

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

การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด  
(มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ  
จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

นภลัย เย็นเจริญ

23 ม.ค. 2558

347679

งานนิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์

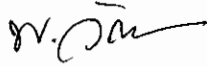
คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา

พฤศจิกายน 2555

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยบูรพา

คณะกรรมการควบคุมงานนิพนธ์และคณะกรรมการสอบงานนิพนธ์ ได้พิจารณา  
งานนิพนธ์ของ นภลัย เข็นเจริญ พัทธนีแล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม  
หลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพาได้

อาจารย์ที่ปรึกษางานนิพนธ์



.....อาจารย์ที่ปรึกษา

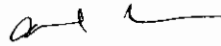
(ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ)

คณะกรรมการสอบปากเปล่า



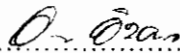
.....ประธาน

(ดร.พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ)



.....กรรมการ

(ดร.พรรัตน์ แสงหาญ)



.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อภิญา อิงอาจ)

คณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยวอนุมัติให้รับงานนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรการจัดการมหาบัณฑิต สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยบูรพา



.....คณบดีคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พัชนี นนทศักดิ์)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2555

## ประกาศคุณูปการ

งานนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณา อาจารย์ ที่ปรึกษา ที่ได้สละเวลาอันมีค่ามาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่ถูกต้อง ตลอดจนแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความละเอียดถี่ถ้วนและเอาใจใส่ด้วยดีเสมอมา ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งเป็น อย่างยิ่ง จึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ มหาวิทยาลัยบูรพา อาจารย์ผู้สอนทุกท่าน รวมถึงคณะกรรมการสอบการศึกษาอิสระ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาให้ความรู้ ให้คำปรึกษา ตรวจสอบแก้ไขและวิจารณ์ทำให้การศึกษาอิสระฉบับนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ตลอดจนเจ้าของผลงานเขียนในหนังสือ วารสาร บทความในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาอิสระฉบับนี้ทุกท่านที่ผู้เขียน ได้ศึกษาค้นคว้า รวมถึงได้อ้างอิงผลงานทางวิชาการ ซึ่งเป็นประโยชน์ในการเรียบเรียงการศึกษาอิสระฉบับนี้เป็นอย่างยิ่ง

ขอกราบขอบพระคุณผู้บริหารบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ทุกท่าน ที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ และอำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูล รวบรวมข้อมูล ตลอดจน จนถึง ผู้ช่วยเหลือในการแจกแบบสอบถามทุกท่าน ที่ได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี

ท้ายนี้ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ บิดา มารดา และเพื่อน ๆ ที่ให้กำลังใจ และคอยช่วยเหลือผู้วิจัยตลอดมา คุณค่าและประโยชน์อันใดที่เกิดจากงานวิจัยฉบับนี้ ขอมอบความดีทั้งหมดนี้มอบเป็นคุณแก่ บิดา มารดา ครู อาจารย์ ผู้วางการศึกษาอันเป็นสิ่งสำคัญในชีวิตกับผู้เขียน ส่วนข้อบกพร่องทั้งหลายผู้เขียนขอน้อมรับและกราบขออภัยไว้ ณ ที่นี้ด้วย

นภาลักษณ์ เย็นเจริญ

53920143: สาขาวิชา: การจัดการทรัพยากรมนุษย์; กจ.ม. (การจัดการทรัพยากรมนุษย์)

คำสำคัญ: คุณภาพชีวิต/ การทำงาน/ พนักงาน/ พระนครศรีอยุธยา/ บริษัทเอกชน

นภลัย-เย็นเจริญ: การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท  
อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม  
สวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา: THE SURVEY OF QUALITY OF WORK  
LIFE: CASE STUDY OF THE ITALIAN-THAI DEVELOPMENT PUBLIC COMPANY  
LIMITED) อาจารย์ผู้ควบคุมงานนิพนธ์: พิมพ์ปวีณ์ วัฒนาทรงยศ, Ph.D., 103 หน้า, ปี พ.ศ. 2555

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1. เพื่อสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท  
อิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส  
ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ พนักงาน  
บริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวน  
อุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา จำนวน 154 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือ  
ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency  
Distribution) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard  
Deviation) ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติ Independent Samples t-Test และ One-Way ANOVA  
เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการ  
วิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วย  
วิธีการแบบ LSD ผลการวิจัยว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมอยู่ในระดับมาก  
เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไป  
หาน้อย ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า อายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ  
พนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วม  
สวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  
.05

53920143: MAJOR: HUMAN RESOURCE MANAGEMENT: M.M. (HUMAN RESOURCE MANAGEMENT)

KEYWORDS: QUALITY OF WORK LIFE/ EMPLOYEE/ PUBLIC COMPANY

NAPALAI YENCHAROEN: THE SURVEY OF QUALITY OF WORK LIFE: CASE STUDY OF THE ITALIAN-THAI DEVELOPMENT PUBLIC COMPANY LIMITED), INDEPENDENT STUDY COMMITTEE: PIMPAWEE WATTHANASONGYOST, Ph.D., 103 P., 2012

The purpose of this research were to survey the quality level of work life in employee of Italian-Thai Development Public Company Limited: case study Project Flood Prevention Wall for Rojana Industrial Park, Ayutthaya Province, To compare quality level of work life in employee of Italian-Thai Development Public Company Limited: case study Project Flood Prevention Wall for Rojana Industrial Park, Ayutthaya Province, which classified by gender, marital status, education level, experience, and position level. The sample group was 154 Operator of Italian-Thai Development Public Company Limited who worked in the Project Flood Prevention Wall for Rojana Industrial Park, Ayutthaya Province,. The instruments used in the study were questionnaire. The statistics for data analysis were 1) Frequency Distribution 2) Percentage 3) Mean 4) Standard Deviation 5) Independent Sample T- Test and 6) One-Way ANOVA for testing comparison the mean of independent variable by the statistical significance defined in data analysis as .05. The paired comparison test after ANOVA with LSD research method that Quality level of work life in employee as a whole were at the high level and each aspect from the highest to the lowest mean were found 7 aspects at the highest. Hypothesis testing found that different ages effect to quality of work life in employee of Italian-Thai Development Public Company Limited: case study Project Flood Prevention Wall for Rojana Industrial Park, Ayutthaya Province, had significant difference at the level of .05.

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ช
สารบัญภาพ.....	ฅ
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐานของการวิจัย.....	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย.....	3
ขอบเขตการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	6
2 แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	8
ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การ.....	8
แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	19
หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ.....	21
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	35
3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	39
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....	39
วิธีเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	38
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	40
การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ.....	40
การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล.....	42
เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม.....	42

## สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงาน	46
4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ.....	48
4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย.....	49
4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน.....	50
4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน.....	51
4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร.....	52
4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีระบบที่ค้ำมีความยุติธรรม.....	53
4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน.....	54
4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร.....	55
4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวม.....	56
4-11 ผลการเปรียบเทียบของเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	57
4-12 ผลการเปรียบเทียบของอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	57
4-13 ความสัมพันธ์ของอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	58
4-14 ผลการเปรียบเทียบของสถานภาพกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	59
4-15 ผลการเปรียบเทียบของระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	59
4-16 ผลการเปรียบเทียบของระดับตำแหน่งงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงาน.....	59
4-17 ผลการเปรียบเทียบของระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	60

## สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย .....	7
2-1 การพัฒนาอาชีพ (Career Development).....	27



## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความสำคัญและที่มาของปัญหา

จากโดยจากสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วของโลกในยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นสภาพเศรษฐกิจที่ไม่แน่นอน ราคาสินค้าที่แพงขึ้น สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลง สถานสภาพทางการเมืองของรัฐบาล ความแตกต่างทางแนวคิดทางการเมืองของประชาชน และรวมไปถึงการปรับสวัสดิการแรงงาน ค่าจ้าง ที่จะเพิ่มขึ้นในปี พ.ศ. 2556 โดยทางบริษัทฯ จะต้องคาดหวังในส่วนของการทำงานคุณภาพที่เพิ่มมากขึ้นตามค่าแรงที่เพิ่มขึ้น ซึ่งสิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนส่งผลให้เกิดแรงกดดันส่งกระทบต่อการใช้ชีวิตของทีมนุชย์ที่จำต้องปรับเปลี่ยนวิถีชีวิตเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในภาวะต่าง ๆ ได้ โดยจะต้องปรับตัวมากขึ้น ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อสภาพจิตใจ ความเครียด ทำให้คุณภาพชีวิตของมนุษย์นั้น ตกต่ำลงเรื่อย ๆ จะต้องพุดถึงพนักงานในองค์กร อันนี้มันกว้างไป

ในปี พ.ศ. 2558 จะมีการเปิดเสรีประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภาค ส่วนของประชาชน ทั้งประชาชนทั่วไป นักเรียน นักศึกษา และคนในท้องถิ่น ต้อง ปรับตัวเพื่อตั้งรับกับการแข่งขันในระดับประเทศ โดยเฉพาะประเทศไทย ที่ต้องการพัฒนาระบบสาธารณสุข โภค สาธารณูปการต่าง ๆ จำนวนมาก งานก่อสร้างและพัฒนาจะเป็น โอกาสนำร่องเข้าสู่ประเทศเพื่อนบ้านที่ต้องการพัฒนาใหม่ แต่ขณะเดียวกันในกลุ่มประเทศอาเซียน 10 ชาติ แม้ไทยจะมีสถานะเป็นศูนย์กลาง หากความยุทธศาสตร์ทำเลที่ตั้ง การเปิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน (AEC) ที่กำลังจะเกิดขึ้นอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรม ในอีก 3 ปีข้างหน้า คงไม่ได้มีเฉพาะที่ประเทศไทยจะขยายไปยังประเทศเพื่อนบ้าน แต่ย่อมหมายถึงโอกาสที่กลุ่มวิชาชีพจากประเทศเพื่อนบ้าน จะขยายเข้ามาสู่ไทยด้วยเช่นกัน (สมเกียรติ อ่อนวิมล, 2555)

โดยพื้นที่บริเวณจังหวัดพระนครศรีอยุธยา นั้น มีนิคมอุตสาหกรรมอยู่เป็นจำนวนมาก ซึ่งเป็นแหล่งเศรษฐกิจของจังหวัด ทำให้มีแรงงานอาศัยบริเวณนั้นมีจำนวนหนาแน่น โดยส่วนมากจะเป็นแรงงานต่างถิ่น จึงทำให้เกิดปัญหาตามมา เช่น ที่พักอาศัย ความไม่เคยชินต่อสภาพภูมิประเทศ ความปลอดภัยทางทรัพย์สิน ความปลอดภัยทางการเดินทางค่าครองชีพที่สูงขึ้น ดังนั้นการช่วยเหลือ ทางด้านคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีความสุขในการดำรงชีวิตมากขึ้น มีสุขภาพจิตที่ดีขึ้น มีความพึงพอใจเพิ่มมากขึ้น จึงเป็นผลทำให้มีความสุขในการทำงาน ผลการทำงานก็จะออกมาดีด้วย มีการเป็นอยู่และสภาพแวดล้อม

ในปัจจุบันมีหน่วยงานหลาย ๆ หน่วยงาน ทั้งรัฐและเอกชน ได้เล็งเห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิต กับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (ชาลวิทย์ วสันต์ธนารัตน์, 2555) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ต้องเริ่มจากสมดุลของงานกับชีวิต ทุกวันนี้เราใช้สมองซีกซ้ายไปกับการฝึกทักษะ และใช้สมองซีกขวาจดจำเรื่องของชีวิต การใช้ชีวิตและการทำงานจะเริ่มเข้าสู่สมดุลชีวิต ซึ่งต้องมีทักษะในการทำงานและทักษะการใช้ชีวิตด้วย ถ้าฝึกพนักงานในองค์กรให้มีทักษะในการทำงานเป็นเลิศ แต่ไม่มีทักษะการใช้ชีวิตก็ไม่มีประโยชน์ นอกจากนี้ (Barbash, 1984 อ้างถึงใน กัลยา ดิษเจริญ, 2537) กล่าวว่า ในอนาคตมนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นอีก การทำงานไม่เพียงใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่พื้นฐานของบุคคลในสังคมปัจจุบันหลายประการ ได้แก่ 1. การทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพ เพราะการทำงานเป็นแหล่งที่มาของรายได้ในรูปเงินตรา หรือผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ ในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งเป็นปัจจัยในการดำรงชีพและเอื้อให้มีมาตรฐานการครองชีพตามที่สังคมกำหนดไว้ 2. การทำงานก่อให้เกิดเอกลักษณ์แก่บุคคลภายในกลุ่ม เพราะการทำงานเป็นสัญลักษณ์แสดงเครื่องหมายของบุคคล ทั้งในสถานที่ประกอบกิจการและโลกภายนอก 3. การทำงานกำหนดสถานภาพตำแหน่ง และบทบาททางสังคมแก่บุคคลอื่นเป็นการเชื่อมโยงบุคคลเข้ากับสังคม 4. การทำงานก่อให้เกิดแบบแผนการสมาคมระหว่างบุคคลในการปฏิสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ทั้งในบริษัทธุรกิจ หน่วยงานแบบต่าง ๆ ซึ่งการทำงานช่วยให้มีการจัดระเบียบกิจกรรมทั้งหลายของชีวิต ของบุคคลให้สอดคล้องกับการทำงาน และประการสุดท้าย การทำงานให้ประสบการณ์ ที่มีคุณค่าต่อชีวิตของบุคคลเพราะหมายถึงการเปิดโอกาสให้ได้แสดงออก ซึ่งความคิดสร้างสรรค์อันนำมาซึ่งเกียรติภูมิและความพึงพอใจในชีวิต

จึงสามารถกล่าวได้ว่า ถ้าองค์กรดีก็เหมือนสร้างบ้านหลังใหม่ และในองค์กรต้องเป็นที่รู้จักกัน เข้าใจกัน เป็นพวกเดียวกัน จนเกิดความไว้วางใจ และต้องหาสมดุลของการอยู่ร่วมกัน นั่นคือการจัดการสิ่งสองสิ่งให้ไปอยู่ร่วมกันได้ เป็นการบริหารงานในองค์กร ต้องยอมรับว่าคนทุกคนไม่เท่ากัน เราต้องหาจุดสมดุลเพื่อนำไปสู่การบริหารงาน ต้องสร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งความสุขขึ้น โดยจากการศึกษางานนิพนธ์ครั้งนี้ จะสอดคล้องกับปัญหาขององค์กรตอนนี้ คือ จะได้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โครงการก่อสร้าง และเปรียบเทียบความสุขในการทำงานของพนักงาน โดยจะใช้ข้อมูลเหล่านี้ เป็นแนวทางในการปรับปรุงในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โครงการก่อสร้างและในส่วนของพนักงาน ซึ่งจะทำได้ทำงานอยู่ในองค์กรได้อย่างยาวนาน ร่วมยืนหยัดที่จะพัฒนาให้เจริญก้าวหน้าต่อไป

โดยบริษัทอิตาเลียนดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ได้ให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคล ไม่ว่าจะเป็นการปรับค่าแรง สวัสดิการต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสม และพัฒนาบุคลากรในทุก ๆ ด้าน

อาทิด้านวิชาชีพ ด้านบริหาร หรือว่าด้านคุณภาพก็ตาม โดยคำนึงถึงความเหมาะสมของบุคลากร ทุกคนเป็นหัวใจสำคัญ ผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรในองค์กรและรับผิดชอบโดยตรงในเรื่องของ โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จึงมีความสนใจทำการศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำมาเสนอแก่ผู้บริหารเพื่อปรับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงาน โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อสำหรับเป็นแนวทางในการบริหาร โครงการอื่น ๆ ที่มีสภาพแวดล้อมใกล้เคียงกัน

### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม ปัจจัยส่วนบุคคล

### สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา อยู่ในระดับใด
2. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และตามปัจจัยด้านการทำงานที่แตกต่างกัน

### ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

2. ทำให้ทราบถึงความแตกต่างของคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตามกลุ่มที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน และยังเป็นประโยชน์ในการเก็บเป็นข้อมูลเกี่ยวกับพนักงานในเรื่องของคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยสามารถนำไปวิเคราะห์ต่อยอดในเรื่องของการบริหารและการจัดการทรัพยากรมนุษย์ต่อไปได้

3. สามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

### ขอบเขตการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ในระดับมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในโครงการก่อสร้าง ความสัมพันธ์ของปัจจัยส่วนบุคคล การเดินทางมาทำงานกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยมีขอบเขตการศึกษา ดังนี้

#### 1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาวิจัยมุ่งศึกษาเฉพาะหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ในช่วงเดือนเมษายน ปี พ.ศ. 2555 จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

#### 2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ คือ พนักงานของบริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามหลักของ ยามานะ ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 (Yamane, 1967, pp. 886-887) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน จากประชากรทั้งหมด 250 คน

#### 3. ขอบเขตระยะเวลา

#### 4. ขอบเขตด้านพื้นที่

ในงานวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาเฉพาะพนักงานปฏิบัติงาน บริษัท อิตาเลียนไทยดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

## นิยามศัพท์เฉพาะ

บริษัท หมายถึง บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) วิทยาลัยศึกษาโครงการก่อสร้างเชื่อมป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

พนักงาน หมายถึง พนักงาน โครงการก่อสร้าง บริษัทอิตาเลียนไทยดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) วิทยาลัยศึกษาโครงการก่อสร้างเชื่อมป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยมีความหมายครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานทั้ง 8 ด้าน

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เป็นได้ทั้งในรูปแบบของเงิน ทรัพย์สิน และสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้เป็นในรูปแบบของเงิน เช่นการชมเชย สวัสดิการต่าง ๆ การให้ของกำนัล เป็นสินน้ำใจ เพื่อตอบแทนการทำงานให้หรือช่วยเหลือในเรื่องงาน โดยผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีความพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งตอบแทน เพื่อนำมาใช้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไป หรือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น ๆ ของพนักงานต่อไป

2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อุปกรณ์ในการทำงานที่สามารถช่วยผ่อนแรงและทันสมัย อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นใจในคุณภาพของอุปกรณ์ในการทำงาน รวมไปถึงการจัดสถานที่ในการทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน ส่งผลให้พนักงานลดความวิตกกังวลต่อระบบความปลอดภัยที่บริษัทจัดเตรียมเอาไว้ สามารถทำงานด้วยจิตใจที่สบายและผ่อนคลายได้

3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development) หมายถึง การวางแผนและการให้ความสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกคนในวิชาพื้นฐานแบบเดียวกัน รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมให้แต่พนักงานในทักษะเฉพาะด้านตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาต่อเนื่องเพิ่มความรู้เพิ่มในเรื่องของงานของตนเองและความเสริมทักษะความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่พนักงานสนใจและสามารถนำมาพัฒนาตนเองสายงานของตนเองได้

4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development) หมายถึง การวางแผนขั้นตอนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคลในแต่ละสายงาน

โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีโอกาสและมีเส้นทางการเจริญเติบโตในการสายของตนเองอย่างไร เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทให้แก่งานของตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมาย

5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกันหรือในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้พนักงานมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน ทำให้การทำงานเป็นอย่างราบรื่นและเป็นระบบ

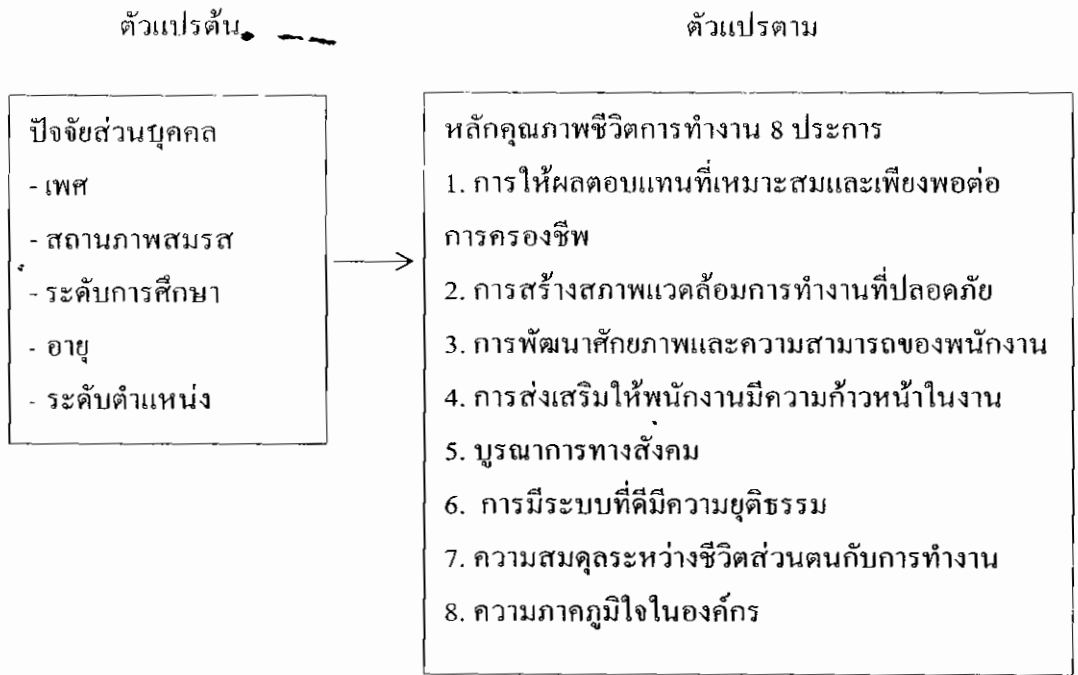
6. การมีระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม (Constitutionalism) หมายถึง บริษัทหรือองค์กรที่มีการวางระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับของบริษัทสมเหตุสมผล มีการออกกฎข้อบังคับหรือบทลงโทษอย่างยุติธรรม ต่อทุกคนในองค์กรในทุกระดับตำแหน่งงาน มีการใช้กฎระเบียบกับพนักงานทุกคนไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือออกกฎเกณฑ์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อใครคนใดคนหนึ่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อความสงบสุขและปรองดองของคนในองค์กรเดียวกัน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Free Space) หมายถึง การที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองไปใช้กับงานที่รับผิดชอบกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การพักผ่อนและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของตน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีที่ได้เป็นพนักงานหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีแต่ผู้คนยกย่องชมเชย รู้สึกว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนรอบข้าง มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและการพยายามช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรของตนเองต่อไป

### กรอบแนวคิดการวิจัย

ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของ ฮังส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cumings, 1985) เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท อิตาเลียน ไทย ดีเวลอปเม้นต์ จำกัด โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีกรอบแนวคิดในการวิจัยดังนี้



ภาพที่ 1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

## บทที่ 2

### แนวความคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษา สํารวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ประมวลและรวบรวมแนวคิดทฤษฎี บทความและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการศึกษาและนำไปประยุกต์ในการสร้างกรอบแนวคิด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย โดยแบ่งออกเป็น 5 หัวข้อ ได้แก่

1. ข้อมูลองค์กร
2. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
  - 2.1 ความหมาย
  - 2.2 องค์ประกอบและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ
4. วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

#### ข้อมูลเบื้องต้นขององค์การ

จากความสำเร็จในการได้รับสัมปทานการกู้เรือเดินทะเลในปี พ.ศ. 2497 ของ คร.ชัยยุทธ วรรณสุด (หุ้นส่วนชาวไทย) และมิสเตอร์ จีโอจิโอ เบลลินเจียรี (หุ้นส่วนวิศวกรชาวอิตาลี) ได้ทำการกู้เรือจน ประสบความสำเร็จ ซึ่งจุดนี้เองได้นำไปสู่การก่อตั้งเป็น บริษัทอิตาเลียนไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (ไอทีดี) จนถึงปัจจุบัน ด้วยวิสัยทัศน์ของบริษัท ที่กล่าวว่า “เราจะเป็นผู้นำด้านการก่อสร้างในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้” เป็นต้น

เนื่องจากเกิดเหตุการณ์วิกฤตอุทกภัยครั้งใหญ่ ในปี พ.ศ. 2554 ที่ผ่านมาได้ส่งผลกระทบต่อพื้นที่เขตอุตสาหกรรมหลายแห่งทั้งทางด้านการลงทุนของภาคเอกชน และความเชื่อมั่นต่อนักลงทุนต่างชาติ เนื่องจากชื่อเสียงและความเชื่อมั่นที่มีต่อบริษัทอิตาเลียนไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) ทำให้บริษัทสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จำกัด (มหาชน) จึงได้ว่าจ้างบริษัทอิตาเลียนไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) เป็นผู้ออกแบบและก่อสร้างเขื่อนเพื่อป้องกันน้ำท่วมภายในสวนอุตสาหกรรมโรจนะ

โดยบริษัทได้นำเอานโยบายและระเบียบการปฏิบัติการเกี่ยวกับการบริหารงานทางด้านทรัพยากรมนุษย์มาใช้ในบริษัทคํานึงถึงนโยบายทั่วไปของบริษัท ระเบียบและข้อบังคับเกี่ยวกับการปฏิบัติงานและการทำงาน วัฒนธรรมและค่านิยมขององค์กรและส่งเสริมยุทธศาสตร์



ทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ เนื่องจากในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจที่มีการแข่งขันกันสูงมากขึ้นการจัดให้มีสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างนั้น มีจุดมุ่งหมายที่จะปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัวของลูกจ้างด้วยจึงมีส่วนช่วยให้ประชากรในสังคมโดยรวมมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งเป็นการสนับสนุนนโยบายของรัฐในด้านการยกระดับคุณภาพชีวิตอีกทางหนึ่งด้วย

## แนวคิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

องค์การอนามัยโลก (WHO, 1995) ได้ให้นิยามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ว่าเป็นความรู้สึกที่รับรู้ของบุคคลในองค์ประกอบของวัฒนธรรม ระบบคุณค่าต่าง ๆ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับเป้าหมายของชีวิต ความคาดหวัง และมาตรฐานต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกันอยู่ และหมายถึงความคิดที่มีขอบเขตอันกว้างขวางมีผลซับซ้อนทางด้านสุขภาพทางกาย สุขภาพจิต ระดับความเป็นอิสระ มีความสัมพันธ์ทางด้านสังคม และสิ่งแวดล้อมในชีวิตของบุคคลเป็นสำคัญ (กิตติกร มีทรัพย์, 2536, หน้า 40 อ้างถึงใน ประเสริฐ กลิ่นหอม, 2543)

องค์การยูเนสโก (UNESCO, 1995 อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล, 2538) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตว่า คุณภาพชีวิตเป็นการรับรู้และประเมินภาวะต่าง ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับ สภาพแวดล้อมของงาน การรับรู้และการประเมินของบุคคลนี้จะแตกต่างกันไปตามพื้นฐานของชีวิตของบุคคล สถานภาพบทบาท ความสามารถ

พรสุข อาจินสมาจาร (2535 อ้างถึงใน อัจฉรา วงศ์วัฒนมงคล, 2538) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรซึ่งได้มาจากประสบการณ์การทำงานของเขาที่มีความสุข ความพึงใจในการทำงานทำให้มีสุขภาพจิตที่สมบูรณ์ ทำให้มีการตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังของพนักงาน ซึ่งส่งผลกระทบต่อองค์การในรูปแบบต่าง ๆ หากในองค์การมีพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตที่ต่ำ ก่อให้เกิดปัญหาติดตามมาก เช่น การลาออก ซึ่งก่อให้เกิดความสูญเสียต่อการทำงานในองค์การ

ชาญชัย อาจินสมาจาร (2535) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานหมายถึง คุณภาพความสัมพันธ์ระหว่างคน งานกับสิ่งแวดล้อมของการทำงานทั้งหมด

สันติ บางอ้อ (2540) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสิ่งที่คนเราจะสามารถทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ สามารถปรับปรุงเพิ่มผลผลิตได้ โดยมี ความพร้อมทั้ง ด้านร่างกาย และจิตใจ ซึ่งถือว่าเป็นงานปัจจัยภายใน สำหรับปัจจัยภายนอก คือ สภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นสิ่งที่ทำให้คนเรามีความสุขกับการทำงานเกิดความพึงพอใจ ในการทำงาน

สรวงสรรค์ ต๊ะปิ่นดู (2541) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิต การทำงานว่าเป็น คุณลักษณะของบุคคลที่มีการทำงานที่ทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีงานทำจะทำให้ความเป็นอยู่ดีขึ้นและ เป็นที่ยอมรับของสังคม ซึ่งเป็นการผสมผสานกันระหว่างงานและชีวิต โดยบุคคลจะมีความรู้สึก พึงพอใจในการทำงาน และการดำเนินชีวิตที่มีความสุขอันนำไปสู่การมีคุณค่าของชีวิต

กาญจนา แดงมาลี (2545) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึก พึงพอใจในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันออกไปตามมิติของการรับรู้ ค่านิยมของแต่ละบุคคล ในด้าน ค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่มีความปลอดภัย ส่งเสริมทางด้าน คุณภาพ ทางด้านความก้าวหน้าในสายงานนั้น โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล ประชาธิปไตยในองค์กร มีความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse & Cummings, 1985) ได้ให้ความหมายไว้ว่าคุณภาพชีวิต ในการทำงานเป็นความสอดคล้องกันระหว่างความรู้สึกของบุคคลที่ได้รับการตอบสนองในสิ่งที่ คาดหวังกับประสิทธิภาพขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่งคือคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ ประสิทธิภาพ ขององค์กรอันเนื่องมาจากความเป็นอยู่ที่ดี (Well-being) ที่พนักงานได้รับรู้ผ่านประสบการณ์จาก การทำงานทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในงานที่ทำ ส่งผลให้พนักงานมีขวัญกำลังใจที่ดี ต้องการ ปรับปรุงศักยภาพของตนเองเพื่อให้ทำงาน ได้ดีขึ้น เพื่อเพิ่มผลผลิต

คาสซิโอ (Cascio, 1995) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้สองแนวทาง คือ

1. คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นกระบวนการที่องค์กรกำหนดขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจ
2. คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงการรับรู้ของพนักงานว่าพวกเขามีความปลอดภัย ได้รับการตอบสนองความต้องการและสามารถที่จะเติบโตและพัฒนาในฐานะที่เป็นทรัพยากรบุคคลในองค์กร

วอลตันต์ (Walton, 1974) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า ประกอบด้วยคุณสมบัติ 5 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือน หรือ ผลประโยชน์อื่น ๆ ที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็น สิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อม ต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบาย และความปลอดภัยให้แก่พนักงาน

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความก้าวหน้าและ  
ความสามารถที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับจากองค์การอย่างเท่าเทียมกัน

4. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การเป็น  
ความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างการทำงาน  
และชีวิตส่วนตัว

แฮคแมน และซัตเติล (Hackman & Suttle, 1984) ได้อธิบายถึงหลักการสำคัญในการทำ  
ให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น  
4 ประการ คือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค  
หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The Principle of Security) หลักความมั่นคง  
ปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว  
หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจน  
ความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศ  
เป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้นนอกจากนี้ยังวิตกต่อ  
รายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาวกล่าวคือ ต้องการคุ้มครองใน  
เรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The Principle of Equity) หลักความเป็น  
ธรรมหรือความเสมอภาค เป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่าง  
เป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่ของการบริการหรือการผลิต ซึ่งจะ  
แตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่ायทุน  
อย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือคนงานควรได้รับ  
การแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญา  
ในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์การ ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อด้านบุคคลมากกว่าจะให้  
ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุง  
สภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงาน  
มีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตาม  
เป้าหมายขององค์การต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The Principle of Individualization) คนงานควรได้รับการกระตุ้น  
ให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้

เกี่ยวกับที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับสิ่งที่ทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือสามารถวางแผน ดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งทางด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The Principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

ชูลเลอร์, บิวท์เทล และยังบิลด์ (Schuler, Beutell & Youngblood, 1989) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นสถานการณ์ที่สมาชิกขององค์กรทุกคนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการออกแบบงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานร่วมกัน ผ่านช่องทางการติดต่อสื่อสารที่ถูกต้อง

โรบบิ้น (Robbins, 1991) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึงกระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ให้มีการพัฒนาหลากหลาย ๆ ที่จะอำนวยความสะดวกให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบท่องานของพนักงาน และคุณภาพชีวิตในการทำงาน

จากนิยามความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงาน สามารถนำมาใช้กับพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาได้ดังนี้ ระดับความคิดเห็นต่อความเป็นอยู่ในปัจจุบัน ความพึงพอใจ ความสุขของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่องานของตนเองโดยอาจขึ้นอยู่กับปัจจัยหลาย ๆ องค์ประกอบที่เป็นตัวบ่งชี้ระดับคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลให้แตกต่างกันออกไป เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน เพื่อนร่วมงาน และรวมไปถึงปัจจัยส่วนตัวและปัจจัยทางด้านครอบครัว เป็นต้น

องค์ประกอบและความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เกิดขึ้นได้จากหลายองค์ประกอบด้วยกัน ซึ่งนักวิชาการหลายท่านยังได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตของพนักงานไว้ดังนี้

โคสเซน (Kossen, 1991) กล่าวว่า สิ่งที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน ได้แก่

1. การเพิ่มคุณค่าในการรับผิดชอบในงาน (Job Enrichment) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงความสามารถเพื่อจะได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับและความเจริญก้าวหน้า
2. เพิ่มปริมาณงานทั้งในเรื่องการขยายงานและเพิ่มความรับผิดชอบ (Getting Loaded Vertically Horizontally) เป็นการเปิดโอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้งานเพิ่ม
3. สร้างสรรค์งาน (Creating Whole Job) การสร้างสรรค์งานให้หลากหลายมากขึ้นทำให้อสนองความต้องการได้ และหากพนักงานมีโอกาสที่จะได้ใช้ความคิดและทักษะที่มีอยู่จะทำให้เกิดความพึงพอใจและภูมิใจในตัวเอง
4. มีการหมุนเวียน ฝึกอบรมข้ามสายงาน และใช้ทักษะหลากหลาย (Rotating Job, Cross-Training and Multi Skilling) จะช่วยให้พนักงานได้เรียนรู้มากขึ้น สามารถโอนย้ายข้ามสายงานได้ และมีทักษะเพิ่มมากขึ้น
5. เปลี่ยนงานที่น่าเบื่อไปสู่งานที่ดูใจ (Do Two Dulls Equal Job Enrichment) จะทำให้เกิดความน่าสนใจและพึงพอใจมากขึ้น โดยอาศัยการเพิ่มคุณค่าและความรับผิดชอบในงาน
6. ให้การชมเชยและการยอมรับ (A Liberal Lacing of Praise and Recognition) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นพื้นฐาน ของมนุษย์โดยทั่วไปอยู่แล้ว สามารถทำได้หลายวิธีทั้งใช้คำพูด การสัมผัส การมองแล้วยิ้ม เป็นต้น
7. การให้ค่าตอบแทนที่ดี (Providing Well) อาจมีการเตรียมรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติคนดี จะเป็นแรงสนับสนุนให้กับผู้ที่ขาดงานและมาทำงานสายปฏิบัติคนใหม่
8. สร้างความรับผิดชอบในสาย (Building Responsibility into Job) เปิดโอกาสให้พนักงานได้มีส่วนในการตัดสินใจได้อย่างอิสระในงานที่มีความสำคัญ
9. มีสถานที่เลี้ยงเด็กสำหรับลูกพนักงาน (Providing Child Care for Employee Children) เป็นการเพิ่มขวัญกำลังใจให้กับพนักงาน และยังช่วยให้ลดการขาดงาน หรือการมาทำงานสายของพนักงาน
10. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงาน (Modifying Work Environment) เช่น การสร้างบรรยากาศการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในการทำงาน โดยการเปิดเพลง มีเวลาพักเบรก ออกกำลังกาย

11. มีโปรแกรมส่งเสริมสุขภาพ (Providing Wellness Program) เพื่อให้ร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์จะทำให้เกิดผลดีต่อตัวพนักงานและต่องานที่ทำด้วย ช่วยลดความเครียด ลดภาวะของ การเป็นโรคหัวใจและทำให้เกิดความสุขในการทำงาน

วอร์ตัน (Walton, 1989) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับลักษณะสำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพ ชีวิตการทำงาน ในหนังสือ Criteria for Quality of Working Life แบ่งออก เป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่าง เพียงพอกับ การมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกัน โดยทั่วไป และต้องเป็นธรรม เมื่อเปรียบเทียบกับงาน หรือองค์การอื่น ๆ ด้วย

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มีลักษณะที่ต้อง เสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (Development of Human Capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้และพัฒนาทักษะ ความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (Growth and Security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้วยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มี โอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิก ในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (Social Integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคล อื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้ เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความ เป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดง ความ คิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงาน โดยส่วนรวม (The Total Life Space) เป็น เรื่องของการเปิด โอกาสให้ผู้ปฏิบัติงาน ได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอก องค์การอย่าง สมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการ

กำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (Social Relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งสำหรับผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์กรที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

บุญแสง ชีระภากร (2533) กล่าวว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน มี 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (Adequate and Fair Pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน ซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (Equal Pay of Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์กร โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์กรด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

2. ผลประโยชน์เกื้อกูล (Fringe Benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มียุทธูปถัมภ์มากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่ตัวบุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กรไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์กรจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์กรอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์กรต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์กร

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (A Safe and Healthy Environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควร

ต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคุณในองค์กร ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (Pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์กร ต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้เช่นกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แง่ศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในการทำงาน (Job Security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงาน และความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการทำงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มี การเลิกจ้าง โดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทูจวิตหรือหยุดงาน โดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการทำงานสูงมากเช่นเดียวกัน แม้มีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์กรที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการทำงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการทำงานสูง จะเกิดความเฉื่อย (Inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี กลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (Free Collective Bargaining) การร่วมเจรจาต่อรอง เป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจรจาต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียร้ายแรงขึ้นแก่ทุก ๆ ฝ่าย การร่วมเจรจาต่อรองทุกครั้งมักมุ่งไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าเราสามารถนำเอาการร่วมเจรจาต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานใน



ฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างอิสระ ภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กร ได้การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้นุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อนุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรจา องค์กรจึงควรวางข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (Growth and Development) พัฒนาการและความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการ จึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (Social Integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการ มักจะไม่ใช่ว่าจุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กร มักเต็มไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของภราดรภาพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น

กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วอุย่นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

8. การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้ หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วม เป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนร่วมไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์การเป็นแนวทาง การบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ การบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by Objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality Control Circle)

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at Work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุก ๆ คน ในการทำงานร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีการผิดใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมาจริง ๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นต้นหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (Total Life Space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาด้าน ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำปีสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่าง ๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำวันถือ

เป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

### ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

การทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานหรือองค์การได้นั้น คนถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดที่มีผลทำให้องค์การ ได้รับความสำเร็จหรือล้มเหลว ดังนั้นจึงจำเป็นต้องรู้ถึงความต้องการคนทำงานในองค์การทุก ๆ คนต้องการทำงานเพื่อให้ได้มาซึ่งความสำเร็จแห่งตนและคุณภาพชีวิต โดยจะมีจุดมุ่งหมายในชีวิตและความต้องการจะมีผลกระทบต่อพฤติกรรมในการทำงาน ดังนั้นในการจูงใจคนให้ปฏิบัติงานนั้นจำเป็นต้องพิจารณาถึงความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อให้พนักงานเกิดความพอใจในงานและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้ศึกษาขอเสนอทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้กล่าวว่าความต้องการของมนุษย์เป็นเครื่องกระตุ้นและนำทางพฤติกรรมของคนงานในอันที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จ ทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Human Needs) มองว่าคนงานมีความต้องการหลายระดับซึ่งอาจเรียงจากต่ำไปหาสูง ได้ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางด้านกายภาพ (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน (Security and Safety Needs)
3. ความต้องการที่จะเป็นสมาชิกคนหนึ่งในสังคมที่ตนอาศัยหรือทำงานอยู่
4. ความต้องการความรักและความเป็นเจ้าของ (Love and Belonging Needs)
5. ความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง (Esteem Needs)
6. ความต้องการที่จะทำอะไรให้สำเร็จด้วยตนเอง (Self-actualization Needs) ซึ่งเป็นความต้องการขั้นสูงสุด

เมื่อใดก็ตามที่ความต้องการขั้นต่ำได้รับการสนองตอบจนเป็นที่พอใจแล้ว คนงานก็จะมีความต้องการขั้นสูงขึ้นไปเรื่อย ๆ หน้าที่ขององค์การก็คือ จะต้องคอยดูว่าความต้องการของคนงานอยู่ในระดับใด และพยายามสนองตอบความต้องการเหล่านั้นให้ได้ อย่างไรก็ตาม ในการสนองตอบความต้องการแต่ละระดับนั้น องค์การจะต้องไม่พยายามสนองตอบความต้องการนั้นอย่าง 100 เปอร์เซ็นต์ มิฉะนั้นแล้วการสนองตอบดังกล่าวจะมีใช่เป็นตัวมูลเหตุจูงใจให้คนทำงานเพราะคนงานจะเข้าใจว่าองค์การสนองตอบความต้องการของตนนั้นเป็นหน้าที่โดยตรงขององค์การที่จะต้องทำหรือมิฉะนั้นคนงานก็จะรู้สึกว่าการสนองตอบดังกล่าวทำไปพอเป็นพิธี (Token) เท่านั้นเอง

เฮอริชเบิร์ก (Herzberg, 1974) ได้กล่าวว่า คนต้องการอะไรจากงานที่เขาทำ อะไรสร้างความรู้สึกพอใจในงาน (Satisfaction) และสิ่งใดสร้างความรู้สึกไม่พอใจในงาน (Dissatisfaction) แนวคำตอบ 2 แนวดังกล่าวนำมาสู่คำที่เขาใช้เรียกปัจจัยที่ใช้ในการจูงใจในการทำงานโดยเขาใช้คำว่า “Hygiene-factors” (อาจเรียกปัจจัยอนามัย สุขวิทยาปัจจัยพื้นฐาน) สำหรับปัจจัยต่าง ๆ ที่ระงับความรู้สึกไม่พอใจในงานและ “Motivation Factors” สำหรับปัจจัยที่สร้างความรู้สึกพอใจในงาน ซึ่ง Herzberg ได้เรียกว่า “The Motivationhygiene Theory” หรือ เรียกว่า 2 Factors of Motivation Theory

1. ปัจจัยอนามัย (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ไม่เกี่ยวกับตัวงาน โดยตรงแต่เป็นปัจจัยที่จูงใจให้แรงจูงใจในการทำงานของบุคคลอยู่ตลอดเวลา ถ้าไม่มีปัจจัยอนามัยจะทำให้คนในองค์กรเกิดความไม่ชอบงานขึ้น ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากภายนอกตัวบุคคล ได้แก่

1.1 เงินเดือน (Salary) เป็นที่พอใจของคนในองค์กร

1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation) มีความสัมพันธ์อันดีแก่กันสามารถทำงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.3 ลักษณะอาชีพที่เป็นที่ยอมรับของสังคม (Social Acceptation) มีเกียรติยศและศักดิ์ศรี

1.4 นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) การบริหารและการจัดการในองค์กร

1.5 สภาพการทำงาน (Working Condition) เช่น แสง เสียง อากาศ รวมทั้งวัสดุอุปกรณ์

1.6 ความมั่นคงในงาน (Job Security) ความยั่งยืนของอาชีพ ความมั่นคงขององค์กร

1.7 วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision) ความสามารถในการบังคับบัญชาการให้ความยุติธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยตรงเป็นปัจจัยที่จูงใจให้ คนชอบและรักงานที่ทำในองค์กร เป็นตัวกระตุ้นให้เกิดความพึงพอใจให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งปัจจัยนี้เป็นปัจจัยที่มาจากความต้องการภายในตัวบุคคล ได้แก่

2.1 ความสำเร็จของงาน (Achievement) ประสบผลสำเร็จในผลงานที่ทำการได้รับ

2.2 การยอมรับนับถือ (Recognition) จากคนในองค์กร ได้รับคำชมเชย แสดงความยินดี

2.3 ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work Itself) เป็นงานน่าสนใจ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

## หลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ

### 1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation)

การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการศึกษา สํารวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อบเมนต์จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

พจนานุกรมไทย ฉบับราชบัณฑิตยสถาน (ราชบัณฑิตยสถาน, 2542) ได้ให้ความหมายของคำว่า ค่าตอบแทน หรือค่าจ้าง หมายถึง เงินที่นายจ้างและลูกจ้างตกลงกันจ่ายเป็นค่าตอบแทนในการทำงานตามสัญญาจ้างสำหรับระยะเวลาการทำงานปกติเป็นรายชั่วโมง รายวัน รายสัปดาห์ รายเดือนหรือระยะเวลาอื่นหรือจ่ายให้โดยคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ในเวลาทำงานปกติของวันทำงาน และหมายความรวมถึงเงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้าง ในวันหยุดและวันลาที่ลูกจ้างมิได้ทำงาน แต่ลูกจ้างมีสิทธิได้รับตามกฎหมาย เงินทุกประเภทที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างเป็นค่าตอบแทนการทำงานในวันและเวลาทำงานปกติ ไม่ว่าจะคำนวณตามระยะเวลาหรือคำนวณตามผลงานที่ลูกจ้างทำได้ และหมายความรวมถึง เงินที่นายจ้างจ่ายให้แก่ลูกจ้างในวันหยุดและวันลาซึ่งลูกจ้างไม่ได้ทำงานด้วย ทั้งนี้ ไม่ว่าจะกำหนด คำนวณ หรือจ่ายในลักษณะใด หรือโดยวิธีการใด และไม่ว่าจะเรียกชื่ออย่างไร

ลลิตา ศรีเสาวคนธ (2554) กล่าวว่า ค่าตอบแทน หมายถึง สิ่งตอบแทนที่อยู่ในรูปของเงินและไม่ใช่ตัวเงิน ได้แก่ เงินรายเดือน ค่าล่วงเวลา โบนัสค่าเบี่ยงเลียง ค่าชดเชยต่าง ๆ เช่น ค่าน้ำมัน ค่าเดินทางไปปฏิบัติงาน เป็นต้น และสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าประกันสุขภาพ บริการรถรับ-ส่งพนักงาน เป็นต้น ที่ลูกจ้างและนายจ้างได้ทำการตกลงกันตามสัญญาจ้างงาน เมื่อลูกจ้างปฏิบัติงานหรือมีผลงานตามที่ตกลงกันไว้ นายจ้างจะต้องจ่ายค่าตอบแทนในรูปแบบของ เงิน สวัสดิการ ค่าชดเชย และของรางวัล ให้แก่ลูกจ้างตามสัญญาค่าตอบแทนเป็นปัจจัยหนึ่งที่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ ความทุ่มเท ในการทำงาน ถ้าลูกจ้างได้รับค่าตอบแทน อย่างเป็นธรรมและเหมาะสมกับลักษณะและจำนวนของงานก็จะทำให้ลูกจ้างเกิดความรักในงานที่ปฏิบัติและทำงานอย่างมีความสุข นายจ้างก็จะได้ผลงานที่มีคุณภาพและมีจำนวนมากขึ้นตอบแทน

ทฤษฎีความเสมอภาคของ อัดัมส์ (Adams, 1965) เป็นทฤษฎีที่ว่าด้วยความยุติธรรมในองค์กร พนักงานมักทุ่มเทกำลังความสามารถของตนในการทำงาน โดยเปรียบเทียบกับผลตอบแทน

ที่ตนเองได้รับจากองค์กร โดยได้ให้ความเห็นเกี่ยวกับความพอใจของพนักงานว่า อัตราระหว่างสิ่งที่เขาได้รับจากงาน (Output) กับสิ่งที่เขาอุทิศให้กับการทำงาน (Input) มีความเหมาะสมกันหรือไม่ โดยใช้การรับรู้ของคนประเมินศักยภาพในการทำงานของตนกับค่าตอบแทนที่ได้รับจากองค์กร ซึ่งหากเปรียบเทียบแล้ว รู้สึกว่าตนเองได้รับความยุติธรรมก็จะเกิดความพอใจและแรงจูงใจในการทำงาน ดังนั้นองค์กรจึงควรตระหนักและให้ความสำคัญในประเด็นนี้ เพราะมีผลกระทบโดยตรงทั้งต่อความสำเร็จขององค์กรและความสุขในการทำงานของพนักงาน

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้นสรุปความหมายของการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพ หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เป็นได้ทั้งในรูปแบบของเงิน ทรัพย์สิน และสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้เป็นในรูปแบบของเงิน เช่นการชมเชย สวัสดิการต่าง ๆ การให้ของกำนัล เป็นสินน้ำใจ เพื่อตอบแทนต่อการทำงานให้หรือช่วยเหลือในเรื่องงาน โดยผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีความพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งตอบแทน เพื่อนำมาใช้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไป หรือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น ๆ ของพนักงานต่อไป

## 2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย

การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชี้วัดที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน (2554) ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายความว่า การกระทำหรือสภาพการทำงานซึ่งปลอดภัยจากเหตุอันจะทำให้เกิดการประสบอันตรายต่อชีวิต ร่างกาย จิตใจหรือสุขภาพอนามัยอันเนื่องมาจากการทำงานหรือเกี่ยวกับการทำงาน "

มาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้กล่าวถึง ความต้องการลำดับที่ 2 ได้แก่ ความต้องการที่เกี่ยวกับความมั่นคง ความปลอดภัย สวัสดิการต่าง ๆ การคุ้มครองรวมไปถึงความช่วยเหลือจากผู้อื่น การรู้สึกว่าได้รับการปกป้อง

มณฑพ ชาญธวัชชัย (2541) สถาบันความปลอดภัยในการทำงาน กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน กล่าวว่า สิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ในการทำงานจะเป็นปัจจัยในการตัดสินใจทัศนสมรรถภาพในการทำงานของเราอีกทั้งยังเป็นตัวบ่งชี้ว่าเรามีนิสัยการทำงานที่ถูกสุขลักษณะ และปลอดภัยหรือไม่ การปฏิบัติตามคำแนะนำจะทำให้เกิดสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ซึ่งจะทำให้เกิดประสิทธิภาพและความปลอดภัยในการทำงาน โดยสามารถสรุปมาตรฐานด้านความปลอดภัยได้ดังนี้

1. การตรวจวัดสภาพแวดล้อม ความร้อน แสงสว่าง เสียง ตามกฎหมายกฎกระทรวง แรงงานได้กำหนดมาตรฐานในการบริหารและการจัดการด้านความปลอดภัยอาชีวอนามัยและ

สภาพแวดล้อมในการทำงานเกี่ยวข้องกับความร้อน แสงสว่างและเสียงของกระทรวงแรงงาน ซึ่งออกตาม พ.ร.บ. คุ้มครองแรงงาน ปี 2541 เป็นกฎกระทรวงที่มีวัตถุประสงค์ที่ต้องการให้นายจ้างดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานให้เกิดความปลอดภัยต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยเฉพาะในเรื่องของความร้อน แสงสว่างและเสียงดังที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ซึ่งมีสถานประกอบการหลายประเภทกิจการที่มีสภาพการทำงานเสี่ยงต่อการเกิดโรคจากการทำงานของลูกจ้างคนงาน โดยมีสภาพความร้อนสูงในกระบวนการผลิตมีแสงสว่างไม่เพียงพอมีเสียงดังเกินเกณฑ์มาตรฐานความปลอดภัยในเรื่องของความร้อนในสภาพการทำงาน

2. การตรวจวัดความร้อนในสถานที่ทำงาน โดยกฎกระทรวงได้กำหนดให้นายจ้างควบคุมและรักษาระดับความร้อนภายในสถานประกอบการที่มีลูกจ้างทำงานอยู่มิให้เกินมาตรฐาน โดยกำหนดประเภทกิจการของนายจ้างที่ต้องทำการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน ได้แก่ กิจการประเภทการผลิตน้ำตาลและทำให้บริสุทธิ์ การปั่นทอที่มีการฟอกหรือย้อมสี การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ การผลิตยางรถยนต์หรือล้อดอกยางการผลิตกระจกเครื่องแก้วหรือหลอดไฟ การผลิตซิเมนต์หรือปูนขาวการถลุงหล่อหลอมหรือรีด โลหะที่มีแหล่งกำเนิดความร้อนหรือมีการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากความร้อน โดยนายจ้างต้องจัดให้มีการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงานเกี่ยวกับความร้อนในสถานประกอบการอย่างน้อยปีละครั้ง โดยใช้อุณหภูมิเวดบัลด์์โกลบ (Wet Bulb Globe Temperature: WBGT) และเปรียบเทียบกับมาตรฐานการทำงานของลูกจ้างที่ต้องทำงานเบา ปานกลางหรืองานหนัก

3. การตรวจวัดแสงสว่างในที่ทำงาน กำหนดว่า นายจ้างทุกประเภทกิจการจะต้องทำการตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างโดยตรวจวัดบริเวณพื้นที่ทั่วไปบริเวณพื้นที่ที่ใช้ประโยชน์ในกระบวนการผลิตที่ลูกจ้างทำงานและบริเวณที่ลูกจ้างต้องทำงาน โดยใช้สายตามองเฉพาะจุดหรือต้องใช้สายตาดูอยู่กับที่ในการทำงานการตรวจวัดความเข้มของแสงสว่างใช้หน่วยเป็นลักซ์ (Lux) ในการอ่านค่าและเมื่อได้ค่าตรวจวัดแล้วก็นำมาเปรียบเทียบกับความเข้มของแสงสว่างตามที่กฎหมายกำหนด

4. การตรวจวัดเสียงในที่ทำงาน กำหนดว่านายจ้างที่ประกอบกิจการประเภทดังต่อไปนี้ ต้องตรวจวัดระดับเสียง ได้แก่ประเภทกิจการการระเบิดย่อย โม่หรือบดหิน การผลิตน้ำตาลหรือทำให้บริสุทธิ์การผลิตน้ำแข็ง การปั่นทอโดยใช้เครื่องจักร การผลิตเครื่องเรือนเครื่องใช้จากไม้การผลิตเยื่อกระดาษหรือกระดาษ กิจการที่มีการปั๊มหรือเจียร โลหะกิจการที่มีแหล่งกำเนิดเสียงหรือสภาพการทำงานที่อาจทำให้ลูกจ้างได้รับอันตรายเนื่องจากเสียงการตรวจวัดระดับเสียงใช้หน่วยวัดเป็นเดซิเบล โดยใช้ที่สเกลเอโดยการตรวจวัดบริเวณที่มีลูกจ้างปฏิบัติงานอยู่ ณ จุดนั้นรัศมีไม่เกินสามสิบเซนติเมตรแล้วนำค่าที่วัดได้มาเทียบกับค่ามาตรฐานตามที่กฎหมายกำหนด

3 4 7 6 7 9

5. การดำเนินการภายหลังการตรวจวัด เมื่อตรวจวัดแล้วนายจ้างต้องทำรายงานการตรวจวัดและวิเคราะห์สภาวะการทำงาน โดยให้เจ้าหน้าที่ความปลอดภัยในการทำงานระดับวิชาชีพ หรือให้ผู้ที่สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าปริญญาตรีสาขาอาชีวอนามัยหรือเทียบเท่าที่ได้ขึ้นทะเบียนไว้ เป็นผู้รับรองรายงาน โดยนายจ้างต้องเก็บรายงานดังกล่าวไว้ที่สถานประกอบกิจการเพื่อให้พนักงานตรวจแรงงานตรวจสอบได้ตลอดเวลาทำการพร้อมส่งรายงานกลุ่มบับต่ออธิบดีหรืออธิบดีมอบหมาย ภายใน 30 วันนับแต่วันที่ทำการตรวจวัด

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้นสรุปความหมายของการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัยสำหรับเกณฑ์การวัดระดับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อุปสรรคในการทำงานที่สามารถช่วยผ่อนแรงและทันสมัย อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นใจในคุณภาพของอุปกรณ์ในการทำงาน รวมไปถึงการจัดสถานที่ในการทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน ส่งผลให้พนักงานลดความวิตกกังวลต่อระบบความปลอดภัยที่บริษัทจัดเตรียมเอาไว้ สามารถทำงานด้วยจิตใจที่สบายและผ่อนคลายได้

การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน

การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

พยอม วงศ์สารศรี (2540) กล่าวถึงการพัฒนากุศลกรว่า หน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการจัดกิจกรรมพัฒนาฝึกรวมบุคคลกร เพราะเป็นการพัฒนากุศลกรในองค์กรให้มีความรู้ข้อดีพอเพียงที่จะปฏิบัติงานงานนั้น มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าบุคคลกรมีความพึงพอใจในงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือมีทักษะในงานนั้น ๆ เป็นอย่างดี โดยมีเหตุผลในการฝึกรวมคือ

1. องค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ ผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่องค์กรกำหนดไว้คือ บุคคลในองค์กร

2. ลักษณะงานในองค์กรมีความแตกต่างจากความรู้ที่ได้รับจากสถานศึกษา เพราะสถานศึกษาจะให้ความรู้และฝึกฝนสิ่งที่กว้าง ๆ อาจไม่ได้เฉพาะเจาะจงและมีลักษณะพิเศษตามลักษณะเฉพาะของงานในองค์กร ฉะนั้นผู้สำเร็จการศึกษาจำเป็นต้องได้รับการเรียนรู้งานนั้นก่อนทำงาน เป็นการสร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอันเป็นผลให้ทำงานด้วยความสบายใจ



3. งานในองค์กรจะมีความเปลี่ยนแปลงและปรับปรุงอยู่เสมอ การเปลี่ยนแปลงนี้จำเป็นต้องมีการปรับสิ่งต่าง ๆ ให้เหมาะสม ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน หรือการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี จำเป็นต้องฝึกอบรมให้บุคคลในองค์กรสามารถทำงานใหม่ได้อย่างดี

4. บุคคลในองค์กรจำเป็นต้องได้รับการพัฒนา โดยธรรมชาติของมนุษย์เมื่อทำงานไปนาน ๆ ความเฉื่อยชา ความแข็งจะเกิดขึ้น ฉะนั้นองค์กรจำเป็นต้องจัดกิจกรรมเพื่อกระตุ้นให้เกิดการตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

5. จูงใจพนักงานได้เรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ เพื่อไม่ให้เกิดความรู้สึกว่าตนเองอายุมากแล้ว ปล่อยให้เด็กรุ่นหลัง จะต้องทำให้คนในองค์กรเกิดจิตสำนึกว่าทุกคนไม่มีใครแก่เกินเรียน

วิจิตร อวาระกุล (2537) ได้กล่าวว่า ความจำเป็นในการฝึกอบรมหมายถึง ปัญหาอุปสรรค ข้อขัดข้องใด ๆ เรื่องใดเรื่องหนึ่งในการทำงาน เช่น ความรู้ไม่พอ ความเข้าใจ ทักษะคติ ความชำนาญ และสามารถที่จะแก้ไขได้ด้วยการฝึกอบรม โดยทั่วไปผู้ปฏิบัติงานไม่ดี เพราะขาดในสิ่งเหล่านี้ คือ

Knowledge คือ ความรู้ขาดความรู้ ความรู้ไม่พอสำหรับการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย

Attitude คือ ทักษะคติ ขาดท่าทีความรู้สึกที่ดีต่องานที่ทำ ขาดความรักงาน ขาดการทุ่มเท ไม่มีอุดมการณ์

Practice คือ การฝึกปฏิบัติ การปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ขาดหลักวิธีการทำงานที่ถูกต้อง

Skill คือ ทักษะทักษะไม่พอเนื่องจากฝึกฝนมาน้อยต้องฝึกอบรมเพิ่มเติม

Interest คือ ความสนใจเนื่องจากขาดการจูงใจที่ดีและเหมาะสม

Understanding คือ ความเข้าใจ ความเข้าใจในวิธีการทำงานต่าง ๆ ทำให้ได้งาน ไม่สมบูรณ์

การฝึกอบรมจึงต้องทำการเปลี่ยนแปลง เพิ่มพูนสิ่งดังกล่าวข้างต้นในตัวบุคคล อาจแยกอบรมเฉพาะด้านทัศนคติ (Attitude) หรือ ด้านทักษะ (Skill) หรือด้านความเข้าใจ (Understanding) ตามความจำเป็น

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้น สรุปความหมายของการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน หมายถึง การวางแผนและการให้ความสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกคนในวิชาพื้นฐานแบบเดียวกัน รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมให้แต่พนักงานในทักษะเฉพาะด้านตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาและฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มในเรื่องของงานของตนเองและความเสริมทักษะความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่พนักงานสนใจและสามารถนำมาพัฒนาตนเองสายงานของตนเองได้

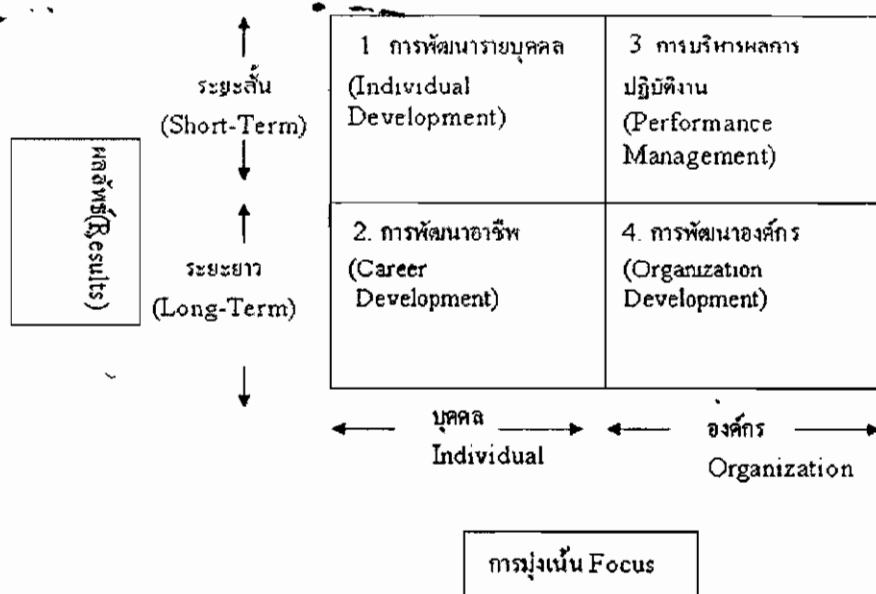
การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน

การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

สนั่น เกชาวารี (2552) กล่าวถึงการบริหารความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Development) หมายถึง การวางแผนและการพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพให้บุคคลมีโอกาสพัฒนาเต็มศักยภาพ และสอดคล้องกับความต้องการขององค์การด้วยกระบวนการ

1. กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพ (Job Family) จากความต้องการของบริษัทและสนใจความสามารถของบุคคล (Competency)
2. การวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ จากความสนใจ ความสามารถของบุคคล และความต้องการของบริษัท
3. วางแผนพัฒนาความสามารถ เพื่อให้สามารถบรรลุตามแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพ
4. บริหารแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพจากการสนับสนุนของบริษัท ความร่วมมือของพนักงานและผู้บริหาร
5. การนำผลของความก้าวหน้าในสายอาชีพไปใช้ในลักษณะทั่วไป หรือลักษณะพิเศษ เฉพาะกลุ่มบุคคลที่มีศักยภาพสูง (Talent Management) โดยสามารถบูรณาการความก้าวหน้าในอาชีพกับระบบค่าตอบแทน การฝึกอบรม พัฒนา และการบริหารผลงานอย่างเหมาะสม

อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์ (2548) กล่าวว่า การพัฒนาอาชีพถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management: HRD) คือ การดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ขององค์กร ทั้งในระยะสั้น และระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และปรับทัศนคติ (Attitude) ของบุคลากร เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล จากการศึกษาตำราทางวิชาการด้าน HRD หลายเล่ม แนวคิดของ Jerry W. Gilley, Steven A. Eggland and Ann Maycunich Gilley ในหนังสือ Principle of Human Resource Development ซึ่งตีพิมพ์ครั้งแรกในปี ค.ศ. 1989 และครั้งที่สอง ในปี 2002 ได้นำเสนอหลักการในการพิจารณาองค์ประกอบของ HRD ไว้ที่น่าสนใจโดยใช้ตารางเมทริกซ์เป็นตัวแบบในการนำเสนอ โดยใช้ 2 มิติประกอบกัน คือ มิติทางด้านจุดเน้น (Focus) และมิติด้านผลลัพธ์ (Results) ของกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 2-1 การพัฒนาอาชีพ (Career Development)

เมื่อพิจารณาเมทริกซ์ข้างต้นจะเห็นว่ามียอดสำคัญประกอบสำคัญของ HRD 4 ด้านดังต่อไปนี้

1. การพัฒนารายบุคคล (Individual Development)

เป็นงานที่มุ่งเน้นในส่วนบุคคล และ เกิดผลลัพธ์ในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการพัฒนาความรู้ ทักษะ และปรับพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรแต่ละคนในองค์กรเพื่อให้สามารถทำงานปัจจุบันที่ตนรับผิดชอบได้ ซึ่งเป็น ส่วนนี้มักเรียกว่า การฝึกอบรม (Training) นั้นเอง

2. การพัฒนาอาชีพเป็นงานที่มุ่งเน้นส่วนบุคคลและเกิดผลลัพธ์ในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการวิเคราะห์ความจำเป็นรายบุคคลในส่วนของ ความสนใจ ค่านิยม ความสามารถ เพื่อที่จะนำไปวางแผนพัฒนาให้มีความรู้ ทักษะ เพื่องานในอนาคต ซึ่งส่วนนี้มักเรียกว่า การพัฒนาบุคคล (Human Development)

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมของทั้งองค์กร และเกิดผลในระยะสั้น ซึ่งหมายถึงการมุ่งปรับปรุงผลงานขององค์กร โดยมีเป้าหมายเพื่อประกันหรือรับรองว่าบุคลากรจะต้องมี ความรู้ ทักษะ มีแรงจูงใจ และมีสภาพแวดล้อมที่ดีในการสนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานได้อย่างเกิดผลสัมฤทธิ์

4. การพัฒนาองค์กร (Organization) เป็นงานที่มุ่งเน้นภาพรวมองค์กร และเกิดผลในระยะยาว ซึ่งหมายถึงการแก้ไขปัญหาขององค์กร การปรับปรุงหรือวางระบบโครงสร้างองค์กร วัฒนธรรมองค์กร การกำหนดกลยุทธ์ กระบวนการบริหารงาน และภาวะผู้นำ

सनัน เถาชาธิ (2552) ได้อธิบายการนำการพัฒนาอาชีพ มาใช้ในองค์กรว่า การนำ การพัฒนาอาชีพ มาใช้ในองค์กรจะขึ้นอยู่กับความต้องการหรือเป้าหมายในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร ทั้งนี้ขอบเขตของงานด้านการจัดทำการพัฒนาอาชีพ โดยส่วนใหญ่จะครอบคลุมถึงงานต่าง ๆ ดังต่อไปนี้

1. การประเมินความสามารถของพนักงานรายบุคคล (Competency Gap Assessment) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการหาช่องว่างความสามารถของพนักงานรายบุคคล ตามความเป็นจริง (Actual Competency) เมื่อเปรียบเทียบกับความสามารถที่คาดหวัง (Expected Competency) เพื่อวางแผนพัฒนาและปรับปรุงความสมรรถนะที่ยังขาดและต้องการเสริมให้มีขึ้นสำหรับการทำงานในปัจจุบันให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. การจัดทำแผนฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Training & Development Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการกำหนดแผนการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานรายบุคคลซึ่งเป็นแผนประจำปี ที่เรียกว่า Annual Training & Development Plan หรือเป็นแผนระยะยาว ที่เรียกว่า Training & Development Road Map ที่กำหนดขึ้นเพื่อฝึกอบรมและพัฒนาพนักงาน โดยเริ่มตั้งแต่พนักงานเข้ามาทำงานกับองค์กร และทำงานต่อไปจนกระทั่งพนักงานลาออกจากองค์กร

3. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยสร้างโอกาสหรือความก้าวหน้าในการทำงานให้กับพนักงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานรับรู้ว่าตนเองสามารถเลื่อนตำแหน่งงาน (Promotion) ไปยังตำแหน่งงานใดได้บ้าง หรือสามารถโอนย้าย (Transfer)/ สับเปลี่ยนหมุนเวียน (Job Rotation) ไปยังหน่วยงานอื่นหรือตำแหน่งงานใดได้บ้าง

4. การจัดทำแผนทดแทนตำแหน่งงาน (Succession Plan) มุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากร โดยการพัฒนาศักยภาพและการเตรียมความพร้อมให้กับพนักงานที่มีความสามารถและศักยภาพสูง (High Performance and Potential) โดยการจัดทำแผนพัฒนาพนักงานรายบุคคล (Individual Development Plan) ในรูปแบบของการฝึกอบรมและพัฒนาพนักงานด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น การฝึกอบรม การสอนงาน การให้คำปรึกษาแนะนำ เป็นต้น เพื่อให้พนักงานมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไป

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้น สรุปความหมายของการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน หมายถึง การวางแผนขั้นตอนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่พนักงาน

แต่ละบุคคลในแต่ละสาขางาน โดยขอให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีโอกาสและมีเส้นทางการเจริญเติบโตในการสายของตนเองอย่างไร เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทให้แก่งานของตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมาย

#### บูรณาการทางสังคม (Social Integration)

โดยบูรณาการทางสังคม นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อบเมนต์จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2555) กล่าวถึงการมีความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่นเป็นสิ่งจำเป็นในการมีชีวิตอยู่ของมนุษย์ พัฒนาการทางสังคมและความคิดความเข้าใจของบุคคล พัฒนาขึ้นจากการมีสัมพันธภาพกับผู้อื่น เอกลักษณะของแต่ละบุคคล ความสำเร็จในอาชีพ การค้นพบความหมายของชีวิตและสุขภาพจิต ล้วนได้รับผลกระทบจากสัมพันธภาพระหว่างบุคคลมนุษย์แต่ละคน ถูกหล่อหลอมจากประสบการณ์ให้มีความคิด ความเชื่อ ทักษะ และค่านิยม ที่แตกต่างกัน ดังนั้น การเชื่อม ความสัมพันธ์ระหว่างคน 2 คน จึงต้องอาศัยความเข้าใจถึงปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อสัมพันธภาพที่มีระหว่างกัน เพื่อบุคคลทั้งสองฝ่าย จะได้ประสบความสำเร็จในการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน

ดิวบริน (Dubrin, 1978) ให้ความหมายว่ามนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง ศิลปะและการปฏิบัติในการนำความรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมของมนุษย์มาใช้ในการติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นให้บรรลุจุดประสงค์ส่วนตัวและส่วนรวม

โยธิน คันสนนุทธิ์ (2530) ให้ความหมายว่ามนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การเข้ากับคนอื่นได้

วิจิตร อาวะกุล (2528) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การติดต่อเกี่ยวข้องกับผู้อื่นเพื่อเป็นสะพานทอดไปสู่ความเป็นมิตร รวมทั้งการที่พัฒนาตนเองให้เป็นที่รักใคร่ชอบพอ และได้รับความร่วมมือสนับสนุนจากผู้อื่นคาร์เนกี (Carnegie) ได้กล่าวไว้ว่า “ให้สิ่งที่เขาต้องการก่อน แล้วท่านจะได้สิ่งที่ท่านต้องการ” กล่าวสั้น ๆ ก็คือว่า “เอาใจเขามาใส่ใจเรา”

กฤษณา ศักดิ์ศรี (2534) สรุปความหมายของมนุษย์สัมพันธ์ว่า คือกระบวนการของศาสตร์ที่ใช่ศิลปะสร้างความพอใจ รักใคร่ สรภทธา เคารพ นับถือ โดยแสดงพฤติกรรมให้เหมาะสมทั้งทางกาย วาจา ใจ เพื่อโน้มน้าให้มีความรู้สึกใกล้ชิด เป็นกันเอง จูงใจให้ร่วมมือร่วมใจในอันที่จะบรรลุสิ่งซึ่งพึงประสงค์อย่างราบรื่นและอยู่ในสังคมได้อย่างสันติสุข

เอมอร์ กฤษณะรังสรรค์ (2555) กล่าวถึงคุณค่าของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลเอาไว้ว่า บุคคลเรียนรู้จักตนเองได้จากการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น จากสัมพันธภาพนี้ บุคคลจะได้รู้จักคุณค่าและจุดด้อยของตนเอง รู้และเข้าใจถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล รวมทั้งเรียนรู้ความเป็นจริงของ

โลก โดยสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล จะช่วยให้การเรียนรู้ เป็นไปโดยไม่บิดเบือน มีการยอมรับ และเข้าใจสิ่งที่เกิดขึ้นอย่างที่เป็นจริง ดังนั้นสัมพันธ์ภาพอันดีระหว่างบุคคล จึงเป็น กุญแจสำคัญที่จะนำบุคคลไปสู่ การพัฒนาเอกลักษณ์ของตนเอง การมีความรู้สึกว่าชีวิตมีความหมายและมีคุณค่า และการมีสุขภาพจิตที่ดีและสามารถพัฒนาตนให้ไปถึงศักยภาพสูงสุดของตนได้ แต่บุคคลที่ไม่สามารถสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ จะรู้สึกอ้างว้าง โดดเดี่ยว เกิดความรู้สึกว่าชีวิตไร้ความหมาย และนำไปสู่ความรู้สึกซึมเศร้า และท้อแท้ในชีวิต และการมีพฤติกรรม ที่เป็นปัญหาได้ เช่น พฤติกรรมแยกตัวจากสังคม การติดยาเสพติด เป็นต้นการสร้างและคงไว้ซึ่งสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นจะเกิดบรรลพผลได้ ต้องอาศัยคุณลักษณะที่สำคัญของบุคคล ในการยอมรับ และส่งเสริมซึ่งกันและกัน และนอกจากนี้ ปัจจัยที่สำคัญอีกประการหนึ่ง คือ ทักษะการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น อันได้แก่ การเปิดเผยตนเอง การไว้วางใจซึ่งกันและกัน และการสื่อสารความเข้าใจ

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้น สรุปความหมายของบูรณาการทางสังคม หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกันหรือในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้พนักงานมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน ทำให้การทำงานเป็นอย่างราบรื่นและเป็นระบบ

การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism)

โดยการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม นับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชี้วัดที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียน ไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

การบริหารและการจัดการในภาครัฐและภาคเอกชนได้มีการให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรมและจริยธรรม เนื่องจากการบริหารและการจัดการทั้งในภาครัฐและภาคเอกชนประสบกับภาวะวิกฤติอันเกิดจากการทุจริตที่ระบอบออกไปอย่างรวดเร็วและกว้างขวาง ความไม่รับผิดชอบต่อสังคมหรือส่วนรวม คำนึงแต่ประโยชน์ของตนเองและพวกพ้อง อันเป็นการบริหารจัดการที่ขาดคุณธรรมและจริยธรรม โดย สุจิตรา บุญรัตพันธุ์ (2549) ได้กล่าวถึงระบบที่ดีมีความยุติธรรมตาม หลักธรรมาภิบาล หมายถึง แนวทางในการจัดระเบียบเพื่อให้สังคมของประเทศทั้งภาครัฐ ภาคธุรกิจ เอกชนและภาคประชาชน สามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างสงบสุข และตั้งอยู่ใน ความถูกต้องเป็นธรรม

ทางองค์การสหประชาชาติ ได้กำหนดหลักการทั่วไปของธรรมาภิบาล ไว้ 8 หลักการ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วม การมีส่วนร่วมของสมาชิกทั้งชายหญิงคือการตัดสินใจที่สำคัญในสังคมและสร้างความสามัคคีให้เกิดกับประชาชน การมีส่วนร่วมสามารถทำได้โดยอิสระไม่มีการ

บังคับ สมาชิกเต็มใจให้ความร่วมมือด้วยตนเอง หรือมีส่วนร่วมผ่านหน่วยงาน สถาบันหรือผู้แทน  
ตามระบอบประชาธิปไตย

2. การปฏิบัติตามกฎ ธรรมเนียมบังคับต้องการความถูกต้องตามกรอบของกฎหมาย ไม่เลือกปฏิบัติ ไม่ลำเอียง มีการปฏิบัติอย่างเสมอภาคและเป็นธรรมกับประชาชนโดยเท่าเทียมกัน ทุกคนในสังคมอยู่ภายใต้ข้อกำหนดของกฎหมายเดียวกัน

3. ความโปร่งใส ความโปร่งใสเป็นการตรวจสอบความถูกต้อง มีการเปิดเผยข้อมูลอย่างตรงไปตรงมา สิ่งนี้ช่วยแก้ปัญหาการทุจริตและคอร์รัปชัน ได้ทั้งในภาครัฐและเอกชน สื่อจะเข้ามามีบทบาทอย่างมากในการตรวจสอบและรายงานผลงานดำเนินงาน โดยการนำเสนอข่าวสารให้แก่สังคมได้รับทราบ

4. ความรับผิดชอบ ความรับผิดชอบเป็นการพยายามให้คนทุกฝ่ายทำหน้าที่ของตนให้ดีที่สุดในการทำงาน กล้าที่จะตัดสินใจและรับผิดชอบต่อผลการตัดสินใจนั้น ๆ

5. ความสอดคล้อง ความสอดคล้องต้องกันเป็นการกำหนดและสรุปความต้องการของคนในสังคม ซึ่งมีความแตกต่างอย่างมาก โดยพยายามหาจุดสนใจร่วมกันและความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมมาเป็นข้อปฏิบัติเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งในสังคม การจะพัฒนาสังคมได้ ต้องทราบความต้องการที่สอดคล้องต้องกันของสังคมนั้น ๆ ด้วยวิธีการเรียนรู้ วัฒนธรรมของสังคมนั้น ๆ ก่อน

6. ความเสมอภาค ความเสมอภาคเป็นสิทธิขั้นพื้นฐานที่ประชาชนทุกคนพึงได้รับจากรัฐบาล ทั้งการบริการด้านสวัสดิการ ตลอดจนสาธารณูปโภคด้านอื่น ๆ

7. หลักประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นวิธีการจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ โดยการผลิตและจำหน่ายเพื่อให้ได้ผลตอบแทนที่มีคุ้มค่ากับเงินที่ลงทุนหรือการใช้ทรัพยากรให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อมวลมนุษยชาติ โดยมีการพัฒนากระบวนการเพิ่มผลผลิตอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

8. การมีเหตุผล การมีเหตุผลเป็นความต้องการในทุกสังคม ประชาชนทุกคน ต้องตัดสินใจและความรับผิดชอบต่อการกระทำของตนเองด้วยเหตุด้วยผลที่สมเหตุสมผล การมีเหตุผลไม่สามารถกระทำได้อำปราศจากการปฏิบัติตามกฎหมายและความโปร่งใส

พรนพ พุกกะพันธ์ (2542) กล่าวว่า คุณค่าของจริยธรรมในองค์กรนั้น เป็นสิ่งที่ไม่สามารถประเมินค่าได้ เพราะหากองค์กรไม่ซื่อสัตย์ต่อพนักงาน พนักงานย่อมหาทางเอาเปรียบแก่ประชาชนซึ่งเป็นผู้บริโภค โดยตรงนั่นเองและถ้าทุก ๆ คนในองค์กรมีจริยธรรมหรือกล่าวอีกนัยหนึ่งได้ว่าผู้บริหารเมื่อมีจริยธรรมในองค์กรแล้วจะทำให้เกิดสิ่งต่าง ๆ ดังนี้

1. ก่อให้เกิดความน่าเชื่อถือ (Credit)

2. ก่อให้เกิดการทุ่มเท (Devotion) ของพนักงานในองค์กร ส่งผลต่อการใช้ทรัพยากรในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ (Qualitative Efficiency) ทำให้เกิดการผลิตและการบริการที่ดี

3. ก่อให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี (Good Image) ส่งผลในด้านความรู้สึกถึงการมีคุณค่าต่อองค์กรที่ได้ใช้บริการ

4. ก่อให้เกิดการลดหย่อนทางกฎหมาย หมายถึง องค์กรอาจจะมีกำไรหรือขาดเมื่อเกิดสิ่งไม่พึงปรารถนาเกิดขึ้น แต่ด้วยเหตุที่มีประวัติ ที่ดีเป็นองค์กรที่มีจริยธรรม มีศีลธรรม การกล่าวหาหรือความคิดที่เกิดขึ้นอาจได้รับการลดหย่อนผ่อนปรนได้

5. ก่อให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข เมื่อทุก ๆ คนหรือพนักงานทั้งหมดในองค์กรหรือผู้ที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็น ลูกค้า ผู้บริโภค บริษัทคู่แข่ง บริษัทคู่ค้า ผู้ถือหุ้น รัฐบาล และสังคมทั้งหมดที่กล่าวมานี้หากมีจริยธรรมให้แก่กัน การทำงานที่มีจริยธรรมที่ดีต่อกัน ย่อมส่งผลให้เกิดความสุขในการทำงานร่วมกัน ไม่มีความเครียด อาจกล่าวได้ว่า ช่วยทำให้เกิดการผ่อนคลายและลดความเครียดได้

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้น สรุปความหมายของการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม หมายถึง บริษัทหรือองค์กรที่มีการวางระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับของบริษัทตามเหตุผล มีการออกกฎข้อบังคับหรือบทลงโทษอย่างยุติธรรม ต่อทุกคนในองค์กรในทุกระดับตำแหน่งงาน มีการใช้กฎระเบียบกับพนักงานทุกคน ไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือออกกฎเกณฑ์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อใครคนใดคนหนึ่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อความสงบสุขและปรองดองของคนในองค์กรเดียวกัน

ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

โดยความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงานนับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียนไทย คิวลีโอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ผจญ เถลิงสาร (2555) กล่าวว่า การสร้างสรรค์บรรยากาศที่จะทำให้ผู้ใช้แรงงานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์กรเพื่อให้พนักงานหรือแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งแบ่งเป็นประเด็นต่าง ๆ ได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีมนุษยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน



2. คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่ง หมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการ พิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

3. คุณภาพชีวิตการทำงานในแงุ่มที่หมายถึงการคำนึงถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้ คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสวิตเซอร์แลนด์ นิยมใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือใน ญี่ปุ่น ใช้คำว่าสภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการ แนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ในการปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

ซิลเวอร์ (Silver, 2010 อ้างถึงใน สลิตตา ศรีเสาวคนธรร, 2554) ได้กล่าวการมีภาวะอิสระจากงาน ไว้ว่า ถ้าผู้บริหารให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน เพื่อจะได้มีโอกาสทำงานโดยอิสระ มีโอกาสใช้ทรัพยากรตามที่ต้องการได้ตามความจำเป็นมีโอกาสได้รับรู้ข้อมูล ข่าวสาร และสารสนเทศที่เหมาะสมกับความสำคัญของงานและสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้ ถ้าเป็นเช่นนี้บุคลากรผู้ปฏิบัติงานก็จะรู้สึกว่างานที่ตนทำอยู่มีความหมาย มีความสำคัญและผลกระทบที่จะตามมาก็คือ ทำให้เขามีขวัญและกำลังใจ และมีความเชื่อมั่นในตนเองเพิ่มขึ้น และในที่สุดเขาก็จะสามารถตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

จากผลการวิจัยได้แสดงให้เห็นว่า ผลลัพธ์ของการให้อำนาจกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานจะทำให้เกิดการปรับปรุงงานเพิ่มขึ้นอย่างมากในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้ ได้แก่

1. ด้านการนำนวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มผลผลิต
2. ด้านการพัฒนาคุณภาพงาน
3. ด้านการให้บริการเพื่อให้ลูกค้าเกิดความพึงพอใจ
4. ด้านการพยายามหาทางลดค่าใช้จ่ายลง
5. จะทำให้บุคลากรที่ได้รับมอบอำนาจมีขวัญ และกำลังใจในการทำงานเพิ่มขึ้น

ล็อกวูด (Lockwood, 2003) กล่าวว่าคำนี้มีการใช้เป็นครั้งแรกในปี 1986 แต่อย่างไรก็ตามโครงการเกี่ยวกับงานและชีวิตนั้นเริ่มจัดขึ้นตั้งแต่ปี 1930 ก่อนสงครามโลกครั้งที่สอง โดยบริษัท W. K. Kellogg ซึ่งทำ การปรับเปลี่ยนกะการทำงานจากเดิมที่เป็นการทำงานวันละแปดชั่วโมงสาม

กลับมาเป็นแบบสี่กะมีเวลาทำงานกะละหกชั่วโมง ในทศวรรษที่ 1980 และ 1990 ในสหรัฐอเมริกาได้จัดโครงการด้านความสมดุลของงานกับชีวิตอย่างกว้างขวาง และได้กลายมาเป็นส่วนสำคัญของงานด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์นับตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา โดยถือกันว่าถ้าหากองค์กรจะสามารถรักษาพนักงานเอาไว้ได้องค์กรจะต้องปรับปรุงขวัญกำลังใจ ความผูกพัน ความพึงพอใจ ลดความกดดันหรือความเครียดและลดปัญหาต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานลงความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นในทัศนะของผู้เกี่ยวข้องอาจมองแตกต่างกันออกไป เช่นด้านลูกจ้างอาจมองว่าเป็นปัญหาในการจัดการความรับผิดชอบในภาระงานกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัว ส่วนฝ่ายนายจ้างเห็นว่าเป็นความท้าทายในการสร้างค่านิยมที่สนับสนุนองค์กรในขณะที่พนักงานสามารถเน้นที่การทำงานของตนได้ในการทำงาน ความสมดุลของงานกับชีวิตนั้นอาจมองในแง่ของการจัดโครงการทั้งด้านการเงินด้านสวัสดิการหรือประโยชน์ตอบแทน และบริการแก่พนักงานเพื่อให้ทางเลือกแก่พนักงานในการจัดการความรับผิดชอบงานและความรับผิดชอบส่วนตัว สวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้เพื่อการนี้ อาจเรียกว่าเป็นสวัสดิการเพื่องานและชีวิต (Work Life Benefits) โครงการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จัดให้แก่พนักงานมีลักษณะที่ก่อให้เกิดความสมดุลระหว่างงานกับที่บ้าน

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้น สรุปความหมายของความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองไปใช้กับงานที่รับผิดชอบกับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การพักผ่อนและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของตน

ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

โดยความภาคภูมิใจในองค์กรนับเป็นหนึ่งในเกณฑ์ชีวิตที่สำคัญในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในบริษัทอิตาเลียน ไทย ดิเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) โดยสามารถรวบรวมแนวที่เกี่ยวข้องได้ดังนี้

ประคัลภ์ ปิณฑพัตถ์ (2554) กล่าวว่า ความภาคภูมิใจ หมายถึง ความภาคภูมิใจในงานที่ทำ ถ้าเรารู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีส่วนร่วมสำคัญในการทำงานให้กับองค์กร และรู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เราก็จะรู้สึกเกิดความภาคภูมิใจในการทำงาน และจะทำให้เราอยากที่จะทำงานกับองค์กรนั้น หรือมองในอีกแง่หนึ่งได้ว่า องค์กรที่พนักงานรู้สึกว่าจะทำงานด้วยนั้น ก็คือองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่าง ผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะส่งต่อความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานต่อไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ และทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่า เขาเองเป็นคนสำคัญต่อองค์กร และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งนี่ก็คือ การให้ความสำคัญแก่พนักงานตามหลักของการสร้างแรงจูงใจ

มงคลชัย วิริยะพินิจ (2552) กล่าวไว้ว่า การที่ทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจที่ทำงาน นอกจากดั่งที่อ้างไว้ในบทความว่า พนักงานเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน เนื่องจาก การที่พนักงาน ได้รับผลตอบแทนตามผลงาน และมีการเสริมสร้างพัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน อย่างต่อเนื่อง ก็สามารถทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงานให้กับองค์กรนั้น ๆ ได้ เช่นกัน การสร้างความภาคภูมิใจในตัวบุคลากรที่มีต่อการทำงานในองค์กรนั้น ถือเป็นเรื่องที่สำคัญมากในการที่จะพัฒนาองค์กร ไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพราะการที่คนเรานั้นเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ตนทำ เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในสถานที่ทำงานที่ตนทำงานอยู่นั้น ย่อมมาจากการที่เราได้เห็นคุณค่าในอาชีพการงานที่เราทำอยู่ และเห็นคุณค่าในตัวตนของเราในฐานะที่ได้เห็นตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรอย่างแท้จริง ซึ่งสิ่งนี้จะช่วยกระตุ้นให้เราเกิดความรู้สึกใฝ่รู้ในงานที่เราทำ เกิดความรู้สึกอยากที่จะพัฒนาความสามารถของเราในเรื่องที่เกี่ยวกับงานอย่างต่อเนื่อง

เบอร์เชล และ โรบิน (Burchell & Robin, 2011) ได้ให้ความหมายไว้ว่า Pride คือความรู้สึกภาคภูมิใจในงานที่ทำ ถ้าเรารู้สึกภูมิใจ รู้สึกมีส่วนสำคัญในการทำงานให้กับองค์กร และรู้สึกว่าเราเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ เราก็จะรู้สึกเกิดความรู้สึกภาคภูมิใจในการทำงาน และจะทำให้เราอยากที่จะทำงานกับองค์กรนั้น หรือมองในอีกแง่หนึ่งได้ว่า องค์กรที่พนักงานรู้สึกว่่านำทำงานด้วยนั้น ก็คือองค์กรที่ส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างผู้บริหารและพนักงาน หัวหน้างาน และลูกน้อง ซึ่งเมื่อเกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ก็จะส่งผลต่อความรู้สึกภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานต่อไปสู่พนักงานในแต่ละระดับ และทำให้พนักงานรู้สึกได้ว่าเขาเองเป็นคนสำคัญต่อองค์กร และทำให้องค์กรประสบความสำเร็จได้ ซึ่งนี่ก็คือ การให้ความสำคัญแก่พนักงานตามหลักของการสร้างแรงจูงใจ

จากการรวบรวมแนวคิดในข้างต้นมาผสมผสานกับแนวนโยบายของ บริษัทอิตาเลียน ไทย ดีเวลอปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) สรุปความหมายของความรู้สึกภาคภูมิใจในองค์กร ได้ว่า ความภาคภูมิใจในองค์กร หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจ และยินดีที่ได้เป็นพนักงานหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีแต่ผู้คนยกย่องชมเชย รู้สึกว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนรอบข้าง มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง ก่อให้เกิดความรู้สึกภาคภูมิใจและการพยายามช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรของตนเองต่อไป

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ดิลก มุลวงษ์ (2537) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตกรุงเทพมหานคร โดยศึกษาเฉพาะมิติความพึงพอใจในการทำงาน ใน 5 องค์กรประกอบย่อย ได้แก่ ลักษณะงาน ความก้าวหน้าในการทำงาน ความสัมพันธ์กับ

ผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานและผลตอบแทนหรือรายได้ พบว่า โดยรวมทุกมิติ ความพึงพอใจในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีมิติความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและมิติ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีงานมีความพึงพอใจในระดับสูง ส่วนมิติด้านลักษณะงานและ มิติความก้าวหน้าในการทำงานมีความพึงพอใจในระดับปานกลาง สำหรับมิติผลตอบแทนมีความ พึงพอใจในระดับต่ำ

ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานและสุขภาพจิตของ พนักงานระดับปฏิบัติการ โรงงานผสมเสร็จเครือซิเมนต์ไทย จากการสุ่มตัวอย่างพนักงานจาก กลุ่มประชากรพนักงานจำนวน 736 คน ศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 239 คน พบว่าคุณภาพชีวิตใน การทำงานอยู่ในระดับปานกลาง โดยอายุงาน สถานภาพสมรส ทำเลที่ตั้งโรงงาน และ รายได้ ไม่มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมแตกต่างกัน แต่อายุมีผลทำให้คุณภาพชีวิตใน การทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บุญจิรา ปั่นทอง (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย เกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิต ไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชาที่มีประเภทเงินจ้างต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน

โกเมศ กุลอุคม โภคากุล (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ระดับดีมาก พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านการพัฒนา ความสามารถของบุคคล ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน ด้านการปฏิบัติงานในสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน อยู่ระดับดีมาก ส่วนด้านความก้าวหน้าและความ มั่นคงในงานและด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรมในระดับปานกลาง

โสภณ งามขำ (2547) ศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้า ส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ 6 จังหวัด มี เชียงใหม่ ลำพูน ลำปาง เชียงราย พะเยา และ แม่ฮ่องสอน จำนวน 400 คน ผลการวิจัยโดยรวมพบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (เชียงใหม่) มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง 2 ด้าน คือ ด้านความเป็นประ โยชน์ต่อสังคม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ส่วนอีก 6 ด้าน ได้แก่ ด้านความก้าวหน้า และความมั่นคงในงาน ด้านจังหวะชีวิต ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการ ทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านสิทธิส่วนบุคคลและโอกาสในการพัฒนาขีด ความสามารถของตนเอง คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางค่อนข้างไปทางระดับสูง แสดงให้เห็นว่าพนักงานมีความพอใจในงาน ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจาก

หน่วยงาน สามารถตอบสนองต่อความต้องการที่เป็นความจำเป็นพื้นฐาน ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทำให้พนักงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพ ส่งผลให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานสูง ในทางตรงกันข้ามผู้ที่ไม่พึงพอใจในการทำงานจะมีผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานต่ำ

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุการทำงาน ระดับรายได้ และกลุ่มการผลิต ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่เพศ ไม่พบความแตกต่าง

เฮอริเบิร์ต (Herbert, 1974) ได้ศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต พบว่า คุณภาพชีวิตของบุคคลจะมีความสมบูรณ์ได้นั้นต้องประกอบไปด้วยปัจจัย 4 ด้าน คือ มีการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกาย มีการพัฒนาตนเองและความเจริญของบุคคล มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดของสมาชิกในสังคมปฐมภูมิ และมีการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลในฐานะที่ตนเป็นสมาชิกในสังคม

ชาร์มา (Sharma, 1975 อ้างถึงใน ชาญชัย วิทยารากรณ์, 2547) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต ซึ่งเป็นเรื่องของความพึงพอใจที่เกิดจากการ ได้รับการตอบสนองความต้องการด้านจิตใจและสังคมทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตของบุคคลจะเป็นไปในลักษณะใดยังขึ้นอยู่กับความสามารถสนองตอบความต้องการขั้นพื้นฐานของสมาชิกได้มากน้อยเพียงใดอีกด้วย

พานากอส (Panagos, 1985) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องความพึงพอใจในการทำงานและสิ่งที่น่าสนใจในการดำรงชีวิตของผู้บริหารการศึกษาจำนวน 280 คน ในเขตทะเลทรายทางภาคตะวันออกเฉียงเหนือของสหรัฐอเมริกา ศึกษากลุ่มประชากรศึกษานิเทศก์ ผู้ช่วยศึกษานิเทศก์ อาจารย์ใหญ่และผู้ช่วยอาจารย์ใหญ่ โดยศึกษาองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ลักษณะทั่วไปเกี่ยวกับงานที่ทำเพื่อนร่วมงาน และโอกาสที่จะได้รับการเลื่อนตำแหน่ง พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารการศึกษาใน 6 องค์ประกอบ ดังกล่าว ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

เคลลี่ (Kell, 1995) ได้ศึกษามโนทัศน์ของครูเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงเรียนมัธยมศึกษาเอกชนคาทอลิก 16 แห่ง นัมมณฑลควีนส์แลนด์ พบว่า ตัวแปรสำคัญ 4 ตัว ที่ต้องนำมา

ค่านึงถึง คือ บรรยากาศขององค์กร แบบของผู้นำ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและความพึงพอใจในการทำงาน

สรุปจากงานวิจัยทั้งหมด ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางถึงสูง ประเด็นสำคัญที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตในการทำงานองค์ประกอบของตัวกำหนดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานพร้อมทั้งความรู้สึที่ดีที่มีต่อการทำงาน ขึ้นอยู่กับการที่สามารถตอบสนองความต้องการทั้งด้านร่างกายและจิตใจ โดยเฉพาะในเรื่องของค่าตอบแทนทำให้ชีวิตมีคุณค่าหรือมีการทำงานที่ทำให้เกิดความเป็นอยู่ที่ดี ตามการยอมรับของสังคม รวมไปถึงการได้รับยอมรับและให้เกียรติจากองค์กรและผู้ร่วมงาน

### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่มุ่งเน้นศึกษาการศึกษาหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยมีองค์ประกอบดังต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล
3. การสร้างเครื่องมือและการหาคุณภาพเครื่องมือ
4. วิธีการเก็บข้อมูลและการจัดกระทำข้อมูล
5. เทคนิคการให้คะแนนแบบสอบถาม
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรประชากรที่ใช้ในการวิจัยนี้ ได้แก่ พนักงานของบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 250 คน ที่ปฏิบัติงานในปี 2555

กลุ่มตัวอย่าง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง ได้คำนวณกลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานโครงการก่อสร้าง โดยการสุ่ม โดยการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของยามาเน่ ที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 (Yamane, 1967, pp. 886-887)

$$n (\text{ขนาดกลุ่มตัวอย่าง}) = \frac{N}{1+Ne^2}$$

เมื่อ  $n$  = ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

$N$  = ขนาดของประชากร

$e$  = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้

การแทนค่า

$$n = \frac{250}{1+250(.05)^2}$$

$n = 154$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของยามานะที่มีระดับความเชื่อมั่น 95 หรือระดับนัยสำคัญ .05 จากสูตรดังกล่าวได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 154 คน จากประชากรทั้งหมด 250 คน การเลือกกลุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยทำการจับสลากจากจำนวนแผนกและรายชื่อทั้งหมดภายในบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์จำกัด (มหาชน) วิทยาลัยฯ โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคั้งนี้เป็นจำนวน 154 คน

### **เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล**

เครื่องมือในการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบคำถามตรวจสอบรายการ (Check List) โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการงาน เป็นคำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของพนักงานในโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ตอนที่ 2 คือ ข้อคำถามเกี่ยวกับปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน 8 ด้าน ในการทำงาน มีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบแบบประมาณค่า 5 ระดับของลิเคิร์ต (Likert Scale) ดังนี้

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation)
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development)
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development)
5. บูรณาการทางสังคม (Social Integration)
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism)
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตนกับการทำงาน (Total Free Space)
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)

### **การสร้างและการหาคุณภาพเครื่องมือ**

1. ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและหาคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอนดังนี้



ตอนที่ 1 ได้กำหนดข้อคำถามตัวแปรด้านปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการงาน ซึ่งได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน

ตอนที่ 2 ได้กำหนดคำถามเกี่ยวกับการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในการทำงานตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการ มีลักษณะเป็นคำถามตรวจสอบประมาณค่า 5 ระดับแบบลิเคอร์ต์ โดยผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมแนวความคิดทฤษฎีและความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงาน แนวคิดทฤษฎีของนักวิชาการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานผู้วิจัยได้นำมาสังเคราะห์ประเด็นที่สอดคล้องกับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กรและนโยบายด้านการพนักงานของบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

2. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเรียบร้อยแล้วปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ พร้อมดำเนินการปรับปรุงแบบสอบถามให้มีความสมบูรณ์สอดคล้องเกี่ยวกับปัจจัยความผูกพัน

3. หลังจากการปรับแก้ข้อความเรียบร้อยแล้ว จึงทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้วิจัยใช้การหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of Item-Objective Congruence: IOC) ของข้อคำถามเพื่อตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหานั้น ได้ดำเนินการโดยขอความอนุเคราะห์ผู้ทรงคุณวุฒิ โดยมีรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ดังนี้

3.1 ดร. พรรณี พิมานันท์ศรี คณะการจัดการและการท่องเที่ยวมหาวิทยาลัยบูรพา

3.2 ดร. กัญจนวลัย นนทแก้ว แพร์รี่ คณะการจัดการและการท่องเที่ยว

มหาวิทยาลัยบูรพา

3.3 ผศ.ดร. อภิญญา งามอาจ คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

มหาวิทยาลัยศิลปากร

4. นำแบบสอบถามที่แก้ไขปรับปรุงแล้วไปทดลองใช้ (Try - out) กับกลุ่มที่ไม่ใช่ตัวอย่าง จำนวน 30 ชุด เพื่อนำไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้วิธีหาสัมประสิทธิ์แอลฟา ( $\alpha$ -Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach) ค่าแอลฟา (Alpha) ที่ได้จะแสดงถึงระดับความคงที่ของแบบสอบถาม โดยมีค่าระหว่าง 0.75-1 ถ้ามีค่าใกล้เคียงกับ 1 มาก แสดงว่ามีความเชื่อมั่นมาก จากการศึกษาของ Uma (1992 อ้างถึงใน อิศริยา สดมณี, 2546) กล่าวว่า ค่าความเชื่อมั่นต้องมีค่าอย่างน้อย 0.75 ขึ้นไป จึงจะสามารถนำไปใช้ในการวิจัยได้ (ระพีพรรณ ถาวรวันชัย, 2546, หน้า 55) ซึ่งได้ค่าดังนี้

คุณภาพชีวิต	จำนวนข้อ	Cronbach's Alpha
1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ	5	.902
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	7	.888
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	6	.856
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน	4	.853
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	4	.846
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม	4	.852
7. การมีภาวะอิสระจากงาน	5	.846
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	3	.863
รวม	38	.880

### การเก็บรวบรวมข้อมูลและจัดกระทำข้อมูล

#### 1. การเก็บรวบรวมข้อมูล ได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1.1 นำหนังสือจากคณะกรรมการจัดการและการท่องเที่ยว มหาวิทยาลัยบูรพา ถึง นายช่างโครงการ บริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผู้มีอำนาจ เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัย

1.2 ทำการสุ่มอย่างง่าย โดยใช้วิธีจับฉลากพนักงานทั้งหมด เพื่อเลือกที่จะเข้าร่วมข้อมูลจากประชากรทั้งหมด

1.3 การเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองจากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 154 ฉบับ ได้รับคืนจำนวน 154 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

#### 2. การจัดกระทำข้อมูล

2.1 ผู้วิจัยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม คัดเลือกแบบสอบถามที่ได้รับกลับคืน และนำแบบสอบถามที่สมบูรณ์มาลงรหัส ให้คะแนนตามน้ำหนักคะแนนแต่ละข้อและบันทึกข้อมูลลงในคอมพิวเตอร์ เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

2.2 นำผลการคำนวณมาทำการวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์และตอบคำถามวิจัยต่อไป

## เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถาม

เกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามและการแปลความหมายของคะแนน โดยอาศัยตามมาตราวัดแบบลิเคิร์ต (Likert, 1967)

1. เกณฑ์การให้คะแนนจากการตอบคำถามเป็นแบบวัดระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน 5 ระดับ ได้แก่ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่แน่ใจ ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยคำถามเชิงบวก มีคะแนนตามลำดับดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	5 คะแนน
เห็นด้วย	เท่ากับ	4 คะแนน
ไม่แน่ใจ	เท่ากับ	3 คะแนน
ไม่เห็นด้วย	เท่ากับ	2 คะแนน
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เท่ากับ	1 คะแนน

2. การแปลความหมายคะแนน ให้กำหนดเกณฑ์ความหมายและการแปลความหมายของคะแนนเฉลี่ยของคำตอบของคุณภาพชีวิตในแต่ละด้าน ที่จะนำมาวัด สสำรวจระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ ตามแนวคิดของ บุญชม ศรีสะอาด (2535) ดังนี้

4.51–5.00	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด
3.51–4.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก
2.51–3.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
1.51 – 2.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อย
1.00 – 1.50	หมายถึง	มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ ด้วยค่าสถิติดังนี้

1. ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าความถี่ และค่าร้อยละ
2. ข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และค่าความเบี่ยงเบน

3. การทดสอบสมมติฐานใช้สถิติค่าที (Independent Samples t-Test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว (One-Way ANOVA) เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน ด้วยวิธีการแบบ LSD

## บทที่ 4

### ผลการวิจัย

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเรื่อง “การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลอปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” โดยผลการวิเคราะห์และนำเสนอข้อมูล ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ต่าง ๆ เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมายผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังต่อไปนี้

#### สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

$\bar{X}$	แทน	ค่าเฉลี่ย
SD	แทน	ความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน	จำนวนตัวอย่าง
t	แทน	ค่าสถิติการแจกแจงแบบที
F	แทน	ค่าสถิติทดสอบจากการแจกแจงแบบเอฟ
p	แทน	ค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่าง
df	แทน	ระดับชั้นของความเป็นอิสระ
ss	แทน	ผลบวกกำลังสองของคะแนน
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลบวกกำลังสองของคะแนน
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

#### การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย นำเสนอโดยใช้รูปแบบการพรรณนาความประกอบด้วย ผู้วิจัยได้แบ่งการวิเคราะห์ออกเป็น 3 ส่วน โดยมีหัวข้อการนำเสนอเรียงตามลำดับดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

#### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงานของพนักงาน บริษัท อิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา มีรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 4-1

ตารางที่ 4-1 จำนวน และร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน (n = 154)

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านการทำงาน	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	105	68.18
หญิง	49	31.82
อายุ		
ต่ำกว่า 23 ปี	16	10.39
24-30 ปี	33	21.43
31-37 ปี	52	33.77
38-44 ปี	25	16.23
45-52 ปีขึ้นไป	28	18.18
สถานภาพ		
โสด	30	19.5
สมรส	124	80.52

ตารางที่ 4-1 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านกรงาน	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	58.44
ปริญญาตรี	50	32.47
สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.09
ตำแหน่ง		
ระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ)	115	74.68
ระดับหัวหน้างาน (Foreman, Engineer)	39	25.32

จากตารางที่ 4-1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มากที่สุด จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 และเป็นเพศหญิง จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 31.82 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี มากที่สุด จำนวน 52 คน คิดเป็นร้อยละ 33.77 รองลงมาคือ มีอายุระหว่าง 24-30 ปี จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 21.43 มีอายุระหว่าง 45-52 ปี ขึ้นไป จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 18.18 มีอายุระหว่าง 38-44 ปี จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 16.23 และมีอายุต่ำกว่า 23 ปี จำนวน 16 คน คิดเป็นร้อยละ 10.39 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส มากที่สุด จำนวน 124 คน คิดเป็นร้อยละ 80.52 และมีสถานภาพโสด จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 19.5 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มากที่สุด จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 58.44 รองลงมาคือ มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 32.47 และมีการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 9.09 ตามลำดับ และส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ) มากที่สุด จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 74.68 รองลงมาคือ มีตำแหน่งระดับหัวหน้างาน จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 25.32 ตามลำดับ

## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยภาพรวมและแยกเป็นรายข้อ

ตารางที่ 4-2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน -ด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ( $n = 154$ )

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	3.54	.923	มาก	4
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างดี	4.04	.740	มาก	2
3. บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องของผลตอบแทนกับพนักงานทั้งในด้านที่เป็นตัวเงินและไม่เป็นตัวเงิน	3.70	.908	มาก	3
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	4.08	.821	มาก	1
5. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.56	1.009	ปานกลาง	5
รวม	3.58	.479	มาก	-

จากตารางที่ 4-2 ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ในภาพรวม พบว่าอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.58$ ,  $SD = .479$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ( $\bar{X} = 4.08$ ,  $SD = .821$ ) ประเด็นข้อที่ 2 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างดี ( $\bar{X} = 4.04$ ,  $SD = .740$ ) ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทให้



ความสำคัญในการดูแลเรื่องของผลตอบแทนกับพนักงานทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน ( $\bar{X} = 3.70, SD = .908$ ) และประเด็นข้อที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.54, SD = .923$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายกัน ( $\bar{X} = 2.56, SD = 1.009$ )

ตารางที่ 4-3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ( $n = 154$ )

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานตามสถานที่ทำงาน	4.11	.728	มาก	1
2. ท่านมีความพึงใจต่อสวัสดิการ	3.64	.464	มาก	3
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการรักษาพยาบาล	3.46	1.011	ปานกลาง	5
4. บริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างเพียงพอต่อพนักงาน	3.62	1.037	มาก	4
5. บริษัทได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้	3.71	1.047	มาก	2
6. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เซฟตี้ (ความปลอดภัย) ที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง	3.08	1.088	ปานกลาง	6
7. บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน	2.64	1.095	ปานกลาง	7
รวม	3.46	.408	ปานกลาง	-

จากตารางที่ 4-3 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ( $\bar{X} = 3.46, SD = .408$ ) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานตามสถานที่ทำงาน ( $\bar{X} = 4.11,$

SD = .728) ประเด็นข้อที่ 5 บริษัทได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ( $\bar{X} = 3.71$ , SD = 1.047) ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความพึงใจต่อสวัสดิการ ( $\bar{X} = 3.64$ , SD = .464) และประเด็นข้อที่ 4 บริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างเพียงพอต่อพนักงาน ( $\bar{X} = 3.62$ , SD = 1.037) ตามลำดับและอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีความพึงใจต่อการรักษาพยาบาล ( $\bar{X} = 3.46$ , SD = 1.011) ประเด็นข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เซฟตี้ (ความปลอดภัย) ที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง ( $\bar{X} = 3.08$ , SD = 1.088) และประเด็นข้อที่ 7 บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน ( $\bar{X} = 2.64$ , SD = 1.095) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (n = 154)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากบริษัท อย่างต่อเนื่องเป็นที่น่าพอใจ	3.53	.944	มาก	6
2. ระบบการฝึกอบรมที่บริษัทใช้ดูมีความ สอดคล้องต่อความก้าวหน้าของพนักงาน	3.75	.737	มาก	3
3. บริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างทั่วถึง และต่อเนื่อง	3.56	.794	มาก	5
4. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนา สมรรถนะในการทำงาน	3.89	.821	มาก	2
5. บริษัทมีการจัดอบรมให้กับพนักงานให้สามารถ ทำงานเป็นทีม	3.69	.952	มาก	4
6. บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเติบโต ในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับพนักงาน	4.05	.843	มาก	1
รวม	3.75	.476	มาก	-

จากตารางที่ 4-4 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .476$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเติบโตในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับพนักงาน ( $\bar{X} = 4.05$ ,  $SD = .843$ ) ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.89$ ,  $SD = .821$ ) ประเด็นข้อที่ 2 ระบบการฝึกอบรมที่บริษัทใช้ยู่มีความสอดคล้องต่อความก้าวหน้าของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .737$ ) ประเด็นข้อที่ 5 บริษัทมีการจัดอบรมให้กับพนักงานให้สามารถทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .952$ ) ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงาน ได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง ( $\bar{X} = 3.56$ ,  $SD = .794$ ) และประเด็นข้อที่ 1 ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นที่น่าพอใจ ( $\bar{X} = 3.53$ ,  $SD = .944$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน ( $n = 154$ )

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	3.18	1.157	ปานกลาง	4
2. ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ ตามลำดับ	4.14	.733	มาก	1
3. ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	3.94	.647	มาก	2
4. บริษัทได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้มีโอกาส เติบโตและก้าวหน้าในสายงาน	3.40	1.123	ปานกลาง	3
รวม	3.66	.609	มาก	-

จากตารางที่ 4-5 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = .609$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ ( $\bar{X} = 4.14$ ,  $SD = .733$ ) และประเด็นข้อที่ 3 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ ( $\bar{X} = 3.94$ ,  $SD = .647$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทได้ส่งเสริมให้กับพนักงาน ได้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน ( $\bar{X} = 3.40$ ,  $SD = 1.123$ ) และประเด็นข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ( $\bar{X} = 3.18$ ,  $SD = 1.157$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ( $n = 154$ )

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือกัน	3.48	.972	ปานกลาง	4
2. ท่านมีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน	3.80	.497	มาก	1
3. บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในบริษัท	3.63	.366	มาก	2
4. ท่านคิดว่าบรรยากาศในการการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตร มีการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี	3.61	.665	มาก	3
รวม	3.64	.473	มาก	-

จากตารางที่ 4-6 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = .473$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ( $\bar{X} = 3.80$ ,  $SD = .497$ ) ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง

พนักงานภายในบริษัท ( $\bar{X} = 3.68, SD = .366$ ) และประเด็นข้อที่ 4 ท่านคิดว่าบรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตร มีการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี ( $\bar{X} = 3.61, SD = .665$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือกัน ( $\bar{X} = 3.48, SD = .972$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (n = 154)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. บริษัทมีการพิจารณาความคิดหรือการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ และมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้	3.93	.849	มาก	2
2. บริษัทได้ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ	3.62	.998	มาก	3
3. บริษัทให้อำนาจในการตัดสินใจในการงานที่ได้รับหมาย	4.21	.747	มาก	1
4. บริษัทให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละ และมีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ปฏิบัติ	3.30	1.085	ปานกลาง	4
รวม	3.76	.553	มาก	-

จากตารางที่ 4-7 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.76, SD = .553$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทให้อำนาจในการตัดสินใจในการงานที่ได้รับหมาย ( $\bar{X} = 4.21, SD = .747$ ) ประเด็นข้อที่ 1 บริษัทมีการพิจารณาความคิดหรือการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ และมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ ( $\bar{X} = 3.93, SD = .849$ ) และประเด็นข้อที่ 2

บริษัทได้ให้อิสรระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 3.62, SD = .998$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสี่ยสละ และมีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ปฏิบัติ ( $\bar{X} = 3.30, SD = 1.085$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-8 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน ( $n = 154$ )

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	4.13	.747	มาก	1
2. บริษัทได้จัดให้มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม	4.03	.681	มาก	2
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	3.13	1.181	ปานกลาง	5
4. ท่านมีความพอใจกับเวลาในการทำงานกับบริษัท	3.56	.784	มาก	3
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทของท่าน	3.55	.409	มาก	4
รวม	3.79	.559	มาก	-

จากตารางที่ 4-8 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.79, SD = .559$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ( $\bar{X} = 4.13, SD = .681$ ) ประเด็นข้อที่ 2 บริษัทได้จัดให้มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม ( $\bar{X} = 4.03, SD = .784$ ) ประเด็นข้อที่ 4 ท่านมีความพอใจกับเวลาในการทำงานกับบริษัท ( $\bar{X} = 3.56, SD = .409$ ) และประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทของท่าน ( $\bar{X} = 3.55$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ( $\bar{X} = 3.13, SD = 1.181$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร (n = 154)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. บริษัทได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เช่น มอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	3.55	.819	มาก	2
2. บริษัททำกิจกรรมเพื่อสังคมของ สามารถสร้าง ความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทได้มากขึ้น	3.47	.637	ปานกลาง	3
3. งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อ ส่วนรวมและสังคม	3.66	.902	มาก	1
รวม	3.59	.462	มาก	-

จากตารางที่ 4-9 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = .462$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม  
( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = .902$ ) และประเด็นข้อที่ 1 บริษัทได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เช่น  
มอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ( $\bar{X} = 3.55$ ,  $SD = .819$ ) ตามลำดับ และอยู่ใน  
ระดับ ปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 บริษัททำกิจกรรมเพื่อสังคม สามารถสร้างความ  
น่าเชื่อถือให้กับบริษัทได้มากขึ้น ( $\bar{X} = 3.47$ ,  $SD = .637$ ) ตามลำดับ

ตารางที่ 4-10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
ในภาพรวม (n = 154)

ประเด็น	$\bar{X}$	SD	แปล ความหมาย ระดับ	ลำดับ ที่
1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการ ครองชีพ	3.58	.479	มาก	7
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	3.46	.408	ปานกลาง	8
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	3.75	.476	มาก	3
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน	3.66	.609	มาก	4
5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	3.64	.473	มาก	5
6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม	3.76	.553	มาก	2
7. การมีภาวะอิสระจากงาน	3.79	.559	มาก	1
8. ความภาคภูมิใจในองค์กร	3.59	.462	มาก	6
รวม	3.69	.356	มาก	-

จากตารางที่ 4-10 พบว่า ผลการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน  
โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.69$ ,  $SD = .356$ )

เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมาก  
ไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 7 การมีภาวะอิสระจากงาน ( $\bar{X} = 3.79$ ,  $SD = .559$ ) ประเด็นข้อที่ 6  
การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม ( $\bar{X} = 3.76$ ,  $SD = .553$ ) ประเด็นข้อที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและ  
ความสามารถของพนักงาน ( $\bar{X} = 3.75$ ,  $SD = .476$ ) ประเด็นข้อที่ 4 การส่งเสริมให้พนักงานมี  
ความก้าวหน้าในงาน ( $\bar{X} = 3.66$ ,  $SD = .609$ ) ประเด็นข้อที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายใน  
องค์กร ( $\bar{X} = 3.64$ ,  $SD = .473$ ) ประเด็นข้อที่ 8 ความภาคภูมิใจในองค์กร ( $\bar{X} = 3.59$ ,  $SD = .462$ )  
และประเด็นข้อที่ 1 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ( $\bar{X} = 3.58$ ,  
 $SD = .479$ ) ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 การสร้าง  
สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ( $\bar{X} = 3.46$ ,  $SD = .408$ ) ตามลำดับ



### ส่วนที่ 3 ผลการทดสอบสมมติฐานการวิจัย

ตารางที่ 4-11 ผลการเปรียบเทียบของเพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

เพศ,	n	$\bar{X}$	SD	t	p
ชาย	105	3.73	.354	1.702	.768
หญิง	44	3.62	.352		

จากตารางที่ 4-11 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-12 ผลการเปรียบเทียบของอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	1.626	4	.406	3.417	.011*
ภายในกลุ่ม	17.724	149	.119		
รวม	19.350	153			

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-12 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเม้นต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-13 ความสัมพันธ์ของอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

อายุ	X	ต่ำกว่า 23 ปี	24-30 ปี	31-37 ปี	38-44 ปี	45-52 ปีขึ้นไป
		3.67	3.53	3.74	3.64	3.84
ต่ำกว่า 23 ปี	3.67	-	.138	.069	.032	.167
24-30 ปี	3.53	-	-	.206*	.106	.305*
31-37 ปี	3.74	-	-	-	.100	.099
38-44 ปี	3.64	-	-	-	-	.199*
45-52 ปีขึ้นไป	3.84	-	-	-	-	-

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 4-13 พบว่า ความแตกต่างรายคู่ระหว่างอายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า คู่ที่มีความแตกต่างอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 มี 3 คู่ คือ

1. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี กับ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุระหว่าง 31-37 ปี จะมีค่าเฉลี่ยในระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน ระดับดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี
2. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 45-52 ปีขึ้นไป กับ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีอายุระหว่าง 45-52 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยในระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 24-30 ปี
3. ระหว่างกลุ่มที่มีอายุระหว่าง 45-52 ปีขึ้นไป กับ กลุ่มที่มีอายุระหว่าง 38-44 ปี หมายความว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระหว่าง 45-52 ปีขึ้นไป จะมีค่าเฉลี่ยในระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน ระดับดีมากกว่าพนักงานที่มีอายุระหว่าง 38-44 ปี

ตารางที่ 4-14 ผลการเปรียบเทียบของสถานภาพกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

สถานภาพ	n	$\bar{X}$	SD	t	p
โสด	30	3.67	.303	.412	.051
สมรส	124	3.70	.368		

จากตารางที่ 4-14 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-15 ผลการเปรียบเทียบของระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ระหว่างกลุ่ม	.379	2	.190	1.510	.224
ภายในกลุ่ม	18.971	151	.126		
รวม	19.350	153			

จากตารางที่ 4-15 พบว่า พนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-16 ผลการเปรียบเทียบของระดับตำแหน่งงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

ระดับตำแหน่งงาน	n	$\bar{X}$	SD	t	p
ระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ)	115	3.72	.349	1.977	.678
ระดับหัวหน้างาน (Foreman, Engineer)	39	3.59	.360		

จากตารางที่ 4-16 พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

ตารางที่ 4-17 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

ที่	สมมติฐาน	ผลการศึกษา
1	เพศแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
2	อายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน	ยอมรับสมมติฐาน
3	สถานภาพแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน .	ปฏิเสธสมมติฐาน
4	ระดับการศึกษาแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน
5	ระดับตำแหน่งงานแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกัน	ปฏิเสธสมมติฐาน

จากตารางที่ 4-17 พบว่าอายุแตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ แต่เพศ สถานภาพ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งงาน แตกต่างกันมีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## บทที่ 5

### สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียน ไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา” มีวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. เพื่อสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียน ไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ประการของ ฮิวส์ และ คัมมิงส์ (Huse & Cumings, 1985)

- 1.1 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ
- 1.2 การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย
- 1.3 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน
- 1.4 การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน
- 1.5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร
- 1.6 การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม
- 1.7 การมีภาวะอิสระจากงาน
- 1.8 ความภาคภูมิใจในองค์กร

2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียน ไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษาโครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำแนกตาม เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุงาน และระดับตำแหน่งงาน

การวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทอิตาเลียน ไทย ดีเวล๊อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวนทั้งสิ้น 154 คน โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามานะ โดยเครื่องมือในการวิจัยได้แก่ แบบสอบถาม ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นข้อคำถามเกี่ยวกับ ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการทำงาน จำนวน 5 ข้อ

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ปัจจัยคุณภาพชีวิตในการทำงานตามหลักคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน 8 ด้าน

แบบสอบถามส่วนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้ตอบแบบสอบถามแสดงความ  
 คิดเห็น และข้อเสนอแนะแนวทางเพิ่มเติมเกี่ยวกับแนวทางการสร้างความผูกพันต่อองค์กรของ  
 บุคลากร

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ ได้แก่ การแจกแจงค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าความ  
 เบี่ยงเบนมาตรฐาน ในการทดสอบสมมติฐาน ใช้สถิติค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ  
 ทางเดียว เพื่อทดสอบเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรอิสระ โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ใช้  
 ในการวิเคราะห์ข้อมูลที่ระดับ .05 ทำการเปรียบเทียบรายคู่ภายหลังการทดสอบความแปรปรวน  
 ด้วยวิธีการแบบ LSD

### สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโดยรวม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อ  
 พิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้  
 ประเด็นข้อที่ 7 การมีภาวะอิสระจากงาน ประเด็นข้อที่ 6 การมีระบบที่ค้ำมีความยุติธรรม ประเด็นข้อ  
 ที่ 3 การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ประเด็นข้อที่ 4 การส่งเสริมให้พนักงานมี  
 ความก้าวหน้าในงาน ประเด็นข้อที่ 5 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ประเด็นข้อที่ 8  
 ความภาคภูมิใจในองค์กร และประเด็นข้อที่ 1 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการ  
 ครองชีพ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 การสร้าง  
 สภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ตามลำดับ

1.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม  
 และเพียงพอต่อการครองชีพ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ  
 มาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 ท่านได้รับ  
 ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน ประเด็น  
 ข้อที่ 2 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างดี ประเด็นข้อที่ 3 บริษัท  
 ให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องของผลตอบแทนกับพนักงานทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็น  
 ตัวเงิน และประเด็นข้อที่ 1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ตามลำดับ และ  
 อยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 5 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ  
 หน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายกัน ตามลำดับ

1.2 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างสภาพแวดล้อมการ  
 ทำงานที่ปลอดภัย ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4  
 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 ท่านรู้สึกปลอดภัยในการ

ทำงานตามสถานที่ทำงาน ประเด็นข้อที่ 5 บริษัทได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีความพึงใจต่อสวัสดิการ และประเด็นข้อที่ 4 บริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างเพียงพอต่อพนักงาน และอยู่ในระดับปานกลาง 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีความพึงพอใจต่อการรักษาพยาบาล ประเด็นข้อที่ 6 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เซฟตี้ (ความปลอดภัย) ที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง และประเด็นข้อที่ 7 บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงานตามลำดับ

1.3 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 6 บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเติบโตในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับพนักงาน ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ประเด็นข้อที่ 2 ระบบการฝึกอบรมที่บริษัทใช้อยู่มีความสอดคล้องต่อความก้าวหน้าของพนักงาน ประเด็นข้อที่ 5 บริษัทมีการจัดอบรมให้กับพนักงานให้สามารถทำงานเป็นทีม ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง และประเด็นข้อที่ 1 ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นที่น่าพอใจ ตามลำดับ

1.4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ และประเด็นข้อที่ 3 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 2 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน และประเด็นข้อที่ 1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน ตามลำดับ

1.5 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 ท่านมีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในบริษัท และประเด็นข้อที่ 4 ท่านคิดว่าบรรยากาศในการการทำงานภายในหน่วยงานมีความเป็นมิตร มีการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือกัน



เป็นอย่างดี ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือกัน ตามลำดับ

1.6 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 3 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 บริษัทให้อำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมาย ประเด็นข้อที่ 1 บริษัทมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ และมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และประเด็นข้อที่ 2 บริษัทได้ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 4 บริษัทให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียสละ และมีความรับผิดชอบร่วมกับผู้ปฏิบัติ ตามลำดับ

1.7 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการมีภาวะอิสระจากงาน โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 4 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 1 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน ประเด็นข้อที่ 2 บริษัทได้จัดให้มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม ประเด็นข้อที่ 4 ท่านมีความพอใจกับเวลาในการทำงานกับบริษัท และประเด็นข้อที่ 5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทของท่าน ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ ตามลำดับ

1.8 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านความภาคภูมิใจในองค์กร โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 2 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 3 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนรวมและสังคม และประเด็นข้อที่ 1 บริษัทได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เช่น มอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นข้อที่ 2 บริษัททำกิจกรรมเพื่อสังคมของ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทได้มากขึ้น ตามลำดับ

## 2. ทดสอบสมมติฐาน

2.1 ผลการเปรียบเทียบของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมที่มีเพศต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.2 ผลการเปรียบเทียบของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.3 ผลการเปรียบเทียบของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมที่มีสถานภาพต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.4 ผลการเปรียบเทียบของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

2.5 ผลการเปรียบเทียบของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวลล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรม โรจนะ จังหวัด พระนครศรีอยุธยา โดยรวมที่มีระดับตำแหน่งต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

## อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยดำเนินการอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โดยรวมในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า อยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีภาวะอิสระจากงาน การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร และการให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง ดังนี้ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย ตามลำดับ ซึ่งจะแตกต่างกับงานวิจัยของ โกเมศ กุลอุดม โภคากุล (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี โดยรวมอยู่ระดับดีมาก และงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า พนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง

ยู่เว้นคุณภาพชีวิตการทำงานด้วยสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกลักษณะและปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูง ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 พบว่า เพศกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามเพศไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญจิรา ปั่นทอง (2545) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า เพศ มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด เมื่อเปรียบเทียบเพศที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 พบว่า อายุกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า พนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาที่มีอายุแตกต่างกันกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า อายุที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 พบว่า สถานภาพกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามสถานภาพไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญจิรา ปั่นทอง (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า สถานภาพ ระดับการศึกษา มีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน ส่วนบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ที่มีประเภทเงินจ้างต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน แต่จะแตกต่างกับงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอพพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด พบว่า เมื่อเปรียบเทียบปัจจัยตามปัจจัยส่วนบุคคล และกลุ่มการผลิตพบว่า สถานภาพสมรสที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 4 พบว่า ระดับการศึกษา กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน พบว่า พนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตรีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ไม่แตกต่างกันซึ่ง ปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งจะสอดคล้องกับงานวิจัยของ บุญจิรา ปั่นทอง (2545) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษามีคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 5 พบว่า ระดับตำแหน่งงานกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตรีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา โดยรวมจำแนกตามระดับตำแหน่งไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารองค์กร

จากผลการวิจัยการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) ตรีศึกษา โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ที่พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก 7 ประเด็น ซึ่งสามารถเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ การมีภาวะอิสระจากงาน การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร ความภาคภูมิใจในองค์กร และประเด็นข้อที่ 1 การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ ตามลำดับ และอยู่ในระดับปานกลาง 1 ประเด็น คือ การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย จากผลการวิจัยดังกล่าวผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะนำผลการวิจัยไปใช้ในการบริหารองค์กร ดังนี้

1. ควรจัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงานให้เพียงพอต่อความต้องการของพนักงาน
2. ควรจัดให้มีอุปกรณ์ความปลอดภัยส่วนบุคคล (Personal Protection Equipment: PPE) อยู่ที่ปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และอยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
3. ควรมีการพัฒนาพนักงานให้มีความรู้ความเข้าใจในเครื่องจักรและอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้ และการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยในการทำงานตามสถานที่ทำงาน
4. ควรจัดสถานที่ในการทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก

### ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้เป็นประโยชน์ต่อองค์กร ซึ่งผู้วิจัยนำมาศึกษาในครั้งนี้ โดยสามารถนำผลงานวิจัยที่ได้ไปใช้ในการสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน สำหรับในการวิจัยครั้งต่อไปควรปรับให้มีการวิจัยในด้านอื่น ๆ ดังนี้

1. ควรมีการเก็บข้อมูลเชิงลึกปัจจัยไม่ปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

2. การศึกษาวิจัยครั้งต่อไปควรเพิ่มตัวแปรด้านนอกเหนือจากตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เช่น ความเครียดในการทำงาน ความรู้สึกที่ติดต่อบรรยากาศขององค์กร จิตสำนึก ค่านิยม เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- กฤษณา ศักดิ์ศรี. (2534). *มนุษย์สัมพันธ์เล่ม 1*. กรุงเทพฯ: รวมสาส์นอักษรพิทยา.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลางเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กาญจนา แดงมาดี. (2545). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของข้าราชการตำรวจสังกัดโรงเรียนนายร้อยตำรวจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, สถาบันราชภัฏนครปฐม.
- โกเมศ กุลอุดม โภคากุล. (2546). *คุณภาพชีวิตการทำงานของครูในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน จังหวัดจันทบุรี*. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต, สาขาการบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย วิทยาวารกรณ์. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษาบริษัทกรีนทัม จำกัด*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. (2535). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือกรุงเทพ.
- ชาญวิทย์ วสันต์ธนารัตน์. (2555). "บริหารมนุษย์" สร้างสมดุลชีวิตและงาน. วันที่ค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.thaihealth.or.th/healthcontent/article>
- ดิลก มุลวงษ์. (2537). *ความพึงพอใจในงานของพนักงานการผลิตในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์*. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาพัฒนาสังคม, คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญจิรา ปั้นทอง. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับผลการปฏิบัติงานของบุคลากร มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตศรีราชา*. ปัญหาพิเศษรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาการบริหารทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2535). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สุวีริยา สาส์น.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533). *การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน*. *อุตสาหกรรมข่าวสาร* พลเรือน, 1, 5-12.
- ประคัลภ์ ปิ่นทพลังกูร. (2554). *องค์กรแบบไหนที่พนักงานอยากทำงานด้วยมากที่สุด*. วันที่ค้นข้อมูล 20 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก [http://www.consultthai.com/tips\\_detail](http://www.consultthai.com/tips_detail).

- ประเสริฐ กลิ่นหอม. (2543). *คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อสุขภาพจิต ของพนักงานระดับ ผู้ปฏิบัติงาน ในโรงงานคอนกรีตผสมเสร็จเครือซีเมนต์ไทย*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัย, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2555). *คุณภาพชีวิตการทำงาน*. วันที่ค้นข้อมูล 17 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก [www.m-society.go.th/document/article/article\\_3489.doc](http://www.m-society.go.th/document/article/article_3489.doc)
- พรนพ พุกกะพันธุ์. (2542). *การบริหารความขัดแย้ง*. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายพรินติ้ง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2540). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระราชบัญญัติ ความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2554. (2554, 17 มกราคม). *ราชกิจจานุเบกษา*. หน้า 5-25.
- มงคลชัย วิริยะพินิจ. (2552, 15 มกราคม). *องค์กรแห่งการเรียนรู้และการจัดการความรู้*. *ประชาชาติธุรกิจ*, หน้า 7.
- มานพ ชาณัฐวิชัย. (2541) *สภาพแวดล้อมในการทำงาน สถาบันความปลอดภัยในการทำงานกรมสวัสดิการและคุ้มครอง*. วันที่ค้นข้อมูล 23 ธันวาคม 2553, เข้าถึงได้จาก <http://cpfshe,cpportal.net/article/tabid/121/articleType/ArticleView/articleId/49.aspx>.
- เมืองทอง เขมมณี. (2554). *การให้อำนาจ Empowerment*. วันที่ค้นข้อมูล 17 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก <http://http://advisor.anamai.moph.go.th/HPH/letter02/emp.html>
- โยธิน คันสนายุทธ. (2530). *มนุษย์สัมพันธ์จิตวิทยาทำงานในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ระพีพรรณ ถาวรวันชัย. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมของผู้ใช้ระบบที่เป็นตัวแทนจำหน่าย อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ในการใช้บริการสั่งซื้อสินค้าผ่านอินเทอร์เน็ต*. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการตลาด, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). *พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตสถาน*. กรุงเทพฯ: นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่น.
- ลลิตา ศรีเสาวคนธ. (2554). *การศึกษาความสุขในการทำงานของพนักงาน บริษัท เบล โชน่า โพลีเมอริคส์ ลิมิเต็ด (ประเทศไทย)*. งานนิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทรัพยากรมนุษย์, คณะการจัดการและการท่องเที่ยว, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิจิตร อวาทกุล. (2528). *การประชาสัมพันธ์หลักและวิธีปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- \_\_\_\_\_. (2537). *เทคนิคมนุษยสัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 7)*. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.

- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. In Berkowitz, L. (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, 2, 267-299. New York: Academic Press.
- Bohlander, G. & Snell, S. (2004). *Managing Human Resources*. South-Western: Mason.
- Cascio, R. (1995). *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits* (4<sup>th</sup> ed). New York: McGraw-Hill.
- Dubrín, A. J. (1978). *Human Relations: A job Oriented Approach*. Reston: Reston pub.
- Hackman, R. J., & Suttle, L. J. (1984). *Work Redesign*. Massachusetts: Addison-wesley.
- Herzberg, F. (1974). *Work and the Nature of Man*. London: Crossby Lockwood Staples.
- Herbert, J. (1974). Development of a life quality inventory. *Dissertation Abstracts International*, 5 (3), 34-40.
- Huse, E. & Cumming, T. (1985). *Organization Development and Change*. New York: Wet Publishing.
- Kell, H. E. (1995). Perceptions of the quality of work life of teachers in high schools. *Dissertation Abstracts International*, 55 (4), 1765-A.
- Kossen, S. (1991). *The Human Side of Organization* (5<sup>th</sup> ed). New York: Harper Collins.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization*. New York: McGraw-Hall.
- Lockwood, N. R. (2003). The aging workforce: The reality of the impact of older workers and eldercare in the workplace. *HR Magazine*, 48(12), 1-10.
- Maslow, A. H. (1954). *Motivation and Personality*. New York: Harper and Brothers .
- Burchell, M., & Robin, J. (2011). *The Great Workplace: How to Build It, How to Keep It, and Why It Matters*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Panagos, R.A. (1985). Job satisfaction and central life interests among education administrator. *Dissertation Abstracts International*, 78 (80), 191-192.
- Robbins, S. P. (1991). *Organizational Behavior* (5<sup>th</sup> ed.). New Jersey: prentice Hall.
- Schulet, R. S., Beutell, N. J. & Youngblood, S. A. (1989). *Effective Personal Management*. (3<sup>th</sup> ed). Minnesota: Nest Publishing.
- Walton, R. E. (1974). Improving the quality of work life. *Harvard Business Review*, 7(3), 14-16.
- World Health Organization. (1995). *World Health Statistics Ammuual*. Geneva: World Health Organization
- Yamane, T. (1967). *Statistic: An Introductory Analysis* (2<sup>nd</sup> ed). New York: Harpar and Row.



- \_\_\_\_\_. (2539). การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพในชีวิตการทำงาน กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนา.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ.(2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการทั่วไป, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมเกียรติ อ่อนวิมล. (2555). ความได้เปรียบเสียเปรียบไทยใน AEC. วันที่ค้นข้อมูล 17 กุมภาพันธ์ 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.thai-aec.com>
- สรวงสรรค์ ต๊ะปินตา. (2541). คุณภาพชีวิตการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สนั่น เกษาริ. (2552 ก). กลยุทธ์การบริหารผลการปฏิบัติงานของพนักงาน (Performance Management). *Industrial Technology Review*, 15(189), 140-144.
- \_\_\_\_\_. (2552 ข). กลยุทธ์การบริหารความสามารถประจำตำแหน่งงาน (Job Competency). *Industrial Technology Review*, 15(191), 140-147.
- สันติ บางอ้อ. (2540). การสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน. *Productivity World*, 2(9), 38-40.
- สุจิตรา บุญยรัตพันธุ์. (2549). รายงานวิจัย เรื่องประชาชนและธรรมภิบาล: การสำรวจทัศนคติของคนไทยในภาคเหนือและภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- โสภณ งามจำ. (2547). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ. การค้นคว้าอิสระรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, สาขานโยบายสาธารณะ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อาภรณ์ ภู่วิทยาพันธ์. (2548). ทำงานอย่างไรให้ Happy. กรุงเทพฯ: เนชั่นบุ๊คส์.
- อิสริยา สดมณี. (2546). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการทำงานของตำรวจท่องเที่ยวในประเทศไทย. สารนิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาการจัดการ, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- อัจฉรา วงศ์วัฒนามงคล. (2538). การวิจัยเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพชีวิตทั่วไป. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติร่วมกับคณะกรรมการแห่งชาติเพื่อการวิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรมไทย.
- เอมอร กฤษณะรังสรรค์. (2555). ทักษะการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น. วันที่ค้นข้อมูล 22 สิงหาคม 2555, เข้าถึงได้จาก <http://www.greatplacetowork.com/>

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

แบบสอบถาม

## แบบสอบถาม

**เรื่อง** การสำรวจระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน) กรณีศึกษา : โครงการก่อสร้างเขื่อนป้องกันน้ำท่วมสวนอุตสาหกรรมโรจนะ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา

1. แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ซึ่งประกอบด้วย

**ส่วนที่ 1:** ข้อมูลส่วนบุคคล

**ส่วนที่ 2:** ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด (มหาชน)

**ส่วนที่ 3:** ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ

### 2. นิยามศัพท์

**คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ได้รับจากการทำงานที่มีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี โดยมีความหมายครอบคลุมทั้งสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีอิทธิพลต่อด้านร่างกาย และจิตใจของพนักงานทั้ง 8 ด้าน

**การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (Adequate and Fair Compensation)** หมายถึง สิ่งตอบแทนที่เป็นได้ทั้งในรูปแบบของเงิน ทรัพย์สิน และสิ่งตอบแทนที่ไม่ได้

เป็นในรูปแบบของเงิน เช่น การชมเชย สวัสดิการต่างๆ การให้ของกำนัล เป็นสินน้ำใจเพื่อตอบแทนต่อการทำงานให้หรือช่วยเหลือในเรื่องงาน โดยผู้ปฏิบัติงานหรือพนักงานมีความพึงพอใจที่จะได้รับสิ่งตอบแทนนั้น เพื่อนำมาใช้ดำรงชีวิตอยู่ต่อไป หรือเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานนั้น ๆ ของพนักงานต่อไป

### **การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (Safe and Healthy Environment)**

หมายถึง บรรยากาศและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี อุปกรณ์ในการทำงานที่สามารถช่วยผ่อนแรง และทันสมัย อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งานเสมอ สามารถทำให้พนักงานรู้สึกถึงความปลอดภัยและความมั่นใจในคุณภาพของอุปกรณ์ในการทำงาน รวมไปถึงการจัดสถานที่ในการทำงานที่มีอากาศถ่ายเทได้ สดวก มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน ส่งผลให้พนักงานลดความวิตกกังวลต่อระบบความปลอดภัยที่บริษัทจัดเตรียมเอาไว้ สามารถทำงานด้วยจิตใจที่สบายและผ่อนคลายได้

### **การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (Human Resource Development)**

หมายถึง การวางแผนและการให้ความสำคัญต่อการจัดการฝึกอบรมพนักงานทุกคนใน

วิชาพื้นฐานแบบเดียวกัน รวมไปถึงการจัดฝึกอบรมให้แก่พนักงานในทักษะเฉพาะด้านตามลักษณะงานของแต่ละบุคคล รวมไปถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้พนักงานได้รับการศึกษาฝึกอบรมให้ความรู้เพิ่มในเรื่องของงานของตนเองและความเสริมทักษะความรู้ในด้านอื่น ๆ ที่พนักงานสนใจ และสามารถนำมาพัฒนาตนเองสายงานของตนเองได้

#### **การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (Growth and Career Development)**

หมายถึง การวางแผนขั้นตอนความก้าวหน้าในตำแหน่งงานให้แก่พนักงานแต่ละบุคคลในแต่ละสายงาน โดยทำให้พนักงานรู้สึกว่าคุณเองนั้นมีโอกาสและมีเส้นทางการเจริญเติบโตในการสายงานของตนเองอย่างไร เพื่อให้พนักงานทำงานอย่างมีขวัญและกำลังใจในการทุ่มเทให้แก่งานของตนเองอย่างมีจุดมุ่งหมาย

**บูรณาการทางสังคม (Social Integration)** หมายถึง สัมพันธภาพที่ดีระหว่างพนักงานในองค์กรเดียวกันหรือในหน่วยงานเดียวกัน ทำให้พนักงานมีน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ช่วยเหลือกันและกัน ทำให้บรรยากาศในการทำงานเป็นกันเอง เกิดความรักใคร่กลมเกลียวกัน ทำให้การทำงานเป็นอย่างราบรื่นและเป็นระบบ

**การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (Constitutionalism)** หมายถึง หมายถึง บริษัทหรือองค์กรที่มีการวางระเบียบแบบแผนหรือกฎข้อบังคับของบริษัทสมเหตุสมผล มีการออกกฎข้อบังคับหรือบทลงโทษอย่างยุติธรรม ต่อทุกคนในองค์กรในทุกระดับตำแหน่งงาน มีการใช้กฎระเบียบกับพนักงานทุกคนไม่มีการเลือกปฏิบัติหรือออกกฎเกณฑ์เพื่อเอื้อประโยชน์ต่อใครคนใดคนหนึ่ง เพื่อเป็นการส่งเสริมให้พนักงานปฏิบัติตามกฎระเบียบของบริษัทอย่างเคร่งครัด เพื่อความสงบสุขและปรองดองของคนในองค์กรเดียวกัน

**ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน (Total Free Space)** หมายถึง การที่พนักงานสามารถแบ่งเวลาของตนเองไปใช้กับงานที่รับผิดชอบ กับชีวิตส่วนตัวและครอบครัวได้อย่างเหมาะสม โดยไม่กระทบต่อการทำงาน ประสิทธิภาพในการทำงาน การพักผ่อนและความสัมพันธ์ภายในครอบครัวของตน

**ความภาคภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride)** หมายถึง การที่พนักงานรู้สึกภาคภูมิใจและยินดีที่ได้เป็นพนักงานหรือรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร ที่มีแต่ผู้คนยกย่องชมเชย รู้สึกว่าองค์กรที่ตนเองทำงานอยู่นั้นเป็นองค์กรที่มีประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนรอบข้าง มีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชนใกล้เคียง ก่อให้เกิดความภาคภูมิใจและการพยายามช่วยกันรักษาภาพลักษณ์ขององค์กรของตนเองต่อไป

### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง  ตามความเป็นจริงมากที่สุด

1. เพศ -

(1) ชาย

(2) หญิง

2. อายุ

(1) ต่ำกว่า 23 ปี

(2) 24 – 30 ปี

(3) 31 – 37 ปี

(4) 38 – 44 ปี

(5) 45 – 51 ปี

(6) 52 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพ

(1) โสด

(2) สมรส

4. ระดับการศึกษา

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งงาน

ระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ)

ระดับหัวหน้างาน (Foreman, Engineer)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทอิตาเลียนไทย ดีเวล็อปเมนต์ จำกัด

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
<b>1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ</b>					
1.1 เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ					
1.2 ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างดี					
1.3 บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องของผลตอบแทนกับพนักงานทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และ ไม่เป็นตัวเงิน					
1.4 ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
1.5 ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับ หน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน					
<b>2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย</b>					
2.1 ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานตามสถานที่ทำงาน					
2.2 ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ					
2.3 ท่านมีความพึงพอใจต่อการรักษาพยาบาล					
2.4 บริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมไว้อย่างเพียงพอต่อพนักงาน					
2.5 บริษัทได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้					
2.6 ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เซฟตี้(ความปลอดภัย)ที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง					
2.7 บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน					
<b>3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน</b>					
3.1 ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นที่น่าพอใจ					

บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
3.2 ระบบการฝึกอบรมที่บริษัทใช้ย่อมี่ความสอดคล้องต่อความก้าวหน้าของพนักงาน					
3.3 บริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง					
3.4 บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน					
3.5 บริษัทมีการจัดอบรมให้กับพนักงานให้สามารถทำงานเป็นทีม					
3.5 บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเติบโตในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับพนักงาน					
<b>4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน</b>					
4.1 ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน					
4.2 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
4.3 ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ					
4.4 บริษัทได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน					
<b>5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร</b>					
5.1 บรรยากาศในการทำงาน มีความเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือกัน					
5.2 ท่านมีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน					
5.3 บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในบริษัท					
5.4 ท่านคิดว่าบรรยากาศในการทำงานภายในหน่วยงาน มีความเป็นมิตร มีการทำงานเป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเฟื้อ แบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือกันเป็นอย่างดี					



บทบาทหน้าที่	ระดับความคิดเห็น				
	มากที่สุด → น้อยที่สุด				
	5	4	3	2	1
<b>6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม</b>					
6.1 บริษัทมีการพิจารณาความดีหรือการเลื่อนตำแหน่งจากความสามารถ และมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้					
6.2 บริษัทได้ให้อิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับงานที่ท่านได้รับผิดชอบ					
6.3 บริษัทให้อำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมาย					
6.4 บริษัทให้ความสนใจและเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเสียดสี และมีความรับผิดชอบร่วมกับกับผู้ปฏิบัติ					
<b>7. การมีภาวะอิสระจากงาน</b>					
7.1 การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน					
7.2 บริษัทได้จัดให้มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม					
7.3 ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
7.4 ท่านมีความพอใจกับเวลาในการทำงานกับบริษัท					
7.5 ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทของท่าน					
<b>8. ความภาคภูมิใจในองค์กร</b>					
8.1 บริษัทได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เช่น มอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่างๆ					
8.2 บริษัททำกิจกรรมเพื่อสังคมของ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทได้มากขึ้น					
8.3 งานที่ท่านรับผิดชอบก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วนร่วมและสังคม					

**ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ**

.....

.....

.....

**ภาคผนวก ข**

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

**Statistics**

		เพศ	อายุ2
N	Valid	154	154
	Missing	0	0

**Frequency Table****เพศ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ชาย	105	68.2	68.2	68.2
	หญิง	49	31.8	31.8	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

**อายุ2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	16	10.4	10.4	10.4
	2	33	21.4	21.4	31.8
	3	52	33.8	33.8	65.6
	4	25	16.2	16.2	81.8
	5	28	18.2	18.2	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

**สถานภาพ**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	โสด	30	19.5	19.5	19.5
	สมรส	124	80.5	80.5	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

**ระดับการศึกษา**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ต่ำกว่าปริญญาตรี	90	58.4	58.4	58.4
	ปริญญาตรี	50	32.5	32.5	90.9
	สูงกว่าปริญญาตรี	14	9.1	9.1	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

**ระดับตำแหน่งงาน**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	ระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ)	115	74.7	74.7	74.7
	ระดับหัวหน้างาน (Foreman, Engineer)	39	25.3	25.3	100.0
	Total	154	100.0	100.0	

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	154	1	5	3.54	.923
2. ผลตอบแทนที่ท่านได้รับในปัจจุบันเพียงพอต่อการดำรงชีวิตอย่างดี	154	2	5	4.04	.740
3. บริษัทให้ความสำคัญในการดูแลเรื่องของผลตอบแทนกับพนักงานทั้งในด้านที่เป็นตัวเงิน และไม่เป็นตัวเงิน	154	1	5	3.70	.908
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายคลึงกัน	154	1	5	4.08	.821
5. ท่านได้รับสวัสดิการที่เหมาะสมเมื่อเทียบกับหน่วยงานภายนอกในลักษณะงานที่คล้ายกัน	154	1	5	2.56	1.009
การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ	154	2	5	3.58	.479
Valid N (listwise)	154				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ท่านรู้สึกปลอดภัยในการทำงานตามสถานที่ทำงาน	154	2	5	4.11	.728
2. ท่านมีความพึงพอใจต่อสวัสดิการ	154	2	5	3.64	.464
3. ท่านมีความพึงพอใจต่อการรักษาพยาบาล	154	1	5	3.46	1.011
4. บริษัทได้จัดสภาพแวดล้อมไว้เพียงพอต่อพนักงาน	154	1	5	3.62	1.037
5. บริษัทได้จัดอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยตามที่กฎหมายกำหนดไว้	154	1	5	3.71	1.047
6. ท่านปฏิบัติงานอยู่ในสถานที่ที่มีอุปกรณ์เซฟตี้ (ความปลอดภัย) ที่เหมาะสมต่อการใช้งานจริง	154	1	5	3.08	1.088
7. บริษัทได้จัดให้มีสถานที่พักผ่อนระหว่างชั่วโมงการทำงาน	154	1	5	2.64	1.095
การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	154	2	5	3.46	.408
Valid N (listwise)	154				

## Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ท่านได้รับการพัฒนาและฝึกอบรมจากบริษัทอย่างต่อเนื่องเป็นที่น่าพอใจ	154	1	5	3.53	.944
2. ระบบการฝึกอบรมที่บริษัทใช้อยู่มีความสอดคล้องต่อความก้าวหน้าของพนักงาน	154	1	5	3.75	.737
3. บริษัทมีการวางแผนการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานได้อย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง	154	1	5	3.56	.794
4. บริษัทส่งเสริมให้พนักงานมีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน	154	2	5	3.89	.821
5. บริษัทมีการจัดอบรมให้กับพนักงานให้สามารถทำงานเป็นทีม	154	1	5	3.69	.952
6. บริษัทมีแผนการฝึกอบรมเพื่อรองรับการเติบโตในสายงานอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้นกับพนักงาน	154	2	5	4.05	.843
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	154	3	5	3.75	.476
Valid N (listwise)	154				



**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. ท่านรู้สึกมีความมั่นคงในการทำงาน	154	1	5	3.18	1.157
2. ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ	154	2	5	4.14	.733
3. ท่านรู้สึกมีโอกาสก้าวหน้าในสายอาชีพ	154	2	5	3.94	.647
4. บริษัทได้ส่งเสริมให้กับพนักงานได้มีโอกาสเติบโตและก้าวหน้าในสายงาน	154	1	5	3.40	1.123
การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน	154	2	5	3.66	.609
Valid N (listwise)	154				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. บรรยากาศในการทำงานมีความเป็นมิตร การทำงานเป็นทีม และให้ความช่วยเหลือกัน	154	1	5	3.48	.972
2. ท่านมีอุปสรรคในการติดต่อประสานงานระหว่างหน่วยงาน	154	3	5	3.80	.497
3. บริษัทได้มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างพนักงานภายในบริษัท	154	3	5	3.63	.366

4. ท่านคิดว่าบรรยากาศในการ การทำงานภายในหน่วยงานมี ความเป็นมิตร มีการทำงาน เป็นทีม มีน้ำใจ เอื้อเพื่อ แบ่งปัน และให้ความช่วยเหลือ กันเป็นอย่างดี	154	1	5	3.61	.665
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร	154	2	5	3.64	.473
Valid N (listwise)	154				

#### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. บริษัทมีการพิจารณาความดี หรือการเลื่อนตำแหน่งจาก ความสามารถ และมีความ ยุติธรรม โปร่งใส สามารถ ตรวจสอบได้	154	2	5	3.93	.849
2. บริษัทได้ให้อิสระในการ แสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับ งานที่ท่านได้รับผิดชอบ	154	1	5	3.62	.998
3. บริษัทให้อำนาจในการ ตัดสินใจในงานที่ได้รับ หมาย	154	2	5	4.21	.747
4. บริษัทให้ความสนใจและเอา ใจใส่ในการปฏิบัติงาน รวมถึง การเสียดสี และมีความ รับผิดชอบร่วมกับผู้ปฏิบัติ	154	1	5	3.30	1.085
การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม	154	3	5	3.76	.553
Valid N (listwise)	154				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. การทำงานของท่านไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตประจำวัน	154	2	5	4.13	.747
2. บริษัทได้จัดให้มีการทำงานล่วงเวลาและการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม	154	2	5	4.03	.681
3. ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ	154	1	5	3.13	1.181
4. ท่านมีความพอใจกับเวลาในการทำงานกับบริษัท	154	1	5	3.56	.784
5. ท่านมีความรู้สึกภาคภูมิใจในบริษัทของท่าน	92	3	4	3.55	.409
การมีภาวะอิสระจากงาน	154	2	5	3.79	.559
Valid N (listwise)	92				

**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
1. บริษัทได้ทำประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน เช่น มอบสิ่งของเพื่อช่วยเหลือผู้ประสบภัยพิบัติต่าง ๆ	154	1	5	3.55	.819
2. บริษัททำกิจกรรมเพื่อสังคมของ สามารถสร้างความน่าเชื่อถือให้กับบริษัทได้มากขึ้น	154	2	5	3.47	.637

3. งานที่ท่านรับผิดชอบ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อส่วน ร่วมและสังคม	154	1	5	3.66	.902
ความภาคภูมิใจในองค์กร	154	2	5	3.59	.462
Valid N (listwise)	154				

### Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพ	154	2	5	3.58	.479
การสร้างสภาพแวดล้อมการ ทำงานที่ปลอดภัย	154	2	5	3.46	.408
การพัฒนาศักยภาพและ ความสามารถของพนักงาน	154	3	5	3.75	.476
การส่งเสริมให้พนักงานมี ความก้าวหน้าในงาน	154	2	5	3.66	.609
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ภายในองค์กร	154	2	5	3.64	.473
การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม	154	3	5	3.76	.553
การมีภาวะอิสระจากงาน	154	2	5	3.79	.559
ความภาคภูมิใจในองค์กร	154	2	5	3.59	.462
รวม	154	3	5	3.69	.356
Valid N (listwise)	154				

## T-Test

## Group Statistics

เพศ		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
การใช้ผลตอบแทนที่เหมาะสม และเพียงพอต่อการครองชีพ	ชาย	105	3.61	.484	.047
	หญิง	49	3.53	.472	.067
การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย	ชาย	105	3.52	.430	.042
	หญิง	49	3.34	.324	.046
การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน	ชาย	105	3.75	.488	.048
	หญิง	49	3.74	.454	.065
การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน	ชาย	105	3.71	.651	.064
	หญิง	49	3.56	.498	.071
การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร	ชาย	105	3.68	.495	.048
	หญิง	49	3.56	.415	.059
การมีระบบที่ดีที่มีความยุติธรรม	ชาย	105	3.77	.554	.054
	หญิง	49	3.75	.554	.079
การมีภาวะอิสระจากงาน	ชาย	105	3.83	.545	.053
	หญิง	49	3.71	.583	.083
ความภาคภูมิใจในองค์กร	ชาย	105	3.63	.471	.046
	หญิง	49	3.50	.431	.062
รวม	ชาย	105	3.73	.354	.035
	หญิง	49	3.62	.352	.050

**Oneway  
ANOVA**

รวม

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	1.867	5	.373	3.161	.010
Within Groups	17.483	148	.118		
Total	19.350	153			

**Post Hoc Tests**

**Multiple Comparisons**

Dependent Variable: รวม

	(I) อายุ	(J) อายุ	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	ต่ำกว่า 23 ปี	24-30 ปี	.138	.105	.190	-.07	.34
		31-37 ปี	-.069	.098	.487	-.26	.13
		38-44 ปี	.032	.110	.772	-.19	.25
		45-51 ปี	-.114	.114	.320	-.34	.11
		52 ปีขึ้นไป	-.328 <sup>*</sup>	.156	.037	-.64	-.02
	24-30 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	-.138	.105	.190	-.34	.07
		31-37 ปี	-.206 <sup>*</sup>	.076	.008	-.36	-.06
		38-44 ปี	-.106	.091	.247	-.29	.07
		45-51 ปี	-.252 <sup>*</sup>	.096	.010	-.44	-.06
		52 ปีขึ้นไป	-.466 <sup>*</sup>	.143	.001	-.75	-.18
	31-37 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	.069	.098	.487	-.13	.26
		24-30 ปี	.206 <sup>*</sup>	.076	.008	.06	.36
		38-44 ปี	.100	.084	.232	-.06	.27
		45-51 ปี	-.045	.089	.611	-.22	.13

		52 ปีขึ้นไป	-260	.138	.063	-.53	.01
	38-44 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	-.032	.110	.772	-.25	.19
		24-30 ปี	.106	.091	.247	-.07	.29
		31-37 ปี	-.100	.084	.232	-.27	.06
		45-51 ปี	-.146	.102	.154	-.35	.06
		52 ปีขึ้นไป	-.360	.147	.015	-.65	-.07
	45-51 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	.114	.114	.320	-.11	.34
		24-30 ปี	.252	.096	.010	.06	.44
		31-37 ปี	.045	.089	.611	-.13	.22
		38-44 ปี	.146	.102	.154	-.06	.35
		52 ปีขึ้นไป	-.214	.150	.155	-.51	.08
	52 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 23 ปี	.328	.156	.037	.02	.64
		24-30 ปี	.466	.143	.001	.18	.75
		31-37 ปี	.260	.138	.063	-.01	.53
		38-44 ปี	.360	.147	.015	.07	.65
		45-51 ปี	.214	.150	.155	-.08	.51
Tamhane	ต่ำกว่า 23 ปี	24-30 ปี	.138	.125	.993	-.27	.55
		31-37 ปี	-.069	.119	1.000	-.46	.33
		38-44 ปี	.032	.138	1.000	-.41	.47
		45-51 ปี	-.114	.127	.999	-.53	.30
		52 ปีขึ้นไป	-.328	.117	.162	-.72	.07
	24-30 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	-.138	.125	.993	-.55	.27
		31-37 ปี	-.206	.073	.094	-.43	.02
		38-44 ปี	-.106	.102	.996	-.42	.21
		45-51 ปี	-.252	.086	.075	-.52	.01
		52 ปีขึ้นไป	-.466	.071	.000	-.69	-.24

	31-37 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	.069	.119	1.00 0	-.33	.46
		24-30 ปี	.206	.073	.094	-.02	.43
		38-44 ปี	.100	.094	.994	-.19	.39
		45-51 ปี	-.045	.076	1.00 0	-.28	.19
		52 ปีขึ้นไป	-.260*	.058	.002	-.45	-.07
	38-44 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	-.032	.138	1.00 0	-.47	.41
		24-30 ปี	.106	.102	.996	-.21	.42
		31-37 ปี	-.100	.094	.994	-.39	.19
		45-51 ปี	-.146	.104	.936	-.47	.18
		52 ปีขึ้นไป	-.360*	.092	.007	-.65	-.07
	45-51 ปี	ต่ำกว่า 23 ปี	.114	.127	.999	-.30	.53
		24-30 ปี	.252	.086	.075	-.01	.52
		31-37 ปี	.045	.076	1.00 0	-.19	.28
		38-44 ปี	.146	.104	.936	-.18	.47
		52 ปีขึ้นไป	-.214	.073	.102	-.45	.02
	52 ปีขึ้นไป	ต่ำกว่า 23 ปี	.328	.117	.162	-.07	.72
		24-30 ปี	.466*	.071	.000	.24	.69
		31-37 ปี	.260*	.058	.002	.07	.45
		38-44 ปี	.360*	.092	.007	.07	.65
		45-51 ปี	.214	.073	.102	-.02	.45

\*. The mean difference is significant at the 0.05 level.



**T-Test****Group Statistics**

	สถานภาพ	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวม	โสด	30	3.67	.303	.055
	สมรส	124	3.70	.368	.033

**Independent Samples Test**

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
533	Equal variances assumed	3.885	.051	-.412	152	.681	-.030	.073	-.173	.113
	Equal variances not assumed			-.464	51.804	.645	-.030	.064	-.159	.099

**Independent Samples Test****Means****Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
รวม * อายุ	154	100.0%	0	0.0%	154	100.0%

**Report**

รวม

อายุ	Mean	N	Std. Deviation
ต่ำกว่า 23 ปี	3.67	16	.442
24-30 ปี	3.53	33	.340
31-37 ปี	3.74	52	.314
38-44 ปี	3.64	25	.415
45-51 ปี	3.79	21	.285
52 ปีขึ้นไป	4.00	7	.102
Total	3.69	154	.356

**Oneway  
ANOVA**

SUM

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.379	2	.190	1.510	.224
Within Groups	18.971	151	.126		
Total	19.350	153			

### Post Hoc Tests

#### Multiple Comparisons

Dependent Variable: รวม

	(I) ระดับการศึกษา	(J) ระดับการศึกษา	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
LSD	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.092	.063	.143	-.03	.22
		สูงกว่าปริญญาตรี	.125	.102	.222	-.08	.33
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.092	.063	.143	-.22	.03
		สูงกว่าปริญญาตรี	.033	.107	.760	-.18	.24
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.125	.102	.222	-.33	.08
		ปริญญาตรี	-.033	.107	.760	-.24	.18
Tamhane	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	.092	.061	.355	-.06	.24
		สูงกว่าปริญญาตรี	.125	.099	.528	-.13	.38
	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.092	.061	.355	-.24	.06
		สูงกว่าปริญญาตรี	.033	.102	.985	-.23	.30
	สูงกว่าปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	-.125	.099	.528	-.38	.13
		ปริญญาตรี	-.033	.102	.985	-.30	.23

**T-Test****Group Statistics**

	ระดับตำแหน่งงาน	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
รวม	ระดับปฏิบัติการ (คนงาน, แม่บ้าน, คนขับรถ)	115	3.72	.349	.033
	ระดับหัวหน้างาน (Foreman, Engineer)	39	3.59	.360	.058