

สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

ประภาสิริ มั่นนาค

26 ส.ค. 2558

347758

งานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

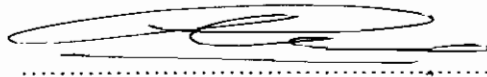
คณะกรรมการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

มีนาคม 2557

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

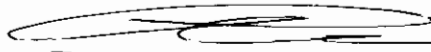
อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณางานนิพนธ์
ของ ประภาสรี มั่นนาค ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษา
(ดร.สมนึก ทองเอี่ยม)

คณะกรรมการสอบงานนิพนธ์



.....ประธาน
(ดร.สมนึก ทองเอี่ยม)

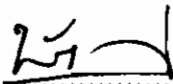


.....กรรมการ
(ดร.พรรัตน์ แสดงหาญ)



.....กรรมการ
(ดร.วรรณภา ลือกิตตินันท์)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สมนึก ทองเยี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา
งานนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ตลอดจน
เจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน
ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงได้อ้างอิงผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียง
งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และ
ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย
ขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บูรพาจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน
ที่เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาอันเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตให้กับผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และ
ประสบความสำเร็จมาจนตราบเท่าทุกวันนี้

ประกาศสิริ มั่นนาค

กิตติกรรมประกาศ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาจาก ดร.สมนึก ทองเยี่ยม อาจารย์ที่ปรึกษา
งานนิพนธ์ ที่กรุณาสละเวลาให้ความรู้ ให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไข
ข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วน และความเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้ง
เป็นอย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์
ในการตรวจสอบ รวมทั้งให้คำแนะนำ แก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยให้มีคุณภาพ ตลอดจน
เจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนิพนธ์ฉบับนี้ทุกท่าน
ที่ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงได้อ้างอิงผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียง
งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และครอบครัวที่คอยให้กำลังใจ และ
ให้ความช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานนิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัย
ขอมอบเป็นกตัญญูคุณเวทิตาแด่บุพการี บุรพจารย์ และผู้มีพระคุณทุกท่านทั้งในอดีตและปัจจุบัน
ที่เป็นผู้วางรากฐานการศึกษาอันเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตให้กับผู้วิจัย ทำให้ผู้วิจัยเป็นผู้มีการศึกษา และ
ประสบความสำเร็จมาจนตราบนานเท่าทุกวันนี้

ประกาศสิริ มั่นนาค

54920500: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิตการทำงาน / พนักงานระดับปฏิบัติการ /

บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

ประภาสรี มั่นนาค: คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

(PERCEPTION AND EXPECTATION OF OPERATORS' QUALITY OF WORK LIFE:

A CASE STUDY OF DENSO (THAILAND) Co.,Ltd BANGPAKONG PLANT)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: สมนึก ทองเอี่ยม, Ph.D., 128 หน้า ปี พ.ศ. 2557.

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน และแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็น ตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบด้วย ค่าร้อยละ (%) ค่าเฉลี่ย (\bar{x}) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และค่าดัชนีความต้องการจำเป็น ในการพัฒนา ($PNI_{modified}$) ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ ของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งต้องการให้มีการแก้ไขตามลำดับ ดังนี้ 1. ค่าตอบแทน ที่เพียงพอ 2. ประชาธิปไตยในองค์กร 3. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร 4. โอกาสในการพัฒนา ความสามารถ 5. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 6. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 7. ความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ 8. ลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม สภาพที่ควรจะเป็น ตามความคาดหวังของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ซึ่งต้องมีการปรับปรุง ดังนี้ 1. สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัย 2. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 3. ลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม 4. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร 5. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ 8. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ และลำดับความต้องการจำเป็น ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานตามลำดับ ดังนี้ อันดับ 1 ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อันดับ 2 ประชาธิปไตยในองค์กร อันดับ 3 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ อันดับ 4 ความก้าวหน้าและ มั่นคงในงาน อันดับ 5 สภาพการทำงานที่ปลอดภัย อันดับ 6 โอกาสในการพัฒนาความสามารถ อันดับ 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ อันดับ 8. ลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ ต่อสังคม

54920500: MAJOR: MASTER OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT;
M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORD: QUALITY OF WORKLIFE / OPERATOR / DENSO (THAILAND) Co.,Ltd

PRAPASIRI MANNARK: PERCEPTION AND EXPECTATION OF OPERATORS'
QUALITY OF WORK LIFE: A CASE STUDY OF DENSO (THAILAND) Co.,Ltd
BANGPAKONG PLANT. ADVISOR: SOMNUK TONGIAM, Ph.D. 128 P. 2557.

The purpose of this research was studied the perception and expectation of operators' quality of work life: a case study of Denso (Thailand) Co.,Ltd Bangpakong plant. The research instrument was the quality of work life operators' perception questionnaire and the quality of work life operators' expectation questionnaire. The data were analyzed by using computer program; percentage (%) mean (\bar{x}) standard deviation (*SD*) and Modified Priority Needs Index (PNI_{modified}). The result was found that Denso (Thailand) Co.,Ltd Bangpakong plant operators' perception in real situation were in the mediocre level which they wanted for improvement in order to (1) adequate compensation, (2) democratic organization, (3) relationships in organization, (4) ability development opportunities, (5) work growth and security, (6) work safety (7) work – life balance, and (8) social relevance. The operators' expectation were in the high level which they wanted for development in order to (1) work safety, (2) work – life balance, (3) social relevance, (4) relationships in organization, (5) work growth and security, (6) democratic organization (7) adequate compensation, and (8) ability development opportunities. And the operators' quality of work life development needs assessment were found that they wanted for development in order to (1) relationships in organization, (2) democratic organization, (3) adequate compensation, (4) work growth and security, (5) work safety (6) ability development opportunities (7) work – life balance, and (8) social relevance.

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
สารบัญ	ฉ
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่	
1 บทนำ	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	4
คำถามในการวิจัย	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
กรอบแนวคิดในการวิจัย	6
นิยามศัพท์เฉพาะ	7
2 แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด	9
แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
3 วิธีดำเนินการวิจัย	56
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	56
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง	56
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล	57
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ	58
การเก็บรวบรวมข้อมูล	60
การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	60

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	62
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	63
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ.....	92
สรุปผลการวิจัย.....	92
อภิปรายผลการวิจัย.....	98
ข้อเสนอแนะ.....	103
บรรณานุกรม.....	106
ภาคผนวก.....	111
ภาคผนวก ก.....	112
ภาคผนวก ข.....	116
ภาคผนวก ค.....	118
ประวัติย่อของผู้วิจัย.....	128

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, Skrovan, Delamotte and Takezawa และ Huse and Cumming	16
2 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Robinson, Blüestone, Davis และ Merton	18
3 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Schermerhom, Hut and Osborn, Ivancevich และทองศรี กำภู ณ อยุธยา	20
4 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ชาญชัย อาจินสมาจาร, สันติ บางอ้อ และองค์การแรงงานระหว่างประเทศ	21
5 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผจญ เฉลิมสาร, ัญญ์ภักฎดา อภิโชติภนพิฑู และอัศวิน จิตต์จำนงค์	22
6 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปณิชา ภัตสิรากุล, ภักทิพภา ศรีสว่าง และจันทร์สุภา ธงงาม	24
7 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เสาวรศ คุณาปัญญา, กรรณทิพย์ คำบรรจง และจิรภา ประชุม	26
8 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เรียม สุขกล้า และ แก้วใจ พรหมสันเทียะ	27
9 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของของ นฤมล ไช้สวนศรี และ พรทิพย์ บุญดี	28
10 การวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Hackman and Sutte และ ทศนา แสงศักดิ์	31
11 การวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ และ สุริสา ทัพชัย	32
12 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, Lewin และ Skrovan ..	35
13 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming, Davis & Newstorm และ Kossen	39
14 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte and Takerawa, Cascio และ Waddell, Cummings and Worley	41

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
15 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุญแสง ชีระภากรและ ชาญชัย อาจินสมาจาร	45
16 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และ พจมาน ศรีเสรินทร์วัฒน์	48
17 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ จุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง, กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ และฐิติ์ฉัฐ สมบัติศิริ	51
18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม	63
19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ในภาพรวม	65
20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	66
21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	67
22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	68
23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	69
24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	70
25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	71
26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	72
27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม	73
28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม	74

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	75
30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	76
31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	77
32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	78
33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	79
34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	80
35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	81
36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	82
37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในภาพรวม	83
38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	84
39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	85
40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	86
41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	87

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	88
43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	89
44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	90
45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	91
46 สรุปผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานในสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงาน และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ	80

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	6

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรงส่งผลกระทบต่อทุก ๆ อุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์ และอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย ซึ่งว่าถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างรายได้ให้กับประเทศเป็นผลให้ประชากรในประเทศมีรายได้จากอุตสาหกรรมนี้เป็นจำนวนมาก อุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทย เป็นอุตสาหกรรมหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ ทั้งในด้านการผลิต การตลาด การจ้างงาน การพัฒนาเทคโนโลยี และความเชื่อมโยงกับอุตสาหกรรมต่อเนื่องอื่น ๆ อีกหลายประเภท ในด้านการลงทุน ประเทศไทยเป็นศูนย์รวมของผู้ผลิตยานยนต์ทั่วโลก ทั้งค่ายญี่ปุ่น ยุโรป อเมริกาเหนือ และเป็นรากฐานการผลิตรถปิคอัพ และรถจักรยานยนต์อันดับต้นของโลก รวมถึงเป็นสินค้าส่งออกที่สำคัญของประเทศที่มีการเติบโตอย่างต่อเนื่อง จึงสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของอุตสาหกรรมยานยนต์ที่มีต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย (ชลดา ประยูรพาณิชย์, 2555, หน้า 65)

ภาพรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเดือนมกราคม - มีนาคม 2555 มีปริมาณการผลิตรถยนต์ รวมเพิ่มขึ้นร้อยละ 7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศรวมมีปริมาณเพิ่มขึ้นร้อยละ 17 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปี 2554 การผลิตรถยนต์เดือนมีนาคม 2555 มีการผลิตเพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมาร้อยละ 11 โดยระดับการผลิตเป็นระดับสูงสุดของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ทั้งนี้เนื่องจากการเร่งผลิตเพื่อตอบสนองคำสั่งซื้อเดิมที่เข้ามาในช่วงเกิดอุทกภัย จึงเป็นผลให้มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์เดือนมีนาคม 2555 เพิ่มขึ้นร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกดังกล่าวแบ่งเป็นชิ้นส่วนรถยนต์ 18,622 ล้านบาท และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ 1,167 ล้านบาท สำหรับชิ้นส่วนรถยนต์มีการส่งออกใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา โดยแบ่งเป็นการส่งออกเครื่องยนต์ 2,435 ล้านบาท ชิ้นส่วนอะไหล่ 1,511 ล้านบาท แม่พิมพ์และอุปกรณ์ยึดจับชิ้นงาน 176 ล้านบาท ชิ้นส่วนประกอบและอุปกรณ์ 14,245 ล้านบาท และชิ้นส่วนอื่น ๆ 255 ล้านบาท (สถาบันยานยนต์, 2555, หน้า 9)

สถานการณ์อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยภายหลังการฟื้นฟูน้ำท่วมใหญ่ เมื่อปลายปี 2554 ถือว่าดีขึ้นตามลำดับ แต่ปัญหาใหญ่ คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน

(ชนาธิป สุรชัยสิทธิกุล, 2555) แรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนา การที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้ผลผลิตจำนวนมากจึงไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลง ในด้านการนำความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร นอกจากนี้บุคลากรยังทำหน้าที่ในการบริหารจัดการต่าง ๆ ในองค์กรให้เหมาะสม หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีความพร้อม และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ องค์กรนั้นย่อมมีโอกาสที่จะประสบความสำเร็จ และเจริญเติบโตก้าวหน้าขึ้น และในทางตรงกันข้ามหากองค์กรใด มีบุคลากรที่ไม่มีประสิทธิภาพ องค์กรนั้นก็จะมีไม่มีการพัฒนาไปสู่ความเจริญก้าวหน้าได้ (การเกิด อนันต์คณาวิบุสรณ์, 2552, หน้า 1 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553, หน้า 1)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต สามารถทำงานร่วมกันด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิดมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลงในการทำงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กรตามที่ต้องการ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่ำย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในการทำงาน การถ่วงเวลา การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร ในรูปต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญ ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร งาน และองค์กรได้ (อัญชลี จันงผล, 2553, หน้า 14)

คุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กรจึงได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางจนกลายเป็นมิติใหม่สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Hackman & Suttle, 1987 อ้างถึงใน ไพรวลัย วงษ์ศิลป์, 2553, หน้า 1) ได้แก่ การลดความขัดแย้งระหว่างองค์กรและบุคลากรในองค์กร และยังช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีซึ่งกันและกัน ซึ่งจะเกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการร่วมคิด ร่วมกันทำ ร่วมกันตัดสินใจ เหล่านี้จะมีส่วนให้ทั้งสองฝ่ายต้องมีการเจรจา พุดคุย พบปะกันอยู่ตลอดเวลา ทำให้องค์กรทราบ และป้องกันความขัดแย้งได้ เมื่อไม่มีความขัดแย้ง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างองค์กรกับบุคลากร ในองค์กรก็จะตามมา (Hackman & Sutte, 1997 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม,

2553, หน้า 14 – 15) คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้องค์กรได้รับประโยชน์อย่างมากมาย เนื่องจาก คุณภาพชีวิตการทำงานจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Culture organization) เกิดขวัญ และกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีในทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Desslers) นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย และสุขภาพจิตแล้ว ยังช่วยให้องค์กร เจริญก้าวหน้า บุคลากรมีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหา การขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Hackman & Sutte, 1997 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553, หน้า 14 – 15)

บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด เป็นหนึ่งในบริษัทซัพพลายเออร์ผู้ผลิตระบบ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นนำระดับโลก มีพนักงานกว่า 120,000 คน ใน 35 ประเทศทั่วโลก และบริษัทฯ ยังให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะอาดสบาย ด้วยจุดมุ่งหมาย คือ การสร้างสรรค์สังคมยานยนต์ล้ำสมัยที่บุคคล ยานยนต์ และ สิ่งแวดล้อมสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างกลมกลืน โดยบริษัทฯ ได้จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อม ในการทำงานให้กับพนักงาน เช่น เงินโบนัส ชดเชยพนักงาน เบี้ยเลี้ยงค่าเช่ากะ เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือ ในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน เป็นต้น เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน สามี/ภรรยา บุตร และบิดา/มารดา ของพนักงาน รถปรับอากาศปรับอากาศ – ส่งพนักงาน ห้องสมุด ห้องยิม สนามฟุตบอล ที่ออกกำลังกาย กลางแจ้ง โปรแกรมการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ การเข้ารับการฝึกอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรม ของบริษัท งานฉลองปีใหม่ งานวันแรงงาน งานวันครอบครัว และงานกีฬา กีฬา กอล์ฟ กีฬา สโมสร กีฬา เลี้ยงชีพและกองทุนเพื่อการเกษียณงาน และสวัสดิการเงินกู้ยืม ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงปรัชญา ในการบริหารงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญกับบุคลากร คือ “Monotsukuri is Hitotsukuri : การผลิตสิ่งของที่ดี คือ การผลิตบุคลากรที่มีคุณภาพที่ยอดเยี่ยม” ซึ่งเป็นปรัชญาที่มุ่งมั่นในการ พัฒนาบุคลากรของบริษัทฯ และจากปรัชญาดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า บุคลากรที่มีคุณภาพถือได้ว่าเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า และมีความสำคัญต่อการดำเนินงานขององค์กรในทุก ๆ ด้าน การพัฒนา “บุคลากร” และ การพัฒนา “คุณภาพบุคลากร” จึงเป็นทั้งเหตุปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญ เป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ และความมีประสิทธิผลขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรจึงควรได้รับการเอาใจใส่ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัย มีความสมดุลระหว่าง ชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการทำงาน มากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งกับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน โดยมุ่งให้เกิดศักยภาพ

ความมีคุณค่า มีความหมาย และช่วยให้บุคลากรประสบความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรู้สึกที่ดี และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน (สุริสา ทัพชัย, 2553, หน้า 24)

ฉะนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานจึงมีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญ และกำลังใจในการปฏิบัติงาน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทฯ ต่อไป จึงทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุง และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา โรงงานบางปะกง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็น (Modified Priority Needs Index: PNI_{modified}) ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

คำถามในการวิจัย

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับใด

3. ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง เป็นอย่างไร

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ

2. สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ ได้อย่างเหมาะสม เช่น การพิจารณาปรับปรุงสวัสดิการของพนักงาน การพิจารณาปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานภายในบริษัท

ขอบเขตของการวิจัย

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท เค็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง จำนวน 1,266 คน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 187) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

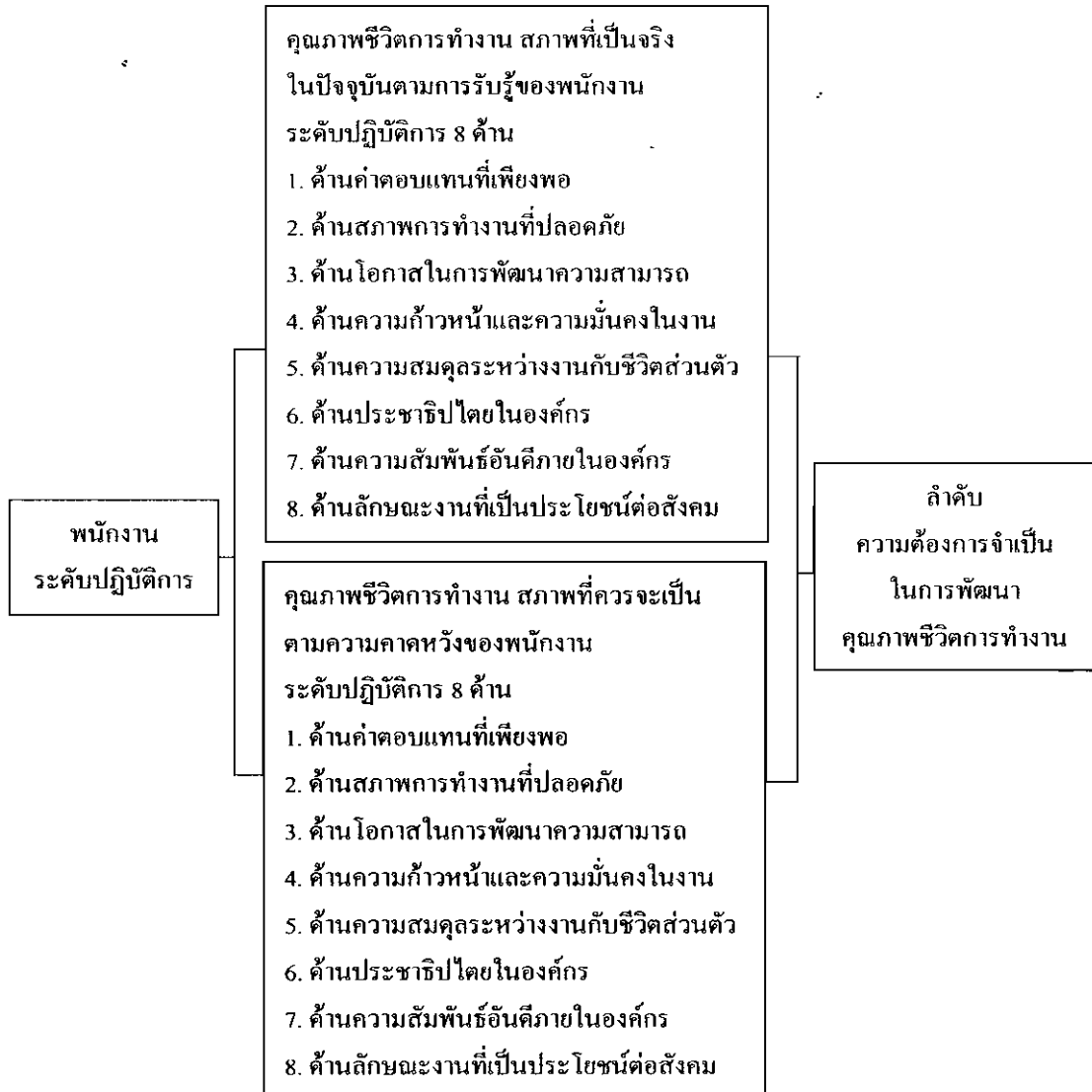
2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรที่ศึกษา คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 ด้าน ได้แก่

- 2.1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ
- 2.2 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย
- 2.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
- 2.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน
- 2.5 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว
- 2.6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
- 2.7 ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
- 2.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรที่ศึกษา



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อม ประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตย ในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน และการดำรงชีวิตส่วนตัว ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน และการดำรงชีวิตส่วนตัว

ค่าตอบแทนที่เพียงพอ หมายถึง ผลตอบแทนที่เพียงพอสำหรับดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป มีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนร่วมงานในตำแหน่งเดียวกัน หรือ ตำแหน่งคล้ายคลึงกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่มีลักษณะงาน ใกล้เคียง หรือลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน และสามารถจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น

สภาพการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศการทำงาน ที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย มีการกำหนดมาตรฐานความปลอดภัย ที่แน่นอน และมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดอันตราย

โอกาสในการพัฒนาความสามารถ หมายถึง โอกาสให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์ จากความรู้ การพัฒนาทักษะ เกิดความรู้สึกว่าตนเอง มีคุณค่า เกิดความรู้สึกล้าหาญ ซึ่งเกิดขึ้นจาก การทำงานของตน โอกาสทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และได้รับการพัฒนา และฝึกอบรม อย่างต่อเนื่อง

ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน หมายถึง ความรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากร การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับ มอบหมายของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ ความสามารถ และความรู้สึกลึกซึ้งเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ทั้งในด้านของรายได้ และตำแหน่งงาน

ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง งานมีความสมดุลกับบทบาทของชีวิต ของบุคคลนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งมี สัดส่วนที่เหมาะสมกับการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว การกำหนดชั่วโมง การทำงาน และการทำงานล่วงเวลาที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจน ไม่มีเวลาพักผ่อน

ประชาธิปไตยในองค์กร หมายถึง การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร ระบบการประเมินผลงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับค่าจ้างประจำปี โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง ระเบียบวินัย และการลงโทษมีความเสมอภาค การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร หมายถึง บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร อบอุ่น มีน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือ ข้ามสายงาน ได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยปราศจากการแบ่งพรรค แบ่งพวก หรือเกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร และความผูกพันกับเพื่อนร่วมงาน

ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม หมายถึง กิจกรรมขององค์กรในลักษณะที่เป็น ประโยชน์เพื่อสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย หรือของเหลือใช้ การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และ เทคนิคในทางการตลาด เป็นต้น ความมีชื่อเสียงขององค์กร และได้รับการยอมรับจากสังคม

บทที่ 2

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

1. บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

บริษัท เค้นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

“เค้น โซ่” ซัพพลายเออร์ระบบเทคโนโลยี และอุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์ชั้นนำระดับโลก ซัพพลายให้กับบริษัทผู้ผลิตรายหนึ่งของโลก มีพนักงานกว่า 120,000 คนใน 35 ประเทศทั่วโลก โดยให้ความสำคัญในด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัย และความสะอาดสบาย ด้วยจุดมุ่งหมาย คือ การสร้างสรรค์สังคมยานยนต์ล้ำสมัยที่คน ยานยนต์ และสิ่งแวดล้อมสามารถอยู่ร่วมกัน ได้อย่างกลมกลืน

ประวัติเค้น โซ่ในประเทศไทย

บริษัท เค้น โซ่ ก่อตั้งขึ้นในประเทศญี่ปุ่นเมื่อปี 2492 ด้วยความมุ่งมั่นที่จะสร้างสรรค์ อุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์เพื่อความพึงพอใจสูงสุดของลูกค้า บริษัท เค้น โซ่ ได้พัฒนาเทคโนโลยี การผลิตอย่างต่อเนื่องจนสามารถก้าวขึ้นเป็นบริษัทชั้นนำระดับโลกที่มีสาขาครอบคลุมทั้งในทวีป เอเชีย โอเชียเนีย ยุโรป อเมริกา รวมถึงประเทศไทย เพื่อให้บริการที่ครอบคลุม และเข้าถึงลูกค้า ของเค้น โซ่มากที่สุด

สำหรับประเทศไทย บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ถือกำเนิดขึ้นภายใต้ชื่อ บริษัท นิปปอน เค้น โซ่ (ประเทศไทย) ก่อตั้งขึ้นเมื่อปี 2515 โดยเป็นบริษัทร่วมทุนกับ บริษัทท้องถิ่นภายใต้ นโยบายการสนับสนุนการผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ภายในประเทศไทย ซึ่งในช่วงนั้นอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยยังพัฒนาไม่มากนัก และบริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ถือเป็นผู้ผลิต และจำหน่ายชิ้นส่วนยานยนต์รายแรกของประเทศไทย ทำหน้าที่ผลิตชิ้นส่วนอุปกรณ์ไฟฟ้าในรถ ผลิตหัวเทียน และระบบปรับอากาศในรถยนต์ โดยการผลิตรายใหญ่จะเป็นการประกอบชุดสำเร็จรูปที่เรียกว่า “Knock – down” หรือ ชิ้นส่วนเบื้องต้นที่นำจาก

บริษัท เด็นโซ่ คอร์ปอเรชั่น ประเทศญี่ปุ่น ด้วยการสนับสนุนจากภาครัฐ และศักยภาพของ บริษัท เด็นโซ่ ทำให้ บริษัท เด็นโซ่ เติบโตขึ้นอย่างต่อเนื่อง ปัจจุบันมี บริษัท เด็นโซ่ ในประเทศไทยจำนวน 8 บริษัท รวมเรียกว่า “กลุ่มบริษัท เด็นโซ่ ประเทศไทย” ซึ่งประกอบด้วย บริษัทดังต่อไปนี้ 1. บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด 2. บริษัท เด็นโซ่ ทูลแอนด์ไคย์ (ประเทศไทย) จำกัด 3. บริษัท สยาม เด็นโซ่ แมนนูแฟคเจอร์ริง จำกัด 4. บริษัท โตโยต้า โบโซกุ ฟิลเทรชั่น ซิสเต็ม (ประเทศไทย) จำกัด 5. บริษัท อันเค็น (ประเทศไทย) จำกัด 6. บริษัท เด็นโซ่ เซลส์ (ประเทศไทย) จำกัด 7. บริษัท สยามเคียวซัน เด็นโซ่ จำกัด และ 8. บริษัท เด็นโซ่ อินเตอร์เนชั่นแนล เอเชีย จำกัด สำหรับ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย โรงงาน จำนวน 3 โรงงาน ดังต่อไปนี้

1. โรงงานสำโรง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 22 สิงหาคม 2515 ที่ตั้ง 369 หมู่ที่ 3 ถนนเทพารักษ์ ตำบลเทพารักษ์ อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรปราการ
2. โรงงานบางปะกง ก่อตั้งเมื่อวันที่ 2 ตุลาคม 2538 ที่ตั้ง นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร 700/87 หมู่ที่ 1 ถนนบางนา - ตราด กม.57 ตำบลบ้านเก่า อำเภอพานทอง จังหวัดชลบุรี 20160
3. โรงงานเวลโกรว์ ก่อตั้งเมื่อวันที่ 30 มกราคม 2547 ที่ตั้ง นิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ 85 หมู่ที่ 9 ถนนบางนา - ตราด ตำบลบางวัว อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา 24180

ปรัชญาของบริษัท เด็นโซ่

ปรัชญาของบริษัท เด็นโซ่ คือ กรอบดำเนินการที่จะนำ บริษัท เด็นโซ่ ไปสู่ ความเป็นองค์กรชั้นนำที่ได้รับการยอมรับจากคนทั่วโลก

วิสัยทัศน์ของบริษัท เด็นโซ่

การทำเป้าหมายที่ตั้งไว้ให้ประสบผลสำเร็จ บริษัท เด็นโซ่ จะเน้น “การใส่ใจ”

(Consideration) และ “การบรรลุเป้าหมาย” (Fulfillment) บริษัท เด็นโซ่ จะทุ่มเทเพื่อ โลกแห่งยานยนต์ในอนาคตที่ซึ่งมีความกังวลใจเกี่ยวกับความปลอดภัยของการจราจร และมลพิษ ด้านสิ่งแวดล้อมที่น้อยลง หลักปฏิบัติของบริษัท เด็นโซ่ ที่จะบรรลุเป้าหมายด้วยการแลกเปลี่ยน DENSO Spirit ซึ่งเป็นสินทรัพย์ขององค์กรที่ปลูกฝังสั่งสมมาตั้งแต่ก่อตั้งบริษัท และหล่อหลอมเป็น การมองการณ์ไกล ความน่าเชื่อถือ และความร่วมแรงร่วมใจของกลุ่มบริษัท เด็นโซ่

พันธกิจของ บริษัท เด็นโซ่

ช่วยกันสร้างสังคมให้ดีขึ้น ด้วยการสร้างคุณค่า และวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล

หลักในการจัดการของ บริษัท เด็นโซ่

1. สร้างความพอใจแก่ลูกค้า โดยเสนอสินค้าและบริการที่มีคุณค่า
2. สร้างความเติบโตของโลก โดยคาดการณ์ความเปลี่ยนแปลง

3. ช่วยกันรักษาสภาพแวดล้อม และสร้างความกลมกลืนให้กับสังคม

4. ร่วมใจเป็นหนึ่ง และเคารพในสิทธิความคิดส่วนบุคคล

กลยุทธ์พื้นฐานของบริษัท เด็นโซ่

1. การพัฒนาด้านเทคโนโลยี เป็นผู้นำยุคสมัยโดยนำเสนอคุณค่าใหม่ ๆ

1.1 การค้นคว้าพัฒนาผลิตภัณฑ์บนฐานการวิจัย เพื่อสร้างสรรค์สังคมยานยนต์ในอนาคต โดยการส่งเสริมการพัฒนาเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย

1.2 การพัฒนาธุรกิจใหม่ที่จะช่วยสร้างการคิดแบบก้าวหน้าพร้อมต่ออนาคตในการสร้างธุรกิจใหม่ โดยการสนับสนุนการคิดแบบต่อยอด พัฒนา และแสวงหาการขยายสู่ธุรกิจใหม่

2. การปฏิบัติการทางธุรกิจ ดำเนินธุรกิจให้เหมาะสมในแต่ละท้องถิ่น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ และความไว้วางใจต่อองค์กรให้มากยิ่งขึ้น

2.1 รูปแบบการผลิตที่ช่วยต่อยอดให้ทั่วโลกเชื่อถือ และไว้วางใจ บริษัท เด็นโซ่ โดยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลด้วยการแลกเปลี่ยนรูปแบบการผลิตระหว่างบริษัท เด็นโซ่ ในเครือข่ายทั่วโลก

2.2 การปรับปรุงแบบการดำเนินธุรกิจให้เข้ากับแต่ละท้องถิ่น และใช้ประโยชน์จากจุดเด่นของแต่ละท้องถิ่น โดยการปรับปรุงแบบการผลิต และการดำเนินธุรกิจให้เข้ากับสภาพของแต่ละท้องถิ่นอย่างเหมาะสม

3. การบริหารจัดการ และทรัพยากรบุคคล สร้างองค์กรที่พัฒนาอย่างไม่หยุดยั้งบนพื้นฐานของปรัชญา และนโยบายของบริษัท เด็นโซ่

3.1 การบริหารกลุ่มบริษัท เด็นโซ่ ภายใต้กรอบการดำเนินการแห่งความร่วมมือกัน โดยการพัฒนาระบบการบริหารงานให้มีอิสระในการตัดสินใจ

3.2 ส่งเสริม ทำลายพนักงานสร้างสรรค์นวัตกรรม และแสดงความคิดสร้างสรรค์ใหม่ ๆ ตลอดเวลา โดยการจัดกิจกรรมสนับสนุนให้มีการพัฒนาความคิดแบบเป็นทีม โดยอาศัยความสามารถพิเศษส่วนบุคคลมาใช้ให้เกิดประโยชน์

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

ผลิตภัณฑ์ของบริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ประกอบด้วย ระบบปรับอากาศรถยนต์ ระบบการควบคุมเครื่องยนต์ ชิ้นส่วนที่เกี่ยวกับเครื่องยนต์ ทั้งสำหรับจักรยานยนต์ และเครื่องจักรที่ใช้ในการก่อสร้าง และมิเตอร์ บริษัทฯ เสนอ และจัดหาชิ้นส่วนในอุดมคติให้กับลูกค้า เพื่อตอบสนองทุกความต้องการ ผลิตภัณฑ์ของบริษัท ประกอบด้วย

1. ผู้ผลิต OEM (Original Equipment Manufacturer) กล่าวคือ รายละเอียด และ กลไกการทำงานของผลิตภัณฑ์ที่ติดตั้งอยู่ในรถยนต์ต่าง ๆ รวมทั้งระบบควบคุมอากาศ และ อุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องทั้งหมดสำหรับรถจักรยานยนต์ และเครื่องจักรสำหรับการก่อสร้าง ประกอบไปด้วย

1.1 ระบบควบคุมเครื่องยนต์ ได้แก่ เครื่องกรองอากาศ เครื่องตรวจจับปริมาณอากาศ ระบบคอมมอนเรล ชุดกรองน้ำมันดีเซล เครื่องกรองน้ำมันเชื้อเพลิง เครื่องปั้มน้ำมันเชื้อเพลิง โซลีนอยด์ หัวเผา หัวฉีด เครื่องกรองน้ำมัน รางน้ำมัน หัวเทียน ชัฟฟลายปั้ม วาล์วลิ้นปีกผีเสื้อ และ หัวฉีด UC

1.2 ระบบระบายความร้อน ได้แก่ ระบบแอร์รถยนต์ พัดลม คอมเพรสเซอร์ คอนเดนเซอร์ อีวาโปเรเตอร์ วาล์วเพิ่มความดัน HVAC (Heating, Ventilating and Air conditioning Unit) อินเตอร์คูลเลอร์ ออยล์คูลเลอร์ หม้อน้ำ ถังน้ำสำรอง กระจังพัดลม และระบบระบายความร้อน

1.3 ระบบไฟฟ้า ได้แก่ มอเตอร์เทอร์โบแปรผัน ไคซาร์จ แม็กเนโต มอเตอร์กระจก ไฟฟ้า รีเลย์และเฟลชเซอร์ ไคสคาร์ท ปั้มสูญญากาศ ระบบทำความสะอาดกระจก และ ระบบปั้มน้ำฝน

1.4 ระบบอิเล็กทรอนิกส์ ได้แก่ ชุดเรือนไมล์ CDI (Capacitive Discharge Ignition) และ ECU (Engine Electronics Control Unit)

2. ผู้ผลิตชิ้นส่วน และอะไหล่ทดแทน บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด นอกจากจะเป็นหนึ่งในบริษัทผู้ผลิตอุปกรณ์ชิ้นส่วนยานยนต์ (OEM) รายใหญ่ระดับโลก ส่งขายให้กับบริษัทผู้ผลิตยานยนต์ และจากการผลิตสินค้าดังกล่าวบริษัทยังได้ผลิตชิ้นส่วน และ อะไหล่ทดแทนจำหน่ายผ่านเฉพาะคิลเลอร์ของเค้น โซ่เท่านั้น ซึ่งผลิตภัณฑ์ดังกล่าวได้แก่ แอร์รถบัส เครื่องปรับอากาศแบบเคลื่อนที่ (MovinCool) เครื่องทำความเย็นในรถบรรทุก ใบปัดน้ำฝน เครื่องอ่านบาร์โค้ด และหุ่นยนต์อุตสาหกรรม

สวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ได้จัดสวัสดิการและสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนช่วยเหลือพนักงานให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี โดยมีการจัดสวัสดิการ เช่น วันทำงาน 250 วันต่อปี เงินโบนัส ชุดพนักงาน เบี้ยเลี้ยงค่าเช่ากะ เบี้ยขยัน เงินช่วยเหลือในโอกาสต่าง ๆ เช่น งานศพ งานแต่งงาน เป็นต้น เงินช่วยเหลือในกรณีที่พนักงานเสียชีวิต เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาลของพนักงาน สามี/ภรรยา บุตร และบิดา/มารดาของพนักงาน รถปรับอากาศ รับ – ส่งพนักงาน ห้องสมุด ห้องยิม สนามฟุตบอล ที่ออกกำลังกายกลางแจ้ง โปรแกรมการฝึกงาน ทั้งใน และต่างประเทศ การเข้ารับการศึกษาอบรมที่ศูนย์ฝึกอบรมของบริษัท งานฉลองปีใหม่

งานวันแรงงาน งานวันครอบครัว และงานกีฬาดี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพและกองทุนเพื่อการเกษียณ และสวัสดิการเงินกู้ยืม

กระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ และสภาพการแข่งขันทางธุรกิจที่ทวีความรุนแรง ส่งผลกระทบต่อทุก ๆ อุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยเฉพาะอุตสาหกรรมยานยนต์และชิ้นส่วนยานยนต์ ในประเทศไทย ซึ่งว่าถือเป็นอุตสาหกรรมสำคัญที่สร้างรายได้ให้กับประเทศ เป็นผลให้ประชากรในประเทศมีรายได้จากอุตสาหกรรมนี้เป็นจำนวนมาก ภาพรวมของอุตสาหกรรมยานยนต์ในเดือนมกราคม – มีนาคม 2555 มีปริมาณการผลิตรถยนต์รวมเพิ่มขึ้น ร้อยละ 7 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของ ปี 2554 ปริมาณการจำหน่ายรถยนต์ในประเทศรวมมีปริมาณเพิ่มขึ้น ร้อยละ 17 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของ ปี 2554 การผลิตรถยนต์ เดือนมีนาคม 2555 มีการผลิตเพิ่มขึ้นจากเดือนเดียวกันของปีที่ผ่านมา ร้อยละ 11 โดยระดับการผลิตเป็นระดับสูงสุดของอุตสาหกรรมยานยนต์ไทย ทั้งนี้เนื่องจากการเร่งผลิตเพื่อตอบสนองคำสั่งซื้อเดิมที่เข้ามาในช่วงเกิดอุทกภัย จึงเป็นผลให้มูลค่าการส่งออกชิ้นส่วนยานยนต์ เดือนมีนาคม 2555 เพิ่มขึ้น ร้อยละ 4 เมื่อเทียบกับช่วงเดียวกันของปีที่ผ่านมา มูลค่าการส่งออกดังกล่าวแบ่งเป็นชิ้นส่วนรถยนต์ 18,622 ล้านบาท และชิ้นส่วนรถจักรยานยนต์ 1,167 ล้านบาท สำหรับชิ้นส่วนรถยนต์มีการส่งออกใกล้เคียงกับปีที่ผ่านมา โดยแบ่งเป็นการส่งออกเครื่องยนต์ 2,435 ล้านบาท ชิ้นส่วนอะไหล่ 1,511 ล้านบาท แม่พิมพ์ และอุปกรณ์ยึดจับชิ้นงาน 176 ล้านบาท ชิ้นส่วนประกอบ และอุปกรณ์ 14,245 ล้านบาท และชิ้นส่วนอื่น ๆ 255 ล้านบาท (สถาบันยานยนต์, 2555, หน้า 9) สถานการณ์อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ในประเทศไทยภายหลังการฟื้นฟูน้ำท่วมใหญ่เมื่อปลาย ปี 2554 ถือว่าดีขึ้นตามลำดับ แต่ปัญหาใหญ่ คือ ปัญหาการขาดแคลนแรงงาน (ชนาธิป สุรชัยสิทธิกุล, 2555) แรงงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะทำให้อุตสาหกรรมได้รับการพัฒนา การที่จะพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อให้ได้ผลผลิตจำนวนมากจึงไม่ได้หมายถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านเทคโนโลยีมาใช้เพียงอย่างเดียว แต่ยังรวมถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงานเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมด้วย ดังนั้นการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นสิ่งจำเป็น และมีความสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และยังเป็นสิ่งจูงใจให้เกิดความมุ่งมั่นในการทำงาน ซึ่งนำไปสู่ประสิทธิภาพ และเกิดการเพิ่มผลผลิตขององค์กร อันจะนำไปสู่การบรรลุต่อปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ของบริษัทต่อไป

แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใด ๆ คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life) จึงเป็นองค์ประกอบสำคัญที่จะทำให้รู้สึกว่าคุณค่า ยอมรับ และพอใจในการดำรงชีวิตตามปกติ อันจะส่งผลต่อคุณภาพ และประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ภคทิพภา ศรีสว่าง, 2551, หน้า 28)

แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม เพราะถือได้ว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานภายในองค์กร การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจึงถือเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคุณภาพชีวิต (Quality of life) ของบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร เพราะเมื่อบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมจะส่งผลให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน อันส่งผลให้องค์กรสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ (กอบสุข อินทโชติ, 2554, หน้า 11 – 12) นักวิชาการหลายท่าน ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

Walton (1974, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน อุษณีย์ ฟองคำ, 2554, หน้า 43) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง ไม่ใช่แค่การกำหนดเวลาในการทำงาน สัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือไม่ใช่เพียงกฎหมายค่าตอบแทนแรงงาน และการรับรองการทำงาน แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการ และความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีมีผลต่อบุคลากร ซึ่งเกิดจากการปรับปรุงองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรจะได้รับพิจารณาเป็นพิเศษเกี่ยวกับการส่งเสริมชีวิตการทำงานในแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

Skrovan (1983, pp. 1 – 6 อ้างถึงใน แก้วใจ พรหมสันเทียะ, 2554, หน้า 18) ให้นิยามไว้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับ สามารถมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน วิธีการ และผลผลิตขององค์กร โดยมีเป้าหมายที่จะเพิ่มประสิทธิภาพขององค์กร และพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

Dellamotte and Takezawa (1984, pp. 2 – 3 อ้างถึงใน เรียม สุขกล้า, 2553, หน้า 16) ได้รวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในหลายแง่มุม ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายที่กว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นแรงจูงใจสำหรับบุคลากร

2. คุณภาพชีวิตการทำงาน ในความหมายแคบ หมายถึง ผลดีของงานที่จะมีผลต่อบุคลากร ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงองค์กร และลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล รวมถึงความต้องการของบุคลากรในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิต ในแง่มุมที่มีความหมายเทียบเท่าได้กับการทำงานเชิงมนุษย์ (Humanization of work) หรือการปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of working condition) ในประเทศฝรั่งเศส และประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส หรือการคุ้มครองแรงงาน (Workers' protection) ในประเทศสแกนดิเนเวีย หรือสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working environment) และเป็นประชาธิปไตยในสภาพการทำงาน (Democratization of the workplace) ในกลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือ "Hatarakigai" ในประเทศญี่ปุ่น ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีความหมายครอบคลุมไปถึงกลุ่มของวิธีการ หรือแนวปฏิบัติ หรือเทคโนโลยีสำหรับส่งเสริมสิ่งแวดล้อมการทำงาน เพื่อก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้นในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์กร และปัจเจกบุคคล

Huse and Cumming (1985, p. 125 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 24) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความสอดคล้องกันระหว่างความสมปรารถนา หรือความพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งว่า หมายถึง ประสิทธิผลขององค์กรอันเนื่องมาจากความผาสุก (Well-being) ในงานของบุคลากร เป็นผลสืบเนื่องมาจากการเรียนรู้ประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงานนั้น ๆ คุณภาพชีวิตการทำงานจะส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ

1. ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร
2. ช่วยเพิ่มพูนขวัญ และกำลังใจของบุคลากร ตลอดจนแรงจูงใจในการทำงาน
3. ช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากร

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1974, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน อุษณีย์ ฟองคำ, 2554, หน้า 43); Skrovan (1983, pp. 1 – 6 อ้างถึงใน แก้วใจ พรหมสันเทียะ, 2554, หน้า 18); Dellamotte and Takezawa (1984, pp. 2 – 3 อ้างถึงใน เรียม สุขกล้า, 2553, หน้า 16)

และ Huse and Cumming (1985, p. 125 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 24) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, Skrovan, Dellamotte and Takezawa และ Huse and Cumming

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton	Skrovan	Dellamotte and Takezawa	Huse and Cumming
1	ความต้องการให้ชีวิตของ บุคลากรในองค์กรดีขึ้น	✓			
2	ความปรารถนาให้ชีวิต ของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น	✓			
3	คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจาก การปรับปรุงองค์กร	✓		✓	
4	คุณภาพชีวิตการทำงานเกิดจาก การปรับปรุงลักษณะงาน	✓		✓	
5	บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ในการกำหนดสภาพแวดล้อม ในการทำงาน		✓		
6	บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วม ในการกำหนดวิธีการ และ ผลผลิตขององค์กร		✓		
7	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งมีผลต่อ ความพึงพอใจ			✓	✓
8	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิต การทำงาน ซึ่งมีผลต่อแรงจูงใจ			✓	✓
9	ช่วยปรับปรุงศักยภาพของ บุคลากร				✓

Robinson (1991, p. 670 อ้างถึงใน เสาวรส คูหาปัญญา, 2552, หน้า 13) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากรจากการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่เอื้ออำนวยให้บุคลากรมีส่วนร่วมตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของบุคลากร หรือคุณภาพชีวิตในการทำงานเปรียบเสมือนแนวความคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่าง ๆ ที่จำเป็นในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์กร มีความเป็นมนุษย์ ความเจริญ และการมีส่วนร่วม

Bluestone (1997, p. 44 อ้างถึงใน พัชรินทร์ รุ่งรุจี, 2552, หน้า 16) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นการสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยเน้นการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรที่จะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานซึ่งหมายถึง การปรับปรุงการบริหารงานเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากรในทุกระดับได้นำสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะ ความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน ย่อมทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจ ซึ่งส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ และพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรมากขึ้น เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพผลิตภัณฑ์ดีขึ้น ความคับข้องใจลดลง

Davis (1997, p. 53 อ้างถึงใน อุษณีย์ ฟองคำ, 2554, หน้า 41) ผู้นำศัพท์ “คุณภาพชีวิตการทำงาน” มาใช้เป็นครั้งแรก และให้นิยาม คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมในการทำงาน และเน้นมิติที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ซึ่งมักถูกละเลยจากปัจจัยทางเทคนิค และปัจจัยทางเศรษฐกิจในการออกแบบการทำงาน คำย่อภาษาอังกฤษที่ใช้ทุกวันนี้สำหรับคุณภาพชีวิต และคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ QWL (Quality of Work Life)

Merton (1997, p. 55 อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 23) ได้ให้คำนิยามคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างขวางครอบคลุมทุก ๆ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการทำงาน และสภาพการทำงาน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสภาพการทำงาน ความพอใจ และไม่พอใจของบุคลากร การจัดการเพื่อประสิทธิภาพของผลผลิต และการได้รับความยอมรับอย่างกว้างขวางว่ามีส่วนต่อความมั่นคง และเสถียรภาพของสังคม

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Robinson (1991, p. 670 อ้างถึงใน เสาวรส คูหาปัญญา, 2552, หน้า 13); Bluestone (1997, p. 44 อ้างถึงใน พัชรินทร์ รุ่งรุจี, 2552, หน้า 16); Davis (1997, p. 53 อ้างถึงใน อุษณีย์ ฟองคำ, 2554, หน้า 41) และ Merton (1997, p. 55 อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 23) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Robinson, Bluestone, Davis และ Merton

ลำดับ ที่	ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	Robinson	Bluestone	Davis	Merton
1	บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดสภาพแวดล้อมในการทำงาน	✓	✓	✓	
2	บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดวิธีการ และผลผลิตขององค์กร	✓	✓	✓	
3	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ		✓		✓
4	กระบวนการที่องค์กรได้ตอบสนองต่อความต้องการของบุคลากร	✓			
5	เปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำสติปัญญามาใช้ในการทำงาน		✓		
6	เปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำความเชี่ยวชาญ ทักษะมาใช้ในการทำงาน		✓		
7	เปิดโอกาสใหม่ ๆ ให้บุคลากรได้นำทักษะความสามารถอื่น ๆ มาใช้ในการทำงาน		✓		
8	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ		✓		
9	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายในกลุ่ม		✓		
10	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมภายในองค์กร		✓		
11	คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสิ่งแวดล้อม			✓	
12	ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรมการทำงาน				✓
13	ครอบคลุมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงาน				✓

Schermerhom, Hut and Osborn (1997, p. 306 อ้างถึงใน สุทิน ไชยรินทร์, 2549, หน้า 11) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคลากร ซึ่งแสดงออกมาจากความรู้สึกนึกคิดของบุคลากรที่มีต่องาน อาชีพ ตลอดจนองค์กร ดังนั้น การที่บุคลากรมีผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงย่อมแสดงว่าบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงด้วย คุณภาพชีวิตการทำงานจึงเป็นผลสะท้อนของการบริหารที่ดี เช่น การให้บุคลากรมีส่วนร่วม ได้รับผิดชอบ และตัดสินใจงานร่วมกัน การไว้ใจให้อิสระในการทำงานของบุคลากรมากขึ้น อีกทั้งการให้สิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม สิ่งเหล่านี้ล้วนช่วยให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดี และองค์กรประสบความสำเร็จอย่างสูง

Ivancevich (2000, p. 11 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554, หน้า 13) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า จะต้องประกอบไปด้วย 1. การจัดการบุคลากร และรูปแบบของผู้นำ 2. อิสระ และเอกภาพในการตัดสินใจในงาน 3. ความพอใจในสภาพแวดล้อมทางกายภาพ 4. ความปลอดภัยในการทำงาน 5. ความพอใจในชั่วโมงการทำงาน และ 6. งานที่ท้าทาย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ลักษณะการทำงานที่บุคลากรคนหนึ่งปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่ง ๆ โดยพิจารณาว่า เขานั้นมีความพึงพอใจต่อสภาพงานนั้นมากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการทำงานเหมาะสมกับค่าตอบแทนอย่างไร หัวหน้างานมีความเป็นผู้นำมากน้อยเพียงใด เป็นต้น

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Schermerhom, Hut and Osborn (1997, p. 306 อ้างถึงใน สุทิน ไชยรินทร์, 2549, หน้า 11); Ivancevich (2000, p. 11 อ้างถึงใน กอบสุข อินทโชติ, 2554, หน้า 13) และทองศรี กำภู ณ อยุธยา (2532, หน้า 154) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ Schermerhom, Hut and Osborn, Ivancevich และทองศรี กำภู ณ อยุธยา

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	Schermerhom, Hut and Osborn		ทองศรี กำภู ณ อยุธยา
			Ivancevich	
1	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ			✓
2	ภาพรวมของประสบการณ์ทำงานของบุคลากร	✓		
3	คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นผลสะท้อนของการบริหารที่ดี	✓		
4	การจัดการบุคลากรและรูปแบบของผู้นำ		✓	
5	อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน		✓	✓
6	ความปลอดภัยในการทำงาน		✓	
7	งานที่ทำท่าย		✓	

ชาดูชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 38 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 22) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง คุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรกับสิ่งแวดล้อมในการทำงานทั้งหมด พร้อมทั้งมิติทางด้านมนุษย์ (Human Dimension) ที่เพิ่มเข้าไปเสริมมิติทางด้านเทคนิค และเศรษฐกิจ

สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 38 – 40) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง สิ่งที่บุคลากรสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิตได้ โดยมีความพร้อมทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือเป็นปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรมีความสุขกับการทำงาน เกิดความพึงพอใจในการทำงาน

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) (สุภชัย อาชีวะระงับ โรค, 2540, หน้า 80) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า

เป็นเรื่องของปัญหาแรงงาน และมาตรการแก้ไข ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญถึงความพึงพอใจของบุคลากร และการเพิ่มผลผลิตในองค์กร หรืออาจจะกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเรื่องของสุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน และมีความสัมพันธ์กับการเพิ่มผลผลิตอย่างใกล้ชิด เนื่องจากบุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงานจะมีกำลังใจในการปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ข้อมส่งผลให้การเพิ่มผลผลิตขององค์กรสูงขึ้นนั่นเอง

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ชาญชัย อาจินสมาจาร (2540, หน้า 38 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 22); สันติ บางอ้อ (2540, หน้า 38 – 40) และ องค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (International Labor Organization: ILO) (ศุภชัย อาชีวะระงับโรค, 2540, หน้า 80) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ชาญชัย อาจินสมาจาร, สันติ บางอ้อ และองค์กรแรงงานระหว่างประเทศ

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาญชัย อาจินสมาจาร	สันติ บางอ้อ	องค์กรแรงงาน ระหว่างประเทศ
1	คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อม	✓		
2	สิ่งที่บุคลากรสามารถ ทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ		✓	
3	สามารถปรับปรุง การเพิ่มผลผลิต		✓	
4	สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ในสถานที่ทำงาน			✓
5	บุคลากรได้รับสวัสดิการ ที่ดีในการทำงาน			✓

ผจญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การสร้างบรรยากาศที่จะทำให้บุคลากรได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่าน

การเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และแก้ปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีความพึงพอใจสูงขึ้น และจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมในกลุ่ม และองค์กร เช่น การขาดงานลดลง คุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวัดขั้นเกี่ยวกับวินัยอ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

ณัฐกฤตา อภิโชติภนินิพัฑู (2550, หน้า 11) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่มีต่อสภาวะความเป็นอยู่ หรือความสุขของชีวิต โดยรวมที่ได้รับจากประสบการณ์ และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถตอบสนองความต้องการของบุคคลทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ผ่านกระบวนการที่องค์กรจัดขึ้น เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดี

อัศวิน จิตต์จ้านงค์ (2550, หน้า 64) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงาน ซึ่งบุคลากรจะต้องดำเนินชีวิตส่วนใหญ่ภายในที่ทำงาน คุณภาพชีวิตที่บุคลากรต้องการ คือ สภาพความเป็นอยู่ภายในองค์กรที่เอื้อต่อการทำงานให้เกิดสุขภาวะแก่ตนเอง เพื่อนร่วมงาน และสังคม หรือที่เรียกว่า สถานที่ทำงานน่าอยู่น่าทำงาน (Happy workplace) นั่นเอง

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผจกญ เฉลิมสาร (2540, หน้า 23); ณัฐกฤตา อภิโชติภนินิพัฑู (2550, หน้า 11) และอัศวิน จิตต์จ้านงค์ (2550, หน้า 64) รายละเอียด ดังปรากฏในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ผจกญ เฉลิมสาร,

ณัฐกฤตา อภิโชติภนินิพัฑู และอัศวิน จิตต์จ้านงค์

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผจกญ เฉลิมสาร	ณัฐกฤตา อภิโชติภนินิพัฑู	อัศวิน จิตต์จ้านงค์
1	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผล ต่อความพึงพอใจ	✓		
2	ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทาง ทัศนคติ	✓		

ตารางที่ 5 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	ผจญ เฉลิมสาร	ณัฐกฤตา อภิโชติภพนิพิฐ	อัศวิน จิตต์จำนงค์
3	ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรมภายในกลุ่ม	✓		
4	ส่งผลให้เกิด การเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรมภายในองค์กร	✓		
5	อิสระและเอกภาพ ในการตัดสินใจในงาน	✓		
6	สุขภาพกาย สุขภาพใจ ที่ดีในสถานที่ทำงาน			✓
7	การมีชีวิตการทำงาน ที่มีความสุข		✓	
8	การเข้ามีส่วนร่วม ในการแก้ปัญหา	✓		

ปณิชา ภัตติรากุล (2551, หน้า 16) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลต่อการทำงานในองค์กรที่สามารถตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของชีวิตให้ดีขึ้น ซึ่งก่อให้เกิดความพึงพอใจต่องาน ทำให้มีการใช้ชีวิตการทำงานอย่างมีความสุขทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นชีวิตที่มีคุณค่าต่อสังคม และส่วนรวม และทำให้งานบรรลุตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 28) ได้ให้ความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีสภาพที่สามารถอยู่ได้ในสังคมอย่างมีความสุข และทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

3 4 7 7 5 8

จันทร์สุดา ธงงาม (2552, หน้า 13 – 14) ได้สรุปไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคลากรมีสิ่งแวดล้อมที่ดี สามารถส่งเสริมสุขภาพทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งจะส่งผลให้ บุคลากรพัฒนาศักยภาพ ได้อย่างเต็มที่ อย่างไรก็ตามถึงแม้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นเรื่องที่ดีแต่ก็นับว่าเป็นเรื่องยากในทางปฏิบัติ เนื่องจากบุคลากรแต่ละบุคคลมีความพึงพอใจ ที่แตกต่างกัน จึงรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันออกไป ดังนั้นการจัด หรือสร้างงาน ส่งเสริมกิจกรรมต่าง ๆ ให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการของบุคลากรทุกคนนั้น จึงเป็นเรื่องยาก แต่หากจะพิจารณาถึงมุมมอง และวิธีปฏิบัติเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น มีอยู่หลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน การให้โอกาสในการร่วมตัดสินใจ เรื่องต่าง ๆ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งอาจเลือกวิธีใดวิธีหนึ่ง มาปรับใช้ในองค์กรได้ เพราะประโยชน์ที่ได้รับจากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี คือ การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร เพิ่มแรงจูงใจในการทำงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิตที่สูงขึ้น

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปณิชา ภัสสิรากุล (2551, หน้า 16); ภัคทิพภา ศรีสว่าง (2551, หน้า 28) และจันทร์สุดา ธงงาม (2552, หน้า 13 – 14) รายละเอียด ดังปรากฏในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปณิชา ภัสสิรากุล, ภัคทิพภา ศรีสว่าง และจันทร์สุดา ธงงาม

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปณิชา ภัสสิรากุล	ภัคทิพภา ศรีสว่าง	จันทร์สุดา ธงงาม
1	ความต้องการให้ชีวิต ของบุคลากรในองค์กร ดีขึ้น	✓		
2	ความปรารถนาให้ชีวิต ของบุคลากรในองค์กร ดีขึ้น	✓		
3	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อ ความพึงพอใจ	✓	✓	

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	ปณิชา ภัตสิรากุล	ภัคทิพภา ศรีสว่าง	จันทร์สุดา ชงงาม
4	ช่วยปรับปรุงศักยภาพของ บุคลากร			✓
5	คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อม			✓
6	อิสระและเอกภาพ ในการตัดสินใจในงาน			✓
7	สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดี ในสถานที่ทำงาน	✓		
8	การมีชีวิตการทำงาน ที่มีความสุข		✓	

เสาวรส คูหาปัญญา (2552, หน้า 14) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรภายในองค์กรกับทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงาน ซึ่งรวมถึง สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระดับความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรจะส่งผลต่อ ประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและองค์กร

กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 25) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การทำงานที่ตอบสนองความต้องการ และความปรารถนาของบุคคล การทำงานอย่างมีความสุข และมีประสิทธิผล อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่มีความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ และใช้เวลาว่างที่สอดคล้องระหว่าง สัมกับชีวิตการทำงาน และการยอมรับของสังคม

จิราภา ประชุม (2553, หน้า 36 – 37) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความพึงพอใจในการทำงานของบุคคลที่ทำให้มีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น โดยมีปัจจัยที่เกี่ยวข้อง คือ สิ่งแวดล้อมในการทำงาน ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ความมั่นคง ความก้าวหน้า และ

ความปลอดภัยในชีวิตทั้งการทำงานและทั่วไป และรับรู้ว่าจะงานที่ตนทำนั้นมีคุณค่า ทำให้บุคลากรพร้อมที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เสาวรส คูหาปัญญา (2552, หน้า 14); กรรณทิพย์ คำบรรจง (2553, หน้า 25) และจิราภา ประชุม (2553, หน้า 36 – 37) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เสาวรส คูหาปัญญา, กรรณทิพย์ คำบรรจง และจิราภา ประชุม

ลำดับ ที่	ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน	เสาวรส คูหาปัญญา	กรรณทิพย์ คำบรรจง	จิราภา ประชุม
1	ความต้องการให้ชีวิตของ บุคลากรในองค์กรดีขึ้น		✓	
2	ความปรารถนาให้ชีวิต ของบุคลากรในองค์กร ดีขึ้น		✓	
3	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ ชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผล ต่อความพึงพอใจ	✓		✓
4	คุณภาพของความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลกับ สิ่งแวดล้อม	✓	✓	✓
5	การมีชีวิตการทำงาน ที่มีความสุข		✓	

เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 19) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ความรู้สึกพึงพอใจ มีความสุขในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน ปราศจากความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหาต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นด้านเศรษฐกิจ ความปลอดภัยในชีวิตความเป็นอยู่ การเมือง สังคม หรือ ด้านอื่น ๆ อันมีผลต่อการทำงาน มีบรรยากาศภายใน และ

ภายนอกเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่ ส่งผลให้งาน และบุคลากรมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพสูงสุด
ต่อองค์กร และสังคม

แก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของ คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า มุ่งเน้นการสร้าง ความพึงพอใจในการทำงาน และขวัญของบุคลากร มีความปลอดภัยในสภาพแวดล้อมการทำงาน การได้รับผลประโยชน์สิทธิต่าง ๆ อันได้แก่ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ยุติธรรม และเสมอภาคในสังคมรวมไปถึงคุณภาพ และความรู้สึกรักของบุคลากรที่สามารถดำรงชีวิตในการปฏิบัติงานที่ทำหายในสภาพแวดล้อม ที่สามารถสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ ได้อย่างมีความสุข อนาคต มีความเจริญก้าวหน้ามั่นคง โอกาสใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่แสดงออกในสิทธิส่วนบุคคล และ การมีความสมดุลระหว่างการทำงาน และการดำเนินชีวิตส่วนตัว การมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และได้รับการยอมรับจากสังคมที่เป็นสมาชิกอยู่อีกด้วย

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เรียม สุขกล้า (2553, หน้า 19) และแก้วใจ พรหมสันเทียะ (2554, หน้า 18) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ เรียม สุขกล้า และ
แก้วใจ พรหมสันเทียะ

ลำดับ ที่	ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	เรียม สุขกล้า	แก้วใจ พรหมสันเทียะ
1	ความต้องการให้ชีวิตของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น		✓
2	ความปรารถนาให้ชีวิตของบุคลากรในองค์กรดีขึ้น		✓
3	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อความพึงพอใจ	✓	✓
4	งานที่ทำหาย		✓
5	บุคลากรได้รับสวัสดิการที่ดีในการทำงาน		✓
6	การมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข	✓	
7	ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน	✓	✓
8	ชีวิตการทำงานที่มีเกียรติมีคุณค่า		✓

นฤมล ใสสวนศรี (2554, หน้า 24) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกนึกคิด ทักษะคติของบุคคลที่มีต่อการทำงานในองค์กร โดยผ่านประสบการณ์การทำงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งในองค์กรนั้น ๆ เป็นความรู้สึกพึงพอใจที่มีต่องานที่ทำการมีส่วนร่วมในงาน ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ชั่วโมงการทำงาน รวมถึงค่าตอบแทน สวัสดิการ และขวัญกำลังใจที่ได้รับจากการทำงาน เป็นผลให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะช่วยส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพใจ สร้างแรงจูงใจการทำงาน ช่วยเสริมสร้าง และพัฒนาศักยภาพการทำงาน ของบุคคล ซึ่งจะส่งผลถึงประสิทธิภาพ และผลิตผลขององค์กร องค์กรจะได้ผลิตผลของงาน ที่มีคุณภาพ และบุคคลจะได้รากฐานชีวิตการทำงานที่มีคุณค่า

พรทิพย์ บุญลือ (2554, หน้า 18) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง การรับรู้ (Perception) ของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และ ยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพความมั่นคง และ ความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์กร ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ นฤมล ใสสวนศรี (2554, หน้า 24) และพรทิพย์ บุญลือ (2554, หน้า 18) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 การวิเคราะห์ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานของ นฤมล ใสสวนศรี และ พรทิพย์ บุญลือ

ลำดับ ที่	ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	นฤมล ใสสวนศรี	พรทิพย์ บุญลือ
1	สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผลต่อ ความพึงพอใจ	✓	
2	ช่วยปรับปรุงศักยภาพของบุคลากร	✓	✓
3	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติ	✓	
4	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ภายในกลุ่ม	✓	

ตารางที่ 9 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน	นฤมล ไช้สวนศรี	พรทิพย์ บุญลือ
5	ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม ภายในองค์กร	✓	
6	อิสระและเอกภาพในการตัดสินใจในงาน	✓	
7	สามารถปรับปรุงการเพิ่มผลผลิต	✓	
8	สุขภาพกาย สุขภาพใจที่ดีในสถานที่ทำงาน	✓	
9	ความสมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวกับการทำงาน		✓

คุณภาพชีวิตการทำงาน ในหลาย ๆ ทักษะของนักวิชาการ ผู้วิจัยสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับปัจจัยแวดล้อมประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงาน ความสำเร็จของการทำงาน และการดำรงชีวิตส่วนตัว

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

อัญชุลี จันงผล (2553, หน้า 14) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นกระบวนการที่ทำให้บุคลากรในองค์กรทุกระดับมีศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ ความเจริญเติบโต สามารถทำงานด้วยความร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด มีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่อการเปลี่ยนแปลงงาน หรือกำหนดสภาพแวดล้อมการทำงาน วิธีการทำงาน รวมทั้งทำให้เป้าหมายของบุคลากรสอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร เพื่อทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน และนำไปสู่การสร้างผลผลิตขององค์กร ตามที่ต้องการ ทักษะคิด หรือความรู้สึกรู้สึกของบุคลากร ซึ่งได้รับมาจากประสบการณ์การทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรสามารถมองความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ เป็นการตอบสนองความต้องการ และความคาดหวังของบุคลากร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อองค์กร และบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ หากองค์กรใดมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ต่ำ ย่อมก่อให้เกิดปัญหาต่าง ๆ มากมาย เช่น ความไม่พึงพอใจในด้วงาน การถ่วงเวลา การลดลงของผลผลิต พฤติกรรมองค์กรในทางลบ ตลอดจนการลาออกจากองค์กร ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อองค์กร ในรูปต่าง ๆ ไม่ว่าจะเป็นการสูญเสียเวลาในการฝึกอบรมบุคลากรใหม่ให้มีความชำนาญ

ในทางตรงกันข้าม หากองค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม ย่อมจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน อันจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคลากร งาน และองค์กรได้

Hackman and Sutte (1997 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553, หน้า 14 – 15) กล่าวว่า ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ ประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับอย่างมาก เพราะจะทำให้บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร (Culture organization) เกิดขวัญและกำลังใจ (Morale) และเกิดผลดีทางจิตวิทยาสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร (Desslers) นอกจากนี้ยังส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกาย และสุขภาพจิตช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ ฉะนั้นจึงกล่าวได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีส่วนช่วยให้ระบบการทำงานขององค์กรมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเชื่อมโยงหน่วยงานต่าง ๆ ขององค์กรเข้าด้วยกัน ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ และคุณภาพในการทำงานร่วมกันของบุคลากรในองค์กร การติดต่อสื่อสารระหว่างกัน ทำให้เกิดความคล่องตัว องค์กรราบรื่น มั่นคง อีกทั้งยังเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ลดค่าใช้จ่าย ลดต้นทุนการผลิต และประหยัดเวลาในการทำงาน

ทัศนาศาสตร์ (2549, หน้า 20 อ้างถึงใน เรียม สุขกล้า, 2553, หน้า 21 – 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ และมีความหมายเป็นศูนย์กลางของบุคคล และสามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของบุคคล รวมทั้งความต้องการความสุข ทำให้บุคคลมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และสภาพแวดล้อม รวมทั้งทำให้เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต และเมื่อพิจารณาองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตมีสองประการที่มีความสำคัญต่อบุคคล ได้แก่ ความพึงพอใจของบุคคล และความสำเร็จของคุณลักษณะบางประการของบุคคล ซึ่งแสดงออกใน 3 ลักษณะ คือ

1. ความเป็นอยู่ (Being) หมายถึง สภาพความเป็นอยู่ รวมถึงสุขภาพร่างกาย แรงขับอนามัย เสื้อผ้า สุขภาพจิตที่ดี ความรู้ การปรับตัว การควบคุมการประเมินตนเอง คุณค่า ความเชื่อ และจิตวิญญาณ
2. ความเป็นเจ้าของ (Belonging) หมายถึง ความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม การเชื่อมโยงของบุคคลกับเพื่อนบ้าน โรงเรียนและชุมชน สังคมและสิ่งแวดล้อม การบริการสังคม และกิจกรรมสังคม
3. ความสำเร็จ (Becoming) หมายถึง การบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความคาดหวัง ความปรารถนา การพักผ่อน การสนับสนุน การปรับปรุง การพัฒนา การรักษาความรู้ และการพัฒนาทักษะ

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Hackman and Sutte (1997 อ้างถึงใน สุภาภรณ์ พลสงคราม, 2553, หน้า 14 – 15) และทัศนา แสงศักดิ์ (2549, หน้า 20 อ้างถึงใน เรียม สุขกล้า, 2553, หน้า 21 – 22) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 การวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ Hackman and Sutte และทัศนา แสงศักดิ์

ลำดับ ที่	ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Hackman and Sutte	ทัศนา แสงศักดิ์
1	บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร	✓	
2	บุคลากรเกิดขวัญ และกำลังใจ	✓	
3	ส่งเสริมสุขภาพกาย และสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า	✓	
4	มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ	✓	
5	ลดปัญหาการขาดงาน	✓	
6	ลดปัญหาการลาออก	✓	
7	ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี	✓	
8	การสร้างความสัมพันธ์ของบุคลากร	✓	✓
9	เป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน	✓	
10	เป็นสิ่งที่มีมนุษย์ต้องการ		✓
11	สามารถตอบสนองการสร้างสรรค์ ความรัก ความเชื่อของบุคคล		✓
12	เกิดความร่าเริงแจ่มใสในชีวิต		✓
13	สภาพความเป็นอยู่ที่ดี		✓
14	การบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายความ คาดหวัง		✓

รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551, หน้า 21 – 22) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของ คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การที่ผู้บริหารเข้าใจถึงความเป็นมนุษย์ของบุคลากรที่มีความต้องการพื้นฐานในด้านสุขภาพกาย การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข การมีความเป็นอยู่ ในสังคมอย่างเหมาะสมกับอาชีพ การมีเศรษฐกิจทั้งส่วนตัว และครอบครัวที่อยู่ได้ การมีจิตใจดีงาม เป็นต้น ฉะนั้นหากผู้บริหารสามารถตอบสนองให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าว จะก่อให้เกิด ความสำคัญต่อองค์กรกล่าวคือ บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และผู้บริหารสามารถพัฒนาองค์กร โดยใช้ศักยภาพของบุคลากร ได้อย่างเต็มความสามารถ

ศุริสา ทัพซ่าย (2553, หน้า 24) ได้กล่าวถึง ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า การพัฒนา “คน” และการพัฒนา “คุณภาพคน” เป็นทั้งเหตุปัจจัย และผลลัพธ์ที่สำคัญที่สุดของการพัฒนาประเทศให้เจริญรุ่งเรืองก้าวหน้าไปด้วยดี ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อความสำเร็จ และ ความมีประสิทธิภาพขององค์กร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ บุคลากรในองค์กรจึงควรได้รับการเอาใจใส่ต่อการคัดสรร การพัฒนาฝีมือ ความรู้ความสามารถ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนรวม ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากการทำงานมากเกินไป เพื่อหลีกเลี่ยงการคร่ำเคร่งกับงาน จนไม่มีเวลาพักผ่อน โดยมุ่งให้เกิดศักยภาพ ความมีคุณค่า มีความหมาย และช่วยให้บุคลากรประสบ ความสุข ความสำเร็จ มีคุณภาพชีวิตที่ดี เกิดความรู้สึที่ดี และเกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ (2551, หน้า 21 – 22) และศุริสา ทัพซ่าย (2553, หน้า 24) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 การวิเคราะห์ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของ รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์ และ ศุริสา ทัพซ่าย

ลำดับ ที่	ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์	ศุริสา ทัพซ่าย
1	มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ	✓	✓
2	ส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี	✓	
3	เป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพ ในการทำงาน	✓	
4	เป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ	✓	

ตารางที่ 11 (ต่อ)

ลำดับ ที่	ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน	รุ่งนภา สันติศิรินันตร์	ศุภิสรา ทัพชัย
5	การบรรลุลวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ความ คาดหวัง		✓
6	การพัฒนา “คน”	✓	✓
7	การพัฒนา “คุณภาพคน”	✓	✓
8	การปฏิบัติงานอย่างมีความสุข	✓	

ผู้วิจัยสรุป ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นสิ่งที่มนุษย์ต้องการ เพื่อให้เกิดการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพ ซึ่งเป็นพื้นฐานในการสร้างประสิทธิภาพในการทำงาน ส่งเสริมให้ได้ผลผลิต และการบริการที่ดี บุคลากรมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร เกิดขวัญ และกำลังใจ ในการปฏิบัติงาน อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน และการลาออกของบุคลากรในองค์กร

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานโดยทั่วไปมีองค์ประกอบสำคัญหลายประการ ซึ่งมีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน (แก้วใจ พรหมสันเทียะ, 2554, หน้า 18) นักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้

Walton (1975, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39) ได้กล่าวถึงปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วยเงื่อนไข 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน มีการจัดสวัสดิการที่พึงอาศัย และสวัสดิการอื่น ๆ เพียงพอในการดำรงชีวิตและยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะอื่น
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (Safe and healthy working condition) หมายถึง สภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ควรจะกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของเสียง กลิ่น เป็นต้น

3. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล (Development of human capacities) หมายถึง โอกาสที่จะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน พัฒนาทักษะและความรู้ของตนเอง ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และมีความรู้สึกทำหายจากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (Growth and security) หมายถึง ความรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน

5. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ลักษณะของความสัมพันธ์ในสังคม กลุ่มเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการติดต่อสื่อสารในกลุ่ม

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง การใช้หลักรัฐธรรมนูญในการปฏิบัติงาน การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารงานอย่างเหมาะสม

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (The total life space) หมายถึง การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง ความรู้สึกที่งาน และองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์กรของตน ความมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชน ตลอดจนองค์กรอื่น ๆ ในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

Lewin (1981, pp. 37 – 53 อ้างถึงใน สมพิศ สุวรรณชัย, 2548, หน้า 29) ได้เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits) 2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment) 3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability) 4. การควบคุมการทำงาน (Control of work) 5. การปกครองตนเอง (Autonomy) 6. การยอมรับ (Recognition) 7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relations with supervision) 8. วิธีพิจารณาการเรียกร้อง (Appeals procedure) 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequacy of resources to get work done) และ 10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

Skrovan (1983, pp. 1 – 3 อ้างถึงใน พัชรินทร์ รุ่งรุจี, 2552, หน้า 22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีองค์ประกอบ 3 ประการ ดังนี้

1. การพัฒนา (Development) ทั้งในด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ (Dignity) ได้รับการตอบสนอง ความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญ ในทัศนะของผู้อื่น จะสามารถทำงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. การฝึกฝนงานที่เป็นประจำและสม่ำเสมอ (Daily practice) โดยที่บุคลากรทั่วไป ต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในองค์กร ได้รับความไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน ได้รับความเคารพ ได้รับความเกียรติยศ และได้รับความร่วมมือ

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton (1975, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39); Lewin (1981, pp. 37 – 53 อ้างถึงใน สมพิศ สุวรรณชัย, 2548, หน้า 29) และ Skrovan (1983, pp. 1 – 3 อ้างถึงใน พัชรินทร์ รุ่งรุจี, 2552, หน้า 22) รายละเอียด ดังปรากฏในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Walton, Lewin และ Skrovan

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton	Lewin	Skrovan
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	✓		
3	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓		
4	ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	✓		
5	การบูรณาการทางสังคม	✓		
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	✓	✓	✓
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓		
8	ลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ต่อสังคม	✓		
9	เงื่อนไขของการทำงาน		✓	
10	เสถียรภาพของการทำงาน		✓	

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton	Lewin	Skrovan
11	การควบคุมการทำงาน		✓	
12	การให้การคำชมเชยและการยอมรับ		✓	✓
13	สัมพันธภาพในที่ทำงาน		✓	
14	วิธีพิจารณาการเรียกร้อง		✓	
15	ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่		✓	
16	การพัฒนาในด้านวิธีการ			✓
17	การพัฒนาในด้านการดำเนินงานด้านต่าง ๆ			✓
18	การเคารพ และยอมรับในศักดิ์ศรีของ ความเป็นมนุษย์		✓	✓
19	การฝึกฝนงานที่เป็นประจำ และสม่ำเสมอ			✓

Huse and Cumming (1985, pp. 342 – 349 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2534, หน้า 470 – 472) ได้กำหนดองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 8 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่บุคลากรนั้น ๆ ได้รับค่าจ้าง หรือ เงินเดือน ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ

2. สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจ ประกอบด้วย สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และต้องช่วยให้บุคลากรรู้สึกสะดวกสบาย และ ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัยแต่อย่างใด

3. โอกาสให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ (Development and human capacities) กล่าวคือ งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นต้องเปิดโอกาสให้ได้ใช้ และพัฒนาทักษะ และความรู้ของบุคลากรอย่างแท้จริง และรวมถึงการได้มีโอกาสทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย

4. โอกาสได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคง (Growth and security) นอกจากงานนั้นจะช่วยคงไว้ และขยายความรู้ความสามารถของบุคลากรแล้ว ยังช่วยให้มีโอกาสดำเนินชีวิตภาพของตนเอง และได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพของตน ซึ่งเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัวของตนด้วย

5. โอกาสด้านบูรณาการทางสังคม (Social integration) กล่าวคือ งานนั้นช่วยให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และมีไม่เกิดความอคติใด ๆ ในการทำงาน นอกจากนี้ยังหมายถึง โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม

6. การตั้งอยู่ในระเบียบ กฎหมาย และความยุติธรรม (Constitutionalism) ได้แก่ วิถีชีวิตและวัฒนธรรมในองค์กรจะต้องเคารพในชีวิตส่วนตัวของแต่ละคน มีความเป็นธรรมในการพิจารณา และให้ผลตอบแทน หรือ รางวัล รวมทั้ง โอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย

7. ความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการทำงาน (The total life space) เป็นเรื่องของ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างเหมาะสม กล่าวคือ ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากงานมากเกินไป อันเนื่องมาจากการคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนสัมพันธ์กับสังคม (Social relevance) นับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่บุคลากรจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานนั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย หรือ ของเหลือใช้ การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคในทางการตลาด เป็นต้น

Davis and Newstrom (1989, p. 387) ได้เสนอลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ซึ่งมีหลายลักษณะดังต่อไปนี้ 1. การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย 2. ระบบผลตอบแทนที่เป็นธรรม 3. ความปลอดภัยในการทำงาน 4. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการทำงาน 5. การพัฒนาทักษะในการทำงาน 6. การลดความเครียดในการทำงาน

7. การมีส่วนร่วมในการทำงาน และ 8. สัมพันธภาพในการทำงาน

Kossen (1991, pp. 217 – 225) กล่าวว่า สิ่งที่จะทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่า และความรับผิดชอบในงาน (Job enrichment) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการยอมรับ ประสบความสำเร็จ มีความเจริญก้าวหน้า

2. การเพิ่มปริมาณงาน ทั้งในเรื่องการขยายงาน และการเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting loaded vertically and horizontally) การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้เรียนรู้เพิ่มมากขึ้น

3. การสร้างสรรค์งาน (Creating whole job) ให้หลากหลายมากขึ้น ทำให้สนองความต้องการได้ และหากบุคลากรมีโอกาใช้ความคิด และทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตนเอง
 4. การหมุนเวียนงานมาก การฝึกอบรมข้ามสายงาน และการใช้ทักษะที่หลากหลาย (Rotation job cross-training and multiskilling) จะช่วยให้บุคลากรได้เรียนรู้มากขึ้นสามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีโอกาใช้ทักษะมากขึ้น
 5. การเปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do two "dulls" equal job enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและเกิดความพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยวิธีการปรับปรุงงาน (Job enrichment)
 6. การให้การคำชมเชยและการยอมรับ (A liberal lacing of praise and recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และสามารถทำได้หลายวิธี เช่น การใช้คำพูด การสัมผัส การมองและยิ้ม เป็นต้น
 7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing well pay) อาจมีการเตรียมรางวัลสำหรับบุคลากรที่ประพฤติปฏิบัติตนดี ซึ่งจะเป็นแรงสนับสนุนให้บุคลากรที่ขาดงาน หรือ มาทำงานสาย ปรับปรุงตนเอง
 8. การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุคลากร (Providing child care for employee's children) จะช่วยเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับบุคลากร และยังช่วยลดการขาดงาน หรือ การมาทำงานสายของบุคลากรได้
 9. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying work environment) เช่น การสร้างบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม การส่งเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงาน การออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ เป็นต้น
 10. การมีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing wellness program) เพื่อให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง ซึ่งจะส่งผลดีต่อดัวบุคลากรและต่องานที่ทำ ช่วยลดความเครียดลดภาวะของการเป็นโรคหัวใจ และทำให้เกิดความสุขในการทำงาน
- ซึ่งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming (1985, pp. 342 – 349 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2534, หน้า 470 – 472); Davis and Newstorm (1989, p. 387) และ Kossen (1991, pp. 217 – 225) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming,
Davis and Newstorm และ Kossen

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Huse and Cumming	Davis and Newstorm	Kossen
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓	✓
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓	✓
3	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	✓	✓	✓
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน	✓		
5	การบูรณาการทางสังคม	✓		
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	✓		
7	ความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	✓		
8	ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	✓		
9	การให้การคำชมเชยและ การยอมรับ			✓
10	สัมพันธภาพในที่ทำงาน		✓	
11	การพัฒนาในด้านวิธีการ			✓
12	การพัฒนาในด้านการดำเนินงาน ด้านต่าง ๆ			✓
13	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย		✓	
14	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน		✓	
15	การลดความเครียดในการทำงาน		✓	✓
16	การสร้างสรรค้งาน			✓

ตารางที่ 13 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Huse and Cumming	Davis and Newstorm	Kossen
17	การมีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับบุคลากร			✓
18	การปรับปรุงสภาพแวดล้อม การทำงาน			✓

Delamotte and Takerawa (1994, p. 11 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมานเลิศ, 2543, หน้า 21) ได้แสดงมิติที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 มิติ ได้แก่

1. เป้าหมายเดิม (Traditional goals) หมายถึง เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับสภาพการทำงานที่เป็นปัญหามานาน เช่น ชั่วโมงการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน เป็นต้น ซึ่งควรได้รับการแก้ไขเพื่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากร โดยใช้วิธีการใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาในส่วนดังกล่าว

2. การได้รับความยุติธรรม (Fair treatment at work) หมายถึง ความต้องการให้เกิดความยุติธรรมของบุคลากรจากทั้งในแง่ของบุคลากรในองค์กร และกลุ่มอื่น ๆ ในสังคม

3. อิทธิพลต่อการตัดสินใจ (Influence of decisions) หมายถึง การส่งเสริมให้มีการตัดสินใจอันเป็นการพัฒนาบางอย่างมาใช้ เพื่อเป้าหมายในการลดความแปลกแยกเนื่องมาจากการขาดอำนาจในการต่อรองของบุคลากร

4. งานมีความท้าทาย (Challenge of work content) หมายถึง ความสัมพันธ์ในอีกแง่หนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพนั้น ๆ ของบุคลากรนั่นเอง

5. ชีวิตการทำงาน (Work life) หมายถึง การพัฒนาที่เน้นไปที่การทำงานของบุคลากรที่เปรียบเหมือนกระบวนการที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์โดยตรงต่อครอบครัวและสังคมของบุคลากร

Cascio (2006, p. 25) ได้กล่าวถึง องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรในองค์กรของประเทศสหรัฐอเมริกา ว่าจะต้องประกอบไปด้วย 1. การมีส่วนร่วมของบุคลากร 2. การพัฒนาในสายอาชีพ 3. การแก้ปัญหาความขัดแย้ง 4. การสื่อสาร 5. การส่งเสริมสุขภาพ 6. ความปลอดภัยในการทำงาน 7. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย 8. ค่าตอบแทนที่เท่าเทียมกัน และ 9. ความภาคภูมิใจในงาน

Waddell, Cummings and Worley (2007, p. 230) ได้เสนอคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าควรประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ 2. ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี 3. การพัฒนาความสามารถของบุคคล 4. ความมั่นคงและความก้าวหน้า 5. การบูรณาการทางสังคม 6. ระบบลัทธิรัฐธรรมนูญ (การปฏิบัติตามกฎหมาย) 7. ระยะเวลาของชีวิตโดยรวม และ 8. ความสัมพันธ์กับสังคม

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte and Takerawa (1994, p. 11 อ้างถึงใน ลัดดา บุญมาเลิศ, 2543, หน้า 21); Cascio (2006, p. 25) และ Waddell, Cummings and Worley (2007, p. 230) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Delamotte and Takerawa, Cascio และ Waddell, Cummings and Worley

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Delamotte and Takerawa	Cascio	Waddell, Cummings and Worley
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม		✓	✓
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ		✓	✓
3	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล			✓
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคง ในงาน			✓
5	การบูรณาการทางสังคม			✓
6	ประชาธิปไตยในองค์กร			✓
7	ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	✓		✓
8	ลักษณะงานที่เป็นประ โยชน์ ต่อสังคม			✓
9	การเคารพ และยอมรับในศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์	✓		

ตารางที่ 14 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Delamotte and Takerawa	Cascio	Waddell, Cummings and Worley
10	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย		✓	
11	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน		✓	
12	เรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ สภาพการทำงาน	✓		
13	อิทธิพลต่อการตัดสินใจ	✓		
14	โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓	
15	การแก้ปัญหาความขัดแย้ง		✓	
16	ความภาคภูมิใจในงาน		✓	

บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7 – 12 อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 26 – 28) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบที่กำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and fair pay) หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (Salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ

1.1 ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (Fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้าง และเงินเดือนตามหลักงานที่เท่ากัน เงินเท่ากันงาน (Equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องการใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้าง เงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job analysis) การประเมินค่างาน (Job evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความหมายเหมาะสมกันแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย

1.2 ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวได้

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่ง ที่องค์กรให้แก่บุคลากรในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะ ไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน

แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้ประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะอาดสบายในการทำงานเท่านั้น

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A safe and healthy environment) การจัดสร้างสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกายทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไป และการมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการปกป้องการบาดเจ็บในระหว่างทำงาน หรือ ผลกระทบต่อสุขภาพในระยะเวลา เป็นสิ่งควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของบุคลากรในองค์กร และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (Job security) ความมั่นคง (Security) ในที่นี้มีความหมายของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการมีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และจะไม่เลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันควร เช่น ทุจริต หรือ หยุตงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงาน โดยเหตุผลของความมั่นคงนี้เป็นสิ่งที่ดึงดูดใจ และสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคลากรในองค์กรสูง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (Free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของบุคลากรในองค์กรตามขอบเขตที่กำหนดไว้ให้การร่วมเจรจาต่อรอง โดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคลากรในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร ในแง่ของจิตวิทยา บุคลากรมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงาน ในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่ แล้วก็จะเอาใจใส่ในงานตั้งใจทำงานให้ได้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้น

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคลากรจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ทศนคติ (Attitude) ที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ (Development) จึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติงาน แต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่า จะต้องมีการบริหารการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงจะสามารถเจริญเติบโต

ในตำแหน่งหน้าที่ได้ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น (Promotion)

7. การบูรณาการทางสังคม (Social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลากรในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (Formal) และไม่เป็นทางการ (Informal) สำหรับความสำคัญที่เป็นรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้างตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีการบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่ทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น

8. การมีส่วนร่วมในองค์กร (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์กรในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารขององค์กรได้ยอมรับ และเปิดโอกาสให้บุคลากรขององค์กรมีส่วนร่วมได้รูปแบบของการมีส่วนร่วม อาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของบุคลากรร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายการบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนบุคลากร หรือ อาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ในที่นี้หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์กรทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคน คือ องค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นระหว่างการทำงานการประชุมกลุ่มการทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุกคน ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด

10. เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์กรไม่ได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมารบกวนนอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ (Recreation) การจัดเวลาว่างให้บุคคลย่อมถือว่าเป็นประโยชน์แก่บุคคลหนึ่ง ในประเภทที่ไม่เป็นตัวแทน เป็นการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38 – 39) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 17 ประการ ดังนี้ 1. ความมั่นคง 2. ความเสมอภาคในค่าจ้างและรางวัล 3. ความยุติธรรม 4. ความปลอดภัย 5. งานที่มีความหมาย และความน่าสนใจ 6. กิจกรรม และ

งานที่หลากหลาย 7. งานที่มีลักษณะท้าทาย 8. ควบคุมตัวเอง งาน และสถานที่ทำงาน 9. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง 10. โอกาสการเรียนรู้ 11. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ 12. อำนาจหน้าที่ในงาน 13. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน 14. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม 15. มีอนาคต 16. ความสัมพันธ์ระหว่างงานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก และ 17. มีโอกาสเลือก ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

ซึ่งสามารถวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุญแสง ชีระภากร (2533, หน้า 7 – 12 อ้างถึงใน จรรยา นิพิฐพงษ์, 2550, หน้า 26 – 28) และชาญชัย อาจินสมาจาร (2535, หน้า 38 – 39) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ห้วงองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ บุญแสง ชีระภากร และชาญชัย อาจินสมาจาร

ลำดับที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	บุญแสง ชีระภากร	ชาญชัย อาจินสมาจาร
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ	✓	✓
3	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล	✓	✓
4	ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน	✓	✓
5	การบูรณาการทางสังคม	✓	✓
6	ประชาธิปไตยในองค์กร	✓	
7	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓
8	การควบคุมการทำงาน		✓
9	การให้การคำชมเชยและการยอมรับ		✓
10	วิธีพิจารณาการเรียกร้อง	✓	
11	การพัฒนาในด้านวิธีการ	✓	
12	การพัฒนาในด้านการดำเนินงานด้านต่าง ๆ	✓	

ตารางที่ 15 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	บุญแสง ชีระภากร	ชาญชัย อาจินสมาจาร
13	การติดต่อสื่อสารอย่างเปิดเผย	✓	
14	การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงาน	✓	
15	อิทธิพลต่อการตัดสินใจ		✓
16	โอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพ	✓	✓
17	อำนาจหน้าที่		✓
18	ค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงิน ที่องค์กรจัดให้แก่บุคคลในองค์กร	✓	

พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2536, หน้า 67) กล่าวถึง องค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร โดยรวมว่า ประกอบไปด้วย

1. ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร หรือ โครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน กล่าวคือ การให้ความสำคัญเป็นอิสระในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ส่งเสริมความอยู่รอดในการดำเนินชีวิตประจำวัน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม สวัสดิการที่ช่วยสร้างคุณค่าแก่ชีวิต ความมั่นคง และความก้าวหน้าในงาน รวมถึงโอกาสในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
2. ด้านพฤติกรรมของบุคลากร ซึ่งเป็นเรื่องของค่านิยม การได้รับการยอมรับนับถือ และเจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน
3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง ที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเองของมนุษย์
4. ด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัว เป็นความมุ่งหมาย ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของคนที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริม และลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้

พจมาน ศรีเสรีนิวฒน์ (2542, หน้า 22 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 28 – 29) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานในลักษณะต่าง ๆ 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้ และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับมาตรฐานของบุคลากร มีความเหมาะสม
 2. สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง การที่บุคลากรได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
 3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (Development of human capacities) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณา ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่บุคลากรมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
 4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่บุคลากรมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
 5. ความสัมพันธ์ภายในองค์กร (Social integration) หมายถึง การที่บุคลากรเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทรปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า บุคลากรได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น
 6. การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็นของบุคลากร บรรยากาศองค์กร มีความเสมอภาค และยุติธรรม
 7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว (The total life space) หมายถึง ภาวะบุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ
 8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational pride) หมายถึง ความรู้ของบุคลากร ที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าจะองค์กรอำนวยความสะดวก และรับผิดชอบต่อสังคม
- ซึ่งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ (2536, หน้า 67) และพจนาน ศรีเสรีนิววัฒน์ (2542, หน้า 22 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 28 – 29) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ และ พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์	พจมาน ศรีเสรีนุวัฒน์
1	ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม	✓	✓
2	สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ		✓
3	โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ ของบุคคล	✓	✓
4	ความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงาน	✓	✓
5	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	✓	✓
6	สัมพันธภาพในที่ทำงาน		✓
7	การเคารพ และยอมรับในศักดิ์ศรี ของความเป็นมนุษย์	✓	✓
8	ความภาคภูมิใจในงาน		✓
9	ด้านสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลถึงความรู้สึก ที่มีคุณค่าในตนเองของมนุษย์	✓	

จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 23 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39) ได้เสนอ องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้ 1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ (Pay and benefits) 2. เงื่อนไขของการทำงาน (Conditions of employment) 3. เสถียรภาพของการทำงาน (Employment stability) 4. การควบคุมการทำงาน (Control of work) 5. การปกครองตนเอง (Autonomy) 6. การได้รับการยอมรับ (Recognition) 7. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน (Relations with supervisor) 8. วิธีพิจารณาข้อเรียกร้อง (Appeals procedure) 9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ (Adequate of resource to get work done) และ 10. ความอาวุโส (Seniority in employment)

กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546, หน้า 37 – 38) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การที่บุคคลทำงานแล้วเกิดความสุข ความสนุก และความท้าทายในกระบวนการของงานที่ทำ โดยความสนุก และความสนุกเหล่านี้ ประกอบไปด้วย

1. ภาระงานที่**มีความปลอดภัย** โดยทั่วไปแล้วมนุษย์มีความคาดหวังด้านความปลอดภัยเป็นประการแรกเสมอ หากภาระงานนั้นมีสถานที่ไม่ปลอดภัยอาจเชื่อได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของงานนั้นจะดีไม่ได้อย่างแน่นอน

2. ภาระงานที่**ปราศจากความกลัว** ความกลัวสูงสุดของมนุษย์ คือ กลัวตงงาน แต่นอกจากจะกลัวตงงานแล้วยังมีความกลัวในด้านอื่น ๆ อีก เช่น กลัวถูกตำหนิ หรือ การว่ากล่าวจากหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน กลัวถูกลงโทษ เป็นต้น หากในภาระงานนั้นมี**ความกลัวเกิดขึ้น** ความสนุก และความสุขคงเกิดขึ้นไม่ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นหากจะให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องทำให้ภาระงานนั้นปราศจากความกลัวอยู่เสมอ

3. ภาระงานที่มี**สภาพชีวิตรวมหมู่ที่ดี** ในภาระงานที่ดีจะต้องทำให้ระหว่างการทำงานมีความสุข มีขวัญและกำลังใจที่ดีในการต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหลายเคยมีคำกล่าวในอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นบางแห่งว่า “ต้องทำองค์กรให้เหมือนบ้าน” คำกล่าวนี้มีความหมายว่า บ้าน คือ สถานที่ที่มีความสุขของมนุษย์ ดังนั้นควรบริหารจัดการให้ภาระงานทำงานในองค์กรมีความสุขเช่นเดียวกับอยู่บ้าน

4. สภาพแวดล้อมในภาระงานที่**ดี** สภาพแวดล้อมดังกล่าว หมายถึง โต๊ะทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงาน เพราะหากในภาระงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีย่อมทำให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ หรือ สามารถสร้างสรรค์ภาระงานที่ชาญฉลาด กล่าวคือ สามารถเพิ่มผลผลิตได้นั่นเอง

รัฐฉัฐ สมบัติศิริ (2546, หน้า 18 – 19 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 29 – 30) ได้รวบรวมแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ 8 ประการ ดังนี้

1. การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (Adequate and fair compensation) หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้นจะต้องเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้น ๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรมเกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่ และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือ เปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่ทำเหมือนกัน

2. สภาพการทำงานที่**คำนึงถึงความปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ** (Safe and healthy working condition) หมายถึง บุคลากรไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดีทั้งต่อร่างกาย และการทำงาน ควรมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรบกวนทางสายตา

3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (Growth and security) หมายถึง หัวหน้างานควรให้ความสนใจในการให้บุคลากรได้รักษา หรือ เพิ่มความสามารถในการทำงานของตนมากกว่าที่จะคอยเป็นผู้ทำให้ทำตาม หัวหน้างานควรมีการมอบหมายงานใหม่ หรือ งานที่ต้องใช้ความรู้ และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต เปิดโอกาสให้บุคลากรมีการพัฒนาภายในองค์กร รวมถึงสมาชิกในครอบครัวด้วย

4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร (Opportunity of human capacity) หมายถึง โอกาสในการพัฒนา และการใช้ความสามารถของบุคลากรในการปฏิบัติงานตามทักษะ และความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า และรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกร่วมกันในการปฏิบัติงาน

5. การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การที่บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือจากเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยากาศในการทำงานที่ดีไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในองค์กร ปราศจากการถือคติ และการทำลายซึ่งกันและกัน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร (Constitutionalism) หมายถึง สิทธิของบุคลากรมีอะไรบ้าง และจะสามารถปกป้องสิทธิของตนเองได้อย่างไร ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางมาตรฐานให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่บุคลากร และมีการเตรียมงานที่เหมาะสม และมีความสัมพันธ์กัน

7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Total life space) หมายถึง บุคลากรจะต้องมีการจัดความสมดุลเกิดขึ้นในชีวิต โดยต้องจัดบทบาทให้สมดุล จัดเวลาการทำงานให้เหมาะสม และมีความสมดุลกับบทบาทชีวิตของตนเอง ครอบครัว และกิจกรรมอื่น ๆ

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่บุคลากรเกิดความรู้สึกว่ากิจกรรม หรือ งานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์กรของตน ได้ทำประโยชน์ให้แก่สังคม เช่น ความรู้สึกของบุคลากรที่รับรู้ว่าคุณค่าของตนมีส่วนรับผิดชอบต่อสังคมในการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมือง เป็นต้น

ซึ่งสามารถวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 23 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39); กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546, หน้า 37 – 38) และจิตต์ฉวี สมบัติศิริ (2546, หน้า 18 – 19 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 29 – 30) รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 การวิเคราะห์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง,
กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ และจิตต์ณัฐ สมบัติศิริ

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง	กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ	จิตต์ณัฐ สมบัติศิริ
1	คำตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	✓		✓
2	สภาพการทำงาน ที่ปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ		✓	✓
3	โอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของบุคคล			✓
4	ความก้าวหน้าและ ความ มั่นคงในงาน		✓	✓
5	การบูรณาการทางสังคม			✓
6	ประชาธิปไตยในองค์กร			✓
7	ความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว			✓
8	ลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม			✓
9	เงื่อนไขของการทำงาน	✓		
10	เสถียรภาพของการทำงาน	✓		
11	การควบคุมการทำงาน	✓		
12	การให้การคำชมเชย และการยอมรับ	✓		
13	สัมพันธภาพในที่ทำงาน	✓		
14	วิธีพิจารณาการเรียกร้อง	✓		
15	ความพร้อมของทรัพยากร ที่มีอยู่	✓		

ตารางที่ 17 (ต่อ)

ลำดับ ที่	องค์ประกอบของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	จุฬาวดี กลิ่นเฟื่อง	กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ	ฐิตัญญู สมบัติศิริ
16	การปกครองตนเอง	✓		
17	ระหว่างการทำงาน มีความสุข มีขวัญและ กำลังใจที่ดี		✓	
18	สภาพแวดล้อมใน กระบวนการทำงานที่ดี		✓	

ผู้วิจัยสรุปองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ รายได้ หรือผลตอบแทนที่เพียงพอสำหรับดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป มีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับตำแหน่งของคนทั้งภายใน และภายนอกองค์กรที่มีลักษณะงานใกล้เคียง หรือคล้ายคลึงกัน รวมถึงสามารถจูงใจให้บุคลากรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลสูงขึ้น
2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย บุคลากรปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมการทำงาน บรรยากาศการทำงานที่เหมาะสม ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ การกำหนดมาตรฐานที่แน่นอนเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย รวมถึงมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ที่เหมาะสม ไม่ก่อให้เกิดอันตราย
3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ประโยชน์จากความรู้ของตนเอง การพัฒนาทักษะ ซึ่งจะมีผลต่อการได้มีส่วนร่วม เกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกรู้สึกท้าทาย ซึ่งเกิดขึ้นจากการทำงานของตน รวมถึงการได้มีโอกาสทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญ และมีความหมาย
4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน การทำงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายอาชีพ และเสริมสร้างความรู้สึกรู้สึกมั่นคงในงานที่ทำอยู่ มีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจนให้กับบุคลากร การให้ความสำคัญต่องานที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ และความสามารถในงานของตน รวมถึงความรู้สึกรู้สึกเชื่อมั่นที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ โอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งในเรื่องของรายได้ และตำแหน่งงาน

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว งานของบุคคลหนึ่งควรจะมีสมดุลกับบทบาทของชีวิตของบุคคลนั้น ในส่วนที่เกี่ยวกับการแบ่งเวลา ความต้องการทางด้านอาชีพ การเดินทาง ซึ่งควรให้มีสัดส่วนที่เหมาะสม ระหว่างการใช้เวลาว่างของบุคคล และเวลาของครอบครัว การกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม เพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ชีวิตการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้บุคลากรได้รับความกดดันจากงานมากเกินไป หลีกเลี่ยงการที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน

6. ประชาธิปไตยในองค์กร ความต้องการในการรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรในองค์กร รวมถึงระบบการประเมินผลงานเพื่อนำไปใช้ในการปรับค่าจ้างประจำปี โบนัส และการเลื่อนตำแหน่ง ระเบียบวินัยและการลงโทษ มีความเสมอภาค การเคารพสิทธิส่วนบุคคล และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

7. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การมีบรรยากาศของการทำงานที่เป็นมิตร อ่อนน้อมน้ำใจ ให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน การทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือข้ามสายงาน บุคลากรได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น โดยปราศจากการแบ่งพรรคแบ่งพวก หรือเกิดความรู้สึกว่าไม่มีการแบ่งชนชั้นในองค์กร ความผูกพันกับเพื่อนร่วมงานจะช่วยให้บุคลากรได้มีความรู้สึกว่าตนเองประสบความสำเร็จ และตนเองมีคุณค่า

8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมขององค์กรที่ดำเนินไปในลักษณะที่ทำประโยชน์เพื่อสังคม ให้ความร่วมมือกับชุมชน และมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย หรือของเหลือใช้ การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคในทางการตลาด เป็นต้น รวมถึงความมีชื่อเสียงขององค์กร และได้รับการยอมรับจากสังคม

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

Duncan (2003 อ้างถึงใน ประไพ สาลี, 2555, หน้า 35) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า ยังไม่พบข้อมูลเด่นชัดที่จะอธิบายความแตกต่างได้ แต่จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ระดับการมีส่วนร่วมในงานการตัดสินใจ โอกาสเติบโตในอาชีพ และความมั่นคงในงาน พบว่า พนักงานในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ มีคุณภาพชีวิตในการทำงาน และโอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่มประเทศ

วิรสูดา เทียวทั่ว (2551, หน้า 67) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สวอน สยาม คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ระดับความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สวอน สยาม คอร์ปอเรชั่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับแรก คือ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม รองลงมา คือ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น ๆ ด้านพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านสิ่งแวดล้อม ความปลอดภัยและสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรมและด้านที่มีค่าเฉลี่ยอันดับสุดท้าย คือ ด้านความก้าวหน้าในงาน

จันทร์สุตา ธงงาม (2552, หน้า 75) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยในแต่ละด้าน คือ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมายรัฐธรรมนูญ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกันทุกด้าน

จิราภา ประชุม (2553, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม การบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน โดยส่วนร่วมอยู่ในระดับปานกลางตามลำดับ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ และความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงานอยู่ในระดับน้อยตามลำดับ

สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทชื่อมาขายไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า แต่ละด้านมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้าน จังหวะชีวิต โดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

อัญชลี จันงค์ผล (2553, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป พบว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ปทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับปานกลางด้วยเช่นเดียวกัน โดยด้านสังคมสัมพันธ์เป็นอันดับแรก รองลงมาคือด้านการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ด้านลักษณะการบริหารงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านสภาพการทำงานที่ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ ด้านภาวะอิสระจากงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ และความคาดหวังของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพที่เป็นจริง ในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงาน สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงาน และ เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงซึ่งผู้วิจัยดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง
3. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ
5. การเก็บรวบรวมข้อมูล
6. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกงจำนวน 1,266 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ คือ พนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970, p. 608 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2538, หน้า 187) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 297 คน

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง

วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่างในการเก็บข้อมูล ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบบังเอิญ (Accidental sampling) เพื่อให้ได้จำนวนของกลุ่มตัวอย่างตามต้องการ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้เลือกใช้ แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยผู้วิจัยได้สร้างแบบสอบถามขึ้นจากศึกษา ทบทวนเอกสาร และปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา และอายุการทำงาน

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ และคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่ควรจะเป็น ตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ จำนวน 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลักษณะเครื่องมือเพื่อการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบเลือกตอบ มาตรฐานประมาณค่าตามแบบของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ ระดับประมาณค่า 5 ระดับ มีระดับคะแนน และความหมายดังนี้

1. ระดับคะแนน และความหมายของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับ
5	การรับรู้ระดับมากที่สุด
4	การรับรู้ระดับมาก
3	การรับรู้ระดับปานกลาง
2	การรับรู้ระดับน้อย
1	การรับรู้ระดับน้อยมาก

2. เกณฑ์การแปลความหมายโดยการปรับสเกลช่วงระดับคะแนนใหม่ และความหมายของช่วงระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ช่วงระดับคะแนน	ความหมายของช่วงระดับคะแนน
4.21 – 5.00	การรับรู้ระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	การรับรู้ระดับมาก

ช่วงระดับคะแนน	ความหมายของช่วงระดับคะแนน
2.61 – 3.40	การรับรู้ระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	การรับรู้ระดับน้อย
1.00 – 1.80	การรับรู้ระดับน้อยมาก

3. ระดับคะแนน และความหมายของระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ระดับคะแนน	ความหมายของระดับ
5	ความคาดหวังระดับมากที่สุด
4	ความคาดหวังระดับมาก
3	ความคาดหวังระดับปานกลาง
2	ความคาดหวังระดับน้อย
1	ความคาดหวังระดับน้อยมาก

4. เกณฑ์การแปลความหมายโดยการปรับสเกลช่วงระดับคะแนนใหม่ และความหมายของช่วงระดับคะแนนคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ช่วงระดับคะแนน	ความหมายของช่วงระดับคะแนน
4.21 – 5.00	ความคาดหวังระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	ความคาดหวังระดับมาก
2.61 – 3.40	ความคาดหวังระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	ความคาดหวังระดับน้อย
1.00 – 1.80	ความคาดหวังระดับน้อยมาก

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ข้อมูลคำถามปลายเปิด เป็นคำถามปลายเปิดที่ต้องการข้อมูลคำตอบที่เป็นความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ศึกษา ทบทวนเอกสาร และปรับปรุงเพิ่มเติมจากแนวคิด ทฤษฎีต่าง ๆ รวมถึงผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

2. ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content validity) ความเหมาะสมของข้อคำถาม ความสมบูรณ์ของเนื้อหา เพื่อตรวจสอบให้เหมาะสม กระชับ ชัดเจน และเข้าใจง่ายสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม โดยผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้แก่

2.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญญา อิงอาจ อาจารย์ประจำคณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยศิลปากร

2.2 ดร.วรรณวิษณี ถนนอมชาติ อาจารย์ประจำคณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

2.3 นายสนธยา เผ่าดี ผู้จัดการแผนกพนักงานสัมพันธ์ บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item – Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามแต่ละข้อ เพื่อตรวจสอบความสอดคล้องด้านเนื้อหาโดยในส่วนของเกณฑ์การคัดเลือกข้อคำถาม ได้แก่

ให้คะแนน +1 หมายถึง แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ให้คะแนน -1 หมายถึง ไม่สอดคล้องกับเนื้อหาและวัตถุประสงค์การวิจัย

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 แสดงว่า ข้อคำถามมีความตรงตามเนื้อหา คัดเลือกไว้ใช้

ข้อคำถามที่มีค่า IOC ต่ำกว่า 0.50 แสดงว่า ข้อคำถามไม่มีความตรงตามเนื้อหา พิจารณาปรับปรุงข้อคำถามหรือตัดข้อคำถามนั้นทิ้ง

แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 40 ข้อ มีค่า IOC มากกว่า 0.05 จำนวน 36 ข้อ จึงมีข้อคำถามที่ไม่ผ่านเกณฑ์จำนวน 4 ข้อ

3. การทดสอบความเที่ยง (Reliability) ของเครื่องมือ โดยนำแบบสอบถามที่แก้ไข และปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดสอบ (Try – out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มประชากรที่จะศึกษา และไม่ได้จัดอยู่ในกลุ่มตัวอย่างที่จะศึกษา จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ Cronbach (Cronbach's Alpha Coefficient)

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.90

ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ซึ่งมีข้อคำถามจำนวน 36 ข้อ มีค่าความเชื่อมั่น 0.97

4. นำแบบสอบถามที่ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา ความเที่ยงของเครื่องมือ และปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษา เพื่อดำเนินการแก้ไขให้สมบูรณ์ ก่อนดำเนินการจัดพิมพ์เพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยติดต่อขอทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ จากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา เพื่อส่งไปยัง บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่อขออนุญาต และขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยดำเนินการส่งแบบสอบถามจำนวน 297 ชุด ไปยัง บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด และขอรับแบบสอบถามคืนด้วยตนเอง

3. ผู้วิจัยตรวจสอบ และพิจารณาความครบถ้วน และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแต่ละฉบับที่ได้รับคืนจากกลุ่มตัวอย่าง

4. ผู้วิจัยดำเนินการลงรหัส และบันทึกข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อเก็บรวบรวมข้อมูลได้ครบตามต้องการแล้ว ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้ค่าสถิติค่าร้อยละ และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง

2. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงาน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน 5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย (\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง

3. วิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงาน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทน

ที่เพียงพอ 2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้า
และมั่นคงในงาน 5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 6. ประชาธิปไตยในองค์กร
7. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม โดยใช้ค่าสถิติค่าเฉลี่ย
(\bar{X}) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของตาราง

4. วิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย 1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอ 2. สภาพการทำงาน
ที่ปลอดภัย 3. โอกาสในการพัฒนาความสามารถ 4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน 5. ความสมดุล
ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว 6. ประชาธิปไตยในองค์กร 7. ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร
8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยใช้ค่าสถิติ PNI_{modified} (Modified Priority Needs Index)
(สุวิมล ว่องวานิช, 2550, หน้า 279) ดังนี้

สูตรคำนวณ PNI_{modified} (Modified Priority Needs Index: PNI)

$$\text{เมื่อ } PNI_{\text{modified}} = (I - D) / D$$

$$PNI_{\text{modified}} = \text{ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น}$$

$$I = \text{คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ}$$

$$D = \text{คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ}$$

5. เกณฑ์การแปลความหมายของค่าดัชนีความต้องการจำเป็น (PNI_{modified}) ได้แก่

ถ้า PNI_{modified} มีค่าเป็น + หมายถึง ต้องการพัฒนาจากสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน

ถ้า PNI_{modified} มีค่าเป็น 0 หมายถึง ต้องการรักษาสภาพที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบันไว้

ถ้า PNI_{modified} มีค่าเป็น - หมายถึง ต้องการลดระดับการดำเนินการจากสภาพที่ดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน

และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบของตาราง

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็นลำดับดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล
3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงกำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

%	แทน	ร้อยละ
\bar{X}	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
PNI_{modified}	แทน	ค่าดัชนีความต้องการจำเป็น
I	แทน	คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ
D	แทน	คะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งแบ่งออกได้ดังนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่ควรจะเป็น

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม รายละเอียดดังปรากฏ
ในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	283	100.00
1. ชาย	116	40.99
2. หญิง	167	59.01
อายุ	283	100.00
1. ต่ำกว่า 25 ปี	93	32.86
2. 26 – 35 ปี	153	54.06
3. 36 – 45 ปี	27	9.54
4. 46 ปีขึ้นไป	10	3.53
สถานภาพ	283	100.00
1. โสด	146	51.59
2. สมรส	131	46.29
3. หย่าร้าง	6	2.12
ระดับการศึกษา	283	100.00
1. ต่ำกว่าปริญญาตรี	234	82.69
2. ปริญญาตรี	42	14.84
3. สูงกว่าปริญญาตรี	7	2.47

ตารางที่ 18 (ต่อ)

ข้อมูลผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	283	100.00
1. ต่ำกว่า 1 ปี	42	14.84
2. 2 – 4 ปี	83	29.33
3. 5 – 7 ปี	44	15.55
4. 8 – 10 ปี	68	24.03
5. 11 ปีขึ้นไป	46	16.25

จากตารางที่ 18 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถามที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เค็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง พบว่า พนักงานที่เป็นผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 283 คน คิดเป็นร้อยละ 100.00 จำแนกตามเพศ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 167 คน คิดเป็นร้อยละ 59.01 และเพศชาย จำนวน 116 คน คิดเป็นร้อยละ 40.99 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุระหว่าง 26 – 35 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 54.06 ช่วงอายุต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 93 คน คิดเป็นร้อยละ 32.86 ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 9.54 และช่วงอายุระหว่าง 46 ปีขึ้นไป จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 3.53 ตามลำดับ

จำแนกตามสถานภาพ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในสถานภาพโสด จำนวน 146 คน คิดเป็นร้อยละ 51.59 สถานภาพสมรส จำนวน 131 คน คิดเป็นร้อยละ 46.29 และสถานภาพหย่าร้าง จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 2.12 ตามลำดับ

จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 234 คน คิดเป็นร้อยละ 82.69 ระดับปริญญาตรี 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 และระดับสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 2.47 ตามลำดับ

จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 2 – 4 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 29.33 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 8 – 10 ปี จำนวน 68 คน คิดเป็นร้อยละ 24.03 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11 ปีขึ้นไป จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 16.25 ช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 5 – 7 ปี จำนวน 44 คน

คิดเป็นร้อยละ 15.55 และช่วงระยะเวลาในการปฏิบัติงานต่ำกว่า 1 ปี จำนวน 42 คน คิดเป็นร้อยละ 14.84 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 19 ถึง ตารางที่ 27

ตารางที่ 19 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในภาพรวม

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.00	0.57	ปานกลาง
2	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	3.01	0.72	ปานกลาง
3	ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	3.03	0.57	ปานกลาง
4	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.08	0.60	ปานกลาง
5	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	3.14	0.68	ปานกลาง
6	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	3.28	0.59	ปานกลาง
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.31	0.63	ปานกลาง
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	3.45	0.69	มาก
สรุปภาพรวม		3.17	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$, $SD = 0.46$) หากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในรายด้าน เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00$, $SD = 0.57$) อันดับ 2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$, $SD = 0.59$) อันดับ 3 ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.03$, $SD = 0.60$) อันดับ 4 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$, $SD = 0.68$) อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14$, $SD = 0.63$) อันดับ 6 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.28$, $SD = 0.72$)

อันดับ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.57$) และอันดับ 8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.45, SD = 0.69$)

ตารางที่ 20 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน	2.93	0.69	ปานกลาง
2	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงาน คล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.01	0.76	ปานกลาง
3	ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป	3.03	0.67	ปานกลาง
4	ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.04	0.78	ปานกลาง
สรุปภาพรวม		3.00	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00,$
 $SD = 0.57$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ เรียงลำดับ
การรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม
เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.93, SD = 0.69$) อันดับ 2
ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน
ในอุตสาหกรรมเดียวกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01, SD = 0.76$) อันดับ 3 ผลตอบแทน
ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.03, SD = 0.67$) และ อันดับ 4 ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนา
ความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.04, SD = 0.78$)

ตารางที่ 21 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	2.97	0.84	ปานกลาง
2	บริษัทมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ในองค์กร	2.99	0.83	ปานกลาง
3	มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	3.08	0.76	ปานกลาง
	สรุปภาพรวม	3.01	0.72	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$,
 $SD = 0.72$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตย เรียงลำดับการรับรู้
ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$, $SD = 0.84$) อันดับ 2
การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.99$, $SD = 0.83$)
และอันดับ 3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$, $SD = 0.76$)

ตารางที่ 22 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ทำงานโดยไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก	2.81	0.87	ปานกลาง
2	บรรยากาศการทำงานภายในบริษัทมีบรรยากาศ ที่เป็นมิตร	3.00	0.73	ปานกลาง
3	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กร เป็นไปโดยราบรื่น	3.01	0.69	ปานกลาง
4	มีการทำงานเป็นทีม	3.06	0.79	ปานกลาง
5	มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	3.06	0.76	ปานกลาง
6	ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	3.22	0.66	ปานกลาง
	สรุปภาพรวม	3.03	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.03, SD = 0.57$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดี
ภายในองค์กร เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 การทำงาน โดย
ไม่มีภาระแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81, SD = 0.87$) อันดับ 2 บรรยากาศ
การทำงานภายในบริษัทมีบรรยากาศที่เป็นมิตร อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.00, SD = 0.73$)
อันดับ 3 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.01, SD = 0.69$) อันดับ 4 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06, SD = 0.79$)
อันดับ 5 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06,$
 $SD = 0.76$) และ อันดับ 6 การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.22, SD = 0.66$)

ตารางที่ 23 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	พนักงานมีโอกาสทำงานที่มีความท้าทาย	2.96	0.81	ปานกลาง
2	พนักงานมีโอกาสในการพัฒนา และฝึกรอบรมตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.02	0.79	ปานกลาง
3	พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.14	0.70	ปานกลาง
4	พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะ จากการปฏิบัติงาน	3.22	0.70	ปานกลาง
สรุปภาพรวม		3.08	0.60	ปานกลาง

จากตารางที่ 23 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.08, SD = 0.60$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนา
ความสามารถ เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 โอกาสทำงาน
ที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.96, SD = 0.81$) อันดับ 2 โอกาสในการพัฒนา และ
ฝึกรอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.02, SD = 0.79$) อันดับ 3 โอกาสได้ใช้
ความรู้ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.14, SD = 0.70$) และ
อันดับ 4 โอกาสเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.22,$
 $SD = 0.70$)

ตารางที่ 24 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ชัดเจน	2.95	0.86	ปานกลาง
2	มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.01	0.77	ปานกลาง
3	มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน	3.25	0.87	ปานกลาง
4	มีความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท	3.34	0.81	ปานกลาง
	สรุปภาพรวม	3.14	0.68	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.14, SD = 0.68$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและ
มั่นคงในงาน เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 บริษัทมี
การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.95, SD = 0.86$)
อันดับ 2 โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01,$
 $SD = 0.77$) อันดับ 3 ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.25, SD = 0.87$) และ อันดับ 4 ความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.34, SD = 0.81$)

ตารางที่ 25 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	SD	ระดับ
1	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ	2.90	0.83	ปานกลาง
2	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน	3.07	0.84	ปานกลาง
3	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ การทำงานที่พนักงานไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย	3.18	0.72	ปานกลาง
4	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ต่อพนักงาน	3.31	0.77	ปานกลาง
5	บริษัทมีอุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย	3.57	0.80	มาก
6	บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย	3.65	0.80	มาก
สรุปภาพรวม		3.28	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.28, SD = 0.59$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า
อันดับ 1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 2.90, SD = 0.83$) อันดับ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศ
ในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.07, SD = 0.84$) อันดับ 3 สถานที่ทำงานมี
สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.18, SD = 0.72$) อันดับ 4 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน อยู่ในระดับ
ปานกลาง ($\bar{X} = 3.31, SD = 0.77$) อันดับ 5 บริษัทมีอุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย
เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.57, SD = 0.80$) และ
อันดับ 6 บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.65, SD = 0.80$)

ตารางที่ 26 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสมดุลระหว่าง
งานกับชีวิตส่วนตัว

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับ
1	เวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลสอดคล้องกัน	2.71	0.88	ปานกลาง
2	มีเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว	2.77	1.00	ปานกลาง
3	บริษัทมีการกำหนดการทำงานในวันหยุด สำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน	3.64	0.87	มาก
4	บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน สำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน	3.69	0.80	มาก
5	บริษัทมีการกำหนดการทำงานล่วงเวลา ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	3.71	0.83	มาก
สรุปภาพรวม		3.31	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.31, SD = 0.63$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงาน
กับชีวิตส่วนตัว เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 เวลาสำหรับ
ชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลสอดคล้องกัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.71,$
 $SD = 0.88$) อันดับ 2 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.77,$
 $SD = 1.00$) อันดับ 3 บริษัทมีการกำหนดการทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64, SD = 0.87$) 4 บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงาน
ไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69, SD = 0.80$) และ อันดับ 5 บริษัทมีการกำหนดการทำงาน
ล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71, SD = 0.83$)

ตารางที่ 27 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคม

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ	3.33	0.80	ปานกลาง
2	บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคม และชุมชน	3.36	0.79	ปานกลาง
3	บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน	3.55	0.77	มาก
4	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม	3.56	0.81	มาก
สรุปภาพรวม		3.45	0.69	มาก

จากตารางที่ 27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.45, SD = 0.69$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เรียงลำดับการรับรู้ของพนักงานจากน้อยไปหามาก พบว่า อันดับ 1 บริษัท
มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33, SD = 0.80$) อันดับ 2
บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.36, SD = 0.79$)
อันดับ 3 บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.55, SD = 0.77$) และ
อันดับ 4 บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.56, SD = 0.81$)

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 28 ถึงตารางที่ 36

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.14	0.77	มาก
2	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	4.07	0.74	มาก
3	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	4.06	0.78	มาก
4	ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.05	0.73	มาก
5	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.00	0.71	มาก
6	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.00	0.77	มาก
7	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.91	0.70	มาก
8	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.89	0.67	มาก
สรุปภาพรวม		4.03	0.63	มาก

จากตารางที่ 28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.0, SD = 0.63$) หากพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในรายด้าน เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14, SD = 0.77$) อันดับ 2 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07, SD = 0.74$) อันดับ 3 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.06, SD = 0.78$) อันดับ 4 ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.73$) อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.71$) อันดับ 6 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.77$) อันดับ 7 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.70$) และอันดับ 8 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89, SD = 0.67$)

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย	4.28	0.84	มากที่สุด
2	บริษัทมีอุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย	4.22	0.88	มากที่สุด
3	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย ต่อพนักงาน	4.14	0.82	มาก
4	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน	4.12	0.87	มาก
5	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ การทำงานที่พนักงานไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย	4.08	0.90	มาก
6	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงาน ไม่ส่งผลเสีย ต่อสุขภาพ	4.04	0.94	มาก
สรุปภาพรวม		4.14	0.77	มาก

จากตารางที่ 29 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.77$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.28$, $SD = 0.84$) อันดับ 2 บริษัทมีอุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัยเมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.22$, $SD = 0.88$) อันดับ 3 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.14$, $SD = 0.82$) อันดับ 4 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.87$) อันดับ 5 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่พนักงานไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$, $SD = 0.90$) และอันดับ 6 สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$, $SD = 0.94$)

ตารางที่ 30 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทมีการกำหนดการทำงานล่วงเวลา ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.16	0.80	มาก
2	บริษัทมีการกำหนดการทำงานในวันหยุด สำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน	4.12	0.80	มาก
3	บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงาน สำหรับพนักงานไว้ อย่างชัดเจน	4.10	0.79	มาก
4	มีเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว	4.05	0.90	มาก
5	เวลาสำหรับชีวิตการทำงานชีวิตส่วนตัว มีความสมดุลสอดคล้องกัน	3.92	0.90	มาก
สรุปภาพรวม		4.07	0.74	มาก

จากตารางที่ 30 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.07, SD = 0.74$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง
งานกับชีวิตส่วนตัว เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 บริษัท
มีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.16,$
 $SD = 0.80$) อันดับ 2 บริษัทมีการกำหนดการทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12, SD = 0.80$) อันดับ 3 บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับ
พนักงานไว้อย่างชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10, SD = 0.79$) อันดับ 4 มีเวลาสำหรับการพักผ่อน
กับครอบครัว อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05, SD = 0.90$) อันดับ 5 เวลาสำหรับชีวิตการทำงานและ
ชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลสอดคล้องกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.92, SD = 0.90$)

ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	\bar{X}	SD	ระดับ
1	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.13	0.83	มาก
2	บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน	4.11	0.83	มาก
3	บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคม และชุมชน	4.02	0.81	มาก
4	บริษัทมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ	3.97	0.86	มาก
	สรุปภาพรวม	4.06	0.78	มาก

จากตารางที่ 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 4.06, SD = 0.78$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงาน
ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1
บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.13, SD = 0.83$) อันดับ 2 บริษัท
ได้รับความยอมรับจากชุมชนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.11, SD = 0.83$) อันดับ 3 บริษัทมีกิจกรรม
ที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02, SD = 0.81$) และ อันดับ 4 บริษัท
มีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.86$)

ตารางที่ 32 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน	4.09	0.82	มาก
2	ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	0.77	มาก
3	มีการทำงานเป็นทีม	4.07	0.78	มาก
4	บรรยากาศการทำงานภายในบริษัท มีบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.05	0.80	มาก
5	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไป โดยราบรื่น	4.02	0.84	มาก
6	ทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.97	0.93	มาก
สรุปภาพรวม		4.05	0.73	มาก

จากตารางที่ 32 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.73$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, $SD = 0.82$) อันดับ 2 การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.77$) อันดับ 3 การทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.07$, $SD = 0.78$) อันดับ 4 บรรยากาศการทำงานภายในบริษัทมีบรรยากาศที่เป็นมิตร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.05$, $SD = 0.80$) อันดับ 5 การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$, $SD = 0.84$) และ อันดับ 6 การทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.93$)

ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	\bar{X}	SD	ระดับ
1	มีความรู้สึกรับผิดชอบต่อหน้าที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท	4.12	0.78	มาก
2	มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน	4.10	0.81	มาก
3	บริษัทมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ที่ชัดเจน	3.97	0.81	มาก
4	มีโอกาสดำเนินการมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ	3.80	0.84	มาก
สรุปภาพรวม		4.00	0.71	มาก

จากตารางที่ 33 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$,
 $SD = 0.71$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน
เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมาก ไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ความรู้สึกรับผิดชอบ
ต่อหน้าที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, $SD = 0.78$) อันดับ 2 ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อ
ความมั่นคงในหน้าที่การงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.10$, $SD = 0.81$) อันดับ 3 บริษัทมีการกำหนด
ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$, $SD = 0.81$) และอันดับ 4 โอกาส
ดำเนินการมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$, $SD = 0.84$)

ตารางที่ 34 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	\bar{X}	SD	ระดับ
1	มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	4.01	0.81	มาก
2	บริษัทมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ในองค์กร	4.00	0.84	มาก
3	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	3.98	0.83	มาก
สรุปภาพรวม		4.00	0.77	มาก

จากตารางที่ 34 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.77$)
หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร เรียงลำดับ
ความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01, SD = 0.81$) อันดับ 2 การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00, SD = 0.84$) และ อันดับ 3 การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม
ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.98, SD = 0.83$)

ตารางที่ 35 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิต ตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป	3.97	0.73	มาก
2	ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนา ความสามารถในการปฏิบัติงาน	3.93	0.85	มาก
3	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.88	0.82	มาก
4	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน	3.85	0.76	มาก
สรุปภาพรวม		3.91	0.70	มาก

จากตารางที่ 35 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91, SD = 0.70$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97, SD = 0.73$) อันดับ 2 ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93, SD = 0.85$) อันดับ 3 ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88, SD = 0.82$) และ อันดับ 4 ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.85, SD = 0.76$)

ตารางที่ 36 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	\bar{X}	SD	ระดับ
1	พนักงานมีโอกาสเพิ่มพูน และพัฒนาทักษะ จากการปฏิบัติงาน	4.01	0.74	มาก
2	พนักงานมีโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง	3.94	0.71	มาก
3	พนักงานมีโอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมตนเอง อย่างต่อเนื่อง	3.91	0.80	มาก
4	พนักงานมีโอกาสทำงานที่มีความท้าทาย	3.72	0.88	มาก
สรุปภาพรวม		3.89	0.67	มาก

จากตารางที่ 36 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นในความคาดหวัง
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$,
 $SD = 0.67$) หากพิจารณาในรายการคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ
เรียงลำดับความคาดหวังของพนักงานจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 โอกาสเพิ่มพูน และพัฒนา
ทักษะจากการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.01$, $SD = 0.74$) อันดับ 2 โอกาสได้ใช้ความรู้
ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.94$, $SD = 0.71$) อันดับ 3 โอกาส
ในการพัฒนาและฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.91$, $SD = 0.80$) และ
อันดับ 4 โอกาสทำงานที่มีความท้าทาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.72$, $SD = 0.88$)

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ รายละเอียดดังปรากฏในตารางที่ 37 ถึง ตารางที่ 45

ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	4.05	3.03	0.34	ต้องการพัฒนา
2	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	4.00	3.01	0.33	ต้องการพัฒนา
3	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	3.91	3.00	0.30	ต้องการพัฒนา
4	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	4.00	3.14	0.27	ต้องการพัฒนา
5	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	4.14	3.28	0.26	ต้องการพัฒนา
6	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	3.89	3.08	0.26	ต้องการพัฒนา
7	ด้านความสมดุลระหว่างงาน กับชีวิตส่วนตัว	4.07	3.31	0.23	ต้องการพัฒนา
8	ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	4.06	3.45	0.18	ต้องการพัฒนา
สรุปภาพรวม		4.03	3.17	0.27	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 37 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) หากพิจารณา
ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในรายด้าน
เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ด้านความสัมพันธ์อันดี
ภายในองค์กร อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) อันดับ 2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร
อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) อันดับ 3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับ
ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$) อันดับ 4 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับ
ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) อันดับ 5 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับ
ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) อันดับ 6 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับ
ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) อันดับ 7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) และ อันดับ 8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์
ต่อสังคม อยู่ในระดับ ต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$)

ตารางที่ 38 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	ทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก	3.97	2.81	0.41	ต้องการพัฒนา
2	บรรยากาศการทำงานภายในบริษัท มีบรรยากาศที่เป็นมิตร	4.05	3.00	0.35	ต้องการพัฒนา
3	มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในการทำงาน	4.09	3.06	0.34	ต้องการพัฒนา
4	การติดต่อประสานงานกับผู้อื่น ภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น	4.02	3.01	0.34	ต้องการพัฒนา
5	มีการทำงานเป็นทีม	4.07	3.06	0.33	ต้องการพัฒนา
6	ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน	4.07	3.22	0.26	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	4.05	3.03	0.34	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 38 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจาก
มากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ทำงานโดยไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก ($PNI_{\text{modified}} = 0.41$)
อันดับ 2 บรรยากาศการทำงานภายในบริษัทมีบรรยากาศที่เป็นมิตร ($PNI_{\text{modified}} = 0.35$)
อันดับ 3 มีการให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) อันดับ 4 การติดต่อ
ประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) อันดับ 5 มีการทำงาน
เป็นทีม ($PNI_{\text{modified}} = 0.33$) และ อันดับ 6 ได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$)

ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	I	D	$PNI_{modified}$	ระดับ
1	บริษัทมีการยอมรับฟังความคิดเห็น ของพนักงานในองค์กร	4.00	2.99	0.34	ต้องการพัฒนา
2	บริษัทเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วม ในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง	3.98	2.97	0.34	ต้องการพัฒนา
3	มีการเคารพสิทธิส่วนบุคคล	4.01	3.08	0.30	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	4.00	3.01	0.33	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 39 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านประชาธิปไตยในองค์กร อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{modified} = 0.33$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านประชาธิปไตยในองค์กร เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย
พบว่า อันดับ 1 การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ($PNI_{modified} = 0.34$) อันดับ 2
การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ($PNI_{modified} = 0.34$) และ
อันดับ 3 การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ($PNI_{modified} = 0.30$)

ตารางที่ 40 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอ ต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐาน ของสังคมทั่วไป	3.97	3.03	0.31	ต้องการพัฒนา
2	ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่ง เดียวกัน	3.85	2.93	0.31	ต้องการพัฒนา
3	ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจ ให้มีการพัฒนาความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	3.93	3.04	0.29	ต้องการพัฒนา
4	ผลตอบแทนที่ได้รับ มีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับ เพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน	3.88	3.01	0.29	ต้องการพัฒนา
สรุปภาพรวม		3.91	3.00	0.30	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 40 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.30$)
หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน
ที่เพียงพอ เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 ผลตอบแทน
ในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) อันดับ 2
ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน
($PNI_{\text{modified}} = 0.31$) อันดับ 3 ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนาความสามารถ
ในการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) และ อันดับ 4 ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม
เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.29$)

ตารางที่ 41 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	บริษัทมีการกำหนดความก้าวหน้า ในตำแหน่งงานที่ชัดเจน	3.97	2.95	0.35	ต้องการพัฒนา
2	มีความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคง ในหน้าที่การงาน	4.10	3.25	0.26	ต้องการพัฒนา
3	มีโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงาน ที่มีความสำคัญ	3.80	3.01	0.26	ต้องการพัฒนา
4	มีความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท	4.12	3.34	0.23	ต้องการพัฒนา
สรุปภาพรวม		4.00	3.14	0.27	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 41 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{\text{modified}} = 0.27$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 บริษัทมีการกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน
($PNI_{\text{modified}} = 0.35$) อันดับ 2 ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$)
อันดับ 3 โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) และอันดับ 4
ความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$)

ตารางที่ 42 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	สภาพแวดล้อม และบรรยากาศ การทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ	4.04	2.90	0.39	ต้องการพัฒนา
2	ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม การทำงานและบรรยากาศในการทำงาน	4.12	3.07	0.34	ต้องการพัฒนา
3	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และ บรรยากาศการทำงานที่พนักงาน ไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย	4.08	3.18	0.28	ต้องการพัฒนา
4	สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม ที่ปลอดภัยต่อพนักงาน	4.14	3.31	0.25	ต้องการพัฒนา
5	บริษัทมีอุปกรณ์การทำงาน ที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงาน นำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย	4.22	3.57	0.18	ต้องการพัฒนา
6	บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย	4.28	3.65	0.17	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	4.14	3.28	0.26	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 42 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ
($PNI_{\text{modified}} = 0.39$) อันดับ 2 ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศ
ในการทำงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.34$) อันดับ 3 สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศ
การทำงานที่พนักงานไม่เกิดความเสี่ยงอันตราย ($PNI_{\text{modified}} = 0.28$) อันดับ 4 สถานที่ทำงาน
มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) อันดับ 5 บริษัทมีอุปกรณ์การทำงาน

ที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย ($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) และ
อันดับ 6 บริษัทมีมาตรฐานความปลอดภัย ($PNI_{\text{modified}} = 0.17$)

ตารางที่ 43 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	พนักงานมีโอกาสด้านการพัฒนา และ ฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง	3.91	3.02	0.29	ต้องการพัฒนา
2	พนักงานมีโอกาสด้านการทำงาน ที่มี ความท้าทาย	3.72	2.96	0.26	ต้องการพัฒนา
3	พนักงานมีโอกาสด้านเพิ่มพูน และ พัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน	4.01	3.22	0.25	ต้องการพัฒนา
4	พนักงานมีโอกาสด้านได้ใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงาน จริง	3.94	3.14	0.25	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	3.89	3.08	0.26	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 43 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 โอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง
($PNI_{\text{modified}} = 0.29$) อันดับ 2 โอกาสด้านการทำงานที่มีความท้าทาย ($PNI_{\text{modified}} = 0.26$) อันดับ 3 โอกาส
เพิ่มพูน และพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$) และอันดับ 4 โอกาสได้ใช้ความรู้
ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ($PNI_{\text{modified}} = 0.25$)

ตารางที่ 44 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสมดุลระหว่าง งานกับชีวิตส่วนตัว	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	มีเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว	4.05	2.77	0.46	ต้องการพัฒนา
2	เวลาสำหรับชีวิตการทำงาน และ ชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลสอดคล้องกัน	3.92	2.71	0.45	ต้องการพัฒนา
3	บริษัทมีการกำหนดการทำงานใน วันหยุดสำหรับพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน	4.12	3.64	0.13	ต้องการพัฒนา
4	บริษัทมีการกำหนดการทำงานล่วงเวลา ตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน	4.16	3.71	0.12	ต้องการพัฒนา
5	บริษัทมีการกำหนด ชั่วโมงการทำงาน สำหรับพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน	4.10	3.69	0.11	ต้องการพัฒนา
สรุปภาพรวม		4.07	3.31	0.23	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 44 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับต้องการ
พัฒนา ($PNI_{\text{modified}} = 0.23$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงาน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนา
จากมากไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 มีเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว ($PNI_{\text{modified}} = 0.46$)
อันดับ 2 เวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวมีความสมดุลสอดคล้องกัน ($PNI_{\text{modified}} = 0.45$)
อันดับ 3 บริษัทมีการกำหนดการทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงาน ไว้อย่างชัดเจน
($PNI_{\text{modified}} = 0.13$) อันดับ 4 บริษัทมีการกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่าง
ชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.12$) และ อันดับ 5 บริษัทมีการกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงาน
ไว้อย่างชัดเจน ($PNI_{\text{modified}} = 0.11$)

ตารางที่ 45 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ ต่อสังคม	I	D	PNI_{modified}	ระดับ
1	บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เพื่อสังคมและชุมชน	4.02	3.36	0.20	ต้องการพัฒนา
2	บริษัทมีการให้ความร่วมมือกับชุมชน ในด้านต่าง ๆ	3.97	3.33	0.19	ต้องการพัฒนา
3	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม	4.13	3.56	0.16	ต้องการพัฒนา
4	บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน	4.11	3.55	0.16	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	4.06	3.45	0.18	ต้องการพัฒนา

จากตารางที่ 45 พบว่า ดัชนีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับต้องการพัฒนา
($PNI_{\text{modified}} = 0.18$) หากพิจารณาในรายการความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เรียงลำดับความต้องการในการพัฒนาจากมาก
ไปหาน้อย พบว่า อันดับ 1 บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน ($PNI_{\text{modified}} = 0.20$)
อันดับ 2 บริษัทมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ($PNI_{\text{modified}} = 0.19$) อันดับ 3 บริษัท
มีความรับผิดชอบต่อสังคม ($PNI_{\text{modified}} = 0.16$) และ อันดับ 4 บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน
($PNI_{\text{modified}} = 0.16$)

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา โรงงานบางปะกง มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. เพื่อศึกษาลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง

วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือเพื่อใช้ในการวิจัย ผู้วิจัยเลือกใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 3 การเก็บรวบรวมข้อมูล ขั้นตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าสถิติ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติ PNI_{modified} ขั้นตอนที่ 5 การสรุปและอภิปรายผล และขั้นตอนที่ 6 การจัดทำรายงานผลการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง มีผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข ตามลำดับดังนี้

1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป และผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานตามลำดับ

2. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ตามลำดับ

3. ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงาน โดยหลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น การทำงานเป็นทีม การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน และการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

4. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสในการทำงานที่มีความท้าทาย โอกาสในการพัฒนา และฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง และ โอกาสเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติและต่อบริษัท ตามลำดับ

6. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศ ในการทำงาน สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่พนักงาน ไม่เกิดความเครียดอันตราย สถานที่ทำงาน มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน ตามลำดับ และต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง อุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย และมาตรฐานความปลอดภัย ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความสมดุลสอดคล้องกันของเวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว เวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว ตามลำดับ และการกำหนดการทำงานในวันหยุด การกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน และการกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ กิจกรรมที่เป็นประโยชน์ เพื่อสังคมและชุมชน พบว่า อยู่ในระดับปานกลาง คือ ต้องการแก้ไข ตามลำดับ และการได้รับความยอมรับจากชุมชน และความรับผิดชอบต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง ดังนี้

1. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง มาตรฐานความปลอดภัย อุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงานไม่ก่อให้เกิดอันตราย พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ต้องการรักษา หรือ คงสภาพไว้ ตามลำดับ สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมการทำงานและบรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่พนักงานไม่เกิดความเครียดอันตราย และสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง ตามลำดับ

2. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุงให้ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน การกำหนดการทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน การกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน เวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว และความสมดุลสอดคล้องกันของเวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ตามลำดับ

3. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรับผิดชอบต่อสังคม การได้รับความยอมรับจากชุมชน กิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน และการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ตามลำดับ

4. ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน การทำงานเป็นทีม บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น และการทำงานโดยหลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติ และต่อบริษัท ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน และโอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ ตามลำดับ

6. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การเคารพสิทธิส่วนบุคคล การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร และการเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับ

7. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียมเมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกัน ในอุตสาหกรรมเดียวกัน และ ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน ตามลำดับ

8. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับมาก คือ ต้องการให้มีการปรับปรุง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน โอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถมาใช้ในการปฏิบัติงานจริง โอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง และโอกาสทำงานที่มีความท้าทาย ตามลำดับ

ส่วนที่ 3 ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา ตามลำดับ ดังนี้

1. ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การทำงานโดยหลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก บรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร การให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงาน การติดต่อประสานงานกับผู้อื่นภายในองค์กรเป็นไปโดยราบรื่น การทำงานเป็นทีม และการได้รับความยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ตามลำดับ

2. ด้านประชาธิปไตยในองค์กร พบว่า อยู่ในระดับต้องการให้มีการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร การเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้อง และการเคารพสิทธิส่วนบุคคล ตามลำดับ

3. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผลตอบแทนในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตตามมาตรฐานของสังคมทั่วไป ผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนในตำแหน่งเดียวกัน ผลตอบแทนที่ได้รับสามารถจูงใจให้มีการพัฒนาความสามารถในปฏิบัติงาน และผลตอบแทนที่ได้รับมีความเท่าเทียม เมื่อเปรียบเทียบกับเพื่อนที่มีลักษณะงานคล้ายคลึงกันในอุตสาหกรรมเดียวกัน ตามลำดับ

4. ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย พบว่า ต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อม การทำงาน และบรรยากาศในการทำงาน สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อม และบรรยากาศการทำงานที่ไม่เกิดความเสียหาย สถานที่ทำงานมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยต่อพนักงาน อุปกรณ์การทำงานที่มีความปลอดภัย เมื่อพนักงานนำไปปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย และมาตรฐานความปลอดภัย ตามลำดับ

5. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การกำหนดความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน ความรู้สึกเชื่อมั่นต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน โอกาสได้รับมอบหมายให้ทำงานที่มีความสำคัญ และความรู้สึกมั่นคงต่องานที่ปฏิบัติและต่อบริษัท ตามลำดับ

6. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง โอกาสในการพัฒนาและฝึกอบรมตนเองอย่างค่อเนื่อง โอกาสทำงานที่มีความท้าทาย โอกาสเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะจากการปฏิบัติงาน และโอกาสได้ใช้ความรู้ ความสามารถ มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ตามลำดับ

7. ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว ความสมดุลสอดคล้องกันของเวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว การกำหนดการทำงานในวันหยุดสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน การกำหนดการทำงานล่วงเวลาตามที่กฎหมายกำหนดไว้อย่างชัดเจน และ การกำหนดชั่วโมงการทำงานสำหรับพนักงานไว้อย่างชัดเจน ตามลำดับ

8. ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า อยู่ในระดับต้องการพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง กิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน การให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ความรับผิดชอบต่อสังคม และการได้รับความยอมรับจากชุมชน ตามลำดับ

ซึ่งสามารถสรุปผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงาน และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังตารางที่ 46

ตารางที่ 46 สรุปผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน คุณภาพชีวิตการทำงานในสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงาน และลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ลำดับที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สภาพที่เป็นจริงตามการรับรู้	สภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวัง	ลำดับความต้องการจำเป็นในการพัฒนา
1	ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
2	ด้านประชาธิปไตยในองค์กร	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
3	ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
4	ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
5	ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
6	ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
7	ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	ต้องการแก้ไข	ต้องการให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา

ตารางที่ 46 (ต่อ)

ลำดับ ที่	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สภาพที่เป็นจริง ตามการรับรู้	สภาพที่ควรจะเป็น ตามความคาดหวัง	ลำดับความ ต้องการจำเป็น ในการพัฒนา
8	ด้านลักษณะงาน ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	ต้องการให้มี การปรับปรุง	ต้องการ ให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา
	สรุปภาพรวม	ต้องการแก้ไข	ต้องการ ให้มีการปรับปรุง	ต้องการพัฒนา

อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เดีน โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัย อภิปรายผลการวิจัยได้ ดังนี้

ส่วนที่ 1 คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน

จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในสภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของ จันท์สุดา ธงงาม (2552, หน้า 75) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ประกอบด้วย ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมยุคธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้าน โอกาสที่ได้ใช้และพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้าน โอกาสในการเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงานอย่างต่อเนื่อง ด้านการส่งเสริมบูรณาการทางสังคมและการทำงานร่วมกัน ด้านความสอดคล้องกับกฎหมาย รัฐธรรมนูญ ด้านบทบาทการทำงานที่มีความสมดุล และด้านคำนึงถึงผลประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สอดคล้องกับงานวิจัยของ จิราภา ประชุม (2553, หน้า 120) ได้ศึกษาเรื่อง ความเครียด ในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี โดยรวมเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อจำแนกในแต่ละด้าน พบว่า สอดคล้องกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (1975, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39) ซึ่งประกอบด้วย ค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ของพนักงานที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน การจัดสวัสดิการที่เพียงพอในการดำรงชีวิต และมียุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับลักษณะอื่น สภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพสภาพการทำงาน บรรยากาศการทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์เครื่องมือ เครื่องใช้ต้องมีความเหมาะสม และเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานของพนักงาน องค์กรควรกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ รวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเรื่องของแสง เสียง กลิ่น เป็นต้น โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล โอกาสที่พนักงานจะได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และพัฒนาทักษะ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า และเกิดความรู้สึกท้อแท้จากการทำงานของตนเอง รวมทั้งการเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็นเชิงสร้างสรรค์ต่อองค์กร ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความรู้สึกเชื่อมั่นของพนักงานที่มีต่อความมั่นคงในหน้าที่การงาน และ โอกาสที่พนักงานจะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ทั้งในเรื่องของรายได้และตำแหน่งงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การแบ่งเวลาให้เหมาะสมในการดำรงชีวิต เวลาที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เวลาส่วนตัว เวลาสำหรับครอบครัว เวลาพักผ่อน และเวลาที่ให้กับสังคม ประชาธิปไตยในองค์กร การเคารพสิทธิส่วนบุคคล ความเสมอภาค ความมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นของพนักงาน และการมีส่วนร่วมในการบริหารงานของพนักงานอย่างเหมาะสม ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ลักษณะความสัมพันธ์ของพนักงานกับกลุ่มเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างาน และการติดต่อสื่อสารในการทำงาน และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานเกิดความรู้สึกว่างาน และองค์กรที่ปฏิบัติงานมีความรับผิดชอบต่อสังคม ความภูมิใจในงานและองค์กร ความมีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับจากสังคม การให้ความร่วมมือกับชุมชนในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณประโยชน์ต่าง ๆ

ซึ่งแตกต่างจากองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Lewin (1981, pp. 37 – 53 อ้างถึงใน สมพิศ สุวรรณชัย, 2548, หน้า 29) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของจุฑาหวดี กลิ่นเฟื่อง (2543, หน้า 23 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39) เสนอองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานเพิ่มเติมจากปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ ของ Walton (1975, pp. 12 – 16 อ้างถึงใน จิราภา ประชุม, 2553, หน้า 39) คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ สภาพการทำงานที่ปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ประชาธิปไตยในองค์กร ความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร และลักษณะงาน

ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม นอกจากนี้แล้วยังต้องประกอบด้วย วิถีพิจารณาการเรียกร้อง ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ และความอาวุโส อีกด้วย

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่ควรจะเป็น

จากการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการในสภาพที่ควรจะเป็น อยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ อัญชุตี จันทังค์ผล (2553, หน้า 57) ได้ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุขในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป และงานวิจัยของ สุภาภรณ์ พลสงคราม (2553, หน้า 55) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท ชื้อมาขาย ไปแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร เมื่อจำแนกคุณภาพชีวิตในการทำงานแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านการให้สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมและยุติธรรม ด้านสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความเจริญงอกงามและสวัสดิภาพ ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านสิทธิตามรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตโดยส่วนรวม และด้านความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กับสังคม

นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ Huse and Cumming (1985, pp. 342 – 349 อ้างถึงใน บุญเลิศ ไพรินทร์, 2534, หน้า 470 – 472) ที่ประกอบไปด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ การที่พนักงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน หรือ ผลประโยชน์เกื้อกูล และค่าตอบแทนอื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่น ๆ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมต้องถูกสุขลักษณะและปลอดภัย สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และช่วยให้พนักงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ต้องเปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้อย่างแท้จริง และพัฒนาทักษะ รวมถึงมีโอกาสทำงานที่ยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน พนักงานได้รับความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ เป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน และสมาชิกในครอบครัว ด้านโอกาสด้านบูรณาการทางสังคม พนักงานมีโอกาสได้ปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และไม่เกิดความมึนตึ๋นใด ๆ ในการทำงาน โอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานของระบบคุณธรรม ด้านประชาธิปไตยในองค์กร การเคารพในชีวิตส่วนตัวของพนักงานแต่ละคน โอกาสที่พนักงานแต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ชีวิตการทำงาน และใช้ชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างเหมาะสม ไม่ปล่อยให้พนักงานได้รับความกดดันจากการทำงาน

มากจนเกินไป ไม่ปล่อยให้พนักงานคร่ำเคร่งอยู่กับการทำงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม พนักงานรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ปฏิบัติงานมีรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านการผลิตการกำจัดของเสีย หรือของเหลือใช้ เป็นต้น

แตกต่างจากองค์ประกอบที่เกี่ยวข้อง และส่งเสริมให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของ พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์ (2536, หน้า 67) ที่ประกอบไปด้วย ด้านการบริหาร ได้แก่ โครงสร้างการบริหาร หรือโครงสร้างขององค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน การให้ความเป็นอิสระ ในการปฏิบัติงานตามอุดมการณ์แห่งวิชาชีพ โดยสอดคล้องกับนโยบายขององค์กร ด้านพฤติกรรมของพนักงาน เป็นเรื่องของค่านิยม เจตคติที่เกิดขึ้นในสภาพการทำงานประจำวัน ด้านสิ่งแวดล้อมภายนอกต่าง ๆ ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจและการเมือง ที่ส่งผลถึงความรู้สึกที่มีคุณค่าในตนเอง และด้านบุคลิกลักษณะส่วนตัว เป็นความมุ่งมั่น ความคาดหวังในชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน ตลอดจนบุคลิกภาพเฉพาะของพนักงานที่อาจมีผลทั้งในด้านส่งเสริม และลดทอนความรู้สึกต่อคุณค่าในชีวิตการทำงานได้

ส่วนที่ 3 ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

จากการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อยู่ในระดับต้องการพัฒนา สอดคล้องกับงานวิจัยของ วีรสุดา เทียวทั่ว (2551, หน้า 67) ศึกษาเรื่อง ความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท สวอน สยาม คอร์ปอเรชั่น จำกัด พบว่า ระดับความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท สวอน สยาม คอร์ปอเรชั่น ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า สอดคล้องกับงานวิจัยของ Duncan (2003 อ้างถึงใน ประไพ สาลี, 2555, หน้า 35) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของประเทศในแถบสแกนดิเนเวียกับประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป พบว่า จากข้อมูลที่ได้ในมุมมองของพนักงานในองค์กรในประเทศเดนมาร์ก สวีเดน และกลุ่มตัวอย่างบางส่วนของประเทศฟินแลนด์ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ โอกาสเติบโตในอาชีพ ความมั่นคงในงาน และระดับการมีส่วนร่วมในงานการตัดสินใจต่าง ๆ มากกว่าประเทศอื่น ๆ ในสหภาพยุโรป โดยให้เหตุผลถึงความแตกต่างของลักษณะสภาพสังคม ธุรกิจ และเศรษฐกิจในแต่ละกลุ่มประเทศ

สอดคล้องกับคุณลักษณะของคุณภาพชีวิตการทำงาน Waddell, Cummings and Worley (2007, p. 230) ได้เสนอว่าควรประกอบด้วย คำตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อมที่ดี การพัฒนาความสามารถของบุคคล ความมั่นคงและความก้าวหน้า การบูรณาการ

ทางสังคม ระบบลัทธิรัฐธรรมนูญ (การปฏิบัติตามกฎหมาย) ระยะเวลาของชีวิตโดยรวม และความสัมพันธ์กับสังคม และสอดคล้องกับแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ในลักษณะต่าง ๆ ของ พงมาน ศรีเสรีวัฒน์ (2542, หน้า 22 อ้างถึงใน กรรณทิพย์ คำบรรจง, 2553, หน้า 28 – 29) ประกอบด้วย รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม เพียงพอ มีความเหมาะสม และสอดคล้องกับมาตรฐานของพนักงาน สภาพที่ทำงานถูกสุขลักษณะและปลอดภัย พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ และไม่เสี่ยงอันตราย โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของพนักงาน พนักงานมีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนเองจากงานที่ทำ โดยพิจารณาลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถที่หลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่พนักงานมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ ความก้าวหน้า พนักงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ และตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ ความสัมพันธ์ภายในองค์กร การที่พนักงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน บรรยากาศในสถานที่ทำงานมีความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกหมู่เหล่า และพนักงานมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น การบริหารงานที่เป็นธรรม และเสมอภาค มีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อพนักงานอย่างเหมาะสม มีความเคารพในสิทธิส่วนบุคคล หัวหน้างานยอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศองค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว มีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว พนักงานมีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ ความภูมิใจในองค์กร พนักงานมีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม

แตกต่างจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานทำงานแล้วเกิดความสุข ความสนุก และความท้าทายในกระบวนการของงานที่ทำ โดยความสนุก และความสุขของ กิติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ (2546, หน้า 37 – 38) ซึ่งประกอบไปด้วย กระบวนการทำงานที่มีความปลอดภัย หากกระบวนการทำงานนั้นมีสถานที่ไม่ปลอดภัย อาจเชื่อได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของงานนั้นจะดีไม่ได้อย่างแน่นอน กระบวนการทำงานที่ปราศจากความกลัว แต่นอกจากจะกลัวตงานแล้วยังมีความกลัวในด้านอื่น ๆ อีก เช่น กลัวถูกตำหนิ หรือการว่ากล่าวจากหัวหน้างาน หรือ เพื่อนร่วมงาน กลัวถูกลงโทษ เป็นต้น หากในกระบวนการทำงานนั้น มีความกลัวเกิดขึ้น ความสนุก และความสุคคงเกิดขึ้นไม่ได้อย่างแน่นอน ดังนั้นหากจะให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมต้องทำให้กระบวนการทำงานนั้นปราศจากความกลัวอยู่เสมอ

กระบวนการทำงานที่มีสภาพชีวิตรวมหมู่ที่ดี ในกระบวนการทำงานที่ดีจะต้องทำให้ระหว่างการทำงานมีความสุขมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการต่อสู้กับอุปสรรคทั้งหลาย เคยมีคำกล่าวในอุตสาหกรรมของประเทศญี่ปุ่นบางแห่งว่า “ต้องทำองค์กรให้เหมือนบ้าน” ซึ่งความหมายว่าบ้าน คือ สถานที่ที่มีความสุข ของมนุษย์ ดังนั้นควรบริหารจัดการให้กระบวนการทำงานในองค์กรมีความสุขเช่นเดียวกับอยู่บ้าน 4. สภาพแวดล้อมในกระบวนการทำงานที่ดี โต๊ะทำงาน สถานที่ทำงาน อุปกรณ์อำนวยความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานที่ดี หากในกระบวนการทำงานมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดียอมทำให้พนักงานทำงานอย่างมีพลัง หรือสามารถเพิ่มผลผลิตได้นั่นเอง

ข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้ และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ ตรีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในทางบริหาร

1.1 ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ควรจะมีการจัดกิจกรรมที่ช่วยสร้างและส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร การทำงานเป็นทีม หลีกเลี่ยงการแบ่งพรรคแบ่งพวก ควรจะสร้างบรรยากาศในการทำงานที่เป็นมิตร ควรจะสนับสนุนให้เกิดความช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการทำงานระหว่างหัวหน้างานกับพนักงาน พนักงานในแผนกเดียวกัน หรือพนักงานต่างแผนก

1.2 ด้านประชาธิปไตยในองค์กร ควรจะมีการเพิ่มช่องทางให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ มากขึ้น และควรจะมีเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมากขึ้น

1.3 ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ควรจะมีการรักษา หรือพัฒนาด้านผลตอบแทนไว้ให้พนักงานรู้สึกเพียงพอต่อการดำรงชีวิต และผลตอบแทนที่ได้รับนั้นสามารถจูงใจให้พนักงานพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงาน เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังในเรื่องผลตอบแทนที่เพียงพออยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ควรจะมีการสร้างความรู้สึกรับรองต่อความมั่นคงในงานที่พนักงานปฏิบัติ และความมั่นคงของบริษัทให้กับพนักงาน และควรจะมีเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับมอบหมายให้ทำงานที่พนักงานรู้สึกว่ามีค่าสำคัญ

1.5 ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ควรจะส่งเสริมสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพ ไม่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอันตราย อุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานมีความปลอดภัย เมื่อนักงานนำไปปฏิบัติงาน ไม่ก่อให้เกิดอันตราย เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังในด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยอยู่ในระดับมาก

1.6 ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ควรจะเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้รับการพัฒนา และฝึกอบรมตนเองอย่างต่อเนื่อง เพิ่ม โอกาสให้พนักงานได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่มีความท้าทาย เพิ่มโอกาสในการเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะของพนักงานจากการปฏิบัติงาน และเพิ่มโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานจริง

1.7 ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ควรจะมีการเชิญวิทยากรมาให้ความรู้แก่พนักงานในเรื่องการบริหารเวลา เนื่องจากพนักงานมีความคาดหวังมากในเรื่องเวลาสำหรับการพักผ่อนกับครอบครัว เวลาสำหรับชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวที่มีความสมดุลสอดคล้องกัน

1.8 ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ควรจะเพิ่มกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เพิ่มการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่าง ๆ ให้มากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในทางการปฏิบัติ

2.1 ควรจะมีการจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ภายในองค์กร เช่น กิจกรรม Walk Rally หรือเกมจับกลุ่มตามสั่ง ซึ่งเป็นกิจกรรมที่สามารถละลายพฤติกรรม และช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีทั้งภายในแผนกเดียวกัน หรือต่างแผนกกัน ก่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และการช่วยเหลือซึ่งกันและกันมากขึ้น

2.2 ควรจะเปิดโอกาสให้พนักงานแสดงความคิดเห็น หรือให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพนักงานมากขึ้น

2.4 ควรจะมีการรักษามาตรฐานความปลอดภัยของบริษัท และพัฒนาอุปกรณ์การทำงานให้มีความปลอดภัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อเป็นการป้องกันอันตรายที่อาจเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานของพนักงาน

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการทบทวนครั้งต่อไป

3.1 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายสนับสนุนการผลิต เพื่อให้สามารถได้ข้อมูลในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ครอบคลุมของ บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด

3.2 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานใน บริษัท เค้น โซ่ (ประเทศไทย) จำกัด จำแนกรายด้าน ประกอบด้วย ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว และ ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม เพิ่มเติม เพื่อให้ข้อมูลที่มีความละเอียด ครบถ้วน ครอบคลุม และสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.3 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่อาจส่งผลกระทบต่อปัจจัยอื่น ๆ เช่น ความเครียดจากสถานที่ทำงาน เป็นต้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานได้มากขึ้น

บรรณานุกรม

- กรรณทิพย์ คำบรรจง. (2553). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู โรงเรียนสายปัญญา ในพระบรมราชินูปถัมภ์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากทมมหานคร เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กอบสุข อินทโชติ. (2554). ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานในบริษัทผลิตชิ้นส่วนอุตสาหกรรมยานยนต์แห่งหนึ่ง ในนิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. (2546). คุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงาน. *วารสารเพื่อคุณภาพ (For Quality)*, 9(63), 36-40.
- แก้วใจ พรหมสันเทียะ. (2554). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานครูในสังกัดสำนักงานการศึกษา เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จรรยา นิพิฐพงษ์. (2550). ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูเทศบาลเมืองพนัสนิคม จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จันทร์สุดา ธงงาม. (2552). คุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิภาพผลการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัทเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- จิราภา ประชุม. (2553). การศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชนาธิป สุรัชชัยสิทธิกุล. (2555). ภาพรวมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์คิซี. *กรุงเทพธุรกิจออนไลน์*. เข้าถึงได้จาก <http://www.bangkokbiznews.com/home/detail/auto-mobile/auto-mobile/20120618/457294/ภาพรวมอุตสาหกรรมชิ้นส่วนยานยนต์คิซี.html>.

- ชลดา ประชูปราณีชัย. (2555). *การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อรองรับต่อประชาคมอาเซียน กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในเขตนิคมอุตสาหกรรมภาคตะวันออก*. วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมในองค์การ*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ณัฐภัฏดา อภิโชคภณีพิงู. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพนักงาน: ศึกษาเฉพาะกรณีพนักงานของบริษัท ไทยดาบุษย์ อิเล็กทริก จำกัด*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ, ภาควิชามนุษยศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. (2532). *การบริหารงานบุคคลในแนวใหม่*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤมล ใสสวนศรี. (2554). *ปัจจัยที่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรม จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการพยาบาลอาชีวอนามัย, คณะพยาบาลศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2538). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. (2534). *การพัฒนาองค์การ (พิมพ์ครั้งที่ 4)*. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- ปณิชา ภัสสิรากุล. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูชำนาญการ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ประไพ สาลี. (2555). *การสำรวจคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท มูราคามิ แอมพาส (ประเทศไทย) จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน. วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต, 2(7), 22-25.*
- พรทิพย์ บุญลือ. (2554). *คุณภาพชีวิตของข้าราชการครู โรงเรียนบ้านบึง "อุตสาหกรรมนุเคราะห์" สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). *50 ปีชีวิตและงาน*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.

- พัชรินทร์ รุ่งรุจี. (2552). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานจ้างสังกัดสำนักงานการศึกษา
เมืองพัทยา จังหวัดชลบุรี*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ไพรวลัย วงษ์ศิลป์. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
กรณีศึกษา: ธนาคารธนาชาต จำกัด (มหาชน) Hub พัทยา*. งานนิพนธ์การจัดการ
มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว,
มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภัคทิภา ศรีสว่าง. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับคุณภาพชีวิต
ในการทำงานของข้าราชการครู ในอำเภอแก่งหางแมว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษาจันทบุรี เขต 1*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุ่งนภา สันติศิรินิรันดร์. (2551). *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครู โรงเรียนในเครือ
พระแม่มาลี*. สารนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัย
ศรีนครินทรวิโรฒ.
- เรียม สุขกล้า. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครูกับ
ประสิทธิผล โรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาสระแก้ว เขต 1*. งานนิพนธ์
การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัย
บูรพา.
- ลัดดา บุญมาเลิศ. (2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความทุ่มเท
ในการปฏิบัติงานของข้าราชการครู สำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ
เขตการศึกษา 1*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา,
บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วีรสุดา เที่ยวทั่ว. (2551). *ความคาดหวังในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัท สวอน สยาม คอร์ปอเรชั่น จำกัด*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขา
การจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภิสรา ทัพชัย. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการครู อำเภอท่าตะเกียบ สังกัดสำนักงาน
เขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหาร
การศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ศุภชัย อาชีวะระงับ โรด. (2540). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. *วารสารเพื่อการเพิ่มผลผลิต*, 2(9), 80.

- สถาบันยานยนต์. (2555). สภาวะอุตสาหกรรมยานยนต์ และชิ้นส่วน: เดือนมีนาคม 2555. *ยานยนต์สาร*, 11(98), 9.
- สมพิศ สุวรรณชัย. (2548). *คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา สระแก้ว เขต 1. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *วารสารเพื่อการพัฒนาผลิตภัณฑ์*, 2(9), 38-40.
- สุทิน ไชยรินทร์. (2549). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานปฏิบัติการ ในโรงงาน อุตสาหกรรม : กรณีศึกษาบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์แห่งหนึ่งในนิคมอุตสาหกรรม อมตะนคร จังหวัดชลบุรี. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์, คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- สุภากรณ์ พลสงคราม. (2553). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัทตัวแทนจำหน่าย และ นำเข้าสินค้าอุตสาหกรรมแห่งหนึ่งในกรุงเทพมหานคร. งานนิพนธ์การจัดการ มหาบัณฑิต, สาขาการจัดการและการท่องเที่ยว, คณะการจัดการทรัพยากรมนุษย์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- เสาวรส ภูเขาปัญญา. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการทำงาน และแนวโน้มพฤติกรรมในการทำงานของพนักงานบริษัทต่างประเทศแห่งหนึ่ง. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.*
- อัญชลี จันงค์ผล. (2553). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานและความสุข ในการทำงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัทในเครือแหลมทองกรุ๊ป. งานนิพนธ์ การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- อัศวิน จิตต์จันงค์. (2550). *Happy Workplace: HR Competency. วารสารการบริหารคน*, 28(4), 64-67.
- อุษณีย์ ฟองคำ. (2554). *ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานครู สังกัดเทศบาลเมืองชลบุรี. งานนิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขา การบริหารการศึกษา, คณะศึกษาศาสตร์, มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- Cascio, W. F. (2006). *Managing human resources: productivity, quality of work life, profits* (7th ed). Boston: McGraw-Hill Irwin.

- Davis, K., & Newstrom, J. W. (1989). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior* (8th ed). New York: McGraw-Hill.
- Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization* (5th ed). New York: Harper Collins.
- Waddell, D.M., Cummings. T. G., & Worley, C. G. (2007). *Organization Development and Change*. Australia: Thomson.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

หนังสือขอความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

ที่ ศร ๖๖๐๓.๑/ก ดย๒๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๑๙ มีนาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตระงับการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ

ด้วย นางสาวประภาศิริ มีนาค รหัสประจำตัว ๕๕๔๒๐๕๐๐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตร
การจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัย
บูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่องความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ
ปฏิบัติการ บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา โรงงานบางปะกง โดยมี ดร.สมนึก ทองเอียด เป็น
อาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี
ความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา
มากับหนังสือนี้ด้วยแล้ว

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทัชณี นนทศักดิ์)
คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

ที่ ศธ ๒๖๐๓.๑/๖๐๒๕๖



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๓

๑๔ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง รออนุมัติในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

เรียน คุณสนธยา เสาดี

ด้วย นางสาวระภาศิริ มั่นนาค รหัสประจำตัว ๕๕๕๒๐๕๐๐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่องความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เจริญ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา โรงงานบางปะกง โดยมี ดร.สมนึก ทองเยี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือ ซึ่ง คณะฯ พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัย ทั้งนี้ได้แนบเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา มากับหนังสือนี้ด้วยแล้ว

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านในครั้งนี้อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)
คณบดี คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๕๕๙

ภาคผนวก ข

หนังสือขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

ที่ ศธ ๖๖๐๓.๑/๑๒ ศธ



คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๒๕ เมษายน ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเข้าศึกษาข้อมูลและเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัย

เรียน คุณสนธยา เผ่าดี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสำรวจข้อมูล

ด้วย นางสาวประภาสรี มั่นนาค รหัสประจำตัว ๕๕๙๒๐๕๐๐ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว
มหาวิทยาลัยบูรพา อยู่ในระหว่างการทำงานนิพนธ์ เรื่องความคาดหวังและการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท เด็นโซ (ประเทศไทย) จำกัด กรณีศึกษา โรงงานบางปะกง โดยมี ดร.
สมนึก ทองเอี่ยม เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาหลัก การนี้ คณะฯ จึงขออนุญาตให้นิสิตดังกล่าวเข้าศึกษาข้อมูลและ
เก็บรวบรวมข้อมูล จากกลุ่มตัวอย่างคือ พนักงานระดับปฏิบัติการ

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน ในครั้งนี้
และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นันทศักดิ์)
คณบดีคณะการจัดการและการท่องเที่ยว

สำนักงานคณบดี

โทร. ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

โทรสาร ๐ ๓๘๑๐ ๒๔๕๔

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม

แบบสอบถาม

**เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงาน
ระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้จัดทำขึ้นเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของงานนิพนธ์ เรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท เด็นโซ่ (ประเทศไทย) จำกัด โรงงานบางปะกง” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับปริญญาโท สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ อุตสาหกรรมผลิตชิ้นส่วนยานยนต์ และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาและส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ดังนั้น จึงขอความร่วมมือทุกท่านกรุณากรอกข้อมูลและตอบคำถามให้ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบันตามการรับรู้ และสภาพที่ควรจะเป็นตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลของผู้กรอกแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ

1. ชาย 2. หญิง

2. อายุ

1. ต่ำกว่า 25 ปี 2. 26 - 35 ปี
 3. 36 - 45 ปี 4. 46 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

1. โสด 2. สมรส
 3. หย่าร้าง

4. ระดับการศึกษา

1. ต่ำกว่าปริญญาตรี 2. ปริญญาตรี
 3. สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระยะเวลาปฏิบัติงาน

1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 2 - 4 ปี
 3. 5 - 7 ปี 4. 8 - 10 ปี
 5. 11 ปีขึ้นไป

ชื่อ ที	คุณภาพชีวิตการทำงาน	สภาพที่เป็นจริงในปัจจุบัน ตามการรับรู้					สภาพที่ควรจะเป็น ตามความคาดหวัง				
		น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม											
1	บริษัทมีกิจกรรมที่เป็นประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน										
2	บริษัทมีการให้ความร่วมมือกับชุมชนในด้านต่างๆ										
3	บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคม เช่นการกำจัดของเสีย เป็นต้น										
4	บริษัทได้รับความยอมรับจากชุมชน										

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะ ได้แก่

1. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ

.....

.....

.....

.....

2. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน

ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย

.....

.....

.....

3. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถ

.....

.....

.....

.....

4. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้า และมั่นคงในงาน

.....

.....

.....

.....

5. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

.....

6. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านประชาธิปไตยในองค์กร

.....

.....

.....

.....

7. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความสัมพันธ์อันดีภายในองค์กร

8. ความคิดเห็น และข้อเสนอแนะต่อการส่งเสริม และสนับสนุนคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม
