

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม ทั้งในด้านเศรษฐกิจ เทคโนโลยีวิทยาการ สภาพสังคม การทำงานและการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร มีอิทธิพลทำให้การบริหารบุคคลที่ต้องให้ความสำคัญยิ่งกว่าแต่ก่อนเป็นอันมาก วิฤติเศรษฐกิจในปัจจุบันได้สร้างความเดือดร้อนและความเสียหายอันใหญ่หลวงต่อประเทศทั้งในทางเศรษฐกิจ และสังคม สภาพของระดับราคา สินค้าและบริการ ต่าง ๆ ที่มีแนวโน้มสูงขึ้นในขณะที่รายได้ของประชาชนยังคงเท่าเดิม และธุรกิจหลาย ๆ แห่งต้องประสบกับสภาวะขาดทุน หรือ ล้มละลาย ส่วนใหญ่ เพราะปรับตัวไม่ทัน กับสภาพเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น ซึ่งทำให้ส่งผลกระทบต่อสังคมเป็นอย่างมาก เกิดภาวะการว่างงาน และปัญหาสังคมตามมาอย่างมากมาย ทำให้องค์กรอื่น ๆ ได้ใช้วิธีการปรับตัวโดยลดค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ลง เช่น ลดค่าจ้าง ลดการทำงานล่วงเวลา และสวัสดิการ การลดวันและเวลาการทำงานลง หรือการปลดพนักงานออกบางส่วนเพื่อคงรักษารองการ เพราะองค์กรเหล่านั้นขาดสภาพคล่องทางการเงินพร้อมกับได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจที่เกิดขึ้น (ธีรยุทธ พึ่งเพียร และสุพล สุยะพรหม, 2543 , หน้า 73 -74)

คนเป็นทรัพยากรที่สำคัญมากที่สุดต่อการบริหารองค์การ เนื่องจากการดำเนินงานขององค์การจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น ขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นสำคัญยิ่งไปกว่านั้นความได้เปรียบทางการแข่งขันในธุรกิจยุคปัจจุบันนี้จะเกิดขึ้นได้จากปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญขององค์กรเพียงหนึ่งเดียวเท่านั้นคือ บุคลากรที่ทุ่มเทความสามารถของตนให้แก่องค์กร แต่อย่างไรก็ตามในธุรกิจทุกวันนี้ การบริหารบุคลากรจะถูกมองข้ามความสำคัญไปอย่างมาก ในขณะที่การแข่งขันมักจะไปเน้นที่การพัฒนาการผลิต หรือ การวางแผนการตลาดเสียมากกว่าแต่สำหรับธุรกิจชั้นนำของโลกนั้น การสร้างประสิทธิภาพของบุคลากรจะได้รับความสำคัญเป็นอันดับแรกอยู่เสมอ องค์การจึงต้องพยายามค้นหาเทคนิคและวิธีการต่าง ๆ ที่จะส่งเสริมประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน และการที่จะได้บุคลากรที่ดีมีความรู้ความสามารถ ย่อมจะต้องอาศัยเครื่องมือวิธีการในการสรรหา และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล โดยการกำหนดเกณฑ์มาตรฐานหรือความต้องการ เพื่อวัดและประเมินว่าบุคคลใดบ้างที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ตรงกับความต้องการขององค์การ เพื่อจะได้คัดเลือกเข้ามาทำงานในองค์การต่อไป และเมื่อได้คนที่ต้องการเข้ามาทำงานในองค์การแล้วยังต้องส่งเสริมให้บุคคลเหล่านั้นได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด เพื่อก่อให้เกิดประสิทธิภาพและผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้นตลอดเวลา

(ชนพล เจริญสุข, 2542, หน้า 115-116) งานในโรงงานอุตสาหกรรม เป็นงานที่ใช้ฝีมือและแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ลักษณะงานมีแนวโน้มก่อให้เกิดความเบื่อหน่ายเมื่อยล้าได้ง่าย เพราะต้องทำจำเจ ซ้ำซาก จำกัดอยู่กับที่ติดต่อกันและเป็นเวลานาน ขาดโอกาสพุดจาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในขณะกำลังปฏิบัติงาน นอกจากนี้งานที่ขาดการแนะนำช่วยเหลือจากที่ปรึกษาหรือผู้ดูแลควบคุม ขาดการประสานงาน ขาดความรู้ในงาน ทำงานอย่างไรประสิทธิภาพ บทบาทในการทำงานไม่ชัดเจน ไม่มีจุดมุ่งหมาย มีความขัดแย้งในการทำงาน ขาดการสนับสนุนความก้าวหน้า มีการเร่งการทำงานเพื่อให้ได้ผลผลิตมาก ๆ ก็จะเป็นแรงส่งเสริมให้เกิดความเครียดได้ง่ายขึ้น (อัมพร โอตระกูล, 2539, หน้า 13) ความเครียดเป็นปัญหาสำคัญที่สามารถเกิดขึ้นได้กับทุกคนในปัจจัยที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นภาวะที่ร่างกายและจิตใจมีปฏิกิริยาตอบสนองต่อสิ่งกระตุ้นจากภายใน เช่น ความคิด ความรู้สึก อารมณ์ และการกระตุ้นจากภายนอก ความเครียด มีทั้งประโยชน์และโทษ แต่ความเครียดที่เป็นโทษนั้น เป็นความเครียดชนิดที่เกินความจำเป็น แทนที่จะเป็นประโยชน์กลับกลายเป็นอุปสรรคและอันตรายต่อชีวิต เมื่อคนเราอยู่ในภาวะตึงเครียด ร่างกายก็จะเกิดความเตรียมพร้อมที่จะ “สู้” หรือ “หนี” โดยที่ร่างกายมีการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น หัวใจเต้นแรงและเร็วขึ้น เพื่อฉีดเลือดซึ่งจะนำออกซิเจนและสารอาหารต่าง ๆ ไปเลี้ยงเซลล์ทั่วร่างกาย พร้อมกับขจัดของเสียออกจากกระแสเลือดอย่างรวดเร็ว การหายใจเร็วขึ้น แต่เป็นการหายใจตื้น ๆ มีการขับอริณาสินและฮอร์โมนอื่น ๆ เข้าสู่กระแสเลือด ม่านตาขยายเพื่อให้ได้รับแสงมากขึ้น กล้ามเนื้อหดเกร็งเพื่อเตรียมการเคลื่อนไหว เตรียมสู้หรือหนี เส้นเลือดบริเวณอวัยวะย่อยอาหารหดตัว เหงื่อออก เพราะมีการเผาผลาญอาหารมากขึ้น ทำให้อุณหภูมิของร่างกายเพิ่มขึ้น เมื่อวิกฤตการณ์ผ่านพ้นไปร่างกายจะกลับสู่สภาวะปกติ แต่ความเครียดที่เป็นอันตราย ก็คือความเครียดที่เกิดขึ้นมากเกินไปเกินความจำเป็น เมื่อเกิดแล้วคงอยู่เป็นประจำ ไม่ลดหรือหายไปตามปกติ หรือเกิดขึ้นโดยไม่มีเหตุการณ์ที่เป็นการคุกคามจริง ๆ

บรรยากาศองค์การ เป็นตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาองค์การของมนุษย์ เป็นสิ่งเชื่อมโยงระหว่างลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ เช่น โครงสร้างกฎเกณฑ์ แบบความเป็นผู้นำและขวัญ กับพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เป็นต้น บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ จะมีอิทธิพลต่อการกำหนดพฤติกรรม ต่อทัศนคติของผู้ปฏิบัติงาน (Litwin & Stringer, 2002, p.65; Steers & Porter, 1983, p. 365) บรรยากาศองค์การเป็นเรื่องที่มีความสำคัญ เนื่องจากบุคคลไม่ได้ทำงานอยู่เพียงลำพัง แต่การทำงานนั้นอยู่ภายใต้การกำกับ การควบคุม โครงสร้างองค์การแบบของผู้นำ กฎระเบียบต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่อาจมองไม่เห็นแต่สามารถรับรู้ได้ สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้มีผลกระทบต่อตัวบุคคล องค์การ และการรับรู้ที่มีเป็นสิ่งที่มามีอิทธิพลต่อพฤติกรรมและทัศนคติ มีผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การ

มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจ ส่งผลต่อความภักดีที่มีต่อองค์กรและพบว่ามีผลต่อความพึงพอใจในงานมากกว่าการปฏิบัติงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศที่พัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับพนักงานผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่เพราะหากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงานอันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพต่องานที่ทำและส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมให้บรรลุตามเป้าหมาย บลูสโตน (Bluestone, 1977, pp. 43-46) ได้กล่าวถึงความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า เป็นการสร้างบรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้าไปมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กร ซึ่งจะมีผลกระทบคือชีวิตการทำงานของพวกเขานั้นคือรวมถึงการปรับปรุงการบริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้นเพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กร ทั้งนี้เพราะเป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้สมาชิกขององค์กรในทุกระดับได้นำเอาสติปัญญาความเชี่ยวชาญและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงาน ในองค์กรย่อมทำให้สมาชิกได้รับความพึงพอใจสูงสุด ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรมภายในกลุ่ม และองค์กรมากขึ้น เช่น การขาดงานลดลงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้นการกวาดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลงความคับข้องใจลดลง เป็นต้น คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Worklife) มีความสำคัญอย่างยิ่งในการทำงานในปัจจุบันเพราะคนเป็นทรัพยากรที่สำคัญ เป็นต้นทุนทางสังคมที่มีคุณค่า ในปัจจุบันคนส่วนใหญ่ต้องเข้าสู่ระบบการทำงาน ต้องทำงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐาน เมื่อคนต้องทำงานในที่ทำงานเป็นส่วนใหญ่จึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกมั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายสุขภาวะทางอารมณ์ สุขภาวะทางจิตวิญญาณและสุขภาวะทางสังคม (กองสวัสดิการแรงงาน, 2547, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานมีผลต่อการทำงานมากคือ ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน และทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพจิต ช่วยให้เจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริการที่ดี ทั้งคุณภาพ และปริมาณ (ทิพวรรณ ศิริคุณ, 2542, หน้า 18) คุณภาพชีวิตการทำงานส่งผลต่อองค์กร 3 ประการ คือ ประการแรก ช่วยเพิ่มผลผลิตขององค์กร ประการที่สอง ช่วยเพิ่มขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงานตลอดจนเป็นแรงจูงใจให้แก่พวกเขาในการทำงาน ประการ

สุดท้าย คุณภาพชีวิตการทำงานจะช่วยปรับปรุงศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้วย (Huse & Cummings, 1985, pp. 198 - 199) ซึ่งในการทำงานจะเน้นไปที่ การสร้างความสบายใจ สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยโดยเฉพาะพยายามสร้างการเปลี่ยนแปลงทางสังคมโลกที่สูงขึ้น อันเนื่องมาจากความเจริญทางด้านเทคโนโลยีทำให้มนุษย์ต้องพัฒนา และเรียนรู้สิ่งต่าง ๆ เพื่อปรับตัวให้เข้ากับสภาพการณ์ที่เกิดขึ้น และสามารถดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข (สมศักดิ์ มากบุญ, 2542, หน้า 1)

การทำงานเป็นเรื่องสำคัญประการหนึ่งของชีวิตคน ความรู้สึกที่มีต่อการทำงานของแต่ละคนจะแตกต่างกันออกไป หลาย ๆ คนทำงานด้วยความสุขและพอใจที่จะทำงานนั้น ๆ แต่ก็มีหลายคนที่มีความรู้สึกอึดอัดไม่สบายใจในงานที่ทำอยู่ เกิดความกังวลใจ หงุดหงิด ความรู้สึกหงุดหงิดไม่สบายใจสามารถเกิดขึ้นได้กับทุก ๆ คน ตั้งแต่ผู้บริหารระดับสูงสุดจนถึงผู้ที่ทำงานในระดับใช้แรงงานทั่วไป วิถีชีวิตและโครงสร้างทางสังคมของจังหวัดชลบุรีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจนเกิดปัญหาด้านสังคม สิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมผลของการพัฒนาที่ขาดการวางแผนและการมองปัญหาในอนาคต อำเภอบ้านบึงจึงเป็นอำเภอหนึ่งที่ได้รับผลจากปัญหาทางสังคมทำให้คนที่อาศัยอยู่ในอำเภอมองการแข่งขันแย่งกันทำงานเพราะคนต่างถิ่นอพยพเข้ามาทำงานซึ่งทำให้มีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันซึ่งนำไปสู่ปัญหาในการวิจัย

จากสภาพปัญหาที่กล่าวมาผู้วิจัยมีความสนใจที่จะศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ผลการศึกษาที่ได้คาดว่าจะใช้เป็นประโยชน์ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในองค์กรให้เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ตลอดจนนำไปวางแผนในเรื่องการบริหารงานบุคลากรขององค์กรต่าง ๆ ต่อไป

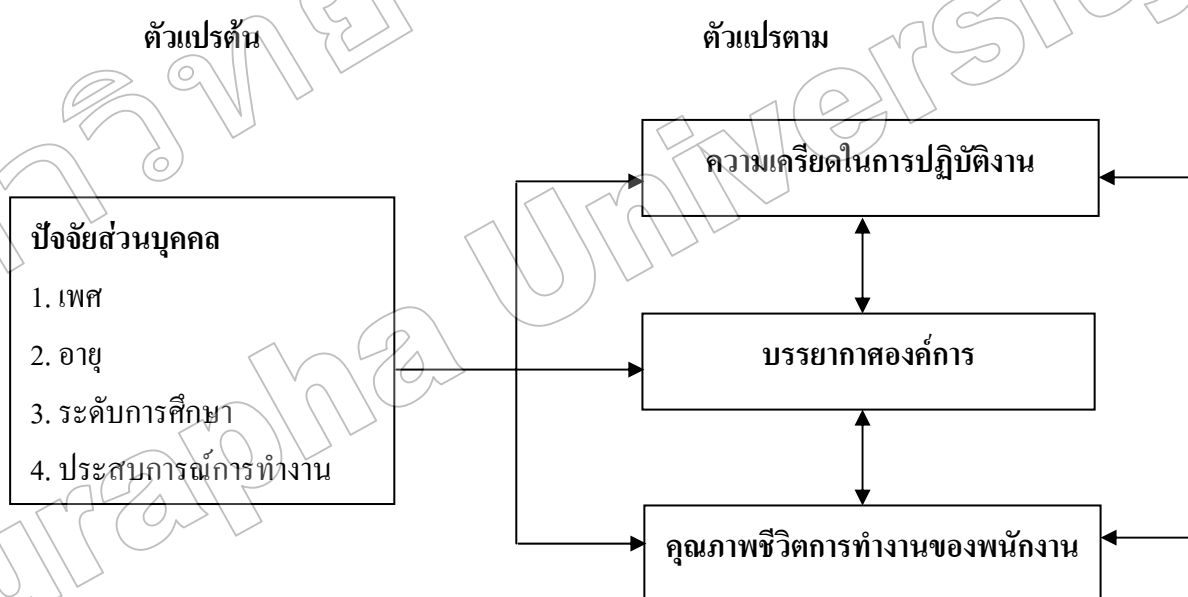
วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์กร และคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดในการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ความเครียดในการทำงานกับบรรยากาศองค์กร และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานที่มีเพศต่างกัน อายุแตกต่างกัน ระดับการศึกษาต่างกัน และประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันจะมีความเครียดในการทำงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับบรรยากาศองค์การของพนักงาน
3. ความเครียดในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
4. บรรยากาศองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบข้อมูลของความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งข้อมูลที่ได้นำไปใช้เป็นแนวทางในการศึกษาเพื่อพัฒนาสภาพการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมให้ดียิ่งขึ้น

2. ข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน
โรงงานอุตสาหกรรมให้มีประสิทธิภาพในการทำงาน

3. ข้อมูลที่ได้ใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัยในเรื่องที่เกี่ยวข้องต่อไป

ขอบเขตของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความเครียดในการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การและคุณภาพ
ชีวิตในการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งได้
กำหนดขอบเขตการศึกษาไว้ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ ศึกษาจากพนักงานโรงงาน
อุตสาหกรรมขนาดใหญ่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี จำนวน 31,528 คน และโรงงานอุตสาหกรรม
จำนวน 483 โรงงาน (ข้อมูลกรมโรงงานอุตสาหกรรมประจำปี 2552)

2. ระยะเวลาที่ดำเนินการวิจัย เดือนตุลาคม 2552 - เดือนมีนาคม 2553

3. ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษา

ตัวแปรต้น ประกอบด้วย

1. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่

1.1 เพศ

1.1.1 ชาย

1.1.2 หญิง

1.2 อายุ

1.2.1 น้อยกว่า 25 ปี

1.2.2 ระหว่าง 25-35 ปี

1.2.3 มากกว่า 35 ปีขึ้นไป

1.3 ระดับการศึกษา

1.3.1 ต่ำกว่าปริญญาตรี

1.3.2 ปริญญาตรี/เทียบเท่า

1.3.3 สูงกว่าปริญญาตรี

1.4 ประสบการณ์ทำงาน

1.4.1 น้อยกว่า 3 ปี

1.4.2 ระหว่าง 3-7 ปี

1.4.3 มากกว่า 7 ปี ขึ้นไป

ตัวแปรตาม ประกอบด้วย

1. ความเครียดในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้
 - 1.1 ด้านลักษณะงาน
 - 1.2 ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ
 - 1.3 ด้านสัมพันธภาพ
 - 1.4 ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์กร
2. บรรยากาศองค์กร แบ่งออกเป็น 8 มิติ ดังนี้
 - 2.1 มิติโครงสร้างองค์กร
 - 2.2 มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ
 - 2.3 มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน
 - 2.4 มิติการให้รางวัลและการลงโทษ
 - 2.5 มิติความขัดแย้ง
 - 2.6 มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง
 - 2.7 มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการขงรักภักดีต่อกลุ่ม
 - 2.8 มิติความเสี่ยงภัยและการรับรู้ความเสี่ยงภัย
3. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้
 - 3.1 ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง
 - 3.2 ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ
 - 3.3 โอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน
 - 3.4 ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน
 - 3.5 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน
 - 3.6 ด้านสิทธิของพนักงาน
 - 3.7 ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม
 - 3.8 ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม

นิยามศัพท์เฉพาะ

ปัจจัยส่วนบุคคล หมายถึง สถานภาพและลักษณะส่วนตัวของบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ต่อเดือน และประสบการณ์ทำงาน

ความเครียดในการปฏิบัติงาน หมายถึง ปัจจัยต่าง ๆ ในการทำงานที่เป็นสาเหตุของการเกิดความเครียดในการปฏิบัติงาน เช่น ปริมาณงานที่มากเกินไป ขาดโอกาสก้าวหน้าในงานอาชีพ

ความสัมพันธ์ในหน่วยงานไม่ดี การเมืองในหน่วยงาน เป็นต้น ซึ่ง ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้มีผลต่อ ผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความกดดันและเมื่อมีความกดดันมากจะทำให้เกิดความเจ็บป่วยทางร่างกายและ จิตใจ ซึ่งก่อให้เกิดผลเสียกับการทำงาน โดยจะขัดขวางหรือลดทอนประสิทธิภาพในการทำงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านลักษณะงาน หมายถึง งานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีปริมาณไม่สมดุลกับจำนวน พนักงาน งานที่กระทำมีความเร่งด่วนและต้องแข่งขันกับเวลา การขาดทักษะ การขาดความสามารถ และการทำงานไม่ตรงกับความสามารถ งานมีขั้นตอนในการปฏิบัติงานมากเกินไปทำให้เกิดปัญหาในการจัดเก็บเอกสารให้เป็นระบบ งานที่มีความรับผิดชอบสูง ไม่มีความชัดเจนของบทบาทและหน้าที่ งานต้องใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ หรือ เป็นงานซ้ำซาก จำเจ งานที่พนักงานรู้สึกว่าเป็นงานที่ไม่มี ความสำคัญ

2. ด้านความสำเร็จและความก้าวหน้าในงานอาชีพ หมายถึง การขาดโอกาสก้าวหน้าใน อาชีพ การไม่สามารถแก้ไขปัญหาในการทำงาน การขาดความภูมิใจในผลงาน การไม่ได้รับความ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในเรื่องต่างๆ เช่น การหาความรู้เพิ่มเติม การเลื่อนตำแหน่ง รวมทั้ง เงินเดือนไม่เหมาะสมกับปริมาณงานและหน้าที่

3. ด้านสัมพันธภาพ หมายถึง ปัญหาที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคลหรือ กลุ่มบุคคลในสถานที่ทำงาน ได้แก่ ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับเพื่อนร่วมงานที่อยู่ในหน่วยงาน เดียวกันและต่างหน่วยงาน ปัญหาความสัมพันธ์ที่เกิดกับผู้บังคับบัญชาโดยตรงและทางอ้อม ในเรื่อง ของความร่วมมือ ความช่วยเหลือ ความสามัคคี การยอมรับความสามารถ และคำปรึกษาแนะนำ

4. ด้านโครงสร้างนโยบายและบรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะของโครงสร้างหรือ หน่วยงานที่สังกัดไม่เหมาะสม การมีปัญหการเมืองในหน่วยงาน การที่พนักงานมีแนวความคิดใน การทำงานขัดแย้งกับนโยบายขององค์การ ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรม ไม่รับผิดชอบ ไม่ช่วย แก้ไขปัญหา และนโยบายการบริหารไม่ชัดเจน ปัญหาการเข้าใจผิด ลักษณะสภาพแวดล้อมการทำงาน ไม่เหมาะสม การขาดแคลนอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ การขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน

บรรยากาศองค์การ หมายถึง การรับรู้ของพนักงานประจำการเกี่ยวกับลักษณะของ องค์การในด้านต่าง ๆ ตามสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ขององค์การซึ่งจะรับรู้ได้โดยตรงและทางอ้อม สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม จำแนกออกเป็น 8 มิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ (Structure) หมายถึง ขนาดของการกำหนดโครงสร้างที่นำไป ใช้กับงานซึ่งเป็นข้อกำหนดขึ้นมาโดยผู้บังคับบัญชาหรือองค์การต่อบุคคลใดบุคคลหนึ่งซึ่งจะส่ง ผลกระทบต่อพฤติกรรมระหว่างบุคคลและพฤติกรรมของพนักงานที่เกี่ยวกับงาน

2. มิติความท้าทายและความรับผิดชอบ (Challenge and Responsibility) หมายถึง ความเข้าใจหรือการรับรู้ทางด้านการท้าทายของงาน และความรู้สึกที่เกี่ยวกับความสำเร็จของงาน

3. มิติความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) หมายถึง การส่งเสริมแทนที่จะเป็นการลงโทษซึ่งความอบอุ่นและการสนับสนุนที่มีอยู่ในองค์กรจะช่วยลดความกังวลในเรื่องเกี่ยวกับงานได้ และจะทำให้เกิดความผูกพันในที่สุด

4. มิติการให้รางวัลและการลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การให้ความสำคัญกับการให้รางวัลและการลงโทษภายในสถานการณ์การทำงานซึ่ง Litwin และ Stringer กล่าวว่าในสภาพบรรยากาศที่ให้ความสำคัญของพนักงานทางด้านความสำเร็จและความผูกพันได้ และจะลดความกลัวเกี่ยวกับความล้มเหลว

5. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ที่ผู้ปฏิบัติงานมีความมั่นใจว่าองค์กรสามารถยอมรับความขัดแย้ง หรือความแตกต่างในความคิดเห็น

6. มิติฐานของผลการปฏิบัติงานและความคาดหวัง (Performance Standards and Expectation) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความสำคัญของผลการปฏิบัติงานและความชัดเจนของความคาดหวังที่เกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานภายในองค์กรว่าได้มีการตั้งมาตรฐานการปฏิบัติงาน

7. มิติความเป็นหนึ่งเดียวในองค์กรและการจงรักภักดีต่อกลุ่ม (Organizational Identity and Group Loyalty) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับความจงรักภักดีต่อกลุ่มผู้ปฏิบัติงาน รับรู้ถึงความเป็นมิตรความอบอุ่นและการสนับสนุนซึ่งกันและกันของพนักงานรวมทั้งความภาคภูมิใจของพนักงานที่ปฏิบัติงานในองค์กร

8. มิติความเสี่ยงและการรับรู้ความเสี่ยง (Risk and Risk Taking) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับปรัชญาของฝ่ายบริหารทางการยอมรับความเสี่ยง รวมทั้งการท้าทายในงานและองค์กร โดยเน้นที่จะพิจารณาทางเลือกที่เสี่ยงเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การรับรู้ความรู้สึกที่แต่ละบุคคลได้รับจากประสบการณ์ในการทำงานทำให้บุคคลมีความพึงพอใจมีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์กรได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องการของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ คุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถวัดได้จากแบบสอบถาม จำนวนออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านผลตอบแทนที่ยุติธรรมและพอเพียง (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับเงินเดือนเป็นค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสมกับภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ เป็นความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของพนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

2. ด้านสภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (Site and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาความสามารถของพนักงาน (Development of Human Capacities) หมายถึง งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสดำเนินงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (Growth and Security) หมายถึง นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง งานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ด้านสิทธิของพนักงาน (Constitutionalism) หมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์กรการจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนร่วม (The Total Life Space) หมายถึง เรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์กรอย่างสมดุลนั้นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือ ได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลิต การกำจัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

พนักงานในโรงงานอุตสาหกรรม หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในโรงงานอุตสาหกรรมและเป็นผู้ที่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่อยู่ในความรับผิดชอบของตนเอง เป็นพนักงานรายเดือน

โรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ หมายถึง อาคาร สถานที่ อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ที่มีการใช้เครื่องจักรมีกำลังรวมตั้งแต่ 50 แรงม้า หรือกำลังเทียบเท่าตั้งแต่ 50 แรงม้าขึ้นไปหรือใช้คนงานตั้งแต่ 50 คนขึ้นไปโดยใช้เครื่องจักรหรือไม่ก็ตามสำหรับทำ ผลิต ประกอบ บรรจุ ซ่อม

ซ่อมบำรุง ทดสอบปรับปรุง แปรสภาพ ลำเลียง เก็บรักษา หรือทำลายสิ่งใด ๆ ทั้งนี้ ตามประเภท
หรือชนิดของโรงงานที่กำหนดไว้ในกฎกระทรวง

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University