้างดี โดยพบว่า พนักงานยอมรับงานที่บริษัทมอบหมายให้รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่แม้จะไม่

ตรงต่อความสามารถเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับค่อนข้างดี รองลงมาคือด้านเจริญงอกงามและ  
 สวัสดิภาพ พบว่า พนักงานเห็นว่าบริษัทมีการประเมินผลงานของพนักงานเป็นอันดับ 1 อยู่ในระดับ  
 ค่อนข้างดี และลำดับสุดท้ายคือ ด้านสิทธิตามธรรมเนียม พบว่า พนักงานมีการรักษาสิทธิของตนเอง  
 ตามธรรมเนียมขององค์กร โดยไม่ได้คิดเพียงแต่ว่าจะได้รับสวัสดิการมากน้อยเพียงใดเท่านั้นเป็น  
 อันดับ 1 อยู่ในระดับปานกลาง

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับ  
 ปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์น ไคสตัฟฟ์ แอนด์ พิกเมนท์ส จำกัด พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการ  
 ที่มี เพศ ระดับการศึกษาและอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน และพบว่า  
 พนักงานระดับปฏิบัติการที่มี อายุ สถานภาพสมรส และรายได้ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 ไม่แตกต่างกันที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ .05

กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
 บริษัท ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่า พนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์  
 ราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมในระดับต่ำ เมื่อพิจารณา  
 คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุดคือ  
 ด้านจังหวะชีวิต รองลงมาคือ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ และด้านการ  
 ทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยในด้านจังหวะชีวิต ปริมาณงานที่พนักงาน  
 รับผิดชอบมีปริมาณงานที่เหมาะสมและเพียงพอ ในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริม  
 สุขภาพ อุปกรณ์เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีความเหมาะสมและเพียงพอต่อการใช้งาน  
 ในด้านการทำงานร่วมกัน และความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น พนักงานและเพื่อนร่วมงานมี  
 ความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน และผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
 พนักงานบริษัทผลิตภัณฑ์ไฟฟ้าโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) พบว่า อายุ ระดับการศึกษา หน่วยงานที่สังกัด  
 และรายได้ต่อเดือนที่ต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05

เกียรติกุล บุญศรีเจริญ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต  
 ในการทำงานของพนักงานบริษัท ไคกิน คอมเพรสเซอร์อิธส์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า  
 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไคกิน คอมเพรสเซอร์  
 อิธส์ จำกัด ส่วนใหญ่ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับน้อย  
 โดยเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านสิ่งแวดล้อมในบริษัทฯ สุขลักษณะและความปลอดภัย และ  
 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ และด้านสวัสดิการ ส่วนด้านลักษณะปัจจัยส่วนบุคคล  
 พบว่า พนักงานบริษัท ไคกิน คอมเพรสเซอร์อิธส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน  
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับ

คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ใดกิน คอมเพรสเซอร์แอร์ดีส์ทรีส์ จำกัด ที่มี อายุ และ สถานภาพสมรสต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

ชัยลักษณ์ มหัทธนะอนันท์ (2549, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรีคิวซ์ จำกัด ผลการวิจัยพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรีคิวซ์ จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นรายด้าน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน สูงสุดคือ ด้านบูรณาการด้านสังคม รองลงมาคือ ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ และด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ โดยในด้านบูรณาการด้านสังคม พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของตนเองสามารถเข้าพบหัวหน้า หรือผู้จัดการเพื่อขอคำปรึกษาได้เสมอ ในด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ พนักงานมีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีความยินดีที่จะเคารพและปฏิบัติตามระเบียบของบริษัทเสมอ และในด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยส่งเสริมสุขภาพ มีความคิดเห็นว่าคุณภาพชีวิตของบริษัท มีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ที่ทำความสะอาดสม่ำเสมอ

ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรีคิวซ์ จำกัด พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ในการทำงานที่แตกต่างกัน มีผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนท์ โปรีคิวซ์ จำกัด แตกต่างกันในระดับนัยสำคัญ .05

วไลพร เจริญพร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัท ไทยไวร์เอนด์เคเบิลเซอร์วิสเซส จำกัด ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และหากวิเคราะห์เป็นรายด้านพบว่า แต่ละด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับดี จำนวน 2 ด้านคือสภาพการทำงานและด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลางมี 3 ด้าน คือด้านค่าตอบแทน ด้านความมั่นคงในการทำงาน และด้านความปลอดภัย ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แต่พนักงานที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาและระยะเวลาการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ตัวแปรร่วม

งานวิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	ระดับ						
	เพศ	อายุ	อายุงาน	สถานภาพการสมรส	การศึกษา	ลักษณะงาน	รายได้
1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรี โฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) (กนกอร ศรีโนเรศน์, 2550)	/	/	/	/	/	/	/
2. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์น ไคสค์ฟส์ แอนด์ ฟิคเมนท์ จำกัด (ชัยเทพ ส้ารวย, 2553)	/	/	/	/	/	X	/
3. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานฝ่ายผลิต บ.บริดจสโตน ไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง(ประเทศไทย) จำกัด อมตะนคร จังหวัดชลบุรี (กิตติศักดิ์ ศิริรัตโนทัย, 2551)	/	/	/	/	/	X	X
4. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด (ภูวนัย น้อยวงศ์, 2541)	/	/	/	/	/	X	/



## ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	ระดับ						
	เพศ	อายุ	อายุ งาน	สถานภาพ การสมรส	การ ศึกษา	ลักษณะงาน	รายได้
5. ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิต การทำงานกับความผูกพันต่อ องค์กรของพนักงานปฏิบัติการ บิน การบินไทย จำกัด (มหาชน) (วิชาญ สุวรรณรัตน์, 2543)	/	/	/	/	/	/	/
6. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานบริษัทไทย พาราไซลีน (ทวีศักดิ์ พิมสาร, 2554)	/	/	/	X	/	/	/
7. ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพ ชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท ไตกิ้น คอมเพรสเซอร์ อินดัสทรีส์ จำกัด (เกียรติคุณ บุษย์ศรีเจริญ, 2550)	/	/	/	/	/	X	/
8. คุณชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัทผลิตท่อพลาสติก แห่งหนึ่งในจังหวัดระยอง (ภกภรณ์ จินอ้า, 2555)	/	/	/	/	/	/	/

ตารางที่ 1 (ต่อ)

งานวิจัย	ตัวแปรอิสระ						
	ระดับ						
	เพศ	อายุ	สถานภาพ งาน	การสมรส	การศึกษา	ลักษณะงาน	รายได้
9. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานปฏิบัติการเอ็น อาร์ อินสแตนซ์โปรดิวซ์ จำกัด (รัฐลักษณะ มหัทธนะอนันท์, 2549)	X	/	/	/	/	X	/
10. คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานของพนักงานที่ ทำงานเป็นกระดบปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไวร์แอนด์ เคเบิลเซอร์วิส จำกัด (วไลพร เจริญพร, 2546)	/	/	/	/	/	X	/
รวม	9	10	10	9	10	4	9

## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด และเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยมีรายละเอียดเกี่ยวกับวิธีดำเนินงานวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

##### ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 2,555 คน

##### กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง เนื่องจากประชากรศึกษามีจำนวน 2555 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ด้วยการใช้สูตรการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Taro Yamane ด้วยความคลาดเคลื่อนไม่เกิน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน สำหรับในการวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ทำการใช้การสุ่มแบบค้ำบังถึงความน่าจะเป็น

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

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N = จำนวนประชากร

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ร้อยละ 5

##### การกำหนดขนาดตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการคัดเลือกขึ้นมาเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 346 คน

เมื่อแทนค่าในสูตร

$$N = 2,555 \text{ คน}$$

$$E = 0.05$$

$$\begin{aligned} N &= \frac{2,555}{1+2,555(0.05)^2} \\ &= \frac{2,555}{1+2,555(0.0025)} \\ &= 345.85 \\ &= \simeq 346 \end{aligned}$$

ตารางที่ 2 จำนวนประชากรบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด

หน่วยงาน	จำนวนพนักงานทั้งหมด	สัดส่วน	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
ฝ่ายบริหาร	65	2.54	9
ฝ่ายจัดหา	9	0.35	2
ฝ่ายวิศวกรรม	25	0.98	4
ฝ่ายตรวจสอบคุณภาพ	30	1.17	5
ฝ่ายความปลอดภัย	5	0.2	1
ฝ่ายผลิต	2,421	94.76	325
รวม	2,555	100	346

### การสุ่มตัวอย่าง

การคัดเลือกตัวอย่างเพื่อนำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษาครั้งนี้ จะใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ในการคัดเลือกตัวอย่างในขั้นตอนแรก เพื่อกำหนดจำนวนตัวอย่างที่จะทำการสุ่มจากจำนวนพนักงานทั้งหมดในแต่ละฝ่าย จากนั้นจึงใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างง่ายในการคัดเลือกตัวอย่างด้วยการสุ่มหยิบสลากรายชื่อของพนักงานในแต่ละฝ่าย ตามจำนวนตัวอย่างที่กำหนดไว้ในตารางที่ 2

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด โดยแบ่งเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ตอนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลซึ่งเป็นปัจจัยส่วนบุคคลของประชากร จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ทำงาน และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด จำนวน 34 ข้อ เป็นคำถามในเชิงบวกทั้งหมด ซึ่งแบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 5 ข้อ
2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ 4 ข้อ
3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน 4 ข้อ
4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง 5 ข้อ
5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน 5 ข้อ
6. ประชาธิปไตยในองค์กร 2 ข้อ
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว 5 ข้อ
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม 4 ข้อ

ซึ่งลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) เนื่องจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมีข้อความทางบวก (Positive) จึงกำหนดคะแนนแบบ Arbitrary weighting method แบ่งคะแนนออกเป็น 4 ระยะ ดังนี้

ตารางที่ 3 ระดับของคะแนนแบบ Arbitrary weighting method

ระดับความคิดเห็น	ข้อความทางบวก (positive)
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4
เห็นด้วย	3
ไม่เห็นด้วย	2
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	1

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

## การสร้างและตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

แบบสอบถามฉบับนี้ ผู้วิจัยได้สร้างขึ้นเอง มีขั้นตอนในการสร้าง ดังนี้

1. ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน จากนั้นนำมากำหนดกรอบแนวคิดที่ใช้ในการวิจัย กำหนดนิยาม และเพื่อใช้เป็นแนวทางในการสร้างแบบสอบถาม
2. สร้างแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด และตรวจสอบเนื้อหาของแบบสอบถามว่าครอบคลุมวัตถุประสงค์หรือไม่ จากนั้นนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาตรวจสอบเครื่องมือแล้วนำมาปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษา
3. นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงตามคำแนะนำของอาจารย์ กิจฐุเขต ไกรवास เพื่อตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากนั้นปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
  - 3.1 อาจารย์สุปราณี ธรรมพิทักษ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.2 ดร.จักรชัย สือประเสริฐสิทธิ์ อาจารย์ประจำวิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา
  - 3.3 นางสาวสิริพร สิริวัฒน์ หัวหน้างานฝ่ายงานขาย บริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
4. นำแบบสอบถามที่ได้ไปทดลองใช้ (Try out) กับพนักงานที่ไม่ใช่พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวน 30 คน เพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือ โดยการหาค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถาม (Reliability) แบบ Cronbach's alpha ได้ค่าความเที่ยงหรือความเชื่อถือได้ของแบบสอบถามเท่ากับ .92

## การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลมีขั้นตอนต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด
2. จากการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยได้แจกแบบสอบถามไปจำนวน 346 ชุด

## การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลสำหรับการวิจัยครั้งนี้ แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ตอน โดยใช้วิธีการประมวลผลค่าทางสถิติด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยเลือกใช้สถิติในการวิเคราะห์เพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะของข้อมูล และตอบวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้เฉลี่ยต่อเดือน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าความถี่ ร้อยละ
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) โดยใช้เกณฑ์แปรผลค่าเฉลี่ย
3. ทดสอบสมมติฐานเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติการทดสอบค่า (t-test) ใช้ในการเปรียบเทียบสองตัวแปร และ One-way ANOVA ใช้ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนในการหาค่าความแตกต่างระหว่างตั้งแต่สามกลุ่มขึ้นไป โดยใช้ระดับนัยสำคัญทางสถิติในการทดสอบที่ .05 ในการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว

ช่วงค่าเฉลี่ย	การแปลผล
3.26-4.00	หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับดี
2.51-3.25	หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างดี
1.76-2.50	หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี
1.00 -1.75	หมายถึง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับไม่ดี

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด การวิเคราะห์ข้อมูลผู้ศึกษานำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงานและรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตารางที่ 4 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ชาย	63	18.21
หญิง	283	81.79
รวม	346	100

จากตารางที่ 4 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 81.79 และเป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 18.21



ตารางที่ 5 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 25 ปี	27	7.8
25-30 ปี	203	58.67
31-35 ปี	99	28.61
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	17	4.91
รวม	346	100

จากตารางที่ 5 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม อย่างส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมามีอายุ 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 28.61 รองลงมามีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี คิดเป็นร้อยละ 7.80 และน้อยที่สุดคืออายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.91

ตารางที่ 6 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ต่ำกว่า 5 ปี	136	39.31
5-10 ปี	168	48.55
11 ปีขึ้นไป	42	12.14
รวม	346	100

จากตารางที่ 6 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 48.55 รองลงมามีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.31 และรองลงมามีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 12.14

ตารางที่ 7 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ม.6/ ปวช.	172	7.8
อนุปริญญา/ ปวส.	101	58.67
ปริญญาตรี	69	28.61
ปริญญาโท/ เอก	4	4.91
รวม	346	100

จากตารางที่ 7 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษานอนปริญญา/ ปวส. มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 58.67 รองลงมา มีระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 28.61 รองลงมา มีระดับการศึกษา ม.6/ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 7.80 และน้อยที่สุดคือระดับการศึกษาปริญญาโท/ เอก คิดเป็นร้อยละ 4.91

ตารางที่ 8 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน (คน)	ร้อยละ
พนักงานส่วนปฏิบัติงาน	295	85.26
พนักงานส่วนสำนักงาน	51	14.74
รวม	346	100

จากตารางที่ 8 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 85.26 และเป็นพนักงานส่วนสำนักงาน/ ฝ่ายบริหาร คิดเป็นร้อยละ 14.74

ตารางที่ 9 จำนวนและร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	จำนวน(คน)	ร้อยละ
น้อยกว่า 15,000	95	27.46
15,000-30,000	210	60.69
30,001-40,000	38	10.98
มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป	3	0.87
รวม	346	100

จากตารางที่ 9 พบว่าผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 มีจำนวนคิดเป็นร้อยละ 60.69 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 คิดเป็นร้อยละ 27.46 รองลงมามีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 30,001-40,000 คิดเป็นร้อยละ 10.98 และน้อยที่สุดมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 0.87

## ส่วนที่ 2 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนส์ (ประเทศไทย) จำกัด

1. ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม

ด้านการได้รับ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี				
1. รายได้ (รายได้สุทธิ ต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับ สภาพเศรษฐกิจใน ปัจจุบัน	2 (0.58)	163 (47.11)	146 (42.2)	35 (10.12)	2.38	0.672	ค่อนข้าง ไม่ดี	3
2. รายได้ (รายได้สุทธิ ต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ มีความ ยุติธรรมเมื่อ เปรียบเทียบกับ ลักษณะงานปริมาณ งานที่ทำ	2 (0.58)	140 (40.46)	168 (48.55)	36 (10.4)	2.31	0.66	ค่อนข้าง ไม่ดี	4
3. รายได้ (รายได้สุทธิ ต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสมกับ ความรู้และ ความสามารถของ ท่าน	1 (0.29)	150 (43.35)	174 (50.29)	21 (6.07)	2.38	0.603	ค่อนข้าง ไม่ดี	3
4. สวัสดิการของ บริษัท ช่วยแบ่งเบา ภาระค่าใช้จ่ายของ ท่าน	3 (0.87)	228 (56.9)	115 (33.24)	0 (0.00)	2.68	0.487	ค่อนข้าง ดี	2
5. ท่านพอใจใน สวัสดิการต่าง ๆ ที่ ได้รับจากองค์กร	27 (7.8)	224 (64.74)	95 (27.46)	0 (0.00)	2.8	0.561	ค่อนข้าง ดี	1

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ด้านการได้รับคำตอบแทนที่ เพียงพอและยุติธรรม	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ ดี				
รวมด้านการได้รับคำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม				2.51	0.49	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 10 ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม พบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ โนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิต อยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร รองลงมาคือ สวัสดิการของบริษัท ช่วยแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของท่าน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ รายได้ (รายได้สุทธิต่อเดือน) ที่ท่านได้รับมีความ ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะงานปริมาณงานที่ท่านทำ

## 2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ

ด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น			$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ไม่ ดี				
1. ท่านพอใจกับ มาตรการหรือ กฎระเบียบในเรื่องการ จัดสภาพการทำงานให้ ปลอดภัย และมีการ ส่งเสริมด้านความ ปลอดภัยขององค์กร	163 (47.11)	182 (52.6)	1 (0.29)	0 (0.00)	3.35	0.501	ดี 3

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ด้านสภาพการทำงานที่ คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี				
2. ท่านยินดีเข้าร่วม ตรวจสอบสภาพพนักงาน และกิจกรรมการ ส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ ประจำปีขององค์กร	226 (65.32)	120 (34.68)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.47	0.505	ดี	2
3. ท่านพอใจกับการจัด อุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น แวนตา, ถุงมือ, หน้ากากกันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่ พนักงานองค์กร	104 (30.06)	242 (69.94)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.65	0.477	ดี	1
รวมด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม สุขภาพ					3.54	0.346	ดี	

จากตารางที่ 11 พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพพบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น แวนตา, ถุงมือ, หน้ากากกันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่พนักงานองค์กร รองลงมา คือ ท่านยินดีเข้าร่วมตรวจสอบสภาพพนักงานและกิจกรรมการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพประจำปีขององค์กร และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านพอใจกับมาตรการหรือกฎระเบียบในเรื่องการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย และมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยขององค์กร

### 3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง

ด้านโอกาสในการ พัฒนาความสามารถ ของตนเอง	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
1. งานที่ท่านทำเป็น งานที่น่าสนใจและ ท้าทายความรู้ ความสามารถของท่าน	8 (2.31)	109 (31.5)	229 (66.18)	0 (0.00)	2.36	0.53	ค่อนข้าง ไม่ดี	4
2. ท่านได้มีส่วนร่วม ในการแก้ไขปัญหา ในการทำงานร่วมกับ หัวหน้างาน	6 (1.73)	107 (30.92)	233 (67.34)	0 (0.00)	2.34	0.51	ค่อนข้าง ไม่ดี	5
3. หัวหน้างานให้ความ ใส่ใจในเรื่องการทำงาน ของท่านเป็นอย่างดี	3 (0.87)	185 (53.47)	158 (45.66)	0 (0.00)	2.55	0.52	ค่อนข้าง ดี	3
4. ท่านมีโอกาสดำเนิน การอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และเสริม ศักยภาพการทำงาน	5 (1.45)	292 (84.39)	49 (14.16)	0 (0.00)	2.87	0.37	ค่อนข้าง ดี	2
5. ท่านทำงานด้วย ความกระตือรือร้นขยัน ขันแข็งและใช้ความรู้ ความสามารถในการ ทำงานอย่างเต็มที่	50 (14.45)	277 (80.06)	19 (5.49)	0 (0.00)	3.09	0.44	ค่อนข้าง ดี	1
รวมด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง					2.64	0.25	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 12 จากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนพบโดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นขยันขันแข็งและใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ รองลงมา คือท่านมีโอกาสได้รับการอบรม เพื่อเพิ่มพูนความรู้และเสริมศักยภาพการทำงาน และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่าน ได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน

#### 4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี				
1. ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงขึ้น	13 (3.76)	280 (80.92)	53 (15.32)	0 (0.00)	2.88	0.42	ค่อนข้างดี	1
2. ท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้และทักษะสำหรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น	13 (3.76)	209 (60.4)	124 (35.84)	0 (0.00)	2.68	0.54	ค่อนข้างดี	2
3. ท่านมีโอกาสที่เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามอายุการทำงานและตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ	0 (0.00)	51 (14.74)	295 (85.26)	0 (0.00)	2.15	0.36	ค่อนข้างไม่ดี	4



ตารางที่ 13 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในงาน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
4. การปฏิบัติงานใน หน่วยงานนี้ ท่านมี โอกาสประสบ ความสำเร็จในชีวิตตาม จุดมุ่งหมายของท่าน	1 (0.29)	84 (24.28)	261 (75.43)	0 (0.00)	2.25	0.44	ค่อนข้าง ไม่ดี	3
ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน					2.49	0.3	ค่อนข้าง ไม่ดี	

จากตารางที่ 13 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานพบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดีเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีโอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงขึ้น รองลงมา คือ ท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียมความพร้อมในด้านความรู้และทักษะสำหรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านมีโอกาสที่เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามอายุการทำงานและตามความรู้ความสามารถและศักยภาพ

#### 5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน

ด้านการบูรณาการทาง สังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
1. ท่านได้รับการ ช่วยเหลือจากเพื่อน ร่วมงานในการทำงาน เป็นอย่างดีและมีระบบ ส่งเสริมการทำงาน ร่วมกัน	24 (6.94)	317 (9.62)	5 (1.45)	0 (0.00)	3.05	0.28	ค่อนข้าง ดี	5
2. ท่านรู้สึกว่เพื่อน ร่วมงานไม่เป็นปัญหา ในการ ทำงานและ ไม่ได้เอาใจเอาเปรียบ ท่านในเรื่อง ต่าง ๆ	53 (15.32)	290 (83.82)	3 (0.87)	0 (0.00)	3.14	0.38	ค่อนข้าง ดี	3
3. ท่านได้เข้าประชุม หารือเกี่ยวกับปัญหาใน การปฏิบัติงานเพื่อหา แนวทางการป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้ได้ ระบบการทำงานที่ ดีกว่า	42 (12.14)	302 (87.28)	2 (0.58)	0 (0.00)	3.12	0.34	ค่อนข้าง ดี	4

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ด้านการบูรณาการทาง สังคม หรือการทำงาน ร่วมกัน	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
4. หน่วยงานของท่าน ให้ความสำคัญกับ ทักษะความสามารถใน การทำงานของบุคลากร มากกว่าการให้ ความสำคัญกับพวก พ้องหรือเรื่องส่วนตัว	55 (15.9)	288 (83.24)	3 (0.87)	0 (0.00)	3.15	0.38	ค่อนข้าง ดี	2
5. ท่านมีความพอใจใน การปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานใน องค์กรแห่งนี้	142 (41.04)	197 (56.94)	7 (2.02)	0 (0.00)	3.39	0.53	ดี	1
รวมด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน					3.17	0.26	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 14 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกันพบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรแห่งนี้ รองลงมา คือ หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทักษะความสามารถในการทำงานของบุคลากรมากกว่าการให้ความสำคัญกับพวกพ้องหรือเรื่องส่วนตัว และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ท่านได้เข้าประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาในการปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการป้องกันและแก้ไข เพื่อให้ได้ระบบการทำงานที่ดีกว่า

#### 6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านประชาธิปไตยใน องค์กร	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
1. ท่านมีอิสระในการ แสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ งานในองค์กรนี้	79 (22.83)	258 (74.57)	9 (2.6)	0 (0.00)	3.2	0.46	ค่อนข้าง ดี	1
2. ท่านได้รับการ ปฏิบัติอย่างเสมอภาค ในเรื่อง การทำงาน	44 (12.72)	296 (85.55)	6 (1.73)	0 (0.00)	3.11	0.36	ค่อนข้าง ดี	2
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร					3.16	0.34	ค่อนข้าง ดี	

จากตารางที่ 15 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานใน  
ด้านประชาธิปไตยในองค์กรพบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนส์ (ประเทศไทย) จำกัด  
มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดีเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ท่านได้รับ  
การช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดีและมีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกัน  
รองลงมา คือ ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาในการทำงานและไม่ได้เอารัดเอาเปรียบท่าน  
ในเรื่องต่าง ๆ

#### 7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน  
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว

ด้านความสมดุล ระหว่างชีวิตงานกับ ชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้าง ดี	ค่อนข้าง ไม่ดี	ไม่ดี				
1. การทำงานใน องค์กรแห่งนี้ท่านมี เวลาเหลือสำหรับการ พักผ่อนอย่างเพียงพอ	52 (15.03)	291 (84.1)	3 (0.87)	0 (0.00)	3.14	0.37	ค่อนข้าง ดี	5
2. วันหยุดประจำ สัปดาห์ของบริษัท เพียงพอสำหรับให้ท่าน ได้ใช้เวลาว่างให้กับ ตนเองและครอบครัว	71 (20.52)	273 (78.9)	2 (0.58)	0 (0.00)	3.2	0.41	ค่อนข้าง ดี	4
3. ปริมาณงานที่ท่าน ได้รับในปัจจุบันทำให้ ท่านมีเวลาสำหรับการ ใช้ชีวิตส่วนตัว	212 (61.27)	134 (38.73)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.61	0.49	ดี	1
4. ท่านมีเวลาว่างทำ กิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ท่องเที่ยว เป็นต้น	175 (50.58)	171 (49.42)	0 (0.00)	0 (0.00)	3.51	0.5	ดี	2
5. การทำงานของท่าน ไม่เป็นอุปสรรคต่อการ ดำเนินชีวิตประจำวัน	109 (31.5)	234 (67.63)	3 (0.87)	0 (0.00)	3.31	0.48	ดี	3
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว					3.35	0.27	ดี	

จากตารางที่ 16 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัวพบว่าโดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับดีเมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว รองลงมา คือ ท่านมีเวลาว่างทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ท่องเที่ยว เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการทำงานในองค์กรแห่งนี้ท่านมีเวลาเหลือสำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ

#### 8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี				
1. องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์	130 (37.57)	195 (56.36)	21 (6.07)	0 (0.00)	3.32	0.58	ดี	1
2. องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสังคมเช่น การรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ เป็นต้น	99 (28.61)	204 (58.96)	43 (12.43)	0 (0.00)	3.16	0.62	ค่อนข้างดี	2
3. องค์กรให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพแวดล้อมในโรงงานและในชุมชนโดยรอบโรงงาน	54 (15.61)	234 (67.63)	58 (16.76)	0 (0.00)	2.99	0.57	ค่อนข้างดี	3

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	ระดับความคิดเห็น				$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
	ดี	ค่อนข้างดี	ค่อนข้างไม่ดี	ไม่ดี				
4. การบริหารงาน องค์กรคำนึงถึงคุณภาพ ของผลิตภัณฑ์มีความ ซื่อสัตย์ ต่อผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	20 (5.78)	223 (66.45)	0 (0.00)	103 (29.77)	2.76	0.55	ค่อนข้างดี	4
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม					3.06	0.42	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 17 ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพบว่า โดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือองค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ รองลงมา คือ องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสังคม เช่น การรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ เป็นต้น และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การบริหารงานองค์กรคำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์มีความซื่อสัตย์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

#### 9. ภาพรวมคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส(ประเทศไทย)จำกัด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	2.51	0.49	ค่อนข้างดี	7
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ	3.54	0.346	ดี	1

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ภาพรวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์(ประเทศไทย)จำกัด	$\bar{X}$	SD	ระดับ	อันดับ
3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน	2.64	0.25	ค่อนข้างดี	6
4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง	2.49	0.3	ค่อนข้าง ไม่ดี	8
5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	3.17	0.26	ค่อนข้างดี	3
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.16	0.34	ค่อนข้างดี	4
7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว	3.35	0.27	ดี	2
8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.06	0.42	ค่อนข้างดี	5
รวมคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด	2.97	0.13	ค่อนข้างดี	

จากตารางที่ 18 ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวม โดยรวมพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับค่อนข้างดี เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ รองลงมาคือ ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ตามลำดับและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

### ส่วนที่ 3 การทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ 1 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน



ตารางที่ 19 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ  
ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ

เพศ	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
ชาย	63	3.06	0.151	6.347	0.614
หญิง	283	2.95	0.121		
รวม	346				

จากตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามเพศ โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านี้สำคัญมีค่าเท่ากับ 0.614 ซึ่งมากกว่าค่านี้สำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 20 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ  
ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.438	3	0.146	8.732	0
ภายในกลุ่ม	5.724	342	0.171		
รวม	6.162	345			

จากตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่าค่านี้สำคัญมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านี้สำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส

(ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และทำการทดสอบ (Post hoc test) ของ เชฟเฟ (Scheffé) ได้ผลดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุ

อายุ	ระดับ	ต่ำกว่า 25 ปี	25-30 ปี	31-35 ปี	มากกว่า 35 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.94	2.98	3.00	3.02
ต่ำกว่า 25 ปี	2.94	-	0.041	-0.039	-0.012
25-30 ปี	2.98	-	-	-0.8	0.053
31-35 ปี	3	-	-	-	0.027
มากกว่า 35 ปีขึ้นไป	3.02	-	-	-	-

จากการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน 1 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี กับกลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 25 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีอายุ มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 3 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 22 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.176	2	0.088	5.055	0.007
ภายในกลุ่ม	5.986	343	0.017		
รวม	6.162	345			

จากตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุการทำงาน โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบค่านัยสำคัญมีค่าเท่ากับ 0.007 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และทำการทดสอบ (Post hoc test) ของ เชฟเฟ (Scheffé) ได้ผลดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	ระดับ	ต่ำกว่า 5 ปี	5-10 ปี	11 ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.95	2.95	3.00
ต่ำกว่า 5 ปี	2.95	-	0.046	0.046
5-10 ปี	2.95	-	-	0
11 ปีขึ้นไป	3	-	-	-

จากการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีอายุงานแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน 1 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มที่มีอายุงาน ต่ำกว่า 5 ปี กับกลุ่มที่มีอายุงาน 11 ปีขึ้นไป โดยกลุ่มที่มีอายุ ต่ำกว่า 5 ปี มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีอายุงาน มากกว่า 11 ปีขึ้นไป

สมมติฐานที่ 4 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 24 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.633	3	0.211	13.059	0
ภายในกลุ่ม	5.529	342	0.016		
รวม	6.162	345			

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา โดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบค่านัยสำคัญมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และทำการทดสอบ (Post hoc test) ของ เชฟเฟ้ (Scheffé) ได้ผลดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	ระดับ	ม.6,ปวช.	ปวส./ อนุปริญญา	ปริญญาตรี	ปริญญาโท/ ปริญญาเอก
	$\bar{X}$	2.94	2.98	3.00	3.02
ม.6, ปวช.	2.95	-	-0.005	-0.067	-0.333
ปวส./ อนุปริญญา	2.96	-	-	-0.062	-0.328
ปริญญาตรี	3.02	-	-	-	-0.266
ปริญญาโท/ ปริญญาเอก	3.29	-	-	0.266	-

จากการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน 3 คู่ คือ

คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.6, ปวช. กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ม.6, ปวช. มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี

คู่ที่ 2 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท/ ปริญญาเอก โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปวส./ อนุปริญญา มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท/ ปริญญาเอก

คู่ที่ 3 ระหว่างกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรี กับกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาโท/ ปริญญาเอก โดยกลุ่มที่มีระดับการศึกษา ปริญญาตรีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีระดับการศึกษาปริญญาโท/ ปริญญาเอก

สมมติฐานที่ 5 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 26 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะงาน

ลักษณะงาน	จำนวน	$\bar{X}$	SD	t	Sig.
พนักงานส่วน ปฏิบัติงาน	295	2.96	0.121	-2.833	0.006
พนักงานสำนักงาน /ฝ่ายบริหาร	51	3.04	0.179		
รวม	346				

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามลักษณะงาน โดยใช้ค่าสถิติ t-test เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่านัยสำคัญมีค่าเท่ากับ 0.006 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐานที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

ตารางที่ 27 วิเคราะห์เปรียบเทียบความแตกต่างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

แหล่งความแปรปรวน	SS	Df	MS	F	Sig.
ระหว่างกลุ่ม	0.592	3	0.197	12.108	0
ภายในกลุ่ม	5.571	342	0.016		
รวม	6.162	345			

ผลการวิเคราะห์ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือนโดยใช้ค่าสถิติ One-way ANOVA เพื่อทดสอบสมมติฐาน พบค่านัยสำคัญมีค่าเท่ากับ 0.00 ซึ่งน้อยกว่าค่านัยสำคัญที่ใช้ในการทดสอบสมมติฐาน ที่ระดับนัยสำคัญ 0.05 ดังนั้นจึงสรุปได้ว่า พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน และทำการทดสอบ (Post hoc test) ของ เชฟเฟ้ (Scheffe') ได้ผลดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตามรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

รายได้เฉลี่ยต่อเดือน	ระดับ	น้อยกว่า	15,000-	30,001-	มากกว่า
		15,000 บาท	30,000 บาท	40,000 บาท	40,000 บาท ขึ้นไป
	$\bar{X}$	2.95	2.98	3.03	3.33
น้อยกว่า 15,000 บาท	2.95	-	0.024	-0.052	-0.355
15,000-30,000 บาท	2.98	-	-	-0.076	-0.379
30,001-40,000 บาท	3.03	-	-	-	0.303
มากกว่า 40,000 บาท ขึ้นไป	3.33	-	-	0.303	-

จากการทดสอบรายคู่ ด้วยวิธีการของ เชฟเฟ (Scheffé) พบว่ากลุ่มพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์(ประเทศไทย)จำกัด แตกต่างกัน 1 คู่ คือ คู่ที่ 1 ระหว่างกลุ่มที่มีรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท กับกลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป โดยกลุ่มที่มีรายได้ น้อยกว่า 15,000 บาท มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่ำกว่า กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ตารางที่ 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
1. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีเพศต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน		/
2. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	/	

ตารางที่ 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
3. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีอายุงานต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	/	
4. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน	/	
5. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีลักษณะงานต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานแตกต่างกัน	/	
6. พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่มีรายได้ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน	/	



## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด” โดยมีวัตถุประสงค์การศึกษาเพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด และเพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามเลือกตอบ และแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) การเก็บรวบรวมข้อมูลในส่วนของแบบสอบถามผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยตนเอง ซึ่งแบบสอบถามที่แจกทั้งหมด 346 ฉบับ ได้รับคืน และเป็นฉบับที่สมบูรณ์ คิดเป็น 100 เปอร์เซ็นต์ ผลการศึกษาสามารถสรุปอภิปรายผลและกำหนดข้อเสนอแนะได้โดยลำดับดังนี้

#### สรุปผลการวิจัย

การศึกษาเรื่อง “คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด”

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างพบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ส่วนใหญ่มีอายุ 25-30 ปี ส่วนใหญ่มีอายุงาน 5-10 ปี ส่วนใหญ่มีระดับการศึกษามัธยมศึกษา/ ปวส. ส่วนใหญ่เป็นพนักงานส่วนปฏิบัติงาน มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 15,000-30,000 บาท

2. ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ดังนี้

2.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากองค์กร มากเป็นลำดับแรก

2.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น แวนตา, ถุงมือ, หน้ากากกันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่พนักงานองค์กร มากเป็นลำดับแรก

2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้นขยันขันแข็งและใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ มากเป็นลำดับแรก

2.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านมี โอกาสได้รับมอบหมายงานที่มีขอบเขตความรับผิดชอบสูงขึ้น มากเป็นลำดับแรก

2.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในองค์กรแห่งนี้ มากเป็นลำดับแรก

2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านได้รับการช่วยเหลือ จากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดีและมีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกัน มากเป็นลำดับ แรก

2.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันทำให้ท่านมีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว มากเป็นลำดับแรก

2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าพนักงานเลือกในข้อ องค์กรของ ท่านให้ความสำคัญกับการทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์

2.9 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าพนักงานเลือกในข้อ ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น แวนตา, ถุงมือ, หน้ากากกันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่พนักงานองค์กร มากเป็นลำดับแรก

3. ผลการศึกษาการเปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของ พนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด จากการศึกษาพบว่า อายุ อายุงาน ระดับ การศึกษา ลักษณะงาน และ รายได้ มีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกันที่ระดับนัยสำคัญ 0.05

### อภิปรายผลการวิจัย

ในการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีระดับที่น่าสนใจในการอภิปรายดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด ผลการศึกษาภาพรวมพนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดีในระดับ ค่าเฉลี่ยที่ 2.97 โดยผลการศึกษาได้อภิปรายตามคุณภาพชีวิตในแต่ละด้านดังนี้

1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม พบว่าคุณภาพชีวิตในการ ทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีความพึงพอใจในด้านสวัสดิการ ที่บริษัทได้จัดให้ สามารถช่วยแบ่งเบาภาระในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบันได้บ้าง รวมถึงปริมาณงาน

ที่ได้รับมีความเหมาะสม ซึ่งสอดคล้องกับ พิมล ชุตติพงษ์นาวิน (2549) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด พบว่าระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานระดับปฏิบัติการผู้ศึกษาได้ให้ข้อเสนอแนะผู้บริหารควรสนับสนุนส่งเสริมให้พนักงานมีความผูกพันต่อองค์กร เพื่อส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ควรมีการปรับปรุงในเรื่องของผลตอบแทน กำหนดนโยบายขององค์กรด้านสวัสดิการให้ชัดเจนซึ่งอาจให้ไปในรูปของสวัสดิการที่สอดคล้องกับความต้องการของพนักงาน และสร้างแรงจูงใจให้พนักงานได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่และบรรลุถึงสิ่งจูงใจที่คาดหวัง

1.2 ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ มีการส่งเสริมในเรื่องของความปลอดภัยอย่างเคร่งครัด มีการจัดอุปกรณ์ป้องกันอันตราย เช่น แว่นตา, ถุงมือ, หน้ากากกันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่พนักงานองค์กร รวมถึง พนักงานยินดีเข้าร่วมตรวจสอบสุขภาพพนักงานและกิจกรรมการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพประจำปีขององค์กรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พิมล ชุตติพงษ์นาวิน (2549) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพการที่บริษัทได้รับมาตรฐาน ISO ระบบคุณภาพทำให้บริษัทมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานเองมีความกระตือรือร้นขยันขันแข็งและใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ พนักงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาจากการทำงานร่วมกัน ซึ่งทำให้มีความท้าทายในการทำงาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กิตติศักดิ์ ศิริรัตน์โนทัย (2551) พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานฝ่ายผลิต บริษัท บริดจสโตนไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด โดยรวมอยู่ในระดับสูงโดยอธิบายไว้ว่า ทางบริษัท บริดจสโตนไทร์ แมนูแฟคเจอร์ริง (ประเทศไทย) จำกัด ได้เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ทักษะความสามารถอย่างเต็มที่ โอกาสการปรับตำแหน่งทางบริษัทพิจารณาด้านความสามารถ เฉพาะฉะนั้นพนักงานทุกคนมีสิทธิ์เท่าเทียมกัน

1.4 ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างไม่ดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานตามความรู้และศักยภาพของพนักงานค่อนข้างเป็นไปได้น้อย ในส่วนการสนับสนุนการเพิ่มพูนในส่วนบุคคลภาพให้กับพนักงาน ยังไม่มากพอ ทำให้พนักงานมีความคิดว่าความสำเร็จในหน้าที่การงานยังมีไม่มากพอ สอดคล้องกับแนวผลการวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ซึ่งวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการ

ทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะขาดการส่งเสริมให้พัฒนาความรู้ ขาดแหล่งค้นคว้า ขาดการสนับสนุนให้พนักงานมีความคิดสร้างสรรค์ผลงานใหม่ ๆ พนักงานจึงไม่มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถได้อย่างเต็มที่และมีอิสระ จิตความสามารถถูกจำกัด โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้ามีน้อย ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับต่ำ

1.5 ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความพึงพอใจในการทำงานร่วมกัน รวมถึงเพื่อนร่วมงาน ไม่ได้เป็นปัญหาในการทำงาน ไม่ได้ถูกเอาเปรียบ มีระบบส่งเสริมการทำงาน และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงานร่วมกัน มีความสัมพันธ์ที่ดีทำให้พึงพอใจที่จะปฏิบัติงานร่วมกันในองค์กรแห่งนี้ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ซึ่งวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานมีส่วนร่วมในการทำงานการประสานงานต่าง ๆ ได้รับความร่วมมืออย่างเต็มที่ บริษัทมีกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานจึงอยู่ในระดับสูง

1.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้สึกว่าคุณภาพชีวิตของตนเองมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในงานที่ตนได้รับผิดชอบ ในส่วนการทำงานรู้สึกว่ามี ความเสมอภาค ตามกฎตามระเบียบขององค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ พิมสาร (2554) ซึ่งวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซลีน จำกัด พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับสูง อธิบายได้ว่า พนักงานทุกคนมีสิทธิเสมอภาคเท่าเทียมกันทุกคน ในเรื่องสวัสดิการต่าง ๆ บทลงโทษ วันหยุดพักผ่อนประจำปี วันลา การฝึกอบรม ส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้อาจเป็นเพราะพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนล์ส (ประเทศไทย) จำกัด พึงพอใจในงานที่ได้รับ มีความเหมาะสมกับเวลาการทำงาน จึงทำให้สามารถมีเวลาไปใช้ชีวิตส่วนตัวที่นอกเหนือจากงานได้อย่างเต็มที่ มีกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันกับครอบครัวของตนเอง มีเวลาว่างสามารถพักผ่อนได้อย่างเพียงพอ จึงทำให้รู้สึกว่าการทำงานร่วมกับองค์กร ไม่ได้เป็นอุปสรรคในการใช้ชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550) ซึ่งวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด พบว่าการปฏิบัติงานที่มีกำหนดเวลาที่แน่นอน ทำให้พนักงานสามารถที่จะจัดการกิจที่ต้องปฏิบัติได้อย่างเหมาะสม ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อ

ต่อการดำรงชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ส่งผลให้คุณภาพชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับค่อนข้างดี พนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด มีความรู้สึกว่าองค์กรให้ความสำคัญต่อกิจกรรมที่เป็นสาธารณประโยชน์ เช่น การรณรงค์งดสูบบุหรี่ การรักษาสภาพแวดล้อม ขององค์กรเองรวมถึงชุมชนโดยรอบ ซึ่งบ่งบอกถึงการบริการงานที่ดีโดยคำนึงถึงคุณภาพ และผู้มีส่วนได้เสียกับองค์กรด้วย สอดคล้องกับงานวิจัยของ ทวีศักดิ์ พิมสาร (2554) ซึ่งวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซคลิน จำกัด ซึ่งอธิบายได้ว่าบริษัทคำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ มีการทำกิจกรรมเพื่อสังคมภายนอก เช่น การปลูกป่า การทอดกฐินสามัคคี การรณรงค์การเลือกตั้ง การตั้งหน่วยชุมชนสัมพันธ์ให้ข้อมูลข่าวสารและหน่วยพยาบาลเคลื่อนที่ทุกเดือน ทำให้พนักงานได้เข้าไปมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมต่าง ๆ เกิดความรู้สึกที่ดี ภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งที่ทำประโยชน์ให้กับสังคม ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับที่สูง

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกตาม เพศ อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา ลักษณะงาน และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน

2.1 พนักงานที่มีเพศต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันเรื่องการแบ่งเพศ ไม่ใช่เป็นตัวพิสูจน์ผลการทำงาน ไม่ได้บ่งบอกได้ว่าคุณภาพชีวิตของเพศใดจะดีกว่ากัน เพราะปัจจุบันมีความเสมอภาคทางด้านเพศมากขึ้น ทุกคนมุ่งทำงานเพื่อความต้องการก้าวหน้าในชีวิต ทำให้พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ วไลพร เจริญพร (2546, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษาระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี พบว่าพนักงานที่มีเพศ ต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีอายุต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเมื่อพนักงานมีอายุที่มากขึ้นย่อมต้องการความมั่นคงในชีวิตการทำงานมากกว่าคนที่อายุน้อย ซึ่งมีโอกาสที่จะเปลี่ยนงานได้มากกว่าทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550, บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ฟาร์มaceuti จำกัด (มหาชน) ผลการวิจัยพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

2.3 พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะเรื่องประสบการณ์ในการทำงานของแต่ละคน ความเข้าใจในงานที่มากกว่าและสามารถนำประสบการณ์นั้นมาทำให้การทำงาน เกิดประสิทธิภาพ ได้ดีกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่มีอายุงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541, หน้า 54 - 87) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ บริษัท มินิแบไทย จำกัด พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่างกันจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานต่างกัน ไม่พบความแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.4 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเพราะพนักงานที่มีระดับการศึกษาสูง ก็มักจะได้รับการยอมรับจากหน่วยงาน และเพื่อนร่วมงาน รวมทั้งมีสภาพการทำงานที่ดีกว่า จึงส่งผลให้พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้อง กับงานวิจัยของ วิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการ ทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ .001

2.5 พนักงานที่มีลักษณะงานต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะด้วยลักษณะงานในแต่ละตำแหน่งงาน จะมีบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมต่างกัน ไป รวมถึงความรู้ความสามารถที่ใช้เฉพาะงานนั้น ๆ มีความแตกต่างกันไป สอดคล้องกับงานวิจัยของวิชาญ สุวรรณรัตน์ (2543, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์คุณภาพชีวิตการทำงานต่อความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบสมมติฐานพบว่า พนักงานปฏิบัติการบินที่มีตำแหน่ง งาน แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .001

2.6 พนักงานที่มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนต่างกัน พบว่าคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์(ประเทศไทย) จำกัด แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะรายได้เป็นสิ่งที่กำหนดสถานะ ทางสังคม ได้รับการยอมรับนับถือ คุณภาพชีวิตการทำงานย่อมสูงกว่าผู้มีรายได้น้อย ดังนั้นอัตรา รายได้ที่แตกต่างกัน ทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ กนกอร ศรีโนเรศน์ (2550, บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตภัณฑ์ไฟฟ้า ราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน) ผลการทดสอบพบว่าพนักงานที่มีรายได้ แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิต การทำงานโดยรวมแตกต่างกัน

## ข้อเสนอแนะ

จากผลการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด อยู่ในระดับค่อนข้างดี

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม จากการศึกษาพบว่าพนักงานได้รับค่าตอบแทนไม่เพียงพอสำหรับการใช้จ่ายตามภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด มีการพิจารณาเรื่องการกำหนดนโยบายเพิ่มเงินเดือนและโบนัสตามความเหมาะสม เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน
2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ มาตรการในด้านความปลอดภัยขององค์กรอยู่ในระดับที่ดี แต่ในบางครั้งก็ยังมีอุบัติเหตุเกิดขึ้นจากความรู้เท่าไม่ถึงการณ์ หรือความใส่ใจในตัวของพนักงานเองที่จะป้องกันตนเองจากอันตราย จึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด จัดแผนการอบรมเรื่องความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์การป้องกันพนักงานกันอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ
3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง พบว่าในด้านการร่วมมือกันในการแก้ปัญหาในงานมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด วางนโยบายระบบงาน การประสานการทำงานที่ดี มีการวางแผน วิเคราะห์ผลการทำงาน ประเมินผล รวมถึงการวางแผนป้องกันหากเกิดข้อผิดพลาดในงานนั้น ๆ เพื่อให้เกิดระบบงานที่เป็นระบบมากขึ้น ลดการสูญเสียในส่วนของต้นทุนและเวลาร่วมกัน
4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน พบว่าโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้นมีอยู่ในระดับที่น้อย ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้พิจารณา นโยบายใหม่ในการเลื่อนตำแหน่งงาน ต้องอยู่บนพื้นฐานที่ดีเกี่ยวกับการวางแผนให้เหมาะสมกับงานจึงจะส่งผลให้งานนั้นมีประสิทธิภาพ
5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน จากการศึกษาพบว่า ควรเพิ่มเติมในเรื่องของการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและมีระบบส่งเสริมการทำงานร่วมกัน ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้กำหนดนโยบายเพิ่มกิจกรรมต่าง ๆ ในหน่วยงานให้มากขึ้นเพื่อเป็นการเสริมความสัมพันธ์ และเสริมสร้างทีมงานของหน่วยงานให้มีความแข็งแกร่งมากยิ่งขึ้น
6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร จากการศึกษาพบว่าในองค์กรมีความเป็นองค์กรประชาธิปไตย จึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลีโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

ควรเพิ่มเติมนโยบายที่เกิดจากการสอบถามความสมัครใจต่อภาวะเบี่ยง ต่อคำสั่งในการปฏิบัติงาน และความสามารถที่เหมาะสมของพนักงานให้มากขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานจะเกิดประสิทธิภาพต่อไป

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี แต่พบว่าในส่วนของวันหยุดของบริษัทยังไม่เกิดความสมดุล หรือเพียงพอที่จะใช้เวลาในด้านส่วนตัว จึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้พิจารณาในส่วนของวันหยุดประจำปีหรือวันหยุดรวมประจำปีนั่นเอง

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม จากการศึกษาพบว่าในด้านการบริหารงานองค์กรคำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์มีความซื่อสัตย์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับน้อย ดังนั้นจึงขอเสนอให้ทางฝ่ายบริหารของบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ได้มีนโยบายจัดกิจกรรมขึ้นเพื่อสานความสัมพันธ์ในองค์กร ให้ความเข้าใจแก่พนักงานในด้านการทำงานโลกของการแข่งขันทางธุรกิจ คุณภาพสินค้า การวางแผนการทำงาน เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร อันจะส่งผลต่อสินค้าที่มีคุณภาพที่จะส่งต่อไปยังลูกค้าอีกด้วย

#### **ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ**

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ขอเสนอให้เพิ่มในส่วนของค่าล่วงเวลาการทำงานและปรับฐานเงินเดือนให้เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน โดยต้องนำในส่วนของความสามารถ ลักษณะงานที่ทำ รวมถึงระดับการศึกษาของพนักงาน มาใช้ในการพิจารณาประกอบด้วย

2. ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ขอเสนอให้องค์กรมีการอบรมเรื่องความปลอดภัย การใช้อุปกรณ์การป้องกันพนักงานกันอย่างถูกต้องและสม่ำเสมอ เพื่อส่งผลดีในการปฏิบัติงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง ขอเสนอให้จัดการอบรมเพื่อส่งเสริมระบบการทำงานร่วมกันเพื่อพัฒนาให้มีความก้าวหน้าไกลในอนาคต

4. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน ขอเสนอให้ควรมีการจัดอบรมให้ความรู้แก่พนักงาน รวมทั้งมีเอกสาร วารสารภายในองค์กร เพื่อเป็นศูนย์กลาง การกระจายข่าวสารต่าง ๆ ขององค์กร รวมถึงให้ความรู้ใหม่ ๆ แก่พนักงาน มีการจัดสอบแข่งขันการตอบปัญหา เพื่อชิงรางวัลรายสัปดาห์หรือรายเดือน เป็นการกระตุ้นให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา

5. ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ขอเสนอให้ควรมีการจัดกิจกรรมให้พนักงานได้ร่วมกันทำงานเป็นทีม โดยพัฒนาแนวคิดของส่วนผู้จัดการและหัวหน้างาน โดยให้ความสำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา



6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรเปิดโอกาสให้พนักงานมีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่าง ๆ ในเชิงสร้างสรรค์ให้มากขึ้น เพื่อรักษาสิทธิของพนักงานและเป็นการพัฒนาองค์กรต่อไป

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว ขอเสนอให้มีการเพิ่มวันหยุดโดยพิจารณาตามความเหมาะสม เพื่อไม่ให้กระทบต่อการดำเนินชีวิตและกิจการของบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ขอเสนอให้จัดอบรมเกี่ยวกับการสานความสัมพันธ์ในองค์กร เพื่อเพิ่มพูนทักษะ และสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กรในการทำงานร่วมกัน อันจะส่งผลต่อองค์กรและตัวพนักงานเองด้วยที่จะมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน

#### ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

1. การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ในเชิงคุณภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่ชัดเจนและครอบคลุมยิ่งขึ้น

2. การศึกษาแรงจูงใจในการทำงานว่ามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน เพื่อให้ทราบความต้องการของพนักงานได้อย่างลึกซึ้ง อันจะส่งผลให้เสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลส์ (ประเทศไทย) จำกัด ให้ดียิ่งขึ้น

3. การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานจากสถานประกอบการอื่น ๆ ที่มีลักษณะธุรกิจใกล้เคียงกัน เพื่อเปรียบเทียบผลการศึกษา

## บรรณานุกรม

- กนกอร ศรีโนเรศน์. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ผลิตไฟฟ้าราชบุรีโฮลดิ้ง จำกัด (มหาชน)*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- เกียรติคุณ บุญศรีเจริญ. (2550). *ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ไดกิน คอมเพรสเซอร์อัดสิทธิ์ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชัยเทพ ส้ารว. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท โมเดอร์น ไคสตัฟส์ แอนด์ พิคเมนท์ส จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย วิทยาวรากรณ์. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา บริษัท กรีนทัม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชานโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ดิน ปรัญชญพฤทธิ. (2530). *การพัฒนาองค์กร*. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทวีศักดิ์ พิมสาร. (2554). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทไทยพาราไซลีน จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ธัญลักษณ์ มัทธนะอนันท์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ บริษัท เอ็นอาร์ อินสแตนซ์ โปรดิวซ์ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน*, 25(1), 5-12.
- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติงานในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ปาลิดา ช่มอาวุธ. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขต บางเขน*. การศึกษาค้นคว้าอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *Productivity World*, 2(2), 11-15.
- พิมพ์ ชุตินวงศ์นาวิน. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค เอ็ม เอฟ จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชา นโยบายสาธารณะ, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภคกรณ์ จินอ่ำ. (2555). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทผลิตท่อพลาสติกแห่งหนึ่ง ในจังหวัดระยอง*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภูวนัย น้อยวงศ์. (2541). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรม อิเล็กทรอนิกส์ ศึกษากรณีเฉพาะบริษัท มินิแบไทย จำกัด*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- กฤษณา เมธาธรรมสาร. (2548). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของนักบินไทยแอร์เอเชีย จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วิชาญ สุวรรณรัตน์. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน)*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- วไลพร เจริญพร. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับปฏิบัติการ ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์แอนด์เคเบิลเซอร์วิส จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ชีรพร อุวรรณ โฉ และนิรันดร์ แสงสวัสดิ์. (2540). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการพลเรือนสังกัดราชการส่วนกลาง*. กรุงเทพฯ: ศูนย์วิจัยปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Cert, S. C. (1989). *Principles of modern management*. Boston: Allyn & Bacon.

- Delamotte, Y., & Takezawa, S. (1984). *Quality of work life in international perspective*. Geneva: International Labour Office.
- Devis, K., & John, N. W. (1984). *Human behavior at work: Organization behavior*. Singapore: McGraw Hill.
- Gordon, J. R. (1991). *A diagnostic approach to organizational behavior*. Massachusetts: Boston: Allyn and Bacon.
- Hackman, J. R., & Sutte, L. J. (1977). *Improving life at work: Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, Calif.: Goodyear
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1992). *Organization development and change*. Minnesota: West.
- Schemerhorn, R. J., & John, J. G. (1994). *Managing organization behavior*. Toronto: John Wiley & Sons.
- Walton, R. E. (1975). *Quality of working life: What is it*. New York: McGraw-Hill.

ภาคผนวก

## แบบสอบถาม

## คุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท วาลิโอ ไนลัส (ประเทศไทย) จำกัด

## ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะบุคคล

คำชี้แจง: โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  หน้าข้อความที่ตรงกับตัวท่าน

## 1. เพศ

ชาย  หญิง

## 2. อายุ

ต่ำกว่า 25 ปี  31-35 ปี  
 25-30 ปี  มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

## 3. อายุงาน

ต่ำกว่า 5 ปี  11 ปีขึ้นไป  
 5-10 ปี

## 4. ระดับการศึกษา

ม.6, ปวช. ปริญญาตรี  
 ปวส./ อนุปริญญา ปริญญาโท/ ปริญญาเอก

## 5. ลักษณะงาน

พนักงานส่วนปฏิบัติงาน  พนักงานสำนักงาน/ ฝ่ายบริหาร

## 6. รายได้เฉลี่ยต่อเดือน

น้อยกว่า 15,000 บาท  
 15,000 - 30,000 บาท  
 30,001 - 40,000 บาท  
 มากกว่า 40,000 บาทขึ้นไป

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท วาลิโอ โนลส์  
(ประเทศไทย) จำกัด

คำชี้แจง: โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย / ลงช่อง  ที่ตรงกับ  
ความเห็นของท่านมากที่สุด โดยทำทุกข้อ

ระดับคะแนน: เห็นด้วยอย่างยิ่ง = 4 คะแนน, เห็นด้วยมาก = 3 คะแนน,  
เห็นด้วยน้อย = 2 คะแนน, เห็นด้วยน้อยที่สุด = 1 คะแนน

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็น ด้วย น้อย ที่สุด
<b>การได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>					
1	รายได้ (รายได้สุทธิต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ จากองค์กรมีความเหมาะสมกับสภาพ เศรษฐกิจในปัจจุบัน				
2	รายได้ (รายได้สุทธิต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ จากองค์กรมีความยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ ลักษณะงานปริมาณงานที่ท่านทำ				
3	รายได้ (รายได้สุทธิต่อเดือน) ที่ท่านได้รับ จากองค์กรมีความเหมาะสมกับความรู้และ ความสามารถของท่าน				
4	สวัสดิการของบริษัท ช่วยแบ่งเบาภาระ ค่าใช้จ่ายของท่าน				
5	ท่านพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก องค์กร				

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ</b>					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดโปร่ง มีอากาศถ่ายเทสะดวกและมี แสงสว่างเพียงพอเหมาะสมในการทำงาน				
7	ท่านพอใจกับมาตรการหรือกฎระเบียบใน เรื่องการจัดสภาพการทำงานให้ปลอดภัย และมีการส่งเสริมด้านความปลอดภัยของ องค์กร				
8	ท่านยินดีเข้าร่วมตรวจสอบสุขภาพพนักงาน และกิจกรรมการส่งเสริมในเรื่องสุขภาพ ประจำปีขององค์กร				
9	ท่านพอใจกับการจัดอุปกรณ์ป้องกัน อันตราย เช่น แวนตา, ถุงมือ, หน้ากาก กันสารเคมี, รองเท้า ฯลฯ ให้แก่พนักงาน องค์กร				
<b>โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง</b>					
10	งานที่ท่านทำเป็นงานที่น่าสนใจและท้าทาย ความรู้ความสามารถของท่าน				
11	ท่านได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา ในการทำงานร่วมกับหัวหน้างาน				
12	หัวหน้างานให้ความไว้วางใจในเรื่อง การทำงานของท่านเป็นอย่างดี				



ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>โอกาสในการพัฒนาความสามารถของตนเอง</b>					
13	ท่านมีโอกาสดำเนินการอบรม เพื่อเพิ่มพูน ความรู้และเสริมศักยภาพการทำงาน				
14	ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น ขยันขันแข็งและใช้ความรู้ ความสามารถ ในการทำงานอย่างเต็มที่				
<b>ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน</b>					
15	ท่านมีโอกาสดำเนินการมอบหมายงานที่มี ขอบเขตความรับผิดชอบสูงขึ้น				
16	ท่านได้รับการสนับสนุนในการเตรียม ความพร้อมในด้านความรู้และทักษะ สำหรับเลื่อนตำแหน่งหน้าที่ ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น				
17	ท่านมีโอกาสดำเนินการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ตามอายุการทำงานและตามความรู้ ความสามารถและศักยภาพ				
18	การปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้ ท่านมีโอกา ประสบความสำเร็จในชีวิตตามจุดมุ่งหมาย ของท่าน				

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน</b>					
19	ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน ในการทำงานเป็นอย่างดีและมีระบบ ส่งเสริมการทำงานร่วมกัน				
20	ท่านรู้สึกว่เพื่อนร่วมงานไม่เป็นปัญหาใน การทำงานและไม่ได้เอาใจเอาเปรียบท่าน ในเรื่องต่าง ๆ				
21	ท่านได้เข้าประชุมหารือเกี่ยวกับปัญหาใน การปฏิบัติงานเพื่อหาแนวทางการป้องกัน และแก้ไข เพื่อให้ได้ระบบการทำงานที่ ดีกว่า				
22	หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับทักษะ ความสามารถในการทำงานของบุคลากร มากกว่าการให้ความสำคัญกับพวกพ้อง หรือเรื่องส่วนตัว				
23	ท่านมีความพอใจในการปฏิบัติงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานในองค์กรแห่งนี้				
<b>ประชาธิปไตยในองค์กร</b>					
24	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับงานในองค์กร				
25	ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคในเรื่อง การทำงาน				

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย มาก	เห็น ด้วย น้อย	เห็นด้วย น้อย ที่สุด
<b>ความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตส่วนตัว</b>					
26	การทำงานในองค์กรแห่งนี้ท่านมีเวลาเหลือ สำหรับการพักผ่อนอย่างเพียงพอ				
27	วันหยุดประจำสัปดาห์ของบริษัทเพียงพอ สำหรับให้ท่านได้ใช้เวลาว่างให้กับตนเอง และครอบครัว				
28	ปริมาณงานที่ท่านได้รับในปัจจุบันทำให้ ท่านมีเวลาสำหรับการใช้ชีวิตส่วนตัว				
29	ท่านมีเวลาว่างทำกิจกรรมอื่น ๆ เช่น ออกกำลังกาย ดูหนัง ท่องเที่ยว เป็นต้น				
30	การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อ การดำเนินชีวิตประจำวัน				
<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
31	องค์กรของท่านให้ความสำคัญกับการทำ กิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์				

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น			
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยน้อย	เห็นด้วยน้อยที่สุด
<b>ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>					
32	องค์กรของท่านมีส่วนร่วมในการรณรงค์เพื่อสังคมเช่น การรณรงค์เลิกสูบบุหรี่ เป็นต้น				
33	องค์กรให้ความสำคัญต่อการรักษาสภาพแวดล้อม ในโรงงานและในชุมชนโดยรอบโรงงาน				
34	การบริหารงานองค์กรคำนึงถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ที่มีความซื่อสัตย์ ต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				