

สำนักหอสมุดกลาง พระจอมเกล้าลาดกระบัง

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัท สยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด

A STUDY ON ATTITUDE TOWARD QUALITY OF WORKING LIFE OF
WORKER : A CASE STUDY OF THAI CONTAINERS COMPANY LIMITED



กิริติ อินทปັນ
KEERATI INTAPAN

เลขหมึ.....
เลขทะเบียน..... 49340.....
วัน, เดือน, ปี 19 ก.พ. 2547

b.....
i.....

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาวิทยาการจัดการอุตสาหกรรม คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม
บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
พ.ศ. 2545

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างถึงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

**A STUDY ON ATTITUDE TOWARD QUALITY OF WORKING LIFE OF
WORKER : A CASE STUDY OF THAI CONTAINERS COMPANY LIMITED**



**A THEMATIC PAPER SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT
OF THE REQUIREMENT FOR THE DEGREE OF
MASTER OF SCIENCE IN INDUSTRIAL MANAGEMENT
SCHOOL OF GRADUATE STUDIES
KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG
2002**

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



COPYRIGHT 2002

SCHOOL OF GRADUATE STUDIES

KING MONGKUT'S INSTITUTE OF TECHNOLOGY LADKRABANG

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

หัวข้อสารนิพนธ์

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
กรณีศึกษา บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด

นักศึกษา

นายเกียรติ อินทพันธ์

รหัสประจำตัว

43064416

ปริญญา

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา

วิทยาการจัดการอุตสาหกรรม

พ.ศ.

2545

อาจารย์ผู้ควบคุมสารนิพนธ์

ผศ.ดร.วรรณารถ แสงมณี

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์
เพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อคุณภาพการ
ทำงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน
ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน 2) เพื่อศึกษา
ปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนกงาน
ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการ

กลุ่มตัวอย่างของการศึกษาคือ พนักงานพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สยาม
บรจักษ์ จำกัด จำนวน 107 คน ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 2 ส่วน
คือ 1) ข้อมูลทั่วไปของพนักงาน และ 2) แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ
ทำงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความเครียดจากการทำงาน
ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และด้านสวัสดิการ สำหรับสถิติที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ ค่า
เฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน t-test และ One-way ANOVA

ผลการศึกษาพบ จากระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการเกี่ยวกับกับ
คุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับสูงในด้านสภาพการทำงาน
โดยมีค่าเฉลี่ย 3.51 ในด้านความเครียดจากการทำงานและ ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมี
ระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 3.05 , 2.75 ตามลำดับ ส่วน ด้านภาวะสุ
ภาพและความปลอดภัย และด้านตอบแทน พบว่าพนักงานมีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำ โดยมี
ค่าเฉลี่ย 2.41 และ 2.23 ตามลำดับ จากผลการศึกษาถือได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บริษัทมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการกับตัวแปรต่างๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ สามารถสรุปได้ดังนี้

1. พบว่าพนักงานที่มีเพศหรือมีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน
2. พบว่าพนักงานที่มีปัจจัยด้าน อายุ สถานภาพครอบครัว แผนงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ แตกต่างกันจะมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

Thematic Title	A Study on Attitude Toward Quality of Working Life of worker : A Case Study of Thai Containers Co.,Ltd
Student Name	Mr.Keerati Intapan
Student ID.	43064416
Degree	Master of Science
Programme	Industrial Management
Year	2002
Thematic Advisor	Asst. Prof. Dr. Woranat Sangmanee

ABSTRACT

The purposes of this study were to study opinion of employees in quality of working life in Thai Containers Co.,Ltd. for follow objective 1) To study opinion of employee on quality of working life in many aspects. 2) To study factors which can affect employees' quality of working life.

A total of 107 employees of Thai Containers Co.,Ltd. were included in the study. Questionnaire which use to gathering the data were consist of 2 parts, employees' basic information and a 5 set of questionnaire for opinion on quality of working life were including working condition , benefit ,stress on working, healtyand safety and welfare. Mean , S.D. , t-test , One-way ANOVA, and LSD were employed to describe the data.

The result of the study was found that the level of opinions in the staff performing duty to quality of working life were high in aspect of the working condition with average value 3.51. In aspect of stress on working and welfare the staff were midium level of opinions, with average value as following repectively 3.05 , 2.75. In aspect of healty and safety , benefit the staff were with low level of opinions, with average value as following repectively 2.41 , 2.23. The result of this study of staff performing work of Siam Container Co., Ltd. can be concluded that the company 's staff had medium quality of working life. The study on the difference opinions staff performing with various variable for instances gender, age , marital status , education qualification

level , department , working time and income revenue was conclusion that into groups as following :

1. It had been found from the survey that either GENDER or QUANTIFIED EDUCATION LEVEL can be created the several quality of working life perceptions.
2. In addition, AGE, MARITAL STATUS, WORKING SECTION, WORKING EXPERIENCE and INCOME REVENUE had no impact on the quality of working life perceptions.



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาระดับปริญญาตรีสำเร็จลงได้โดยได้รับความช่วยเหลือจากผู้ที่มิใช่พระคุณหลายท่าน ซึ่งผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงต่อ ผศ.ดร. วรนาถ แสงมณี อาจารย์ผู้ควบคุมศึกษาระดับปริญญาตรี ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบ และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ มาโดยตลอดจนศึกษาระดับปริญญาตรีสำเร็จได้อย่างสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณรศ.อดิษฐ์ กาญจนพิบูลย์ และ ผศ.ดร.มนัส ไพฑูรย์เจริญลาภ ที่ได้สละเวลาในการตรวจสอบศึกษาระดับปริญญาตรีครั้งนี้ รวมถึงการให้คำแนะนำและแก้ไขข้อบกพร่องจนศึกษาระดับปริญญาตรีนี้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณบิดา มารดาและทุกคนในครอบครัวที่ให้การสนับสนุนและให้กำลังใจตลอดเวลาในการจัดทำศึกษาระดับปริญญาตรี

กราบขอบพระคุณ คุณไชยา ชาวนา หัวหน้าแผนกการบุคคลบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ที่อนุเคราะห์ให้ทำการศึกษาวิจัย กราบขอบพระคุณคุณสุชาติ เวสภักดี เจ้าหน้าที่บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ที่เป็นผู้ช่วยเหลือในการอำนวยความสะดวกและเก็บข้อมูล และขอบพระคุณ คุณรัตติสรณ์ พุฒิตาลิกร ที่ให้ความช่วยเหลือในการประมวลผลข้อมูล

ขอขอบคุณบัณฑิตศึกษาคณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม และบัณฑิตวิทยาลัยสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ที่อำนวยความสะดวกในการจัดทำศึกษาระดับปริญญาตรี

การศึกษานี้ไม่อาจสำเร็จลงได้ หากปราศจากความร่วมมือของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ที่กรุณาตอบแบบสอบถามอย่างตรงตามความเป็นจริง ผู้วิจัยขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้

กิริติ อินทพันธ์

ตุลาคม 2545

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	I
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	III
กิตติกรรมประกาศ	V
สารบัญ	VI
สารบัญตาราง	VIII
สารบัญภาพ	X
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	7
1.3 ขอบเขตการศึกษา	7
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.5 สมมติฐานการศึกษา	8
1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	9
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ.....	10
บทที่ 2 ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
2.1 เอกสารและทฤษฎีอ้างอิง.....	11
2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	11
2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	14
2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด.....	23
2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ.....	30
2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน.....	32
2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	37
3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	37
3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	38
3.3 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล	40
3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล	40
3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย	41

เอกสารนี้เป็นเอกสารสงวนลิขสิทธิ์สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	47
4.1 ตอนที่1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล.....	47
4.2 ตอนที่2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	53
ระดับปฏิบัติการโดยจำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน	
4.3 ตอนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน.....	61
ระดับปฏิบัติการในแต่ละองค์ประกอบโดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	
4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างใน.....	73
ด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยต่างๆที่	
เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานและอุปสรรค	
บทที่ 5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	81
5.1 สรุปผลการศึกษา	82
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	84
5.3 ข้อเสนอแนะ	88
บรรณานุกรม	90
ภาคผนวก	96
ประวัติผู้เขียน	112

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1.1 จำนวนสถานประกอบกิจการและลูกจ้าง ปี 2542.....	3
1.2 การคุ้มครองแรงงานทั่วไปปี 2542.....	4
2.1 ตารางแสดงกระบวนการพัฒนาองค์กร.....	16
3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA.....	45
4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม.....	46
4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	53
การทำงานด้านสภาพการทำงาน	
4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	54
การทำงานด้านค่าตอบแทน	
4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	56
การทำงานด้านความเครียดจากการทำงาน	
4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	57
การทำงานด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	
4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	58
การทำงานด้านสวัสดิการ	
4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต.....	59
การทำงานด้านต่างๆ	
4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	56
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ	
4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	57
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ	
4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	64
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว	
4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	66
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	
4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	68
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามแผนกงาน	

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	69
ความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	
4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของ.....	71
ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้	
4.15 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	73
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามเพศ	
4.16 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	74
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ	
4.17 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	75
ในปัจจุบันด้าน ต่างๆ โดยจำแนกตามสถานภาพครอบครัว	
4.18 แสดงผลการทดสอบ LSD Multiple Comparision ระหว่าง.....	76
สถานภาพทางครอบครัวและระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
4.19 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	77
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา	
4.20 แสดงผลการทดสอบ LSD Multiple Comparision ระหว่าง.....	79
ระดับการศึกษากับระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	
4.21 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	74
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามแผนงาน	
4.22 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	81
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน	
4.23 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	82
ในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามรายได้	

สารบัญญภาพ

ภาพที่	หน้า
1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย.....	8
4.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามเพศ.....	48
4.2 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามอายุ.....	49
4.3 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามสถานภาพครอบครัว....	49
4.4 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระดับการศึกษา.....	50
4.5 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามแผนกงาน.....	50
4.6 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน...	51
4.7 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามจำแนกตามรายได้.....	51



บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในอดีตโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นแบบเกษตรกรรม จนกระทั่งปี พ.ศ.2504 รัฐบาลเริ่มประกาศใช้แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 1 โดยยึดหลักการ พัฒนาและประเทศตะวันตก หลังจากนั้นโครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเน้นที่อุตสาหกรรม มากขึ้น และลดความสำคัญของภาคเกษตรกรรมลงไป โดยดูได้จากสัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ (Gross Domestic Product :GDP) ที่เกิดจากภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นจาก 12.0% ในปี 2509 เป็น 25.56% ในปี 2534 ขณะที่สัดส่วนของผลิตภัณฑ์มวลรวมภายในประเทศ ที่เกิดขึ้นจากภาคเกษตรกรรม ลดลงจากเดิม 35.1% เป็น 14.67% ในช่วงเวลาเดียวกัน (สำนักงาน คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, อ่างอิงโน, กัลยา ดิษเจริญ. 2538 :1-2)

ในวงการอุตสาหกรรมกล่าวได้ว่า มนุษย์เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดอย่างหนึ่งซึ่งจะมีผล ทำให้อุตสาหกรรมนั้นมีการพัฒนามากขึ้นหรือน้อยลง ทั้งนี้เนื่องจากการพัฒนาอุตสาหกรรมโดย ความหมายที่แท้จริงแล้ว มิได้หมายความว่าเพียงแต่มีการเปลี่ยนแปลงทางการนำเอาเทคโนโลยี ใหม่ ๆ มาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตมากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายถึงการพัฒนาให้บุคคลเหล่านั้นรู้จักที่จะ ปรับตัวเข้ากับชีวิตการทำงานและสภาพการทำงานที่ทำอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การ เปลี่ยนแปลงการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น (บุญแสง ชีระภากร. อ่างอิงโน สิทธิชัย อุตระกุล. 2539 : 38)

เหตุผลอย่างหนึ่งที่ทำให้ผู้ศึกษาให้ความสนใจศึกษาความเกี่ยวข้อง ของผลกระทบ ต่างๆ จากการทำงานเหล่านี้ เนื่องจากในความเป็นจริงมนุษย์ไม่สามารถหลีกเลี่ยงการทำงานได้ Edeard Gross ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานเป็นกิจกรรมส่วนหนึ่งของชีวิตและเป็นกิจกรรมที่ต้อง กระทำมากกว่ากิจกรรมอื่นๆของชีวิตในวัยผู้ใหญ่ในขณะที่ตื่นอยู่ และโดยเฉพาะในสังคม อุตสาหกรรมนั้นคาดการณ์กันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาประมาณหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อย อยู่ในสำนักงาน (สิทธิชัย อุตระกุล. 2539 : 3) นั้นแสดงให้เห็นว่าสิ่งต่างๆอันเป็นส่วนประกอบ ของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับตลอดระยะเวลาการทำงาน จะกลายมาเป็นส่วน ประกอบที่สำคัญอย่างมากในชีวิตคนเรา ถ้าเปรียบเทียบกับสัดส่วนของเวลาที่ต้องใช้ถึงหนึ่งใน สามของเวลาทั้งหมด

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญทั้งต่อนายจ้างและลูกจ้างตาม ตัวอย่างคือในช่วงปี 1970 ใน Tarry Town ซึ่งเป็นโรงงานที่ประกอบรถยนต์ของบริษัท General motor ในรัฐนิวยอร์ก สหรัฐอเมริกา ซึ่งในช่วงระยะนั้นโรงงานแห่งนี้มีความแรงงานสัมพันธ์ที่แย่มาก ประสบปัญหาต่างๆ มากมายมีประวัติการผลิตที่แย่มาก พนักงานและฝ่ายบริหารขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จนกระทั่งวันหนึ่งมีการเสนอจะนำเอาโปรแกรมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ ซึ่งเป็นโปรแกรมที่ตกลงร่วมกัน ระหว่างฝ่ายบริหารและสหภาพแรงงานในอันที่จะเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานใหม่ โดยจะเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมมากขึ้นในการทำงาน รวมทั้งมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการในการวินิจฉัยข้อร้องทุกข์ของคนงานในโรงงานด้วย กล่าวได้ว่าโปรแกรมนี้เป็นกระบวนการที่องค์การพยายามจะดึงความคิดของคนงาน เข้ามามีส่วนร่วมในการในการตัดสินใจที่จะกระทบถึงชีวิตการทำงานของตนเอง ลักษณะที่สำคัญของกระบวนการนี้ก็คือ เป้าหมายในการปรับปรุงมิได้จำกัดเฉพาะเป้าหมายภายนอกที่เห็นได้ด้วยตา เช่นการเพิ่มปริมาณหรือสมรรถภาพในการผลิตเท่านั้น แต่คลุมถึงเป้าหมายภายในที่มองไม่เห็นด้วย เช่นความพึงพอใจในการทำงานของคนงาน หรือการปรับปรุงตนเองให้ดีขึ้นของคนงาน เป็นต้น และอีกจุดหนึ่งที่สำคัญก็คือ ผู้ที่จะเข้าร่วมโครงการนี้ขึ้นอยู่กับความสมัครใจที่จะเข้าร่วม ซึ่งหลังจากการใช้โปรแกรมนี้ผ่านไป 7 ปี โรงงานแห่งนี้ก็กลับกลายเป็นโรงงานแห่งหนึ่งที่ดีดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จ

สิ่งที่ได้เห็นจากประเทศที่บุกเบิกทางอุตสาหกรรมไปก่อนหน้าประเทศไทยคือ ปัญหาต่างๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อันส่งผลกระทบต่อโดยตรงทั้งนายจ้างที่ได้ผลผลิตที่ไม่ดี ทำให้เป้าหมายของธุรกิจซึ่งส่วนใหญ่คือกำไรสูงสุดนั้นลดลง ในระยะยาวคือการไม่สามารถดำรงไว้ซึ่งธุรกิจที่ผลประกอบการไม่ดี ส่วนของลูกจ้างนั้นผลจากการที่กิจการไม่ได้กำไรตามเป้าหมายนั้นทำให้ผลตอบแทนน้อยลงด้วย ส่วนนี้สามารถส่งผลไปยังความเป็นอยู่ของครอบครัวด้วย นอกจากนี้การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดีย่อมส่งผลโดยตรงต่อบรรยากาศการทำงานและอาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพด้วย

สถานการณ์ในปัจจุบันประเทศตะวันตกผู้ที่เป็นกลุ่มที่มีการปฏิวัติอุตสาหกรรมก่อนหน้า ประเทศไทยได้ประสบปัญหาต่างๆที่เกิดจากอุตสาหกรรม ทั้งทางด้านการตลาด สิ่งแวดล้อม การแข่งขันที่รุนแรงระหว่างประเทศอุตสาหกรรม เมื่อถึงจุดหนึ่งประเทศอุตสาหกรรมจะต้องย้ายฐานการผลิต ไปยังต่างประเทศ เช่น กลุ่มประเทศในทวีปเอเชีย ยุโรปตะวันออก ละตินอเมริกา การย้ายฐานการผลิตมีเหตุผลหลายข้อ เช่น

1. วัตถุประสงค์ทางการตลาด เช่น ต้นทุนการขนส่งลดลงจากระยะทางที่ลดลง การขาดแคลนกำลังการผลิตในประเทศแม่ การหลีกเลี่ยงข้อจำกัดทางการค้ากรณีการกีดกันการนำเข้าสินค้าต่างประเทศ การสร้างภาพพจน์ของสินค้าที่ผลิตจากประเทศที่มีชื่อเสียงด้านนั้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการ์ใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. วัตถุประสงค์ในการหาทรัพยากรการผลิต เช่นการลงทุนในประเทศไทยหรือประเทศได้วันเพื่อมุ่งหวังค่าแรงงานที่ต่ำกว่า
3. วัตถุประสงค์ในการสร้างความหลากหลาย หมายถึงการกระจายความเสี่ยงด้านรายได้ของกิจการ และกระจายความเสี่ยงด้านต้นทุนของกิจการ
4. วัตถุประสงค์ในการลดความเสี่ยงด้านการแข่งขัน เช่นการติดตามลูกค้ารายเดิมที่ไปลงทุนต่างประเทศ เพื่อเสนอวัตถุประสงค์การผลิต
5. วัตถุประสงค์ในการสร้างอิทธิพลทางการเมือง เช่นการลงทุนของอเมริกาในประเทศไทยที่เกรงว่าจะไปอยู่ข้างเดียวกับรัสเซีย

จากเหตุผลต่างๆเหล่านี้ ประเทศไทยก็เป็นประเทศเป้าหมายอีกจุดหนึ่งของการลงทุนทางด้านอุตสาหกรรมจากต่างประเทศ เนื่องจากมีข้อได้เปรียบทางด้านแรงงานราคาถูก มีทรัพยากรธรรมชาติจำนวนมาก และได้รับการส่งเสริมจากรัฐบาลไทยในการส่งเสริมการลงทุน โดยคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนได้ทำการสร้างเขตการลงทุนที่ได้รับการส่งเสริมทางด้านภาษี ซึ่งประกอบด้วย 3 เขตการลงทุนทั่วประเทศ

ตารางที่ 1.1 จำนวนสถานประกอบการและลูกจ้าง ปี 2542

ภูมิภาค	รวม		1 - 9 คน		10 คนขึ้นไป	
	สปก. (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	สปก. (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)	สปก. (แห่ง)	ลูกจ้าง (คน)
รวมทั้งประเทศ	362,683	8,134,644	250,741	864,619	111,942	7,270,025
กทม.	165,366	3,379,297	113,649	421,788	51,717	2,957,509
5 จังหวัดรอบ กทม.	26,070	1,637,258	11,032	42,273	15,038	1,594,985
กลาง	44,158	1,395,018	29,821	97,717	14,337	1,297,301
เหนือ	34,339	549,896	24,058	78,217	10,281	471,679
อีสาน	54,709	610,094	43,642	134,121	11,067	475,973
ใต้	38,041	563,081	28,539	90,503	9,502	472,578

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

การเพิ่มขึ้นของอุตสาหกรรมเป็นผลดีต่อประเทศ ในด้านการสร้างรายได้ให้กับประเทศและเป็นการสร้างงานให้กับประชากร ซึ่งแสดงจำนวนสถานประกอบการและจำนวน

ลูกจ้างที่ทำงานในสถานประกอบการในตารางที่ 1.1 แต่การนำประเทศเข้าสู่การเป็นประเทศอุตสาหกรรมนั้นยังมีผลกระทบอีกหลายๆ ด้านได้แก่

1. ผลกระทบต่อส่วนรวม คือการก่อให้เกิดมลพิษจากการกระบวนการผลิต ได้แก่ มลพิษทางอากาศ น้ำ สิ่งปนเปื้อนในดิน

2. ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงาน คือการได้รับสารพิษและ สิ่งแวดล้อมเป็นพิษ ทำให้เกิดโรคจากการทำงานมากมายหลายชนิด เช่น โรคทางเดินหายใจ จากการทำงานในสิ่งแวดล้อมที่มีฝุ่น ความชื้นสูง โรคจากความเครียด ผลกระทบต่อผู้ปฏิบัติงานหลายประการนี้เป็นหน้าที่ของนายจ้างที่ต้องเอาใจใส่ดูแลการทำงานของลูกจ้างให้อยู่ในระดับที่ดีพอ แต่จากการศึกษาข้อมูลในอดีตพบว่ายังมีหลายสถานประกอบการที่ได้รับการตรวจจากหน่วยงานราชการแล้วไม่ผ่าน ดังแสดงในตารางที่ 1.2

ภูมิภาค	สปก. ผ่านการตรวจ		ลูกจ้างได้รับการคุ้มครอง คน	สปก. ปฏิบัติไม่ถูกต้อง	
	แห่ง	ครั้ง		แห่ง	ร้อยละ
รวมทั้งประเทศ	47,935	53,627	2,225,573	17,183	35.84
กทม.	19,948	23,142	764,199	7,487	37.53
5 จังหวัดรอบ กทม.	3,340	3,563	468,373	1,072	32.09
กลาง	7,104	7,839	565,429	2,031	28.58
เหนือ	5,515	6,080	122,345	1,876	34.01
อีสาน	7,467	8,101	156,200	2,749	36.81
ใต้	4,561	4,902	149,027	1,968	43.14

ตารางที่ 1.2 การคุ้มครองแรงงานทั่วไปปี 2542

ที่มา : กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน

สิ่งที่น่าสนใจจากการที่ผู้ศึกษาได้พิจารณาข้อมูลในอดีต ซึ่งเป็นสิ่งที่ชี้ให้เห็นสภาพการที่เป็นอยู่จริงกับผู้ปฏิบัติงานจริง และข้อมูลเหล่านี้ได้แสดงถึงปัญหาที่แฝงอยู่ในการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในสถานประกอบการ ประเด็นที่สำคัญอีกอย่างหนึ่งคือการปฏิบัติตามนโยบายของรัฐบาลไทย ที่มีการกำหนดในหลายระดับนโยบายระดับสูง คือการใช้แผนการพัฒนา

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติเป็นหลักการพัฒนาประเทศ ในแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 1-6 ได้ให้ความสำคัญกับการเร่งรัดการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ การพัฒนาอุตสาหกรรมเพื่อการส่งออกเป็นหลักไม่ค่อยให้ความสำคัญกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างมากนัก แต่เมื่อ พ.ศ. (2540 – 2544) ประเทศไทยได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 ที่มีแนวคิดและลักษณะของแผนที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางในการพัฒนา จนปัจจุบันรัฐบาลไทยได้ประกาศใช้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545-2549) ซึ่งยังคงไว้ซึ่งการมีคนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา

นับเป็นความท้าทายของนายจ้างที่ต้อง มีการเอาใจใส่กับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างมากขึ้น จากการศึกษางานวิจัยในอดีตที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตแรงงาน และคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน พบว่างานวิจัยส่วนใหญ่ทำการวิจัยในช่วงปลายของระยะการประกาศใช้แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 7 และช่วงต้นของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 8 จากงานวิจัยของ สิทธิชัย อุตระกุล ที่พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี ยังอยู่ในระดับปานกลาง และงานวิจัยเป็นของ กฤษณา น้อยจันทิระ ในเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด “ จากการศึกษาพบว่าพนักงานโดยรวม มีคุณภาพชีวิตในระดับปานกลาง และมีความพึงพอใจในด้านสภาพการทำงานสูงสุดแต่มีความพึงใจต่ำสุดในด้านครอบครัว และจากข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ พนักงานส่วนใหญ่เห็นว่า ควรมีการปรับปรุงทางด้านค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา และค่าทำงานในวันหยุด และควรเพิ่มในอัตราที่เหมาะสมกับค่าครองชีพที่สูงขึ้นในแต่ละปี

จากการศึกษาวิจัยทั้งสองตัวอย่างนี้พบว่ามีปัจจัยในด้านเศรษฐกิจ ที่มีผลต่อการรับรู้ถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่าง ในงานวิจัยแรกที่เกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2539 เป็นช่วงเวลาที่เศรษฐกิจของประเทศไทยมีการเติบโตอย่างมาก ผลตอบแทนของพนักงานขึ้นอยู่กับความสามารถในการทำงานของแต่ละบุคคล ทำให้พนักงานรู้สึกต้องการการพัฒนาความสามารถให้สูงขึ้น แต่ในงานวิจัยที่สองเป็นช่วงที่เกิดวิกฤติทางเศรษฐกิจในประเทศไทย พนักงานจึงเกิดความต้องการทางด้านผลตอบแทนเป็นสำคัญ ในปัจจุบันนี้มีหลายปัจจัยที่เป็นประเด็นให้ผู้ศึกษา ต้องการทำการศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน ได้แก่

1. สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ ที่เริ่มมีการฟื้นตัวซึ่งแตกต่างจากสถานการณ์ที่มีผู้ทำวิจัยในสองตัวอย่างที่ได้กล่าวถึง
2. การที่ประเทศไทยได้ประกาศใช้ แผนการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่มีแนวทางที่เน้นให้คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนามาตั้งแต่ พ.ศ. 2540 ควรเป็นแรงผลักดันให้นายจ้างปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของลูกจ้างให้ดีขึ้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3. การศึกษาคั้งนี้ทำการศึกษาในบริษัท สยามบรจักษ์ณ์ จำกัด ซึ่งเป็นบริษัทในเครือปูนซีเมนต์ไทย ซึ่งเป็นบริษัทที่จัดเป็นบริษัทชั้นนำของไทย และให้ความสำคัญกับบุคลากร นับตั้งแต่เริ่มทำงานจนกระทั่งเกษียณอายุ

เครือบริษัทสยามบรจักษ์ณ์เป็นบริษัทที่มีการก่อตั้งมานาน โดยเริ่มมีการดำเนินธุรกิจด้านปูนซีเมนต์เป็นอันดับแรก เมื่อปี 2456 ซึ่งเป็นช่วงของสงครามโลกครั้งที่ 1 การดำเนินธุรกิจมีการขยายตัวอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้มีบางช่วงที่ต้องผ่านสงครามโลกครั้งที่ 2 จนมีการดำเนินธุรกิจในด้านกระดาษ และปิโตรเคมีในปี 2524 เป็นการเริ่มต้นของบริษัทสยามบรจักษ์ณ์เช่นกัน

บริษัท สยามบรจักษ์ณ์ จำกัด ปัจจุบันโรงงานตั้งอยู่ที่ นิคมอุตสาหกรรม นวนคร จ.ปทุมธานี มีพนักงานทั้งหมด 186 คน แบ่งเป็น

ผู้บริหาร	4 คน (ผู้จัดการแผนก)
ผู้บริหารระดับกลาง	44 คน(หัวหน้างาน)
พนักงานปฏิบัติการ	138

ระดับของพนักงานที่ผู้ศึกษาทำการศึกษาคือพนักงานปฏิบัติการที่ทำงานในโรงงาน พนักงานเหล่านี้มีการทำงานเป็นแบบ 2 กะ คือกะเช้าและกะบ่าย แต่ในกรณีที่มีความต้องการสินค้าจากลูกค้าสูงเป็นพิเศษทางบริษัทจะให้พนักงานกะบ่ายทำงานล่วงเวลาในกะดึกด้วย โดยมีการเปลี่ยนกะเช้าและบ่ายทุกสัปดาห์

บริษัท สยามบรจักษ์ณ์ จำกัด ได้ยึดหลักการบริหารที่ใช้เป็นแนวทางเดียวกันกับบริษัทอื่นในเครือซีเมนต์ไทย และมีอุดมการณ์การดำเนินธุรกิจคือทำให้ความเป็นธรรมกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับบริษัททุกคน ในขณะที่เดียวกันบริษัทก็มีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และให้ความสำคัญกับคุณค่าของคนหรือพนักงาน และรับผิดชอบต่อสังคม

จากสภาพปัญหาและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว และการใช้แนวทางการศึกษาที่ผ่านมาเป็นแนวทางเพื่อศึกษาความสอดคล้องของการวางนโยบายของรัฐบาล การยึดแนวทางปฏิบัติของเครือซีเมนต์ไทย และความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน เพื่อประโยชน์การหาแนวความร่วมมือที่ดีของนายจ้างและลูกจ้าง ในการทำงานร่วมกัน

1.2 วัตถุประสงค์การศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการ ที่มีต่อคุณภาพการทำงานในภาพรวมและในแต่ละด้าน ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสิทธิประโยชน์และสวัสดิการต่างๆ และด้านความปลอดภัยในการทำงาน
2. เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลในแต่ละด้าน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนงาน ระยะเวลาการทำงาน ที่มีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

1.3 ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาลักษณะการดำเนินงาน ระดับความคิดเห็น และปัจจัยต่างๆที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ซึ่งประกอบด้วยพนักงานจากฝ่ายผลิตและฝ่ายส่งเสริมการผลิตจำนวน 138 คน ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเวลา วันที่ 1 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2545

1.4 กรอบแนวความคิดในการวิจัย

กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาความคิดเห็นของพนักงานปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด โดยศึกษาในด้านต่างๆต่อไปนี้

1. ด้านสภาพการทำงาน
2. ด้านค่าตอบแทน
3. ด้านความเครียดจากการทำงาน
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย
5. ด้านสวัสดิการ

โดยวิธีการศึกษาในครั้งนี้คือ

1. ใช้แบบสอบถามกับพนักงานปฏิบัติการ โดยสอบถามในเรื่องความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. เก็บรวบรวมข้อมูลจากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องและข้อมูลอื่นๆ จากบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวความคิดที่ใช้ในการวิจัย

1.5 สมมติฐานในการศึกษา

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น. อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

1.6 นิยามศัพท์ที่ใช้ในการศึกษาวิจัย

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันเกี่ยวกับความหมายของคำศัพท์ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัย จึงได้นิยามศัพท์ดังนี้

สภาพการทำงาน หมายถึง ลักษณะทั่วไปในการทำงานของบุคคล ซึ่งวัดจาก ระยะเวลาในการทำงาน การหยุดพักผ่อนที่องค์กรอนุญาต สิ่งแวดล้อมในที่ทำงาน ทั้งทางกายภาพ เคมี ชีวภาพ และการมีสัมพันธระหว่างผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน และลูกน้อง ความเหมาะสมของความรู้ความสามารถต่องานที่ทำ และโอกาสของความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น

ค่าตอบแทน หมายถึง ผลประโยชน์ที่มีค่าเป็นเงินที่โรงงานมอบให้พนักงาน เนื่องจากการทำงานให้แก่โรงงาน

ความปลอดภัยในการทำงาน หมายถึง สภาพะการทำงานของพนักงานที่ปราศจากอันตราย จากงานที่ทำทั้งระยะสั้นและผลในระยะยาว

ภาวะสุขภาพ หมายถึง ความพร้อมทางด้านสุขภาพในการทำงาน ความแข็งแรงของร่างกาย การมีสุขอนามัยที่ดีในการทำงาน

สวัสดิการ หมายถึง ผลประโยชน์อื่นๆที่พนักงานได้รับจากนายจ้างทั้งที่เป็นไปตามกฎหมายและนอกเหนือกฎหมาย ได้แก่ เงินทดแทน การรักษาพยาบาล การบริการรับส่งพนักงาน

เพศ หมายถึง ความเป็นเพศชาย หรือ หญิง ของพนักงาน

อายุ หมายถึง อายุปัจจุบันของพนักงานโดยนับจำนวนเต็มที่มีหน่วยเป็นปี

ระดับการศึกษา หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับ

สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพของพนักงานเป็นแบบ โสด หย่าร้าง หรือ มีครอบครัว

รายได้ หมายถึง ค่าตอบแทนทุกชนิดรวมกันที่พนักงานได้รับจากบริษัท สยามบรจ ภัณฑ์ จำกัด

พนักงาน หมายถึง ลูกจ้างระดับปฏิบัติการซึ่งทำงานในโรงงาน บริษัท สยามบรจ ภัณฑ์ จำกัด

ผู้จัดการหรือผู้บริหาร หมายถึง พนักงานระดับบริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำองค์กรสู่ความสำเร็จ

พนักงานระดับกลาง หมายถึง พนักงานระดับต่ำกว่าผู้บริหาร ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการนำแผนและนโยบายไปปฏิบัติ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการ หมายถึง คนงานหรือผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบ
ในกระบวนการผลิตเพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนด

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบถึงระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพการทำงาน ในแต่ละด้าน เพื่อประโยชน์ต่อนายจ้างในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพการทำงานของพนักงานอย่างเหมาะสม
2. ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคลด้านต่างๆ ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ
3. สามารถนำไปใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน
4. สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของหน่วยงานอื่นของเครือซิเมนต์ไทย หรือบริษัทอื่นที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาเรื่อง "การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา : บริษัท สยามบรรรจภัณฑ์ จำกัด" ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีผลงานวิจัย เอกสาร ตำรา และบทความต่างๆ ซึ่งจะนำมาเชื่อมโยง เพื่อให้เกิดภาพของการศึกษา นอกจากนี้ยังนำมาใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา โดยจะนำเสนอตามลำดับดังนี้

2.1 เอกสารและทฤษฎีอ้างอิง

- 2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิต
- 2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.1.3 แนวคิดเกี่ยวกับความเครียด
- 2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับสวัสดิการ
- 2.1.5 แนวคิดเกี่ยวกับความปลอดภัยในการทำงาน

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 เอกสารและทฤษฎีอ้างอิง

2.1.1 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิต

คำว่าคุณภาพชีวิต (Quality of life) ปรากฏขึ้นครั้งแรกโดยรัฐบาลสหรัฐอเมริกาในปีค.ศ. 1960 เนื่องจากเห็นว่าเป็นเรื่องสำคัญในการดำเนินชีวิต และเป็นสิ่งที่มนุษย์ทุกคนปรารถนา อีกทั้งยังเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาประชากรของประเทศต่างๆ ในปัจจุบัน โดยเชื่อว่าถ้าทุกคนมีคุณภาพชีวิตที่ดี การพัฒนาในด้านต่างๆ ก็จะทำให้ดีและรวดเร็วยิ่งขึ้น การที่คนจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีได้นั้นต้องรู้จักคิด รู้จักทำ รู้จักตัดสินใจ คำว่าคุณภาพชีวิตจึงเกิดขึ้นพร้อมกับคำว่า ประชากรศึกษา โดยถูกกำหนดขึ้น จากปัญหาความเป็นอยู่ที่สมดุลงของมนุษย์ และได้รับความสนใจเป็นอย่างมากจากทั้งภาครัฐ เอกชน สังคม นักวิชาการในหลายๆ ประเทศได้พยายามวางแผน คิดและทศนะต่างๆเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตตลอดจนพยายามหาระดับความมีคุณภาพชีวิตของบุคคลว่าอยู่ในระดับใด ซึ่งพบว่ามีความแตกต่างกันมากในระดับความคิดของแต่ละวิชาชีพ และ พื้นฐานทางเศรษฐกิจ สังคมและวัฒนธรรม อย่างไรก็ตามจากการศึกษาเป็นที่ประจักษ์ว่าคุณภาพชีวิตมิได้มุ่งหรือความสนใจเพียงการบรรลุความต้องการในปริมาณหรือความสมบูรณ์ของ วัตถุประสงค์ของหรือเศรษฐกิจการเงินเท่านั้น แต่เป้าหมายที่เปลี่ยนแปลงไปคงมุ่งให้ความสนใจและ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ยึดถือความต้องการทางด้านจิตสังคมของบุคคลมากขึ้น ซึ่งเป็นแนวความคิดที่กำลังได้รับความสนใจอย่างกว้างขวาง

ความหมายของคุณภาพชีวิต

คำว่า คุณภาพชีวิต เป็นคำที่ใช้ในเชิงเปรียบเทียบ ซึ่งจะเปลี่ยนแปลงไปตามเวลา สถานที่ และการรับรู้ของแต่ละบุคคล ซึ่งมีประสบการณ์ อาชีพ ความสนใจ การศึกษา ประเพณี วัฒนธรรม ฯลฯ แตกต่างกันไปจึงเป็นการยากที่จะให้ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิต ซึ่งแตกต่างกันตามตามทัศนคติของแต่ละบุคคลดังนี้

ซิงเจอร์ (Singer.1970 อ้างใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 11) ได้อธิบายความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไว้ว่า ในแง่เศรษฐกิจ คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องที่ผู้คนส่วนใหญ่มีความสุขและมีความสะดวกสบายในทางวัตถุ คุณภาพชีวิต จึงหมายถึงการที่ผู้คนมีความสามารถที่จะทำมาหากิน มีรายได้เพียงพอสำหรับการพักผ่อน ตลอดจนมีโอกาสที่จะนำรายได้ไปใช้สอยตามความพอใจซึ่งกล่าวโดยสรุปได้ว่า เป็นการที่บุคคลมีทางเลือกหลากหลายในการกำหนดชีวิตรูปแบบหรือวิถีชีวิต

ดาร์คีย์ (Dalkey. 1968 อ้างใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 11) อธิบายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต (Quality of life) ว่ามีความหมายเช่นเดียวกับคำว่า "ความสุข" "ความผาสุก" และคำอื่นๆ ในทำนองนั้น เนื่องจากความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตนั้นยังคลุมเครือ Dalkey ได้เสนอแนวทางในการสรุปความหมายกว้างๆ ของคุณภาพชีวิต โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่มดังนี้

1. คุณภาพชีวิตในแง่ของวัตถุเช่น รายได้ ภัย ความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ ในสังคม
2. คุณภาพชีวิตในแง่จิตใจ เช่นความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในสถานภาพทางสังคม ระดับของความกระตือรือร้นในการทำงานหรือกิจกรรมอื่นๆ หรือในแต่ละวัน
3. คุณภาพชีวิตในแง่ความรู้สึกนึกคิดโดยรวมทั้งหมด เช่น ความรู้สึกมีความสุขหรือความวิตกกังวลต่างๆ ความคิดในการฆ่าตัวตาย ความคิดเกี่ยวกับอนาคตในแง่ดี ฯลฯ

ดาวด์และเบงก์สัน (Dowd & Bengtson. อ้างใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 12) กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นเครื่องชี้ให้เห็นถึงความผาสุกทั่วไปตัวบ่งชี้คุณภาพชีวิตที่ดีคือ สุขภาพ รายได้ที่พอเพียง การไม่มีภาวะกดดันทางจิตใจ ตลอดจนการสนับสนุนที่ได้จากครอบครัวและเพื่อน

ดูบอส (Dubos. 1976 อ้างใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 12) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตคือการอิมเมมในชีวิตซึ่งแสดงถึงความสุขของกลุ่มสังคมหนึ่งจะแตกต่างกับอีกกลุ่มสังคมหนึ่งและแตกต่างกันในแต่ละบุคคลด้วย

อุทุมพร จามรมาน (2528 :1) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตว่า บางคนหมายถึงสภาพทางจิตใจที่มีความรู้สึกมีความสุข บางคนมองถึงการบริการของรัฐที่ก่อให้เกิดความสะดวกสบาย บางเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

คนมองครอบคลุมถึงสภาพร่างกาย จิตใจ อารมณ์ และสังคมที่กลมกลืนกันและบางคนมอง เฉพาะสังคมที่มีระเบียบและมีความปลอดภัย

ดิเรก อุทร์ห่าย (2526 : 1) ให้ความหมายไว้ว่า คุณภาพชีวิตนั้นเป็นความคิดรวบยอด ที่เกี่ยวข้องกับปริมาณและคุณภาพของความต้องการพื้นฐาน ทั้งทางร่างกายและสังคม วัฒนธรรม ซึ่งเกี่ยวข้องกับทั้งทางด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม จิตวิทยาและสภาพแวดล้อมในการดำรง ชีวิต ทั้งที่เป็นนามธรรมและที่มนุษย์สร้างขึ้นมา คุณภาพชีวิตของประชากรในส่วนรวมอาจจะไม่ สอดคล้องกับคุณภาพชีวิตของกลุ่มย่อยในสังคมก็ได้

สรัญญา เขียรโสภาส (2526 : 57) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตหรือชีวิตที่มีคุณภาพนั้น โดยทั่วไปหมายถึง การกินดีอยู่ดี มีสุขภาพแข็งแรง สมบูรณ์ หรือการมีสติปัญญาเฉลียวฉลาด สามารถทำงานประกอบอาชีพที่ประสบความสำเร็จหรือการดำเนินชีวิตอย่างมีคุณค่า เป็น ประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์ (2521 : 138) ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิต หมายถึงชีวิตที่มีคุณ ภาพ และชีวิตที่มีคุณภาพหมายถึงชีวิตที่ไม่เป็นภาวะและไม่ก่อให้เกิดปัญหาต่อสังคมเป็นชีวิตที่มีความ สมบูรณ์ทั้งทางร่างกาย จิตใจ มีความสามารถและเพียงพอที่จะดำรงสถานภาพทาง เศรษฐกิจ สังคม และการเมืองให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและค่านิยมของสังคมกับสามารถ แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าหรือปัญหาที่สลับซับซ้อนได้ สามารถคาดคะเนเหตุการณ์ภายหน้าได้ อย่างถูกต้องและสามารถดำเนินวิธีการที่ชอบธรรมเพื่อให้ได้มาซึ่งสิ่งที่ตนประสงค์ภายใต้เครื่องมือ และทรัพยากรที่มีอยู่

2.1.2 แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life) (Dellamotte , Y. and Takezawa S., 1984 : 1-9) เป็นคำที่นำมาใช้เป็นครั้งแรกในประเทศอุตสาหกรรมในช่วงตอนปลายศตวรรษที่ 21 โดยเป็นการศึกษาที่สืบเนื่องมาจากปัญหาด้านแรงงานอันเป็นผลเนื่องมาจากการพัฒนาระบบอุตสาหกรรมที่ได้ทำให้เกิดระบบ วิธีการทำงานและเงื่อนไขในการทำงานแบบใหม่ ซึ่งก่อให้เกิดความยากลำบาก ภาวะอันตรายต่อผู้ทำงานและครอบครัวซึ่งวิธีการแก้ไขปัญหาแรงงานของกลุ่มประเทศอุตสาหกรรมนั้นมีข้อแตกต่างกันไปสุดแล้ว แต่ละสังคมจะมองว่าสิ่งใดหรือเงื่อนไขใดเป็นปัญหา ดังนั้นแนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเรื่องที่แต่ละสังคมของประเทศอุตสาหกรรมจะพิจารณาว่าจะใช้วิธีการอย่างไร ดังนั้นจึงทำให้ในภาพรวมแล้วการจะให้นิยามความหมายและแนวความคิดเกี่ยวกับเรื่องนี้เป็นเรื่องที่มีความแตกต่างอย่างหลากหลาย รวมทั้งวิธีการศึกษาก็แตกต่างกันออกไปจนไม่อาจจะอ้างไปสู่เหตุการณ์เดียวกันได้ จึงกล่าวได้ว่าหากต้องการให้แนวความคิดนี้มีความหมายที่ปฏิบัติได้ในประเทศใดประเทศหนึ่งเป็นการเฉพาะก็ต้องนิยามความหมายให้สอดคล้องกับภูมิหลังทางวัฒนธรรมเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศนั้นๆ ด้วยแต่ไม่ได้หมายความว่าแต่ละประเทศจะไม่อาจถ่ายทอดหรือได้รับประสบการณ์ในการแก้ปัญหาแรงงานหรือปัญหาในการทำงานให้กับประเทศต่อเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานดังจะเห็นได้จากองค์การแรงงานระหว่างประเทศได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ในปี 1976 และนำเอาผลการศึกษามาจัดทำโครงการระหว่างประเทศเพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สิ่งที่ปรากฏเป็นรูปธรรมในเรื่องนี้ได้แก่ การเกิดขึ้นของกระบวนการคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในประเทศอังกฤษและประเทศอื่นๆ ในยุโรปเมื่อประมาณ 30 ปีที่แล้วโดยที่กระบวนการนี้ได้มีค่านิยมพื้นฐานร่วมกันในการมองคุณค่าของมนุษย์คือ

1. มนุษย์พึงได้รับการปฏิบัติอย่างมีเกียรติ และได้รับการยอมรับทั่วไปทั้งภายในสถานที่ทำงานและที่อื่นๆ
2. มนุษย์พึงได้รับการสนับสนุนในสิ่งที่พวกเขาสร้างสรรค์ขึ้นมา
3. มนุษย์ในองค์กรมีความปรารถนาที่จะเรียนรู้และเติบโตไปกับองค์กร
4. มนุษย์ต้องการรู้ว่าองค์กรของตนมีวิธีการทำงานอย่างไร และตนจะอุทิศความพยายามเพื่อองค์กรเป็นส่วนรวมได้อย่างไร
5. มนุษย์มีแนวโน้มที่จะตอบสนองมากขึ้น หากได้รับการตอบสนองอย่างผู้มีเกียรติและศักดิ์ศรี
6. การที่มีค่านิยมร่วมกันนี้ ไม่ได้หมายความว่า จะมีแนวทางคุณภาพชีวิตในการทำงานใดๆ จะดีเด่นกว่าแนวทางอื่น

ความหมายของคำว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นกล่าวได้ว่าเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและสังคมต่างๆ เช่นการวัดความเป็นอยู่ที่ดี ขององค์กรความร่วมมือทางทางเศรษฐกิจและการพัฒนา ได้ใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นตัวชี้วัดความเป็นอยู่ที่ดีของประเทศต่างๆ หรือในสหรัฐอเมริกา The Statistical Policy Division, Office of management and Budget ได้ใช้คุณภาพชีวิตในการทำงานเป็นเครื่องชี้วัดทางสังคมมิติหนึ่งในการจัดทำสถิติของประเทศ และรายงานสภาพสังคม และนอกจากนี้ยังมีการใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศในภูมิภาคเอเชียแปซิฟิกของสหประชาชาติอีกด้วย (สุภาวงศ์ จันทวานิช และวิศนี ศิลตระกูล , 2538 : 35-39)

เดลลามอต ทวาย และ ทาเคซาวา เอส (Dellamotte Y. and Takezawa , 1984 : 3) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานคือ กลุ่มของปัญหาด้านแรงงานที่เกิดขึ้นใหม่ และการวัดเพื่อการประเมินให้ทราบถึงสิ่งที่เป็นปัญหาเหล่านั้น เพื่อใช้เป็นเครื่องมือชี้้นำให้ทราบถึงความพึงพอใจของแรงงานและการเพิ่มผลผลิตในสังคมต่างๆ ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง ทั้งนี้เพื่อเป็นการสนับสนุนการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของสังคมต่างๆ เหล่านั้น แต่อย่างไรก็ตามก็ได้มีข้อเสนอเพิ่มเติมอีกว่า การให้ความหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นซึ่งพวกเขาบอกว่ามีอยู่ 2 แนวคิดคือแนวคิดแบบกว้างที่ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นหมายถึงสิ่งต่างๆที่สัมพันธ์ระหว่างงานกับชีวิต เช่นค่าจ้างและชั่วโมงการทำงานของคนงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ฯลฯ ซึ่งมีผลกระทบต่อความพึงพอใจและแรงจูงใจในการทำงานของพนักงาน อีกแนวคิดหนึ่งคือ แนวคิดแบบแคบ ซึ่งมองว่า คุณภาพชีวิตการทำงานนั้นอาจมองได้ว่าเป็นระดับของค่านิยมในทางบวก ซึ่งมีความต้องการและมีผลกระทบต่อตัวคนงานเอง โดยในทางปฏิบัตินั้นอาจเป็นการให้โอกาสคนงานในการเรียกร้องสิทธิที่จะปรับปรุงงานขององค์กรและเนื้องาน ทั้งนี้เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดระดับค่านิยมของชีวิตการทำงานปัจเจกบุคคลที่สูงขึ้น หรืออาจจะเป็นการที่องค์กรพยายามตอบสนองความต้องการของคนงาน เพื่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน หรือการให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในเรื่องที่จะมีผลกระทบต่อสถานการณการทำงานของพวกเขาเองเป็นต้น

โชแวน เจ (Shrovan J. 1982 อ้างใน กฤษณา น้อยจันธิระ. 2541 : 19) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตในการทำงานคือ เป้าหมายในการพัฒนาองค์กร หรือเป็นกระบวนการที่ช่วยให้องค์กรพัฒนาจากด้านหนึ่ง (ไม่ดี) ไปสู่อีกด้านหนึ่ง (ดี) โดยแบ่งเป็น 2 ระบบ คือ

ตารางที่ 2.1 ตารางแสดงกระบวนการพัฒนาองค์กร

ระบบที่ไม่ดี	ระบบที่ดี
ภาวะผู้นำที่แย่	ภาวะผู้นำที่ดี
ขาดความร่วมมือกัน	มีจุดมุ่งหมายและเป้าหมายร่วมกัน
ลักษณะเผด็จการ	ลักษณะการมีส่วนร่วม
ระบบที่การให้คำตอบแทนที่ไม่ดี	มีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์
ขาดจุดสนใจร่วมกัน	การทำงานเป็นทีม
ระบบการสื่อสารที่ไม่ดี	ระบบการสื่อสารที่ดี
ไม่คำนึงถึงความเป็นมนุษย์	มีความจริงใจ
การจัดการองค์กรที่ไม่ดี	มีความภูมิใจในความสำเร็จ

โดยคุณภาพชีวิตในการทำงานมีเป้าหมายหรือเกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของลูกจ้างพนักงานที่อยู่ในโรงงานและที่อยู่ในสำนักงาน
2. ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างหัวหน้างานกับลูกน้อง
3. ความร่วมมือประสานงานระหว่างสหภาพแรงงานกับฝ่ายจัดการ
4. การปรับปรุงความสัมพันธ์ระหว่างคนกับเทคโนโลยี

ดาเนียล เอส (Daniel S., 1983 : 1-6) ได้อธิบายความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า เป็นกระบวนการดำเนินงานขององค์กรที่สามารถทำให้สมาชิกทุกระดับในองค์กรที่เข้ามามีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมที่เป็นการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน หรือวิธีการปฏิบัติงานและการเพิ่มผลผลิตโดยมีจุดมุ่งหมายที่จะที่บรรลุเป้าหมาย 2 ประการคือ การเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิตขององค์กรและการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่ลูกจ้าง

จากความหมายและแนวคิดดังกล่าว คุณภาพชีวิตในการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการ ดังนี้คือ

1. Development คือ การพัฒนาทั้งทางด้านวิธีการ หรือการดำเนินงานด้านต่างๆใน อันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคล ด้วย ซึ่งคล้องกับหลักการสิทธิมนุษยชน และแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือการเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองของความพึงพอใจ และการได้รับการยกย่องในความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่าตนมีความสำคัญต่อองค์กร ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะทำให้องค์กรได้รับผลผลิตมากขึ้น

3. Daily practice โดยที่บุคคลทั่วไปต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมงกับการทำงานในแต่ละวัน ย่อมมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคลรวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคลจะไม่สามารถเกิดขึ้นได้เลยหากปรากฏว่าองค์กรนั้นไม่มีระเบียบวิธีปฏิบัติในการทำงานที่จะเอื้ออำนวยให้บุคคลสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ดังนั้นการประสานงานที่ดีเพื่อผลงานในแต่ละวันซึ่งต่อเนื่องไปยังผลงานระยะยาว จึงเป็นสิ่งจำเป็นที่แต่ละองค์กรควรให้ความสำคัญมากด้วย

เฮอริค เอ็น และ แมคคาบี เอ็ม (Herick N. and Maccaby M., 1975:63-67) ได้อธิบายถึงหลักสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการคือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of Security) หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่าง ๆ อันเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและภาวะเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใด ๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงต่อการทำงานในระยะยาว กล่าวคือ ต้องการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of Equity) หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลของงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิต ซึ่งจะแตกต่างกันในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่กองทุนอย่างเป็นทางการ หลักการนี้จะสอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็นการให้ความสำคัญต่อตัวบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้คนงานมีสุข

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพอนามัยที่ดีและมีความปลอดภัยในการทำงาน อันก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of Individuation) คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือหรือความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์กรทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาจะทำได้ โดยให้คนงานได้มีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองเกี่ยวกับงานที่ทำอยู่นั้นได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้ จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุ ซึ่งมีความสัมพันธ์ต่อสุขภาพกายและจิตใจของคนงาน อันเป็นการสร้างเสริมให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน และสุขภาพส่วนบุคคล รวมทั้งในด้านสังคมในทางอ้อมด้วยเหตุ จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of Democracy) หลักประชาธิปไตยในการทำงานเป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือเครื่องจักรต่างๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับหลักสิทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่องสิทธิในการพูดหรือการแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำได้โดยการเปิดโอกาสให้คนงานมีส่วนร่วมในทุกๆ ขั้นตอนการทำงาน เพื่อรับผิดชอบต่องานของตนอย่างเต็มที่ กล่าวคือ เป็นการให้โอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง มีการควบคุมและความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมงานหรือหัวหน้างานควรได้รับเลือกมาจากกลุ่มคนงานโดยตรง

นอกจากนี้ประชาธิปไตย ในสถานที่ทำงานยังหมายความว่า การที่คนงานควรมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสิ่งเหล่านี้ร่วมกับองค์กร กล่าวคือ รับผิดชอบต่อวัตถุดิบที่ต้องนำมาใช้ในการผลิต การควบคุมเพื่อการลงทุนขององค์กรและความเข้าใจในการผลิตที่จะเป็นประโยชน์ต่อสังคมต่อไป

หลักการทั้ง 4 ประการคือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล (ความสามารถในการทำงาน: ฝีมือหรือความชำนาญงาน: อำนาจในการตัดสินใจ: ความสามารถในการเรียนรู้ ฯลฯ) และหลักประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเหล่านี้ เป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ทางหนึ่ง กล่าวคือสามารถลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ภาวะความเจ็บป่วย และเป็นหลักประกันความมั่นคงปลอดภัย ตลอดจนส่งเสริมให้มีการพัฒนาตนเองเพื่อให้คนงานมีความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงานต่อไปอันส่งผลต่อความสามารถในการผลิตผลงานให้แก่องค์กร ทั้งในแง่ของการให้บริการ และการผลิตในอุตสาหกรรม

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530. อ้างใน กฤษณา น้อยจันทร์. 2541 : 23) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ชีวิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การทำงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นได้โดยมีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของ QWL
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์กร และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กร
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์กร ไม่ว่าจะในแง่เป้าหมายขององค์กร ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์กรนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบผลสำเร็จในหน้าที่การงาน
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชำนาญ ฐานะ ซึ่งเป็นผลได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่น ๆ ที่มองเห็นได้ เช่นสวัสดิการต่าง ๆ

นอกจากส่วนประกอบทั้ง 5 ที่กล่าวถึงแล้ว ยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการคือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติต่อตนอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนในทุกสภาพการณ์

จากความหมายต่างๆ ที่กล่าวมา จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นเป็นเรื่องที่กว้างและคลุมเครือในความหมาย ขึ้นอยู่กับการมองของแต่ละบุคคลและความเหมาะสม ดังนั้นมิติหรือองค์ประกอบที่จะเป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีหลากหลาย และขึ้นอยู่กับมุมมองและความเหมาะสมไปด้วย วิธีการในการปฏิบัติควรเพื่อสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็มีหลากหลายวิธี เช่น การปรับปรุงสภาพการณ์ในการทำงาน การให้โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องต่างๆ การให้โอกาสในการพัฒนาตนเองของพนักงาน โดยมีเป้าหมายที่สำคัญก็คือการทำให้พนักงานได้รับการปฏิบัติอยู่ยุติธรรมในขณะที่พวกเขาทำงานอยู่ โดยการปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นความจำเป็นและสำคัญสำหรับการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีที่จะพึงมีรวมทั้งจะต้องสนองตอบต่อความต้องการส่วนบุคคลของพนักงานในการทำงานให้มากที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ โดยทำให้เขารู้สึกว่าเขามีความพึงพอใจต่อสถานการณ์ต่างๆ ทั้งหมดที่สัมพันธ์กับการทำงานและชีวิตส่วนตัวของเขา ซึ่งประโยชน์ที่ได้จากการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีก็คือการเพิ่มผลผลิตที่สูงขึ้น เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของบุคคลและองค์กร เพิ่มแรงจูงใจในการ

ทำงานของพนักงาน ลดการขาดงาน ลดของเสียที่เกิดจากการผลิต แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างพนักงานกับฝ่ายบริหาร

มิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน (Dimension of Quality of Work Life)

วอลตัน อาร์ อี (Walton R.E., 1973 : 12-18) ใช้เกณฑ์ชีวิต 8 มิติในการที่จะพิจารณาถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี ดังต่อไปนี้คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (Adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานนั้นได้รับรายได้ประจำคือ ค่าจ้างหรือเงินเดือน หรือเงินตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลอื่น จากการทำงานอย่างเพียงพอที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตนและเป็นไปตามมาตรฐานการครองชีพที่เป็นที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานที่ต้องปฏิบัติของตนกับงานในหน้าที่ที่ต้องปฏิบัติของคนอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน

2. สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ถูกสุขลักษณะและมีความปลอดภัย (Safe and healthy environment) หมายถึง สภาพแวดล้อมทั้งทางกายภาพ และทางด้านจิตใจของสถานที่ทำงานอยู่ในสภาพที่ไม่ต้องเสี่ยงภัยมากเกินไป มีการคำนึงถึงความปลอดภัยจากอุบัติเหตุ และในขณะเดียวกันก็มีสภาพที่เอื้ออำนวยให้การปฏิบัติงานทำได้อย่างสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อทั้งร่างกายและจิตใจของพนักงาน

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความสามารถ (Development of human capacities) หมายถึง ความมากมายของโอกาสในการสร้างเสริมความสามารถในการทำงานให้มีคุณภาพสูงขึ้น โดยการให้บุคคลได้มีอิสระในการปฏิบัติหน้าที่ สามารถควบคุมงานด้วยตนเอง ได้ สามารถใช้ทักษะ ความรู้ ความสามารถที่มีอยู่ รู้จักหา หรือได้รับสารสนเทศความรู้เกี่ยวกับกระบวนการทำงาน แนวทางปฏิบัติ และความสามารถคาดคะเนผลของการปฏิบัติได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและมีการวางแผนการทำงานได้มีส่วนช่วยในการทำงานทุก ๆ ขั้นตอน

4. ลักษณะงานส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงในงานให้แก่พนักงาน (Growth and Security) หมายถึง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานมากขึ้น ได้รับการเตรียมความรู้และทักษะเพื่อหน้าที่ที่สูงขึ้น มีโอกาสประสบความสำเร็จในงานตามความมุ่งหวัง อันเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ครอบครัวและผู้เกี่ยวข้อง และมีความมั่นคงในอาชีพและรายได้หรือหน้าที่ที่ได้รับ

5. การบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน หรือการทำงานร่วมกัน (Social integration) หมายถึง การทำงานร่วมกันในองค์กร โดยที่บุคคลที่ทำงานนั้นมีโอกาสที่จะปฏิบัติสัมพันธ์กับบุคคลอื่นๆ มีโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนรากฐานของระบบคุณธรรม ไม่มีการแบ่งชนชั้นวรรณะกันในองค์กร และมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่างผู้ร่วมงาน
ในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ลัทธิรัฐธรรมนูญนิยมในการทำงาน (Constitutionalism) หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตั้งอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม โดยการทำงานในองค์การนั้นจะต้องเคารพในสิทธิส่วนบุคคล มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผยหรือมีเสรีภาพในการพูด มีความเสมอภาคในเรื่องต่างๆ ของงานตามความเหมาะสมและให้ความเคารพต่อความเป็นมนุษย์ด้วยกันของเพื่อนร่วมงาน

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตโดยส่วนรวม (The total life space) หมายถึง ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล หรือแบ่งเวลาให้มีสัดส่วนเหมาะสมระหว่างการใช้เวลาสำหรับกิจกรรมประจำวันของตนคืองาน ครอบครัว และสังคม

8. งานมีส่วนเกี่ยวข้องกับสังคม โดยเฉพาะการคำนึงถึงความรับผิดชอบต่อสังคม (Social relevance) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกและยอมรับว่างานที่ตนเองทำนั้นมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต หรือการกำจัดของเสียต่าง ๆ จากการดำเนินงาน เป็นต้น รวมทั้งการให้ความร่วมมือกับชุมชนหรือสังคม หรือหน่วยงานอื่นใดในการกระทำกิจกรรมเพื่อสาธารณะประโยชน์ อันจะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกว่างานของตนมีคุณค่าอันเป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล

ซีฮอร์ เอส อี (Seashore S.E., 1978 : 9-31) ได้กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้เป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปถึงขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความ และสามารถชี้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานหรือสร้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economic man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับที่สูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่าง ๆ เท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงานตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจเรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการจ้างงาน ในขั้นนี้ตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่นๆ ก็คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงาน และอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์กร

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพการทำงาน โดยเน้นไปที่ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจคือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจ ตลอดจนการบำรุงรักษาคุณลักษณะที่ดีของพนักงาน และการล้วงเอาความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของคนงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life-enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตที่ได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องของคุณภาพชีวิตทั้งหมดของคุณคน ตัวชีวิตในขั้นนี้ก็เช่น งานที่ทำมีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของคุณคน และการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

แมคคาบี (อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2537 : 29-30) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยใช้ตัวชีวิตเหล่านี้คือ

1. ความมั่นคงปลอดภัย (Security) ซึ่งประกอบไปด้วย ความมั่นคงปลอดภัยในงาน สุขภาพอนามัยของพนักงาน
2. ความเสมอภาค (Equity) ประกอบด้วย ความมีกฎระเบียบที่ยุติธรรมเหมาะสมตามสมควร และความเสมอภาคเป็นธรรมในเรื่องการจ่ายค่าตอบแทนในการทำงาน
3. ความเป็นประชาธิปไตย (Democracy) ประกอบด้วย การมีโอกาสมากขึ้นที่จะมีส่วนร่วมต่าง ๆ เช่น การตัดสินใจในงาน การปรับปรุงงาน เป็นต้น
4. ความเป็นปัจเจกบุคคล (Individuation) หมายถึง การมีเป้าหมายที่จะพัฒนาบุคคลอย่างเต็มที่ที่สุดเท่าที่จะเป็นไปได้ ตามศักยภาพของแต่ละปัจเจกบุคคล

เลวิน (Lewin อ้างใน สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม, 2537 : 29) เสนอด้วยตัวชีวิตคุณภาพการทำงานในเชิงประจักษ์ สรุปได้พอสังเขปดังนี้คือ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้างระยะเวลาการทำงาน การยึดหลักอาวุโส การปกครองตนเอง การควบคุมการทำงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาของพนักงาน ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร เป็นต้น

เดลลามอท วาย และ ทาเคซาวา เอส (Dellamotte Y. and Takezawa S., 1984 : 2-13) ได้กล่าวถึงมิติของคุณภาพชีวิตการทำงาน แบ่งเป็น 5 มิติ คือ

1. Traditional Goals หมายถึง เรื่องเกี่ยวกับสภาพการทำงานทั่วไป อาทิ เช่น ชั่วโมงทำงาน การพักผ่อน ลักษณะงานที่มีการคุ้มครองเป็นพิเศษ เช่น งานอันตราย งานสำหรับคนงานหญิงและเด็ก การกำหนดมาตรการเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน การจัดสวัสดิการ ฯลฯ อันเป็นระดับพื้นฐานตามกฎหมาย ซึ่งมาตรการเหล่านี้ควรได้รับการปรับปรุงเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของคนงานให้ดียิ่งขึ้น

2. Fair Treatment at Work หมายถึง การได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ซึ่งเป็นความต้องการของคนงานที่จะได้รับความยุติธรรมในการทำงาน ทั้งในแง่การกระทำอย่างเป็นธรรมต่อบุคคลในองค์กรและการกระทำอย่างเป็นธรรมต่อกลุ่มคนงานในสังคม

3. Influence of Decisions หมายถึง การส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เป็นการให้โอกาสคนงานเข้าไปมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในการทำงาน โดยการได้แสดงความคิดเห็นเพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพในการทำงาน และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตที่ดีแก่คนงาน

4. Challenge of Work Content เป็นการส่งเสริมให้คนงานมีโอกาสในความก้าวหน้าในอาชีพการงานของคน โดยการให้คนงานได้ทำงานที่มีความท้าทาย อาทิเช่น ให้คนงานมีอิสระที่จะคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการเลือกหรือกำหนดวิธีการทำงานของตนเอง เป็นต้น

5. Work life วงจรชีวิตการทำงาน เป็นอีกมิติหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ให้ความสำคัญต่อการทำงานกับช่วงชีวิตคนงานให้มีการผสมกลมกลืนกัน กล่าวคือ การทำงานของคนงานในเรื่องที่ต้องดำเนินไปตลอดชีวิต ซึ่งมีความสัมพันธ์กับครอบครัวและสังคมของคนงาน ด้วยเหตุนี้ทั้งสถานภาพทางสังคมและความก้าวหน้าในสายอาชีพกับวิถีชีวิตจึงต้องมีความสอดคล้องกัน

2.1.3 แนวความคิดเกี่ยวกับความเครียด

ความเครียดเป็นอาการทางจิตใจ ซึ่งจะเกิดขึ้นกับแต่ละบุคคลแตกต่างกันไป แม้ว่าบุคคลนั้นจะประสบเหตุการณ์เดียวกันก็ตาม ฮันส์ เซลย์ (Hans Selye) ชาวออสเตรีย ซึ่งได้รับการยกย่องว่าเป็นบิดาของภาควิชาเกี่ยวกับความเครียด เห็นว่าความเครียดเป็นการเปลี่ยนแปลงแบบไม่เฉพาะเจาะจงที่จะเกิดขึ้นด้วยความไม่สมัครใจในสภาพปัญหาทุกปัญหา ไม่ว่าจะปัญหาอะไรก็ตามถือว่าเป็นความเครียดด้วย สรุปลแล้ว จึงไม่มีความสมดุระหว่างความต้องการทางสิ่งแวดล้อม และความสามารถของบุคคลที่จะตอบสนองกับความต้องการดังกล่าว นอกจากนี้ความเครียดชนิดเดียวกันมีผลกระทบต่อมนุษย์และคนไม่เหมือนกัน เช่น ความเครียดของมนุษย์ที่อาศัยอยู่ในเมืองที่มีการจราจรคับคั่ง บางคนรู้สึกท้อแท้ หดหู่ ไม่อยากออกจากบ้านไปไหน แต่บางคนกลับรู้สึกตื่นเต้นสนุกสนานกับการเดินทางในหมู่คนมาก ๆ เป็นต้น

มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของความเครียดไว้ เท่าที่รวบรวมได้มีดังนี้

โวลแมน (Wolman) ซึ่งรวบรวมพจนานุกรมวิทยาศาสตร์ว่าด้วยเรื่องพฤติกรรม ได้ให้คำจำกัดความ ความเครียดในพจนานุกรมดังกล่าวว่า หมายถึง ภาวะการใช้พลังงานเกินขีดจำกัดของร่างกายหรือจิตใจ ซึ่งทำให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางด้านองค์ประกอบภายในระบบประสาทอัตโนมัติ

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน ให้ความหมายว่า ความเครียด เป็นอาการที่สมองไม่ได้รับการผ่อนคลายเพราะคร่ำเคร่งอยู่กับงานมากเกินไป

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แคมป์เบลล์ (Campbell) ให้ความหมายว่าเป็นสิ่งใด ๆ ก็ตามซึ่งรบกวนต่อการทำหน้าที่ของสิ่งมีชีวิต และผลกระทบจะชัดเจนยิ่งขึ้นเมื่อมีตัวกระตุ้นความเครียดของบุคคล โดยจะมีปฏิกิริยาได้ตอบทางจิตใจ โดยอาจเกิดความรู้สึกกดดันขึ้นในทันทีทันใดขณะประสบกับภาวะความขัดแย้งทางความคิดและพฤติกรรม

ไคลน์มันท์ซ์ (Kleinmuntz) ให้ความหมายว่า ความเครียด คือความกลัวหรือความเจ็บปวดต่างๆ ที่เข้ามาแทรกซ้อนในวงจรการทำงานปกติของร่างกายและจิตใจ ซึ่งทำให้ร่างกายและจิตใจเสียสมดุลที่คนปกติจะมี จึงเกิดความเครียดขึ้น ความเครียดนี้ยังรวมไปถึงความบีบคั้นต่างๆ ทั้งทางกาย ทางใจ และอารมณ์ที่เกิดขึ้น

ลาซารัส (Lazarus) ให้ความหมายอย่างกว้าง ๆ ว่า การดำรงชีวิตของมนุษย์นั้น ต้องอาศัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ซึ่งบางครั้งสิ่งแวดล้อมเหล่านี้มีผลกระทบหรือเป็นคุกคามต่อการทำงานของร่างกายและจิตใจ สิ่งคุกคามดังกล่าวนี้จะทำให้ร่างกายและจิตใจเปิดปฏิกิริยาตอบสนองอันเป็นผลให้เกิดความเครียดขึ้น

วีระ ไชยศรีสุข ให้ความหมายว่า ความเครียด คือสถานการณ์ที่คับแคบ มีผลทำให้เกิดความกดดันในอารมณ์ ความเครียดจะเกิดขึ้นเกี่ยวกับความวิตกกังวล บางครั้งความเครียดอาจเกิดขึ้นกับร่างกายเมื่อมีการใช้แรงงานมากๆ และมีการเปลี่ยนแปลงต่อขบวนการทางสรีระวิทยาของร่างกาย เช่นการอยู่ในสถานที่ที่มีอุณหภูมิสูงมากๆ หรือการมีอาการเจ็บป่วยที่เกิดขึ้นนาน ๆ ซึ่งจะเป็นตัวเร่งให้เกิดความเครียดขึ้น

ลิขิต กาญจนภรณ์ กล่าวว่า ความเครียดเป็นสภาวะทางอารมณ์ที่เกิดขึ้นอันเนื่องมาจากการที่บุคคลได้เผชิญกับข้อเรียกร้องหรือความต้องการ หรือความกดดันจากสภาพสิ่งแวดล้อมที่มีลักษณะคุกคามสวัสดิภาพของคนคนนั้น ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง

สิริพงษ์ อรุณไพโรจน์ ให้ความหมายของความเครียดไว้ว่า เป็นความรู้สึกหรืออารมณ์ที่เกิดขึ้นกับตัวเอง และเราไม่สามารถจะบังคับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นนั้นให้เป็นไปตามที่เราต้องการ หรืออาจเป็นอาการทางสมองอย่างหนึ่งซึ่งไม่ได้รับการผ่อนคลาย

ชูทิพย์ ปานปรีชา ให้ความหมายว่า ความเครียดเป็นภาวะทางจิตใจที่กำลังเผชิญกับปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็ปัญหาในตัวคนหรือนอกตัวคนเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นหรือคาดว่าจะเกิดขึ้น เป็นปัญหาที่มาจากความผิดปกติทางร่างกาย หรือความผิดปกติทางจิตใจ ความเครียดเป็นความรู้สึกที่ไม่สบายใจ ไม่พอใจ เหมือนจิตใจถูกบังคับให้เผชิญกับสิ่งเร้าความรู้สึกดังกล่าวทำให้เกิดความแปรปรวน ทั้งทางร่างกายและจิตใจ

อิวานเชวิช และแมททีสัน (Ivancevich and Matteson) ได้ให้ความหมายว่าความเครียดเป็นผลของการกระทำของสถานการณ์ หรือความกดดันต่าง ๆ ที่เรียกร้องให้มีการตอบสนองทั้งทางร่างกายและหรือทางจิตใจจากบุคคล

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จากความหมายทั้งหมดที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ความเครียดนั้นเกิดขึ้นเนื่องจากสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่รอบๆ ตัวมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งแวดล้อมที่คุกคามหรือมีผลกระทบในทางลบต่อทั้งทางร่างกายและจิตใจของมนุษย์ ทำให้ร่างกายและจิตใจของมนุษย์เสียสมดุลเกิดปฏิกิริยาตอบโต้ จึงเป็นผลให้เกิดความเครียดขึ้น สิ่งแวดล้อมที่คุกคามดังกล่าวนั้นอาจจะเป็นเรื่องของสถานการณ์ที่บีบคั้น กดดันต่างๆ ทั้งทางกาย ทางใจ และบีบบอารมณ์ ปัญหาต่างๆ ที่มนุษย์เผชิญอยู่ ทั้งที่เป็นปัญหาภายในตัว และภายนอกตัวมนุษย์ ความเจ็บป่วย เป็นต้น ผลของการเกิดความเครียดก็คือ ความวิตกกังวล ความไม่สบายใจ ความไม่พอใจ หรืออาการแปรปรวนทางจิตใจต่างๆ หรืออาจเกิดผลแปรปรวนทางร่างกาย เช่นการเจ็บป่วย หรือการเจ็บปวด เป็นต้น นอกจากนี้ความเครียดอาจเกิดจากภาวะกดดันทางจิตใจ ซึ่งเกิดขึ้นเนื่องมาจากการทำงาน การเรียน การเงิน ครอบครัว สังคม อันเป็นสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัวมนุษย์ ที่อาจจะคุกคามต่อมนุษย์ทำให้เกิดความกดดันในจิตใจได้สาเหตุที่เกิดความกดดันในเรื่องงานก็เช่น การต้องรับภาระมากเกินไปเกินความรับผิดชอบ การทำงานในตำแหน่งที่ไม่ตรงกับความสามารถ หรือไม่ตรงกับนิสัยเดิม วิธีการในการทำงาน เป็นต้น จากจุดนี้ทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่า พนักงานที่มีความรู้สึกที่เป็นลบต่องาน อันเนื่องมาจากคุณภาพชีวิตการทำงานที่เขาได้รับรู้ว่าเป็นเชิงลบ หรืออยู่ในระดับต่ำ อันเป็นสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่บีบคั้นคุกคามตามตัวเขาอยู่ และพวกเขาต้องเผชิญอยู่กับสถานการณ์นี้อยู่ตลอดเวลาที่ปฏิบัติงาน ส่งผลกระทบทางลบต่อทั้งทางจิตใจและร่างกาย น่าจะทำให้พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับ มีความเครียดเกิดขึ้นในการทำงาน ซึ่งเป็นที่มาของสมมติฐานอีกสมมติฐานหนึ่งของการศึกษานี้

ความเครียดนั้นสามารถจัดแบ่งออกเป็นประเภทได้หลายวิธี เช่น นฤมล กิตตะยานนท์ แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดที่ไม่ได้เกิดจากงาน (Non-Job stress) เป็นความเครียดในชีวิตประจำวันของคนเรา เช่น พี่น้องทะเลาะกัน คนในครอบครัวเสียชีวิต เป็นต้น
2. ความเครียดที่เกิดจากงาน (Job stress) เป็นความเครียดที่บุคคลได้รับจากการทำงาน เช่น ปัญหาต่างๆ ที่พบในที่ทำงาน ความกลัวว่าจะไม่ได้เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น

มิลเลอร์ และคีน (Miller and Keane) แบ่งความเครียดออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ความเครียดทางร่างกาย หมายถึง ประสบการณ์ที่ผ่านมา หรือเหตุการณ์ที่บุคคลประสบ ที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาวะร่างกาย แบ่งได้อีกเป็น 2 แบบ ดังนี้
 - 1) ความเครียดชนิดฉับพลัน (Emergency stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างทันทีทันใด เช่น อุบัติเหตุ
 - 2) ความเครียดชนิดต่อเนื่อง (Continuing stress) เกิดขึ้นเมื่อร่างกายถูกคุกคามอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา เช่น การเปลี่ยนแปลงไปตามวัย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2. ความเครียดทางจิตใจ หมายถึง สภาพการณ์ที่เป็นผลกระทบให้เกิดความคับข้องใจและขัดแย้งในจิตใจ เป็นปฏิกิริยาตอบสนองที่เกิดขึ้นทันทีทันใด เมื่อว่าจะเกิดผลกระทบในทางลบกับตนเอง

จากการแบ่งประเภทดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษาเห็นว่า สภาพการณ์ในกาทำงานมีผลกระทบที่จะก่อให้เกิดความเครียดได้มาก จากการที่มนุษย์ในวัยผู้ใหญ่จะใช้เวลาอยู่กับงานนานมาก ทั้งในเชิงความเครียดทางร่างกายและความเครียดทางจิตใจ โดยเฉพาะแนวคิดทฤษฎีคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น จะมีความสัมพันธ์ในทางจิตใจค่อนข้างมาก เพราะการประเมินคุณภาพชีวิตการทำงานส่วนใหญ่จะประเมินในเชิงความรับรู้ หรือความรู้สึกของพนักงานในแนวทางของจิตวิทยา อย่างไรก็ตามถ้าสภาพแวดล้อมการทำงานไม่ดี เช่น เสียงดัง มีฝุ่นมากเกินมาตรฐาน ก็ย่อมมีผลให้เกิดความเครียดได้เช่นกัน ทั้งในทางร่างกายและทางจิตใจ ซึ่งสภาพแวดล้อมทางกายภาพก็เป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงานเช่นกัน

สาเหตุของความเครียด

ตัวก่อความเครียดเดียวกัน อาจทำให้บุคคลที่มีลักษณะแตกต่างกันได้รับผลกระทบที่แตกต่างกันได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับภูมิหลังของบุคคล พันธุกรรม รวมทั้งโครงสร้างทางกายภาพและอารมณ์ ดังนั้นสาเหตุความเครียดชนิดเดียวกันอาจจะก่อให้เกิดผลต่อบุคคลแตกต่างกันได้ ทั้งทิศทางและระดับ ขึ้นอยู่กับปัจจัย ซึ่งแบ่งออกได้เป็น ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ซึ่งมีอยู่มากมายที่จะสามารถเพิ่มหรือขยาย หรือเก็บกอดผลตอบสนองด้านความเครียด ปัจจัยภายในหมายถึงรวมถึง คุณลักษณะด้านพันธุกรรม เพศ อายุ การศึกษา รวมทั้งการผ่านการประสบภัยอันตรายต่ออวัยวะต่าง ๆ ทางร่างกายเป็นต้น ส่วนปัจจัยภายนอกนั้นได้แก่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ความบกพร่องทางโภชนาการ เป็นต้น

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความเครียด และผลกระทบที่มีต่อบุคคล หรือกลุ่มบุคคลของนักวิชาการหลายท่านได้ชี้ให้เห็นว่า ความเครียด และตัวเร่งความเครียด มีสาเหตุหรือที่มา 3 ประการ คือ

1. ความเครียดที่มาจากปัจจัยภายในตัวปัจเจกบุคคล ซึ่งจะทำให้เกิดอาการเหน็ดเหนื่อยหรือความเจ็บปวดที่เกิดจากการคร่ำเคร่ง อยู่กับงานมากเกินไป และการระเบิดออกมาของความเครียด (Burn out) บ่อยครั้งเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับระดับความทนทานต่อความเครียดของปัจเจกบุคคล
2. ความเครียดที่เกิดจากสิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม อันได้แก่ปัญหาทางสังคมต่าง ๆ ที่ได้ประสบมา เช่น สถานภาพชีวิตคู่ การฆ่าตัวตาย รวมทั้งคุณภาพชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไป และสภาวะทางเศรษฐกิจ

3. ความเครียดที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างปัจเจกบุคคลกับองค์การที่เขา มีบทบาทอยู่ และกับบุคคลอื่นๆ

วอลเลซ (Wallace) ได้แบ่งสาเหตุของความเครียดออกเป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สาเหตุจากภายนอก ซึ่งเป็นความเครียดที่มักจะมีปัญหา มาจากความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล แยกออกเป็น

- 1) ในครอบครัว คือ ความสัมพันธ์ระหว่างคนในครอบครัว
- 2) ในที่ทำงาน คือ ความสัมพันธ์ระหว่าง นายจ้าง ลูกจ้าง ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อร่วมงาน ขวัญและกำลังใจ เป็นต้น
- 3) อื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับคน เช่น ความขัดแย้งทางความคิด ความสนใจ

2. สาเหตุจากภายใน ได้แก่ ความเจ็บปวด ความคิด ความรู้สึก ความคาดหวัง ความมุ่งหวัง เป็นต้น

จะเห็นได้ว่า สาเหตุของความเครียดนั้นขึ้นอยู่กับตัวคนที่เข้าไปมีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอื่น ๆ ภายนอก ทั้งที่เป็นมนุษย์ด้วยกัน และสิ่งของหรือสิ่งอื่น ๆ รวมทั้งสภาพการณ์ในการทำงาน ก็เป็นเหตุหนึ่งของความเครียดด้วย จากการศึกษาค้นคว้าในครั้งนี้นั้นได้ศึกษากลุ่มเป้าหมายซึ่งเป็นพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ ดังนั้น กลุ่มเป้าหมายจึงตั้งอยู่ในสภาพการณ์หรือสภาพแวดล้อมของการทำงาน ในสภาพใดสภาพหนึ่งอย่างแน่นอน ซึ่งหมายความว่า การอยู่ในองค์การที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันออกไปด้วย ดังนั้นถ้าพนักงานเหล่านี้ อยู่ในที่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ดี จากการรับรู้ของเขาเอง รวมทั้งในสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ไม่ดี ย่อมหมายความว่า พวกเขาอยู่ในสภาพการณ์ที่บีบคั้นกดดัน ทั้งในทางร่างกายและจิตใจ จากเหตุผลข้างต้น ดังนั้นพนักงานที่อยู่ในสภาพนี้ย่อมจะเกิดความเครียดขึ้นได้ตามทฤษฎี

ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเครียดในการทำงานดังนี้

1. ปริมาณงานที่มากเกินไป การทำงานมากเกินไปภายใต้เวลาอันจำกัด อาจทำให้เกิดความเครียด และโรคที่เกี่ยวข้องกับความเครียด และได้พบว่าอาการเหน็ดเหนื่อยหรือความเจ็บป่วยที่เกิดจากความคร่ำคร่ำอยู่ปฏิบัติงานมากเกินไปนั้น มีความเกี่ยวข้องกับความพึงพอใจในงาน (Job and work satisfaction) ด้วย และอาการเช่นนี้มักจะเกิดขึ้นในสถานการณ์ความเครียดจากบทบาทในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกภายในจิตใจและการนำไปสู่อาการเจ็บป่วยทางร่างกาย พร้อมทั้งสูญเสียความยอมรับนับถือในตนเอง (Self-esteem) อีกด้วย

2. คุณภาพ เช่น ลักษณะงานที่ยากเกินความสามารถของบุคคล งานที่ยุ่งยาก

3. การเปลี่ยนแปลงภายในองค์การ ได้แก่ หัวหน้าใหม่ การเปลี่ยนแปลงตำแหน่ง

วิธีการทำงานใหม่ นโยบายขององค์การ และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

5. บทบาทของบุคคลในองค์การ บทบาทของบุคคลที่เป็นสาเหตุของความเครียด มีลักษณะคือ ความสับสนในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาท

6. ความก้าวหน้าในอาชีพ ความเครียดอาจเกิดขึ้นได้ เมื่อบุคคลไม่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือได้รับการเลื่อนตำแหน่งในระดับที่เกินความสามารถของตนเอง

นอกจากนี้การที่บุคคลประสบปัญหาในเรื่องของสิ่งที่สนับสนุนในการทำงานตามบทบาทหน้าที่ที่มีไม่เพียงพอ เช่น วัสดุ ข้อมูล เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ที่จะทำให้ประกอบกิจให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ก็เป็นสาเหตุหนึ่งของความเครียดที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งงานที่ไม่เป็นที่พึงพอใจ งานที่เสี่ยงอันตราย หรือสภาพการทำงานที่ทำอยู่ไม่ดีขาดความปลอดภัย งานที่ไม่มั่นคงก็เป็นสาเหตุของความเครียดเช่นกัน

จากที่กล่าวมาในหัวข้อนี้ ทำให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความเครียดโดยเฉพาะที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานมากขึ้น เพราะจากสาเหตุของความเครียดที่เกิดจากการทำงานที่กล่าวมานี้ล้วนแล้วแต่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบ หรือตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตในการทำงานทั้งสิ้น ซึ่งสาเหตุต่าง ๆ ที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงานแล้ว สาเหตุที่ก่อให้เกิดความเครียดจะอยู่ในฝั่งตรงกันข้ามกับตัวชี้วัด หรือองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่อยู่ในระดับที่ดี นั่นหมายความว่า พนักงานที่มีคุณภาพชีวิตในการทำงานในระดับต่ำ ตามความรู้หรือความรู้สึกของพนักงานทำให้เขามีทัศนคติในทางลบต่องาน แสดงถึงความพึงพอใจในงานที่ต่ำหรือไม่มีความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นสาเหตุเดียวกันกับที่ก่อให้เกิดความเครียดจากการทำงาน ดังนั้นผู้ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำน่าจะมี ความเครียดในการทำงานมาก ซึ่งเป็นสมมติฐานของการวิจัยในครั้งนี้อีกข้อหนึ่ง

ผลเสียของความเครียด

ผลเสียของความเครียดที่มีต่อร่างกายและจิตใจนั้นมีอยู่มากมาย เช่น

1. ผลเสียต่อร่างกาย ซึ่งความเครียดทำให้ร่างกายเกิดการแปรปรวน และผิดปกติได้หลายชนิด ยกตัวอย่างพอสังเขปได้ดังนี้

- 1) ทำให้ร่างกายอยู่ในสภาพเหมือนทำงานหนัก อ่อนเพลีย และอ่อนแอ อันทำให้ภูมิคุ้มกันโรคลดลง มีโอกาสติดเชื้อโรคได้ง่าย หรือเจ็บป่วยได้ง่าย
 - 2) การเกิดโรคต่าง ๆ ในกลุ่มที่เรียกว่าความผิดปกติทางสรีระวิทยา อันเนื่องมาจากสาเหตุทางจิต (Psychophysiological Disorders) เช่น ปวดศีรษะหรือปวดเมื่อยตามร่างกาย เนื่องจากกล้ามเนื้อลายทั่วตัวเกร็งขณะเครียด
- ปวดศีรษะข้างเดียวเนื่องจากหลอดเลือดในสมองขยายตัวเวลาเครียด
- ความดันโลหิตสูงความเครียดทำให้เส้นเลือดหดตัวเล็กลงตามคำสั่งของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมอง และจากสารเคมีที่ถูกขับจากต่อมไร้ท่อ ความดันจะเพิ่มขึ้นทีละน้อย นอกจากนี้ยังมีโรคอื่น ๆ อีก เช่น หลอดเลือดหัวใจตีบตัน แผลในกระเพาะอาหาร เป็นต้น

- 3) แก่เร็ว แก่เกินวัย อายุสั้น เนื่องจากความเครียดทำให้ร่างกายทุกส่วนทำงานหนัก สึกหรือเสื่อมโทรมมาก สุขภาพกายและสุขภาพจิตเลวลง

2. ผลเสียต่อจิตใจและชีวิตความเป็นอยู่

- 1) ชีวิตไม่มีความสุข ทำให้จิตใจไม่เบิกบาน เหมือนถูกบีบคั้นทางจิตใจ หงุดหงิด รำคาญ ใจน้อย อารมณ์เสียได้ง่าย
- 2) นอนไม่หลับ ทำให้จิตใจไม่สงบ ฟุ้งซ่าน
- 3) เป็นโรคจิตหรือโรคประสาท
- 4) เปิดปัญหาการฆ่าตัวตาย หรือฆ่าผู้อื่น
- 5) เกิดการทะเลาะเบาะแว้งกัน เพราะความเครียดทำให้จิตใจอ่อนแอ หงุดหงิดง่าย

ที่กล่าวมานี้เป็นผลเสียโดยสังเขปของความเครียด ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีผลกระทบต่อการทำงานอย่างมาก ทั้งกับตัวผู้ที่เกิดความเครียดเอง และองค์กรที่เขาทำงานอยู่ เพราะถ้าเกิดความเครียดแล้วเกิดผลเสียดังกล่าวขึ้น ย่อมมีผลกระทบต่อ การเกิดอุบัติเหตุในการทำงานได้ง่าย มีอัตราการขาดงานเพราะเจ็บป่วยมากขึ้น มีอัตราการขาดเจ็บจากการทำงานสูงขึ้น เป็นต้น ซึ่งล้วนแล้วผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานขององค์กรทั้งสิ้น

ระดับของความเครียด

ชูทิติย์ ปานปรีชา ได้แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ

1. ระดับแรก เป็นภาวะที่จิตใจมีความเครียดอยู่เล็กน้อย ซึ่งเป็นภาวะปกติของทุกคน ขณะเผชิญปัญหาต่าง ๆ หรือกำลังต่อสู้กับความรู้สึกที่ไม่ดีของตนเอง
2. ระดับสอง เป็นภาวะของจิตใจที่มีความเครียดอยู่ปานกลาง เป็นระยะที่ร่างกายและจิตใจต่อสู้กับความเครียดที่แสดงออกให้เห็น โดยมีการเปลี่ยนแปลงทางสรีระวิทยาของร่างกาย ความคิด อารมณ์ พฤติกรรม และการดำเนินชีวิต
3. ระดับสาม เป็นภาวะจิตใจที่มีความเครียดรุนแรงหรือมีความเครียดมาก ร่างกายและจิตใจ พ่ายแพ้ต่อความเครียด มีการเปลี่ยนแปลงทางร่างกายและจิตใจให้เห็นได้ชัด เช่น ป่วยเป็นโรคต่างๆ การดำเนินชีวิตเสียไป การตัดสินใจผิดพลาด

การวัดความเครียด

การวัดความเครียดนั้นอาจทำได้ 2 วิธี คือ

1. จากการสังเกตสิ่งที่ปรากฏออกมาในตัวคนทั้งด้านอารมณ์ คำบอกเล่าถึงพฤติกรรมและสิ่งเร้าที่มี เช่น มีอารมณ์หงุดหงิด โกรธง่าย ซาดความอดทน ควบคุมอารมณ์ไม่อยู่ บ่งถึงปัญหาที่มี แสดงอาการเหน็ดเหนื่อย ถอนหายใจ สิ้นหน้า เคร่งเครียด กระสับกระส่าย แสดงพฤติกรรมที่ผิดไปจากเดิมมีความแปรปรวนทางร่างกาย เช่น เบื่ออาหาร น้ำหนักลด อ่อนเพลีย ตรวจพบว่ากำลังเผชิญอยู่กับปัญหาที่เป็นสาเหตุของความเครียด

2. จากการใช้แบบสอบถามที่ประดิษฐ์ ขึ้นมาเพื่อตรวจสอบความเครียด สามารถคำนวณออกมาเป็นตัวเลขเปรียบเทียบกับคะแนนมาตรฐานของแบบทดสอบนั้นทำให้บอกได้ว่ามีความเครียดหรือไม่ และมากน้อยเพียงใด แบบทดสอบดังกล่าวนี้ที่นิยมใช้กัน ได้แก่

- 1) Health Opinion Surbvey (HOS)
- 2) Symtom Check List-90 (SCL-90)
- 3) Cornell Medcal Index (CMI)

2.1.4 แนวคิดเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการแรงงาน

ความหมาย "สวัสดิการแรงงาน" มีความหมายคลุมถึงบริการต่าง ๆ ที่จัดขึ้นในวงการอุตสาหกรรม เพื่อให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่มั่นคงปลอดภัย ซึ่งได้มีผู้ให้คำนิยามไว้ต่าง ๆ กันไป เช่น สวัสดิการแรงงานคือ ภาวะของการมีสุขภาพดี หรือเป็นสภาวะการณ์ที่นายจ้างจัดให้เพื่อความสะดวกสบายหรือการกินดีอยู่ดีของลูกจ้าง สวัสดิการแรงงานจะถือว่าเป็นภาระทางศีลธรรมของธุรกิจอุตสาหกรรมและสหภาพแรงงาน รวมทั้งเป็นส่วนหนึ่งของนโยบายการบริหารบุคคลด้วยก็ได้ นอกจากนี้สวัสดิการแรงงานยังให้ประโยชน์แก่คนงานในฐานะเป็น "ผู้รับ" เป็นประโยชน์แก่นายจ้างในฐานะที่เป็นมูลเหตุจูงใจทำให้ผลผลิตดีขึ้น และเป็นประโยชน์ในด้านการแก้ไขปัญหาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาแรงงาน

สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการใดๆ ไม่ว่าจะโดยนายจ้าง รัฐบาล หรือสหภาพแรงงานที่มีความมุ่งหมายเพื่อให้ลูกจ้างคนงานในกิจการอุตสาหกรรม หัตถกรรม พาณิชยกรรม การขนส่ง และบริการ ซึ่งเป็นการประกอบธุรกิจที่ไม่ใช่ภาคเกษตรกรรม สามารถมีระดับความเป็นอยู่ที่ดีพอสมควร มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีสุขภาพอนามัยที่ดี มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความเจริญก้าวหน้า และมีความมั่นคงในการดำรงชีวิต ไม่เฉพาะแต่ตัวเองเท่านั้น หากแต่รวมถึงครอบครัวด้วย นอกจากความหมายดังกล่าว สวัสดิการแรงงานอาจหมายถึง ท่าที ความนึกคิดของผู้ให้ซึ่งมีอิทธิพลต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ของหน่วยงานนั้นๆ

สำหรับความหมายจากที่ ประชุม ILO (International Labour Organization) ณ กรุงนิเดลลี ประเทศอินเดีย เมื่อปี ค.ศ. 1947 ให้ไว้คือ สวัสดิการแรงงานเป็นบริการความความสะดวก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สบายและความน่าพึงพอใจ ซึ่งอาจจัดขึ้นภายในหรือบริเวณที่ใกล้เคียงสถานที่ทำงาน เพื่อให้คนงานได้มีสภาพแวดล้อมที่สะดวกสบาย ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจ นำมาซึ่งความมีสุขภาพและขวัญที่ดีของคนงาน

กล่าวโดยสรุป สวัสดิการแรงงาน หมายถึง การดำเนินการของนายจ้างและรัฐบาลในอันที่จะทำให้ลูกจ้างและครอบครัวมีระดับความเป็นอยู่ที่ดี มีความผาสุกทั้งทางกายและทางใจ มีความปลอดภัยในการทำงาน มีความก้าวหน้าและมั่นคงในการดำรงชีวิต

พัฒนาการด้านแนวคิดของสวัสดิการแรงงาน

นักสังคมวิทยาของอเมริกัน ได้แบ่งอุตสาหกรรมไว้ 3 ยุค คือ

1. ยุคกลาง (Eothenic Phase) แนวความคิดของคนสมัยนี้คือ คนที่ร่ำรวย ได้แก่ ขุนนางและราชา พ่อค้าที่มีฐานะดี จึงจะเข้าสังคมกับบรรดาขุนนางได้ คำนิยามของคนสมัยนี้จึงถือว่า "ใครเกิดมาอย่างไรก็ต้องเป็นอย่างนั้น จะเปลี่ยนแปลงไม่ได้" แต่เมื่อบรรดาขุนนางทั้งหลายมีการเลื่อนฐานะขึ้น แนวคิดนี้จึงเปลี่ยนแปลงไป เกิดมีแนวความคิดที่ว่า "คนเราพัฒนาได้เปลี่ยนแปลงได้ และมีความรู้สึกนึกคิดในด้านการหาความเจริญก้าวหน้ามาสู่ตน รักเกียรติยศ ชื่อเสียง"

2. ยุคปฏิวัติอุตสาหกรรม (Paleothenic Phase) เป็นยุคที่มีการคิดค้นทางวิทยาศาสตร์ เกิดโรงงาน (Factory System) มีการใช้แรงงานชาย หญิง และเด็ก การทำงานยังไม่มีระเบียบ เกิดการอพยพคนงานจากภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ทุกคนพยายามทำงานแข่งกับเวลาเพื่อแลกกับ "ค่าจ้าง"

แนวความคิดของบุคคลสำคัญ ๆ ในยุคนี้ ได้แก่

Jeremy Bentham กล่าวว่า การกระทำใด ๆ ของมนุษย์จะทำได้โดยความสมัครใจ และด้วยสื่อจูงใจ อันได้แก่ ความปรารถนาที่จะได้รับความสุขและปราศจากทุกข์ สิ่งที่ทำด้วยความพอใจนั้นในที่สุดก็เพื่อประโยชน์ของสังคมที่เขาอาศัยอยู่นั่นเอง

Robert Owen เจ้าของโรงงานทอผ้าในอังกฤษได้เป็นผู้คิดริเริ่มจัดสวัสดิการให้แก่ลูกจ้างของตนโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ สวัสดิการที่เขาจัดให้ ได้แก่ การลดชั่วโมงการทำงาน การให้การรักษาพยาบาลแก่คนงานและครอบครัว การจำหน่ายสินค้าให้กับลูกค้าในราคาถูก การจัดตั้งโรงเรียนให้บุตรคนงาน รวมทั้งการจัดตั้งโครงการออมทรัพย์ เหตุผลที่เขาจัดสวัสดิการให้ก็ด้วยเรื่องของ "มนุษยธรรม" เป็นเหตุบันดาลใจนั่นเอง

3. ยุคปัจจุบัน (Neothenic Phase) มีการผลิตที่ทันสมัย เน้นที่ "ผลผลิต"

Peter F. Drucker มีแนวความคิดที่น่าสนใจ เขากล่าวว่า ระบบการผลิตโดยเครื่องจักร ซึ่งทำให้ได้ผลผลิตมาก ๆ มีปัญหาอยู่ 2 ประการคือ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 1) คนที่ทำงานในระบบการผลิตยุคนี้ ไม่จำเป็นต้องมีความรู้และมีมือมากนัก เพียงแต่มีความคล่องตัวมาก ๆ เคลื่อนไหวตนเองให้ทันกับสายพานของเครื่องจักรที่เลื่อนผ่านมาก็ใช้ได้ งานที่ทำแต่ละชิ้นไม่ได้เกิดจากผลงานของคนงานโดยตรง เป็นเพียงส่วนหนึ่งของงานเท่านั้น ฉะนั้นคนงานจึงไม่มีความภาคภูมิใจในผลงานที่ตนทำออกมา
- 2) คนงานจะมีความท้อแท้ต่อผลผลิตมาก เนื่องจากการแบ่งงานกันทำ โดยไม่ต้องอาศัยฝีมือเท่าใดนัก เพราะมีเครื่องจักรมาช่วยทำงาน

ดังนั้น ความสำคัญของการดำเนินงานอุตสาหกรรมสมัยนี้ จึงไม่ได้อยู่ที่ฝีมือการผลิต แต่อยู่ที่ฝีมือในการควบคุมดูแลให้คนงานผลิตได้อย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารงานบุคคล (Personnel Management) จึงเริ่มมีความสำคัญขึ้นมา เพราะนายจ้างมักจะประสบปัญหาในการปกครองอยู่เสมอ

จากแนวความคิดที่ได้กล่าวมาจะเห็นได้ว่า สวัสดิการแรงงานในระยะแรก ๆ ให้ในลักษณะที่เกิดขึ้นโดยมนุษยธรรม ความเห็นอกเห็นใจ ต่อมาเมื่อมีการบูตริตแรงงาน ใช้แรงงานในทางที่ไม่เหมาะสม ประกอบกับแนวความคิดในเรื่องการประกอบอุตสาหกรรมเปลี่ยนแปลงไป การให้สวัสดิการแรงงานในรูปของการออกกฎข้อบังคับต่าง ๆ จึงได้เกิดขึ้น เพื่อให้ความคุ้มครองแรงงาน และนอกเหนือจากนั้น วิชาพัฒนาการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องของคนงานได้พัฒนาไปมาก สวัสดิการที่จะจัดให้ตามกฎหมายหรือข้อกำหนดต่าง ๆ ไม่เพียงพอนายจ้างทั้งหลายจึงได้หันมาสนใจจัดหาสวัสดิการที่นอกเหนือจากกฎหมายกำหนด โดยมุ่งในเรื่องของความพอใจที่เกิดจากสิ่งจูงใจทั้งหลายนั่นเอง

2.1.5 แนวความคิดเกี่ยวกับความปลอดภัย

Neal Q. Herrick and Micheal ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ดี ด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการคือ หลักการความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคล และหลักประชาธิปไตยในการทำงาน

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองของความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัย และความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งนี้เพราะคนงานจะไม่สามารถเอาใจใส่ต่องานที่ทำได้เต็มที่ ถ้าหากต้องเผชิญกับความไม่มั่นคงปลอดภัย ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่นอันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่อรายได้ที่ไม่พอเพียงต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

2.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

อีฟราที และ เซอร์โก (อ้างใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539 : 77) ได้ทำการศึกษาเรื่องผลกระทบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีต่อพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา โดยเก็บข้อมูลจากกลุ่มเป้าหมายที่เป็นพนักงานขององค์กรขนาดใหญ่ ในแถบตะวันตกของสหรัฐ โดยใช้การศึกษาถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงจิตวิทยาเป็นกรอบการศึกษา คือใช้มิติด้าน ความต้องการ ความพึงพอใจเป็นตัวชี้วัดการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 องค์ประกอบคือ ความอยู่รอด สังคม อัตตา และความต้องการที่แท้จริงของตนเอง จากการศึกษาผลกระทบของความ ต้องการ ความพึงพอใจตามองค์ประกอบดังกล่าวนี้พบว่ามีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมของพนักงานที่แสดงออกมา พฤติกรรมดังกล่าวประกอบด้วย ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในองค์กร ความพึงพอใจในงาน และความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การมีส่วนร่วมในงาน และความพยายามที่จะปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ (David Efraty and Joseph M. Sirgy, 1990: 31-47)

เฟอร์ริส (อ้างใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539 : 77) ได้ทำการศึกษาของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงงานขนาดใหญ่ ซึ่งประสบความสำเร็จ เฉพาะที่ตั้งอยู่ในเขตตะวันตกของสหรัฐพบว่า สภาพการทำงาน และความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีผลกระทบต่อความพึงพอใจในการทำงานได้ทั้งในเชิงบวกและเชิงลบ การหมุนเวียนของข่าวสารในหน่วยงานและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ เชื่อมโยงกับการรับรู้ของพนักงานโดยเฉพาะในเรื่องความพึงพอใจในงาน นอกจากนี้ยังพบว่าเมื่อความเครียดในงานสูงขึ้น จะทำให้ความพึงพอใจในการทำงานลดลง

ฮอปกินส์ (อ้างใน สิทธิชัย อุยตระกูล, 2539 : 81) ได้ทำการศึกษาถึงเรื่องความเครียดคุณภาพชีวิตในการทำงานและการบาดเจ็บจากความตึงเครียดที่ต้องทำงานที่ซ้ำซากในออสเตรเลีย พบว่าสถานที่ที่ทำงานที่มีอัตราการเกิดขึ้นของการบาดเจ็บจากความตึงเครียดที่ต้องทำงานซ้ำซากนั้น จะมีสภาพแวดล้อมการทำงานที่ไม่ดี มีค่านิยมในทางลบต่องานสูง เช่นมีความเครียดในการทำงาน เบื่อหน่ายงานและไม่พึงพอใจในการทำงาน

สมพร ชุนทรานนท์ (2527 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความเครียด กับสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์ พบว่าสภาพแวดล้อมทางกายภาพ สภาพแวดล้อมทางสังคม สภาพแวดล้อมทางสังคม และสภาพแวดล้อมทางด้านหน้าที่การทำงาน มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับที่ พรทิพย์ เกษุรานนท์ซึ่งทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อความเครียดของพยาบาลในโรงพยาบาลทั่วไปของรัฐในเขตกรุงเทพมหานคร จากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กลุ่มตัวอย่าง 497 คนก็พบว่าปัจจัยทางด้านหน้าที่การทำงานได้แก่ ลักษณะการทำงานที่ทำให้สภาพแวดล้อมการทำงานเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญกับระดับความเครียดของพยาบาลวิชาชีพ

มัลลิกา เหมือนวงศ์ (2534 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายคุมรักษาการณ์ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับความเครียดอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติคือ ความสับสนในบทบาทหน้าที่ ความขัดแย้งในบทบาทหน้าที่ การบริหารงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน

พิโรธรร แดงสะอาด (2532 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของคนประจำเรือ โดยทำการศึกษากับคนประจำเรือ 2 ระดับ คือเจ้าหน้าที่ประจำเรือและลูกเรือที่ทำงานในเรือเดินทะเลระหว่างประเทศ ผลการศึกษาพบว่า คนประจำเรือส่วนใหญ่มีอายุเฉลี่ยสูงกว่ามาตรฐาน ในเรื่องอายุของคนประจำเรือของมาตรฐานแรงงานสากล สำหรับสภาพการจ้างงานประจำเรือเกือบทั้งหมดได้รับการจ้างโดยการทำสัญญาจ้างที่มีระยะเวลาแน่นอนกับนายจ้าง เวลาการทำงาน พบว่า คนประจำเรือเกือบครึ่งหนึ่งต้องทำงานทุกวันสัปดาห์ละ 7 วัน มีชั่วโมงการทำงานวันละ 8 ชั่วโมงแล้วยังต้องทำงานล่วงเวลาอีกวันละ 3-4 ชั่วโมง สำหรับวันหยุดไม่ได้รับสิทธิการหยุดในวันหยุดตามประเพณี

ในด้านทัศนคติของคนประจำเรือที่มีต่อสภาพการจ้างงานและการทำงานพบว่าคนประจำเรือส่วนใหญ่มีความเห็นว่า สภาพการจ้างงาน สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงานมีความเหมาะสม ที่เห็นว่าไม่มีความเหมาะสมเฉพาะเรื่องสิทธิในวันหยุดประจำสัปดาห์วันหยุดตามประเพณี และการบริการเพื่อการพักผ่อน

จากผลการศึกษา เมื่อพิจารณาตามมาตรฐานแรงงานสากลและมิติคุณภาพชีวิตการทำงานแล้วปรากฏว่า คนประจำเรือทั้งสองระดับแม้จะมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันมาก แต่คุณภาพชีวิตการทำงานที่ปรากฏยังไม่เป็นที่น่าพอใจ เนื่องจากแรงงานกลุ่มนี้ยังไม่มีมาตรฐานการทำงานที่แน่นอน ไม่ได้รับการคุ้มครองดูแลรวมทั้งการส่งเสริมให้มีสภาพความเป็นอยู่และสภาพการทำงานที่ดี

สุทิน สายสงวน (2533 : บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอภาคใต้ โดยให้คุณภาพชีวิตการทำงานวัดจากมิติด้านความพึงพอใจในการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการส่วนใหญ่มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความขัดแย้งทางบทบาท ความ

คลุมเครือทางบทบาท มีความสัมพันธ์เชิงลบกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความก้าวหน้าทาง
สังคมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งสองมิติ

ราเชนทร์ คุ่มแถว (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี พบว่าประชาชนมีคุณภาพชีวิตในด้านปัญญาอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตของประชาชน ได้แก่ ลักษณะครอบครัว ระดับการศึกษา และการรับรู้ข้อมูลข่าวสาร

สิทธิชัย อวยตระกูล (2539 : 2) ได้ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี" พบว่าพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในเขตจังหวัดปราจีนบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย มีอายุการทำงานในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 0-3 ปีเป็นโสด มีระดับการศึกษาอยู่ในช่วงระหว่างต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนต้นถึงประถมศึกษาตอนปลาย และมีรายได้จากการทำงานน้อยกว่า 5,000 บาทต่อเดือน และมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานตามความรู้สึกรับรู้อยู่ในระดับปานกลางร้อยละ 54.6 ระดับสูงร้อยละ 27.8 และระดับต่ำร้อยละ 17.6 และเมื่อเฉลี่ยทุกเกณฑ์วัดแล้วมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

อภิชัย ศรีเมือง (2539 : 2) ทำการศึกษาเรื่อง "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราช" พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างของเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชทั้ง 3 แห่งจัดอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการทำสอบถามมติดูแลนั้น พบว่าความแตกต่างในด้านเพศ ระดับการศึกษา อายุงาน สถานภาพการจ้างงาน ขนาดของเทศบาลและหน่วยงานภายในของเทศบาล ไม่ได้มีผลทำให้คุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัดนครศรีธรรมราชมีความแตกต่างกัน ระดับนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ส่วนความแตกต่างในเรื่องภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นเพียงตัวแปรเดียวที่เป็นการยอมรับสมมติฐาน

วินัย ฐิไพโรจน์ (2534 : 99-100) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การประสพอันตรายและมาตรการในการป้องกันแก้ไขในอุตสาหกรรมการผลิต พบว่ากิจกรรมส่วนใหญ่มักไม่มีเจ้าหน้าที่ที่มีความรู้โดยตรงในการป้องกันการประสพอันตราย ทำหน้าที่บริหารด้านความปลอดภัยในโรงงาน นายจ้างยังปฏิบัติตามกฎหมายในส่วนที่เกี่ยวกับการป้องกันอันตรายตามกฎหมายคุ้มครองแรงงานในเรื่องความปลอดภัยในการทำงานอย่างไม่ครบถ้วน ส่วนการป้องกันอันตรายนอกเหนือจากเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ที่กฎหมายกำหนดนั้น นายจ้างให้ความสนใจในกิจกรรมที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับกระบวนการผลิต หรือเพื่อการบำรุงรักษาเครื่องจักรสูง เช่นการจัดให้มีการสอนหรือแนะนำงานแก่คนงานใหม่ การจัดให้มีกฎหรือระเบียบในการทำงาน การตรวจสอบเครื่องจักร เครื่องยนต์ก่อนการใช้งาน แต่กิจกรรมอื่นๆนอกเหนือจากนั้น นายจ้างให้ความสนใจน้อยมาก เช่นการติดโปสเตอร์ หรือคำขวัญสูง ใจพนักงานให้คนงานให้ระวังอันตราย การสาธิตหลักสูตรการปฐมพยาบาล การประชุมสัมมนา เรื่องความปลอดภัยในการทำงาน และการกระตุ้นให้ลูกจ้างทำงานด้วยความปลอดภัย เช่นการจัดรางวัลแข่งขันกัน เป็นต้น

ประณมพร โภชน์สมบุญณ์ (2526 : 102) ทำการศึกษาเรื่อง ปัญหาและความต้องการ บริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยเนื่องจากการทำงาน พบว่าลูกจ้างที่ประสบอันตรายจากการทำงานร้อยละ 35.29 มีความเข้าใจว่านายจ้างเป็นผู้ออกค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าลูกจ้างยังไม่เข้าใจในสิทธิการรักษาพยาบาลตามกฎหมายกองทุนทดแทน ซึ่งหมายถึงการเผยแพร่หรือการประชาสัมพันธ์ของกองทุนทดแทนยังไม่กว้างขวางพอ

อุตรศรี จิรวิชัย (2522 : 64) ทำการศึกษาเรื่อง การแรงงานสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่มีต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม พบว่าการแรงงานสัมพันธ์ในส่วนที่เกี่ยวกับนายจ้างกับลูกจ้าง มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรมเป็นอย่างมาก เพราะความสำคัญของการพัฒนาอุตสาหกรรมนั้นอยู่ที่บรรยากาศของความสงบสุขในอุตสาหกรรมด้วย ซึ่งปัจจัยที่เสริมสร้างการแรงงานสัมพันธ์ที่ดีได้แก่ การให้สิทธิในการจัดตั้งสถาบันแรงงานนายจ้างลูกจ้าง การกำหนดกลไกขึ้นในรูปของการเจรจาต่อรองการกำหนดให้มีคณะกรรมการแรงงานสัมพันธ์ คณะกรรมการลูกจ้างและการจัดตั้งศาลแรงงาน นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่นายจ้างให้ลูกจ้างเข้าไปมีส่วนร่วมในกิจการอุตสาหกรรมด้วยการเสนอแนะและร่วมปรึกษาหารือ ตลอดจนการใช้วิธีการในการบริหารงานบุคคลในการป้องกันมิให้เกิดความไม่สงบสุขในอุตสาหกรรมด้วยการคิดหาวิธีการต่างๆ เช่นการพัฒนาความสามารถของพนักงาน การจัดสวัสดิการต่างๆ

ปราณี ขวลิขิตกุลชัย และอุดมศักดิ์ คงเมือง (2541 : 3) ได้ศึกษาสภาพแวดล้อมและสภาวะการทำงานในโรงงานสิ่งทอขนาดเล็ก จำนวน 19 โรงงานที่อยู่ในกรุงเทพมหานครและจังหวัดรอบนอก ผลการวิจัยพบว่ามีโรงงานจำนวน 11 โรงที่มีปัญหาเรื่องเสียงคือ ไม่มีการควบคุมระดับความดังของเสียง และพนักงานไม่ได้ใช้อุปกรณ์ป้องกันอันตรายจากเสียง เช่นที่อุดหู ที่ครอบหู เป็นต้น พบว่ามีความร้อนเกินมาตรฐาน 11 โรงงาน มีปริมาณฝุ่นเกินมาตรฐาน 4 โรงงาน และพบว่าโรงงานทั้ง 13 โรงงานมีค่าเฉลี่ยของความเข้มของแสงสว่างต่ำกว่ามาตรฐาน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 3

วิธีการศึกษาวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท สยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด มีรายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยดังนี้

- 3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- 3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล
- 3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

3.1.1 ประชากร

ที่ใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงานของบริษัท สยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด ณ เวลาที่ทำการศึกษาเมื่อ เดือนสิงหาคม 2545 มีจำนวนพนักงานระดับปฏิบัติการจากฝ่ายผลิตและส่งเสริมการผลิตจำนวน 138 คน

3.1.2 กลุ่มตัวอย่าง

ในการสุ่มตัวอย่างผู้วิจัยได้คัดเลือกจำนวนของกลุ่มตัวอย่าง โดยคำนวณขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Yamane (1967) ทั้งนี้ได้กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ร้อยละ 5 ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = N/(1+Ne^2) \quad (3.1)$$

เมื่อ e คือค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างโดยการวิจัยครั้งนี้
กำหนดที่ 0.05 หรือ 5 %

N คือจำนวนประชากรในการวิจัยครั้งนี้จำนวน 138 คน

n คือ ขนาดของกลุ่มประชากร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{(138)}{(1+(138*0.05^2))}$$

$$n = 102.6$$

เพราะฉะนั้นค่าขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ในการเก็บข้อมูลเท่ากับ 103 คน
เมื่อได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างแล้วผู้วิจัยได้ทำการสุ่มตัวอย่างแบบ การสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) จำนวน 103 คน จากประชากรจำนวน 138 คนที่เป็นพนักงานระดับปฏิบัติการในโรงงาน บริษัท สยาม บรรรจุภัณฑ์ จำกัด

3.2 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ แบบสอบถาม ที่มุ่งเน้นในการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านคุณภาพชีวิตการทำงานซึ่งมี 5 องค์ประกอบคือ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความเครียดจากการทำงาน ด้านภาวะสุขภาพและอนามัย และด้านสวัสดิการ ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้แบ่งชั้นตอนออกเป็น

1. ผู้ศึกษาวิจัยได้ศึกษาเอกสาร หลักการ ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง และสอบถามจากผู้เชี่ยวชาญ โดยกำหนดขอบเขตและประเด็นคำถามให้สอดคล้อง กับวัตถุประสงค์การวิจัยที่ตั้งไว้
2. ร่างแบบสอบถามโดยการประยุกต์แบบสอบถาม ที่สร้างขึ้นโดย สิทธิชัย อุษตระกูล ซึ่งได้ทำการวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี และในบางส่วนได้ประยุกต์จากแบบสอบถามของ กฤษณา น้อยจันทร์ระ ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ไรท์ ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด
3. นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ผู้ควบคุมสาระนิพนธ์ ผู้ทรงคุณวุฒิทำการตรวจสอบ ความถูกต้องของเนื้อหา การใช้ภาษาและความเที่ยงตรงตามวัตถุประสงค์ แล้วนำมาแก้ไขตามข้อเสนอแนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของพนักงานจำนวน 7 ข้อ ในส่วนนี้เป็นการถามข้อมูลส่วนตัวได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนกงาน อายุงาน รายได้

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่

แบบสอบถามด้านสภาพการทำงาน	จำนวน 9 ข้อ
แบบสอบถามด้านค่าตอบแทน	จำนวน 4 ข้อ
แบบสอบถามด้านความเครียดจากการทำงาน	จำนวน 10 ข้อ
แบบสอบถามด้านภาวะอนามัยและความปลอดภัยจำนวน	จำนวน 5 ข้อ
แบบสอบถามด้านสวัสดิการจำนวน	จำนวน 6 ข้อ

การตรวจสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ในด้านความเที่ยงตรงตามเนื้อหาและความเที่ยงตรงด้านโครงสร้าง แบบสอบถามได้ถูกทำการตรวจสอบโดยดุลยพินิจของผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่านที่เกี่ยวข้องกับเนื้อหาของงานวิจัยคือ

1. รศ.ดร.พงษ์ ทรดาล
อาจารย์ประจำสาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์ประกอบเทคโนโลยีอุตสาหกรรมและวิศวกรรมศาสตร์
สถาบันราชภัฏพระนคร
2. คุณ ไชยา ชาวนา
หัวหน้าแผนกการบุคคล บริษัทสยามบรรจภัณฑ์ จำกัด
3. คุณปานสิริ วีระเศรษฐกุล
หัวหน้าแผนกบุคคล บริษัท ทีไอเนคส์ จำกัด

หลังจากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว ผู้วิจัยได้มีการแก้ไขปรับปรุงตามคำแนะนำทั้งเนื้อหาและโครงสร้าง จนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านตัดสินใจตรงกันว่าใช้ได้ จึงทำการนำแบบสอบถามไปใช้เก็บรวบรวมข้อมูล

3.3 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ข้อมูลที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้เป็นข้อมูลปฐมภูมิ ซึ่งได้จากการเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้แบ่งข้อมูลออกเป็น ข้อมูลด้านปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงาน ข้อมูลด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 องค์ประกอบคือ สภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความเครียดจากการทำงาน ภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และสวัสดิการ โดยการสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบตัวเล็กรายง่าย(Simple Random) โดยมีกลุ่มตัวอย่าง 103 คนจากประชากร 138 คน

สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลคั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการคั้งนี้

3.3.1 ทำการติดต่อขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายบุคคล บริษัท สยามบรจักษ์ภัณฑ์ จำกัด เพื่อขออนุญาตทำการเก็บรวบรวมข้อมูล จากพนักงานระดับปฏิบัติการภายในบริษัท

3.3.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับการตรวจสอบคุณภาพแล้ว ทำการแจกแบบสอบถาม ให้กับพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยความร่วมมือจากเจ้าหน้าที่ของบริษัท สยามบรจักษ์ภัณฑ์ จำกัด หลังจากนั้นผู้วิจัยได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามคั้งด้วยตนเอง ช่วงเวลาที่ทำ การเก็บข้อมูลคือ วันที่ 1 สิงหาคม 2545 จนถึง วันที่ 31 สิงหาคม 2545

3.4 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ค่าตอบของตัวแปรต่างๆ ในแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งแต่ละตัวแปรมีค่า ตามย่อยให้กลุ่มตัวอย่างตอบในลักษณะของระดับความคิดเห็นเป็น 5 ระดับคั้งนั้นค่าตอบของแต่ ละตัวแปรจึงมีลักษณะเป็นค่าเฉลี่ยโดยใช้วิธีคำนวณคั้งนี้ (ประคอง กรรณสูตร. 2525)

$$\text{สูตรค่าเฉลี่ยตัวแปร} = \frac{\text{ผลรวมของคะแนนของค่าตามย่อยของตัวแปร}}{\text{จำนวนค่าตามย่อยของตัวแปร}} \quad (3.2)$$

ผู้วิจัยใช้เกณฑ์ในการแปลค่าคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรในการสอบถามตอนที่ ดังนี้

ระดับคะแนนเฉลี่ย	ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน
4.21 – 5.00	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงมาก
3.41 – 4.20	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง
2.61 – 3.40	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
1.00 – 1.80	มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำมาก

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป Excel และวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติโดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical for the Social Sciences) ทำการวิเคราะห์เป็นลำดับดังนี้

3.4.1 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์ค่าร้อยละและนำเสนอประกอบคำอธิบาย

3.4.2 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 มาทำการวิเคราะห์โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) แล้วนำเสนอประกอบคำอธิบาย

3.4.3 นำข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 และตอนที่ 2 มาเปรียบเทียบความแตกต่างของสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่ส่งผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในโรงงานบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด โดยทดสอบค่า t-test สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของสองกลุ่มที่เป็นอิสระจากกัน และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่าสองกลุ่ม

3.5 สถิติที่ใช้ในการวิจัย

3.5.1 การหาค่าเฉลี่ย

ค่าเฉลี่ย (Mean) หรือ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\bar{X} = \sum X/n \quad (3.3)$$

เมื่อ	\bar{X}	แทน ค่าเฉลี่ย
	$\sum X$	แทน ผลรวมของคะแนนทั้งหมด
	n	แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

3.5.2 การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สามารถคำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$S.D. = \sqrt{\frac{n\sum x^2 - (\sum x)^2}{n(n-1)}} \quad (3.4)$$

เมื่อ S.D. แทน ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X แทน คะแนนของข้อมูลแต่ละตัว
 n แทน จำนวนข้อมูลทั้งหมด

โดยใช้เกณฑ์การตีความหมายดังนี้ (William Wiersma . 1944 : 349)

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.00- 0.99 หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย

ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานตั้งแต่ 1.00 เป็นต้นไป หมายถึง ข้อมูลมีการกระจายตัวน้อย

3.5.3 การวิเคราะห์โดยวิธี t – test

ใช้สำหรับทดสอบความแตกต่างระหว่างค่าเฉลี่ยสองกลุ่ม โดยใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานวิจัยที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 5 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์ ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540 : 162)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ

2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบ

$H_0 : \mu_1 = \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

$H_1 : \mu_1 \neq \mu_2$ หรือ ค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกัน

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

กรณีที่ 1 เมื่อ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{S_p \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}} \quad (3.5)$$

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

$$\text{เมื่อ } S_p^2 = \frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2}$$

$$S_i^2 = \frac{\sum x_i^2 - \frac{(\sum x_i)^2}{n}}{n - 1}$$

กรณีที่ 2 เมื่อ $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$

$$t = \frac{(\bar{X}_1 - \bar{X}_2) - (\mu_1 - \mu_2)}{\sqrt{\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2}}} \quad (3.6)$$

$$\text{โดยมี } df_{.,v} = \frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} + \frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{\frac{\left[\frac{S_1^2}{n_1} \right]^2}{n_1 - 1} + \frac{\left[\frac{S_2^2}{n_2} \right]^2}{n_2 - 1}}$$

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

- ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า t มากกว่าค่า t ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า $\mu_1 \neq \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

- ถ้าค่า t ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า t จากตารางที่ $df. = n_1 + n_2 - 2$ หรือ v แล้วแต่กรณี หรือถ้ามีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือยอมรับว่า $\mu_1 = \mu_2$ หรือค่าเฉลี่ยของประชากรที่ 1 และ 2 ไม่แตกต่างกัน

การทดสอบ $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$:

การที่จะเลือกใช้สูตรในกรณีที่ 1 หรือ 2 นั้น จำเป็นต้องทดสอบว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$ หรือไม่ ทำการทดสอบโดยใช้ F-test ตามขั้นตอนดังต่อไปนี้

สมมติฐานสถิติ

$$H_0 : \sigma_1^2 = \sigma_2^2$$

$$H_1 : \sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$$

สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{S_1^2}{S_2^2} \text{ เมื่อ } S_1 > S_2, df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$$

$$\text{หรือ } F = \frac{S_2^2}{S_1^2} \text{ เมื่อ } S_2 > S_1, df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$$

การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ = α

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือยอมรับว่า $\sigma_1^2 \neq \sigma_2^2$
- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (n_1 - 1), (n_2 - 1)$ หรือ $df = (n_2 - 1), (n_1 - 1)$ แล้วแต่กรณี จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า $\sigma_1^2 = \sigma_2^2$

3.5.4 การวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA (Analysis of Variance)

ใช้ทดสอบสมมติฐานวิจัย ดังต่อไปนี้

สมมติฐานวิจัยที่ 2 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัว ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 4 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สมมติฐานวิจัยที่ 6 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานกับบริษัทที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยมนำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สมมติฐานวิจัยที่ 7 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

โดยมีขั้นตอนการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA ดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์.

2540 : 168)

1. เปลี่ยนสมมติฐานวิจัยเป็นสมมติฐานสถิติ
2. สมมติฐานสถิติที่ใช้ทดสอบโดยวิธี One-way ANOVA คือ
 H_0 : ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่ม ไม่แตกต่างกัน
 H_1 : ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกัน

หรือ $H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \dots = \mu_k$

$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

3. สถิติที่ใช้ทดสอบ

$$F = \frac{MSb}{MSW} \quad (3.7)$$

วิธีวิเคราะห์ค่าต่างๆ แสดงในตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 แสดงสูตรการวิเคราะห์โดยวิธี One-way ANOVA

Source of Variation	Degree of freedom	Sum Square	Mean Square	F
Between Groups	$k - 1$	$SSb = \sum_{i=1}^k n_i (x_i - \bar{x}_{..})^2$	$MSb = \frac{SSb}{k - 1}$	$F = \frac{MSb}{MSW}$
Within Group	$n - k$	$SSW = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{x}_{i.})^2$	$MSW = \frac{SSW}{n - k}$	
Total	$n - 1$	$SSt = \sum_{i=1}^k \sum_{j=1}^{n_i} (x_{ij} - \bar{x}_{..})^2$		

เมื่อ k คือ จำนวนประชากร
 n คือ ขนาดตัวอย่างทั้งหมด
 n_i คือ ขนาดตัวอย่างของประชากรที่ i
 x_{ij} คือ คะแนนของตัวอย่างที่ j ของประชากรที่ i
 x_i คือ คะแนนรวมของตัวอย่างของประชากรที่ i
 $\bar{x}_{i.}$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i
 $\bar{x}_{..}$ คือ ค่าเฉลี่ยของคะแนนของตัวอย่างของประชากรที่ i

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
 ไม่ว่าการณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

4. การตัดสินใจ

เมื่อกำหนดระดับนัยสำคัญ $= \alpha$

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้าโปรแกรมให้ค่า p-value ซึ่งเป็นค่าความน่าจะเป็นของกลุ่มตัวอย่างที่จะมีค่า F มากกว่าค่า F ที่คำนวณได้ ถ้าค่า p-value มีค่ามากกว่า α จะปฏิเสธ H_0 ยอมรับ H_1 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรอย่างน้อยสองประชากรแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ

- ถ้าค่า F ที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับเมื่อเปรียบเทียบกับค่า F จากตารางที่ $df = (k - 1), (n - 1)$ หรือ ถ้ามีค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ α จะยอมรับ H_0 นั่นคือ ยอมรับว่า ค่าเฉลี่ยระหว่างประชากร k กลุ่มไม่แตกต่างกัน

3.5.5 การวิเคราะห์ Least-Significant Different (LSD)

ใช้ในการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ กรณีที่ F-test ในการวิเคราะห์ One-way ANOVA มีนัยสำคัญโดยมีขั้นตอนการคำนวณดังนี้ (กิตติศักดิ์ พลอยพานิช เจริญ. 2540 : 269)

1. กำหนดระดับนัยสำคัญ $\alpha = 0.05$

2. คำนวณค่า LSD จากสูตร

$$LSD = t_{\frac{\alpha}{2}, n-k} \sqrt{MSW \left(\frac{1}{n_i} + \frac{1}{n_j} \right)} \quad (3.8)$$

3. คำนวณหาค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ เมื่อ $i \neq j$ โดยที่ $i, j = 1, 2, \dots, k$

4. ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้มีค่ามากกว่า เมื่อเปรียบเทียบกับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ แต่ถ้าค่า $|\bar{X}_i - \bar{X}_j|$ ที่คำนวณได้ มีค่าน้อยกว่าหรือเท่ากับค่า LSD หมายความว่า ค่าเฉลี่ยของประชากรคู่ที่นำมาเปรียบเทียบนั้นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญ

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 110 ฉบับ ได้รับคืนกลับมาทั้งหมด 107 ฉบับคิดเป็น 97% ในส่วนของนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลแบ่งเป็น 3 ตอนคือ

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนกงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้

4.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละองค์ประกอบ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

4.1 ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลในการศึกษาเก็บรวบรวมจากแบบสอบถามจากพนักงานระดับปฏิบัติการในบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 107 คน ผลการวิเคราะห์ปรากฏดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
1. เพศ		
ชาย	97	90.7
หญิง	10	9.3
รวม	107	100

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
2. อายุ		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	18	16.8
มากกว่า 25 - 30 ปี	55	51.4
มากกว่า 30 - 35 ปี	19	17.8
มากกว่า 35 - 40 ปี	10	9.3
มากกว่า 40 ปีขึ้นไป	5	4.7
รวม	107	100
3. สถานภาพครอบครัวในปัจจุบัน		
โสด	48	44.9
สมรส	55	51.4
หย่าร้างหรือแยกทาง	4	3.7
หม้าย(คู่สมรสเสียชีวิต)	0	0
รวม	107	100
4. ระดับการศึกษา		
มัธยมศึกษาตอนต้น	7	6.6
มัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.	47	43.9
อนุปริญญา หรือ ปวส. หรือ ปวช.	35	32.7
ปริญญาตรี หรือ สูงกว่า	18	16.8
รวม	107	100
5. แผนงานที่ทำ		
ฝ่ายผลิต	87	81.3
ฝ่ายส่งเสริมการผลิต	20	18.7
รวม	107	100

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ (%)
6.ระยะเวลาการทำงาน		
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี	28	26.2
มากกว่า 3 - 6 ปี	23	21.5
มากกว่า 6 - 9 ปี	27	25.2
มากกว่า 9 ปีขึ้นไป	29	27.1
รวม	107	100
7.รายได้		
น้อยกว่า 5000	2	1.9
5000 - 10000 บาท	46	43
10001 - 15000 บาท	51	47.6
มากกว่า 15000 บาทขึ้นไป	8	7.5
รวม	107	100

จากตารางที่ 4.1 แสดงถึงข้อสรุปที่เกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของแบบสอบถามจำนวน 107 ฉบับ ซึ่งสามารถอธิบายความพร้อม ได้ดังนี้

เพศ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการเป็นชายมากกว่าหญิง คือเป็นชายร้อยละ 90.7 และเพศหญิงร้อยละ 9.3

อายุ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีอายุอยู่ในช่วงระหว่าง 25-30 มากที่สุดคือร้อยละ 51.4 อันดับที่ 2 คือ ช่วงอายุ 30 - 35 ปี คือร้อยละ 17.8 อันดับที่ 3 คือ ช่วงอายุ ต่ำกว่า 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.8 ช่วงอายุที่มีน้อยคือ 35-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 9.3 และ ช่วงอายุที่น้อยที่สุดคือช่วงอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7

สถานภาพครอบครัว พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการทั้งหมดสามารถแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ อันดับที่ 1 กลุ่มพนักงานที่สมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 51.4 และอันดับ 2 คือพนักงานที่มีสถานภาพโสดคิดเป็นร้อยละ 44.9 ส่วนพนักงานกลุ่มสุดท้ายคือกลุ่มที่หย่าร้างหรือแยกทาง คิดเป็นร้อยละ 3.7

ระดับการศึกษาสูงสุด พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับสูงสุดในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือ ปวช. คิดเป็นร้อยละ 43.9 ซึ่งมีความใกล้เคียงกับพนักงานที่จบการศึกษาระดับสูงสุดที่ระดับอนุปริญญา,ปวส. หรือ ปวท.คิดเป็นร้อยละ 32.7

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานในกลุ่มที่เหลือคือผู้ที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 16.8 และพนักงานกลุ่มที่จบการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนต้นคือร้อยละ 6.6

แผนงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่ทำงานในแผนกงานฝ่ายผลิตมีจำนวนร้อยละ 81.3 และเป็นพนักงานในฝ่ายส่งเสริมการผลิตคิดเป็นร้อยละ 18.7

ระยะเวลาในการทำงาน พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการแต่ละกลุ่มมีอายุการทำงานที่ใกล้เคียงกันทั้ง 4 กลุ่มคืออันดับที่ 1 พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 9 ปีคิดเป็นร้อยละ 27.1 อันดับ 2 คือพนักงานที่มีระยะเวลาทำงาน 3 ปี หรือต่ำกว่า 3 ปี โดยคิดเป็นร้อยละ 26.2 อันดับ 3 คือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานระหว่าง 6 – 9 ปีโดยคิดเป็นร้อยละ 25.2 และอันดับที่ 4 คือพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานระหว่าง 3 – 6 ปี

รายได้ พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่มีรายได้แบ่งเป็น 2 ช่วงคืออันดับ 1 มีรายได้ระหว่าง 10001 – 15000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 47.6 อันดับ 2 มีจำนวนใกล้เคียงกันคือกลุ่มที่มีรายได้ 5000 – 10000 บาทต่อเดือน ส่วนพนักงานกลุ่มที่มีจำนวนน้อยกว่าคืออันดับที่ 3 กลุ่มที่มีรายได้ มากกว่า 15000 บาทต่อเดือนคิดเป็นร้อยละ 7.5 อันดับสุดท้ายคือกลุ่มที่รายได้น้อยกว่า 5000 บาทต่อเดือน คิดเป็นร้อยละ 1.9

4.2 ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยจำแนกตามองค์ประกอบทั้ง 5 ด้าน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการจำนวน 107 คน ได้ผลการศึกษาแสดงในตารางที่ 4.2 ถึง ตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.2 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
1. ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ค่อยมีความเหมาะสมกับตัวท่าน	2.93	1.10	ปานกลาง
2. เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันมีความเหมาะสมในการทำงาน	3.99	1.07	สูง
3. เวลาทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์มีความเหมาะสมในการทำงาน	3.76	1.27	สูง
4. ท่านคิดว่าวันหยุดพักผ่อนทั้งหมด (วันหยุดพักร้อน วันหยุดประจำปี และวันหยุดประจำสัปดาห์) ของท่านเพียงพอต่อการพักผ่อน	3.31	1.17	ปานกลาง
5. สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน	3.28	1.16	ปานกลาง
6. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้	3.82	0.87	สูง
7. หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดของใช้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็ว และปลอดภัย	3.69	0.99	สูง
8. ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน	3.65	0.98	สูง
9. ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น	3.19	0.97	ปานกลาง
รวม	3.51	0.53	สูง

จากตารางที่ 4.2 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านสภาพการทำงานในแต่ละหัวข้ออยู่ในระดับปานกลางถึงสูง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้ออยู่ที่ 2.93 ถึง 3.99 หัวข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง คือ เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชั่วโมงต่อวันมีความเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 จัดอยู่ในลำดับที่ 1 มีเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.82 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.87 จัดอยู่ในลำดับที่ 2 เวลาทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์ที่มีความเหมาะสมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.76 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.27 จัดอยู่ในลำดับที่ 3 หน่วยงานมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดของใช้อย่างเป็นระเบียบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.69 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.99 จัดอยู่ในลำดับที่ 4 และโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.65 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.98 จัดอยู่ในลำดับที่ 5 สำหรับหัวข้อที่มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ วันหยุดพักผ่อนทั้งหมดเพียงพอต่อการพักผ่อน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.31 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.17 จัดอยู่ในลำดับที่ 6 สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดภัย สิ่งแวดล้อมเหมาะสมแก่การทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.28 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16 จัดอยู่ในลำดับที่ 7 ได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้ และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.19 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 จัดอยู่ในลำดับที่ 8 และลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่เหมาะสม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 จัดอยู่ในลำดับที่ 9 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่ามีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง

ตารางที่ 4.3 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
10. ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมต่องานที่ท่านทำ	2.20	1.03	ต่ำ
11. รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานที่โรงงานเพียงพอต่อการใช้จ่าย	2.18	1.04	ต่ำ
12. การปรับเพิ่มของเงินเดือนในแต่ละปีเป็นที่พอใจของท่าน	2.50	1.11	ต่ำ
13. ผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	2.04	1.03	ต่ำ
รวม	2.23	0.62	ต่ำ

จากตารางที่ 4.3 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านค่าตอบแทนในแต่ละหัวข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้ออยู่ที่ 2.04 ถึง 2.50 การปรับเพิ่มของเงินเดือนในแต่ละปี มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.50 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 จัดอยู่ในลำดับที่ 1 อัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมต่องานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.20 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 จัดอยู่ในลำดับที่ 2 รายได้ที่ได้รับเพียงพอต่อการใช้จ่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.18 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 จัดอยู่ในลำดับที่ 3 และผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับที่พอใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.03 จัดอยู่ในลำดับที่ 4 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่า มีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.4 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน
ความเครียดจากการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความเครียดจากการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
14. ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับกรนอนไม่หลับเนื่อง จากเกิดความเครียดจากการทำงาน	2.70	1.11	ปานกลาง
15. ท่านจะเบื่ออาหารหรือทานข้าวไม่ลง เมื่อ ท่านมีปัญหางานที่ท่านแก้ไม่ตก	3.01	1.11	ปานกลาง
16. เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านเคยรู้สึกเบื่อ หน่ายซึ่งไม่อยากไปทำงาน	3.33	1.16	ปานกลาง
17. โดยทั่วไปท่านรู้สึกว่าคุณมีความแข็งแรง หรือมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ที่ ท่านอยากทำให้ลุล่วงไปได้	2.93	0.88	ปานกลาง
18. การเจ็บป่วยเคยมีผลกระทบต่อการทำงาน ของท่าน	2.88	1.08	ปานกลาง
19. ท่านรู้สึกกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง	3.38	0.90	ปานกลาง
20. เมื่อทำงานท่านเคยรู้สึกหวาดระแวงหรือ หวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล	3.12	0.97	ปานกลาง
21. ท่านเคยอยากหนีไปจากสภาพความเป็น จริงของงานที่ท่านทำในปัจจุบัน	3.06	1.12	ปานกลาง
22. ท่านมักมีเรื่องกลุ้มใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ	2.98	1.05	ปานกลาง
23. ท่านมีความรู้สึกว่าคุณทำงานตนเองมัก หงุดหงิดและโกรธง่าย	3.11	1.11	ปานกลาง
รวม	3.05	0.62	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเครียดจากการทำงานในแต่ละหัวข้ออยู่ในระดับปานกลาง
โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละหัวข้ออยู่ที่ 2.70 ถึง 3.33 ความรู้สึกกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงในการ
ทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.38 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.90 จัดอยู่ในลำดับที่ 1 ความ
รู้สึกเบื่อหน่ายไม่อยากไปทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.33 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.16
จัดอยู่ในลำดับที่ 2 ความรู้สึกหวาดระแวงหรือหวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.12 และ
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 จัดอยู่ในลำดับที่ 3 ความรู้สึกหงุดหงิดและโกรธง่าย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.11 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 จัดอยู่ในลำดับที่ 4 ความรู้สึกอยากหนีไปจากสภาพความเป็นจริงของงานที่ทำในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.06 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.12 จัดอยู่ในลำดับที่ 5 ความรู้สึกเบื่ออาหารเมื่อมีปัญหางานที่แก้ไม่ตก มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.01 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 จัดอยู่ในลำดับที่ 6 ความรู้สึกกลัวใจเกี่ยวกับงานที่ทำ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.98 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 จัดอยู่ในลำดับที่ 7 ความแข็งแรง หรือมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆ ให้ลุล่วงไปได้ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.88 จัดอยู่ในลำดับที่ 8 การเจ็บป่วยมีผลกระทบต่อการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.88 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.08 จัดอยู่ในลำดับที่ 9 และปัญหาการนอนไม่หลับเนื่องจากเกิดความเครียดจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.70 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.11 จัดอยู่ในลำดับที่ 10 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่ามึระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.5 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
24. สารกระตุ้นร่างกาย เช่น กระเทียมแดง ลิโพ ฯลฯ เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น	2.52	1.19	ต่ำ
25. อาหารที่โรงงานจัดเตรียมมีความถูกต้องตามหลักอนามัย	2.28	0.92	ต่ำ
26. ท่านพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปีจัดขึ้นโดยโรงงานที่ทำงานอยู่	2.30	1.07	ต่ำ
27. อาการเจ็บป่วยของพนักงานท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจากการทำงานที่ทำอยู่	2.35	1.04	ต่ำ
28. การปฏิบัติงานของพนักงานมักเกิดอุบัติเหตุเสมอ	2.60	1.06	ต่ำ
รวม	2.41	0.42	ต่ำ

จากตารางที่ 4.5 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านความเครียดจากการทำงานในแต่ละหัวข้ออยู่ในระดับต่ำ โดยมีค่าเอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เฉลี่ยของแต่ละข้ออยู่ที่ 2.28 ถึง 2.60 การเกิดอุบัติเหตุจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.60 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.06 จัดอยู่ในลำดับที่ 1 ในการทำงานต้องใช้สารกระตุ้นร่างกาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.52 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.19 จัดอยู่ในลำดับที่ 2 อาการเจ็บป่วยที่มีสาเหตุมาจากการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.35 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.04 จัดอยู่ในลำดับที่ 3 การตรวจสุขภาพประจำปีที่จัดขึ้นโดยโรงงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.30 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.07 จัดอยู่ในลำดับที่ 4 และอาหารที่จัดเตรียมถูกต้องตามหลักอนามัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.28 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.92 จัดอยู่ในลำดับที่ 5 เมื่อพิจารณาโดยภาพรวมแล้วพบว่ามึระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตารางที่ 4.6 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสวัสดิการ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน	ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
29. ท่านคิดว่าการบริการด้านอาหารและน้ำดื่มจากทางโรงงานมีความเหมาะสมต่อการทำงาน	3.04	1.05	ปานกลาง
30. ท่านคิดว่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่โรงงานจัดให้พนักงานมีความเหมาะสม	3.29	1.00	ปานกลาง
31. ท่านมีความพอใจในสวัสดิการการจ้ดรถรับ-ส่งพนักงานที่โรงงานจัดให้	2.62	1.10	ปานกลาง
32. ท่านมีความพอใจในอัตราของผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังการเกษียณอายุ	2.93	0.97	ปานกลาง
33. ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจุบัน	1.63	0.79	ต่ำมาก
34. ท่านเห็นว่าสวัสดิการของบริษัทที่ท่านทำงานอยู่จัดอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ	2.99	0.85	ปานกลาง
รวม	2.75	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่าค่าเฉลี่ยความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการด้านสภาพการทำงานในแต่ละหัวข้ออยู่ในระดับต่ำมากถึงปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยของแต่ละข้ออยู่ที่ 2.62 ถึง 3.29 หัวข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ สวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่โรงงานจัดให้พนักงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.29 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.00 จัดอยู่ในลำดับที่ 1 การบริการด้านอาหารและน้ำดื่ม มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 3.04 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.05 จัดอยู่ในลำดับที่ 2 สวัสดิการของบริษัทจัดอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.99 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.85 จัดอยู่ในลำดับที่ 3 อัตราของผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังการเกษียณอายุ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.93 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.97 จัดอยู่ในลำดับที่ 4 และสวัสดิการการจัดรถรับ-ส่ง มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 2.62 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 1.10 จัดอยู่ในลำดับที่ 5 สำหรับหัวข้อที่พนักงานมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำมาก คือ ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 1.63 และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานเท่ากับ 0.79 จัดอยู่ในลำดับที่ 6

ตารางที่ 4.7 แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	เรียงลำดับค่าเฉลี่ย
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.51	0.53	สูง	1
2. ด้านค่าตอบแทน	2.23	0.62	ต่ำ	5
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	3.05	0.62	ปานกลาง	2
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.41	0.42	ต่ำ	4
5. ด้านความสวัสดิการ	2.75	0.56	ปานกลาง	3
รวม	3.10	0.31	ปานกลาง	

จากตารางที่ 4.7 ผลการวิเคราะห์พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรรจุกภัณฑ์ จำกัด มีความคิดเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งจะเห็นได้จากค่าเฉลี่ยรวมของทุกองค์ประกอบทั้ง 5 ด้านเท่ากับ 3.10 และพนักงานแต่ละคนมีระดับความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมาก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.62 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมมีค่าเท่ากับ 0.31

เมื่อพิจารณาในองค์ประกอบแต่ละด้าน พบว่าการความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านที่มีระดับคะแนนดีที่สุดคือ ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีระดับความเห็นต่อคุณ

ภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 และพนักงานมีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.53 อันดับ 2 คือคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเครียดในการทำงาน พนักงานมีระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 และพนักงานมีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62 อันดับ 3 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสวัสดิการ พนักงานมีระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ย 2.75 และพนักงานมีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.56 อันดับ 4 คือ คุณภาพชีวิตการทำงานด้านภาวะสุขภาพอนามัยและความปลอดภัย พนักงานมีระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.41 และพนักงานมีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.42 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านค่าตอบแทนพนักงานมีระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ มีคะแนนเฉลี่ย 2.23 และพนักงานมีความเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาได้จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.62

4.3 ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในแต่ละองค์ประกอบ โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านต่าง ๆ

ข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านเพศ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามเพศ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ชาย		ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน	หญิง		ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.15	0.52	ปานกลาง	3.13	0.50	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	3.11	0.63	ปานกลาง	2.30	0.65	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.55	0.62	ดี	2.97	0.66	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.22	0.43	ต่ำ	2.50	0.40	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	3.06	0.56	ปานกลาง	2.62	0.52	ปานกลาง
รวม	2.40	0.32	ต่ำ	2.98	0.31	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.8 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจจันท์ จำกัด
จำแนกตามเพศ พบว่าทุกแผนงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกัน
คือพนักงานเพศชายมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ มีค่าเฉลี่ย 2.40 ส่วน
พนักงานเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือมีค่าเฉลี่ย
2.98 แต่พนักงานทั้งสองเพศมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบน
มาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.66 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง
0.31-0.32

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่
พนักงานทั้งสองแผนงานมีความเห็นเหมือนกันคือ

1. ด้านสภาพการทำงาน และด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อระดับคุณ
ภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อระดับคุณภาพ
ชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ส่วนองค์ประกอบด้านอื่น พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานต่างกัน คือด้านค่าตอบแทน พนักงานเพศชายมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการ
ทำงานในระดับปานกลาง แต่พนักงานเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับต่ำและองค์ประกอบด้านความเครียดในการทำงาน พบว่าพนักงานเพศชายมีความเห็นต่อ

ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับดี แต่พนักงานเพศหญิงมีความเห็นต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

อายุ ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านอายุ สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า/เท่ากับ 25 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 25-30 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.63	0.59	สูง	3.51	0.50	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.10	0.56	ต่ำ	2.36	0.65	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	3.27	0.55	ปานกลาง	2.97	0.66	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.23	0.52	ต่ำ	2.44	0.40	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.70	0.80	ปานกลาง	2.82	0.52	ปานกลาง
รวม	3.15	0.33	ปานกลาง	3.11	0.31	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 30-35 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 35-40 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.52	สูง	3.43	0.37	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.16	0.48	ต่ำ	2.14	0.65	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	3.21	0.51	ปานกลาง	2.91	0.72	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.41	0.40	ต่ำ	2.46	0.47	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.66	0.50	ปานกลาง	2.63	0.49	ปานกลาง
รวม	3.12	0.27	ปานกลาง	3.00	0.49	ปานกลาง

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 40 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.22	0.95	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	1.72	0.76	ต่ำมาก
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	2.86	0.47	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.48	0.11	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.67	0.31	ปานกลาง
รวม	2.91	0.38	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.9 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด จำแนกตามอายุพบว่าทุกระดับอายุมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบทั้ง 5 ระดับอายุอยู่ในช่วง 2.91-3.15 และพนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.95 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง 0.27-0.49

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าทุกช่วงระดับอายุมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง ส่วนความคิดเห็นด้านความเครียดในการทำงาน และด้านสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านค่าตอบแทนด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย อยู่ในระดับต่ำทุกช่วงอายุ ยกเว้นช่วงอายุมากกว่า 40 ปี มีระดับความคิดเห็นในระดับต่ำมาก

สถานภาพทางครอบครัว ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านสถานภาพทางครอบครัวสามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามสถานภาพทางครอบครัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	โสด		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	สมรส		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.58	0.45	สูง	3.46	0.55	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.20	0.58	ต่ำ	2.32	0.63	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	3.15	0.55	ปานกลาง	2.99	0.68	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.30	0.43	ต่ำ	2.49	0.41	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.73	0.66	ปานกลาง	2.77	0.48	ปานกลาง
รวม	3.12	0.27	ปานกลาง	3.10	0.33	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.10 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	หย่าร้าง/แยกทาง		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.33	1.06	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	1.45	0.53	ต่ำมาก
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	2.78	0.50	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.50	0.12	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.75	0.29	ปานกลาง
รวม	2.89	0.43	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.10 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด จำแนกตามสถานภาพครอบครัว พบว่าพนักงานทุกสถานภาพครอบครัวมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบ ทั้ง 2 สถานภาพสมรสอยู่ในช่วง 2.89-3.12 และพนักงานทั้งสองกลุ่มมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 1.06 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง 0.27-0.43

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่าพนักงานสองสถานภาพครอบครัวมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเหมือนกันในทุกองค์ประกอบ และพบว่าทุกสถานภาพครอบครัวมีความเห็นต่อด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาองค์ประกอบด้านค่าตอบแทนพบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ โสด และสมรส มีระดับระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับ ต่ำ และต่ำมากในสถานภาพหย่าร้าง ส่วนองค์ประกอบด้านความเครียดในการทำงาน ด้านสวัสดิการ พบว่าทุกสถานภาพครอบครัวมีระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ในระดับปานกลาง

ระดับการศึกษา ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาสามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ม.ต้น		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ม.ปลาย/ปวช.		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.27	0.60	ปานกลาง	3.45	0.56	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.31	0.80	ต่ำ	2.16	0.67	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.14	0.57	ปานกลาง	2.93	0.59	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.34	0.51	ต่ำ	2.45	0.43	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.98	0.65	ปานกลาง	2.65	0.53	ปานกลาง
รวม	3.14	0.25	ปานกลาง	3.03	0.30	ปานกลาง

ตารางที่ 4.11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	อนุปริญญา/ ปวส/ปวท		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ปริญญาตรี/ สูงกว่า		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.75	0.46	สูง	3.33	0.44	ปานกลาง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.27	0.57	ต่ำ	2.31	0.56	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.21	0.68	ปานกลาง	3.04	0.57	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.31	0.42	ต่ำ	2.50	0.36	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.90	0.55	ปานกลาง	2.63	0.59	ปานกลาง
รวม	3.22	0.33	ปานกลาง	3.04	0.22	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.11 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด
จำแนกตามอายุพบว่าทุกระดับการศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่
ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบทั้ง 4 ระดับการศึกษาอยู่ในช่วง
3.03 – 3.22 และพนักงานทุกช่วงอายุมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่า
เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปเผยแพร่
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.8 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง 0.22- 0.33

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่พนักงานทุกระดับการศึกษามีความเห็นเหมือนกันคือ

1.ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

2.ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ในด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษา มัธยมปลายหรือปวช. และอนุปริญญาหรือปวส.หรือปวท. มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ส่วนพนักงานที่มีระดับการศึกษามัธยมต้น และระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

แผนงาน ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านแผนงานสามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 4.12

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.12 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามแผนกงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ฝ่ายผลิต		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	ฝ่ายส่งเสริม การผลิต		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.42	0.52	สูง	3.92	0.40	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.19	0.64	ต่ำ	2.43	0.51	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.04	0.60	ปานกลาง	3.10	0.72	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.43	0.42	ต่ำ	2.32	0.46	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.73	0.54	ปานกลาง	2.83	0.64	ปานกลาง
รวม	3.06	0.30	ปานกลาง	3.26	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.12 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด
จำแนกตามแผนกงานพบว่าทุกแผนกงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่
ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบทั้ง 2 ระดับการศึกษาอยู่ในช่วง
3.06 – 3.26 และพนักงานทั้งสองแผนกงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณา
จากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.72 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตร
ฐานรวมอยู่ในช่วง 0.22- 0.33

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่
พนักงานทั้งสองแผนกงานมีความเห็นเหมือนกันคือ

- 1.ด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานใน
ระดับสูง
- 2.ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณ
ภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
- 3.ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัยพบว่าพนักงานมีความเห็น
ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

ระยะเวลาการทำงาน ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานสามารถ แสดงได้ดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็นคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ต่ำกว่า/ เท่ากับ3 ปี		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	มากกว่า3-6 ปี		ระดับคุณภาพ ชีวิตการ ทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.64	0.40	สูง	3.52	0.54	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.11	0.58	ต่ำ	2.40	0.55	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.26	0.57	ปานกลาง	3.04	0.45	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.27	0.48	ต่ำ	2.43	0.42	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.95	0.59	ปานกลาง	2.65	0.66	ปานกลาง
รวม	3.20	0.27	ปานกลาง	3.11	0.31	ปานกลาง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 6-9 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน	มากกว่า 9 ปี		ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.47	0.57	สูง	3.43	0.60	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.41	0.67	ต่ำ	2.05	0.61	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	3.00	0.73	ปานกลาง	2.92	0.65	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.46	0.40	ต่ำ	2.46	0.39	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.65	0.46	ปานกลาง	2.72	0.50	ปานกลาง
รวม	3.08	0.29	ปานกลาง	3.02	0.35	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.13 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด จำแนกตามระยะเวลาการทำงานพบว่า พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานทุกช่วงมีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบทั้ง 2 ระดับการศึกษาอยู่ในช่วง 3.02 – 3.20 และพนักงานทั้งสองแผนกงานมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 0.73 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง 0.27- 0.35

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่พนักงานทั้งสองแผนกงานมีความเห็นเหมือนกันคือ

- 1.ด้านสภาพการทำงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง
- 2.ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านสวัสดิการ พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
- 3.ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัยพบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

รายได้ ผลการศึกษาเป็นค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การแปลความหมายของระดับความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลด้านรายได้สามารถแสดงได้ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความหมายของความคิดเห็น
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยจำแนกตามรายได้

คุณภาพชีวิตการทำงาน	น้อยกว่า 5000		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	5000 -10000		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.33	0.94	ปานกลาง	3.49	0.53	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.10	0.42	ต่ำ	2.24	0.73	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.20	0.57	ปานกลาง	3.09	0.56	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.70	0.71	ปานกลาง	2.32	0.44	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.08	1.30	ต่ำ	2.83	0.54	ปานกลาง
รวม	3.03	0.17	ปานกลาง	3.11	0.31	ปานกลาง

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	10001 - 15000		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน	มากกว่า 15000		ระดับคุณภาพ ชีวิตการทำงาน
	Mean	S.D.		Mean	S.D.	
1. ด้านสภาพการทำงาน	3.54	0.56	สูง	3.53	0.39	สูง
2. ด้านค่าตอบแทน	2.27	0.51	ต่ำ	2.00	0.68	ต่ำ
3. ด้านความเครียดในการ ทำงาน	3.00	0.69	ปานกลาง	3.19	0.57	ปานกลาง
4. ด้านภาวะสุขภาพ และความปลอดภัย	2.47	0.41	ต่ำ	2.43	0.36	ต่ำ
5. ด้านสวัสดิการ	2.73	0.57	ปานกลาง	2.58	0.33	ปานกลาง
รวม	3.09	0.33	ปานกลาง	3.10	0.17	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.14 พบว่าพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจรมันท์ จำกัด
จำแนกตามรายได้พบว่าทุกช่วงรายได้มีความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ใน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ระดับปานกลางเหมือนกัน คือมีค่าเฉลี่ยของทุกองค์ประกอบทั้ง 4 ช่วงรายได้อยู่ในช่วง 3.03 – 3.11 และพนักงานทุกช่วงรายได้มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันมากนัก โดยพิจารณาจากค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานในแต่ละองค์ประกอบ พบว่ามีค่าไม่เกิน 1.03 และมีค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมอยู่ในช่วง 0.17- 0.33

เมื่อพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ จะเห็นได้ว่ามีองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่พนักงานทั้งสองแผนกงานมีความเห็นเหมือนกันคือ

1. ด้านค่าตอบแทน พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ
2. ด้านความเครียดในการทำงาน พบว่าพนักงานมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

ส่วนองค์ประกอบด้านอื่นๆ พนักงานที่มีรายได้ในแต่ละช่วงมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่เหมือนกัน คือ ในด้านสภาพการทำงาน พนักงานทุกกลุ่มรายได้มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูง ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 5000 บาทต่อเดือนมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และในองค์ประกอบด้านด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย พบว่าพนักงานทุกกลุ่มรายได้มีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ ยกเว้นพนักงานที่มีรายได้น้อยกว่า 5000 บาทต่อเดือนมีความเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง

4.4 ตอนที่ 4 การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง ในด้านสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามที่มีต่อปัจจัยต่างๆที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในด้านสถานภาพส่วนตัวของพนักงานระดับปฏิบัติการ อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา แผนกงาน ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้ ทำได้โดยใช้การทดสอบ t-test สำหรับเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของเพศชายและเพศหญิง แผนกงานฝ่ายผลิตและฝ่ายส่งเสริมการผลิต และใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) สำหรับการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยที่มากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ อายุ สถานภาพครอบครัว การศึกษา ระยะเวลาในการทำงาน และรายได้

4.4.1 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีเพศต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างจากเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.15 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างเพศ โดยใช้ t-test

คุณภาพชีวิตการทำงาน	t	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	5.058	0.027*
2. ด้านค่าตอบแทน	0.330	0.567
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	0.000	0.995
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	1.307	0.255
5. ด้านสวัสดิการ	1.272	0.262
รวม	6.991	0.009*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.15 แสดงผลการเปรียบเทียบความแตกต่างด้านเพศของพนักงานระดับปฏิบัติการ พบว่าโดยภาพรวมแล้วพนักงานที่มีเพศต่างกันมีการรับรู้ต่อระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่าพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาตามปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเพศชายและเพศหญิงที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงด้านเดียวคือด้านสภาพการทำงาน ส่วนปัจจัยส่วนประกอบของคุณ

ภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านความเครียดจากการทำงาน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และด้านสวัสดิการ พบว่าไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.2 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีอายุต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านอายุของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างอายุ โดยใช้ One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.630	0.642
2. ด้านค่าตอบแทน	1.846	0.126
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	1.380	0.246
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	0.924	0.447
5. ด้านสวัสดิการ	0.529	0.714
รวม	0.866	0.487

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.16 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามอายุ พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละกลุ่มอายุนั้น ไม่มีความแตกต่าง

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ ยังคงไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.3 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีสถานภาพครอบครัว ต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านสถานภาพครอบครัวของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.17

ตารางที่ 4.17 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างสถานภาพครอบครัว โดยใช้ One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.869	0.422
2. ด้านค่าตอบแทน	4.012	0.021*
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	1.285	0.281
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	2.802	0.65
5. ด้านสวัสดิการ	0.078	0.925
รวม	1.056	0.352

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.17 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามสถานภาพครอบครัว พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นส่วนใหญ่เป็นเชิงบวกสำหรับการทำงานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่น่าจะน่าพอใจไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละสถานภาพนั้น ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพครอบครัวที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน พนักงานที่มีสถานภาพทางครอบครัว แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อใช้การทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์โดยใช้ LSD Multiple Comparison ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.18

ตารางที่ 4.18 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ระหว่างสถานภาพทางครอบครัวของพนักงาน โดยใช้ LSD

หัวข้อ	สถานภาพทางครอบครัว	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3
ด้านค่าตอบแทน	โสด	2.20	1	-	0.30	0.02*
	สมรส	2.32	2		-	0.01*
	หย่าร้างหรือแยกกันอยู่	1.45	3			-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.18 พบว่าสถานภาพทางครอบครัวที่ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันคือ

1. สถานภาพที่ 1 (โสด) กับ สถานภาพที่ 3 (หย่าร้างหรือแยกกันอยู่)
2. สถานภาพที่ 2 (สมรส) กับ สถานภาพที่ 3 (หย่าร้างหรือแยกกันอยู่)

4.4.4 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านระดับการศึกษาของพนักงานระดับปฏิบัติการ
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.19 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับ
ของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างระดับการศึกษา โดยใช้
One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	4.000	0.010*
2. ด้านค่าตอบแทน	0.410	0.746
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	1.469	0.227
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	1.042	0.377
5. ด้านสวัสดิการ	1.977	0.122
รวม	3.250	0.025*

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.19 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อใช้การทดสอบเพื่อหาความสัมพันธ์โดยใช้ LSD Multiple Comparision ซึ่งแสดงในตารางที่ 4.20

ตารางที่ 4.20 แสดงผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงาน ระหว่างระดับการศึกษาของพนักงาน โดยใช้ LSD

หัวข้อ	ระดับการศึกษา	\bar{X}	กลุ่มที่	1	2	3	4
ด้านสภาพการทำงาน	ม. ต้น	3.27	1	-	0.40	0.03*	0.80
	ม. ปลาย/ปวช.	3.45	2	-	-	0.01*	0.40
	อนุปริญญา/ปวส./ปวท.	3.75	3	-	-	-	0.01*
	ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	3.33	4	-	-	-	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.20 พบว่าระดับการศึกษาที่ระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันคือ

- 1.ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น กับระดับอนุปริญญา,ปวส.หรือ ปวท.
- 2.ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. กับ ระดับอนุปริญญา ปวส.หรือ ปวท.
- 3.ระดับอนุปริญญา ปวส.หรือ ปวท. กับระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่า

4.4.5 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีแผนงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านแผนงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.21

ตารางที่ 4.21 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างแผนกงาน โดยใช้ One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.009	0.926
2. ด้านค่าตอบแทน	1.385	0.242
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	1.618	0.206
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	0.454	0.502
5. ด้านสวัสดิการ	0.188	0.665
รวม	0.401	0.528

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.21 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามแผนกงาน พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละแผนกงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และด้านสวัสดิการนั้น พบว่าพนักงานที่มีแผนกงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.6 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านระยะเวลาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.22 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ ระหว่างระยะเวลาการทำงาน โดยใช้ One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.492	0.492
2. ด้านค่าตอบแทน	2.564	0.059
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	1.550	0.206
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	1.302	0.278
5. ด้านสวัสดิการ	1.818	0.148
รวม	1.806	0.151

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.22 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันด้านต่างๆ โดยจำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละแผนกงานที่แตกต่างกัน ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และด้านความสวัสดิการนั้น พบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานแตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

4.4.7 ผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบ ความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยระดับคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีรายได้ต่างกัน

H_0 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

H_1 : พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สามารถแสดงผลความแตกต่างด้านระยะเวลาการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของพนักงานระดับปฏิบัติการ ได้ดังตารางที่ 4.23

ตารางที่ 4.23 แสดงผลการทดสอบสมมติฐานเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านต่างๆ ระหว่างรายได้ โดยใช้ One-Way ANOVA

คุณภาพชีวิตการทำงาน	F	P
1. ด้านสภาพการทำงาน	0.140	0.936
2. ด้านค่าตอบแทน	0.449	0.718
3. ด้านความเครียดในการทำงาน	0.345	0.793
4. ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย	1.294	0.280
5. ด้านสวัสดิการ	1.584	0.198
รวม	0.075	0.973

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 4.23 แสดงผลความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจัยด้านต่างๆ โดยจำแนกตามรายได้ พบว่าโดยภาพรวมแล้วระดับความคิดเห็นของ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้าไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

พนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละแผนงานที่แตกต่างกัน ไม่มี ความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ว่า พนักงาน ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีการรับรู้ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เมื่อพิจารณาคูณภาพชีวิตการทำงานในแต่ละด้านคือ ด้านสภาพการทำงาน ด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย และด้านความสวัสดิการนั้น พบว่าพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) ที่สำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ ในช่วงเดือนสิงหาคม พ.ศ. 2545 ประชากรที่ศึกษา คือพนักงานรายเดือนระดับปฏิบัติการทั้งหมดของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด จำนวน 138 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร Yamane ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 103 คน ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นตามอัตราส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามที่ผู้ศึกษาได้ดัดแปลงแบบสอบถามที่ผู้วิจัยท่านอื่นได้ทำการเก็บข้อมูลในงานวิจัยทางด้านคุณภาพชีวิตการทำงานมาแล้ว ได้แก่แบบสอบถามของ สิทธิชัย อุตระกุล และกฤษณา น้อยจันทิระ แบบสอบถามแบ่งเป็นสองส่วนคือ

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามซึ่งได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพครอบครัว ระดับการศึกษา แผนกงาน ระยะเวลาการทำงาน และรายได้ เป็นคำถามแบบปรนัย จำนวนทั้งสิ้น 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามที่มุ่งสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการใน 5 องค์ประกอบ ได้แก่

องค์ประกอบที่ 1 ด้านสภาพการทำงาน

องค์ประกอบที่ 2 ด้านค่าตอบแทน

องค์ประกอบที่ 3 ความเครียดจากการทำงาน

องค์ประกอบที่ 4 ด้านภาวะสุขภาพและสุขภาพ

องค์ประกอบที่ 5 ด้านสวัสดิการ

เป็นคำถามแบบมาตราประเมินค่า 5 ตัวเลือก รวมทั้งสิ้น 34 ข้อ

ในการเก็บข้อมูล ผู้ศึกษาได้จัดทำส่งแบบสอบถามให้กับพนักงานจำนวน 110 คน ได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามกลับมา จำนวน 107 คน ซึ่งมีจำนวนมากพอที่จะเป็นตัวแทนของประชากร จากนั้นได้นำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป โปรแกรม SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) ซึ่งเป็นโปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และใช้สถิติเชิงพรรณนา คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน คือ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (ONE-WAY ANOVA) ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

5.1 สรุปผลการศึกษา

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของลักษณะส่วนบุคคล

จำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม 107 คน ซึ่งเป็นพนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามดังนี้

5.1.1.1 จำแนกตามเพศ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 90.7 และที่เหลือเป็นเพศหญิง มีเพียงร้อยละ 9.3

5.1.1.2 จำแนกตามอายุ อายุของพนักงานส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 25-30 ปี ถึงร้อยละ 51.4 โดยมีอายุอยู่ในช่วง 30-35 ปี ร้อยละ 17.8 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับพนักงานกลุ่มที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปีคิดเป็นร้อยละ 16.8 ส่วนกลุ่มของพนักงานที่มีจำนวนน้อยได้แก่พนักงานกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 35 - 40 ปีร้อยละ 9.3 และกลุ่มที่มีอายุมากกว่า 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 4.7

5.1.1.3 จำแนกตามสถานภาพครอบครัว พนักงานร้อยละ 51.4 สมรสแล้ว พนักงานที่ยังมีสถานภาพโสดมีจำนวนใกล้เคียงกันคือร้อยละ 44.9 ส่วนที่เหลือร้อยละ 3.7 เป็นพนักงานที่มีการหย่าร้างหรือมีการแยกกันอยู่

5.1.1.4 จำแนกตามระดับการศึกษา พนักงานร้อยละ 53.71 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี นอกนั้นจบการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 36.57 และสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 9.71

5.1.1.5 จำแนกตามแผนกงาน พนักงานส่วนใหญ่อยู่ในแผนกงานฝ่ายผลิต ร้อยละ 81.3 ส่วนที่เหลือร้อยละ 18.7 เป็นพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนกงานส่งเสริมการผลิต

5.1.1.6 จำแนกตามระยะเวลาการทำงาน พนักงานในแต่ละช่วงอายุงานมีจำนวนใกล้เคียงกัน กลุ่มที่มีจำนวนมากที่สุดคือ ระยะเวลาการทำงานมากกว่า 9 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.1 อันดับรองลงมาคือ พนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี ร้อยละ 25.2 ซึ่งมีจำนวนใกล้เคียงกับอันดับ 3 คือพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงาน มากกว่า 6 -9 ปี คิดเป็นร้อยละ 25.2 ส่วนกลุ่มสุดท้ายคือ พนักงานกลุ่มที่มีระยะเวลาการทำงานมากกว่า 3 - 6 ปีคิดเป็นร้อยละ 21.5

5.1.1.7 จำแนกตามรายได้ พนักงานส่วนใหญ่มีรายได้ในช่วง 10001-15000 บาท คิดเป็นร้อยละ 47.7 อันดับที่มีจำนวนพนักงานใกล้เคียงกันคือกลุ่มที่มีรายได้ในช่วง 5000-10000 บาท ส่วนอันดับ 3 มีขนาดใกล้เคียงกับอันดับ 4 คืออันดับ 3 มีรายได้มากกว่า 15000 บาท คิดเป็นร้อยละ 7.5 อันดับ 4 คือกลุ่มที่มีรายได้ น้อยกว่า 5000 บาทคิดเป็นร้อยละ 1.9

5.1.2 ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในภาพรวมของทั้ง 5 องค์ประกอบ พนักงานมีความคิดเห็นว่ารระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการอยู่ในระดับปานกลาง โดยเห็นว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับต่ำ ด้านความเครียดในการทำงาน ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูง โดยเห็นว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 1 ด้านความเครียดในการทำงานอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 2 ด้านสวัสดิการอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 3 ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัยอยู่ในระดับสูงเป็นอันดับที่ 4 และด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับสุดท้าย

5.1.3 การทดสอบความแตกต่างระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

พนักงานที่มีเพศต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน จะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน แต่พนักงานที่มีสถานภาพทางครอบครัวต่างกัน มีระดับการศึกษาต่างกัน มีแผนงานที่ต่างกัน มีระยะเวลาการทำงานในบริษัท และมีรายได้ต่างกันจะมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่าง

จากผลการศึกษาทำให้สามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐานทั้ง 6 ข้อได้ดังนี้

สมมติฐานที่ 1 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต่างกัน

สมมติฐานที่ 2 พนักงานพนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 3 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพครอบครัวที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 4 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ผลการทดสอบสมมติฐาน เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 5 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่ทำงานอยู่ในแผนงานที่ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 6 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการทำงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีระยะเวลาทำงานกับบริษัทแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ 7 พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้านรายได้ที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน เนื่องจากพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

พบว่าจำนวน 2 ข้อ ที่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้คือสมมติฐานข้อที่ 1 และ 4 ส่วนสมมติฐานข้อที่ 2,3,5,6,7 ผลการทดสอบไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5.2 อภิปรายผลการศึกษา

การอภิปรายผลการศึกษาระเบียงออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

5.2.1 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับลักษณะบุคคล

พนักงานส่วนใหญ่เป็นเพศชายมีอยู่มากถึงจำนวนร้อยละ 90.7 ส่วนใหญ่อยู่ในวัยทำงานคืออายุระหว่าง 25 ปี ถึง 30 ปี ซึ่งมีจำนวนประมาณครึ่งหนึ่งของพนักงานทั้งหมด ส่วนพนักงานที่มีอายุต่ำกว่า 25 ปี และที่มีอายุระหว่าง 30 ปี ถึง 35 ปี มีขนาดใกล้เคียงกัน กล่าวได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการร้อยละ 86 มีอายุต่ำกว่า 35 ปี พนักงานระดับปฏิบัติการมีสถานภาพทางครอบครัวสมรสและโสดในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือสมรสแล้วร้อยละ 51.4 และโสดร้อยละ 44.9 ส่วนน้อยคือกลุ่มที่หย่าร้างหรือแยกกันอยู่ พนักงานมีการศึกษาสูงสุดระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. เป็นส่วนใหญ่คือร้อยละ 43.9 ใกล้เคียงกับกลุ่มที่มีการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือ ปวส. คือร้อยละ 32.7 นอกจากนี้ยังเห็นได้ว่าพนักงานระดับปฏิบัติการมีการศึกษาสูงสุดในระดับปริญญาตรีหรือสูงกว่ามีจำนวนมากพอสมควร คือร้อยละ 16.8 ส่วนกลุ่มที่น้อยที่สุดคือระดับมัธยมศึกษาตอนต้น สัดส่วนพนักงานถ้าแบ่งตามแผนงานที่พบว่าส่วนใหญ่เป็นพนักงานในฝ่ายผลิต ร้อย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ละ 81.3 ส่วนที่เหลือเป็นพนักงานในกลุ่มส่งเสริมการผลิต ในด้านรายได้ขอลพนักงาน โดยส่วนใหญ่พนักงานมีรายได้ ระหว่าง 10001 ถึง 15000 บาท มีจำนวนร้อยละ 47.7 แต่มีจำนวนใกล้เคียงกับกลุ่มที่รายได้ 5001 ถึง 10000 บาท คือร้อยละ 43 ส่วนที่เหลือคือพนักงานที่มีรายได้มากกว่า 15000 บาท อันดับสุดท้ายคือ รายได้ต่ำกว่า 5000 บาท

5.2.2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง พบว่ามีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กฤษณา น้อยจันทร์ (2541:78) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ไรท์-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่พบว่าพนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมในระดับปานกลาง โดยแบ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็น 5 ด้านคือ สภาพการทำงาน สุขอนามัยและความปลอดภัย ชีวิตครอบครัว ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การมีส่วนร่วมกับฝ่ายแรงงานสัมพันธ์ และพบว่าพนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ด้านสภาพการทำงานอยู่ในระดับสูงสุด

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการของ บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัดพบว่า

ด้านสภาพการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง ผู้ศึกษาขอให้เหตุผลสนับสนุนคือ บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ได้พัฒนาสภาพการทำงานโดยเฉพาะ สถานที่ทำงานได้ถูกจัดอย่างเป็นระเบียบและสะอาด เนื่องจากโรงงานกำลังดำเนินกิจกรรม การซ่อมบำรุงรักษาแบบทวิผล (Total Productive Maintenance : TPM) ซึ่งกิจกรรมนี้เริ่มต้นจากการทำให้เครื่องมือ เครื่องจักรอยู่ในสภาพเดิม ทำกิจกรรม 5ส. ในสำนักงาน

ด้านค่าตอบแทน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งผู้ศึกษาขอให้เหตุผลสนับสนุนคือ พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัดมีฐานเงินเดือนที่จัดอยู่ระดับบริษัทชั้นนำของประเทศ แต่เนื่องจากการปรับขึ้นเงินเดือนแต่ละปีไม่สูงมากนักเมื่อเทียบกับบริษัทอื่นๆ พนักงานส่วนใหญ่มีครอบครัวจึงกระทบค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้น ทำให้พนักงานไม่พอใจในผลตอบแทนมากนัก

ด้านความเครียดในการทำงาน พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาขอให้เหตุผลสนับสนุนคือ บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด ได้จัดให้มีกีฬา หรือสันทนาการ อยู่เสมอ และจากลักษณะงานของการผลิตกล่องกระดาษสำหรับบรจักษ์ ไม่ใช่ผลิตภัณฑ์ที่มีความเข้มงวดในด้านคุณภาพเมื่อเทียบกับผลิตภัณฑ์อาหาร หรืออุปกรณ์ อิเล็กทรอนิกส์ พนักงานจึงไม่ได้รับความกดดันมากนัก

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ผู้ศึกษาขอให้เหตุผลสนับสนุนคือ จากการทำงานที่พนักงานต้องมีการทำงานล่วงเวลาเป็นประจำในกรณีที่ลูกค้ามีความต้องการสินค้าจำนวนมากหรือเร่งด่วน ทำให้เกิดการทรุดโทรมของร่างกาย

ด้านสวัสดิการ พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ผู้ศึกษาขอให้เหตุผลสนับสนุนคือ บริษัท สยามบรจักษ์ จำกัดมีการจัดการสวัสดิการให้กับพนักงานเช่นเดียวกับ บริษัทกลุ่มกระดาษ ในเครือซีเมนต์ไทย ซึ่งมีสวัสดิการที่ดี

5.2.3 ลักษณะส่วนบุคคลกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

เพศ

จากการศึกษาพบว่า พนักงานที่เพศต่างกัน คือเพศชายและเพศหญิง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ กฤษณา น้อยจันทร์ (2541: 79) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรม กรณีศึกษา บริษัท ริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด ที่ได้พบว่าพนักงานที่เพศต่างกันมีความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ปัทมา อ่อนใส (2542:98) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทย จำกัด (มหาชน) ที่ได้พบว่าพนักงานเพศหญิงและเพศชายมีการรับรู้คุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตว่า โดยธรรมชาติแล้วเพศหญิงมีความอดทนในการทำงานที่ต้องทำซ้ำๆ ต่างจากเพศชายที่ทำงานหนักกว่าได้ดี แต่ไม่ชอบการทำงานซ้ำๆเป็นเวลานาน และความคาดหวังในความก้าวหน้าของเพศชายมีมากกว่าเพศหญิง

อายุ

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งพบว่ามี ความขัดแย้งกับการศึกษาของ ฉวีเฉลิมสาร (2540:68) ที่ได้ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง กรณีศึกษา โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ได้พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตว่า สำหรับบริษัท สยามบรจักษ์ จำกัด พนักงานระดับปฏิบัติการส่วนใหญ่อายุ 25-30 ปี มีอยู่มากถึงร้อยละ 51.4 การกระจายความหนาแน่น ของพนักงานโดยแยกตามอายุมีน้อย พนักงานได้รับการดูแลอย่างทั่วถึง ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของพนักงานที่วัยต่างกัน การเลื่อนตำแหน่งขึ้นอยู่กับความสามาร และส่วนหนึ่งมาจากความอาวุโส

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

สถานภาพครอบครัว

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีสถานภาพครอบครัวต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของปีทมา อ่อนใสว (2542:98) ที่ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน กับประสิทธิภาพการทำงาน กรณีศึกษาพนักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน) ที่ได้พบว่า สถานภาพโสดกับสมรส มีการรับรู้ถึงถึงคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน แต่ผลการศึกษาคั้งนี้ขัดแย้งกับการศึกษาของ เฮาส์และคณะ (1971) ที่ได้พบว่า การสนับสนุนของครอบครัวมีผลต่อความพอใจในงาน

ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้ศึกษาคั้งขอสังเกตุว่า สำหรับบริษัท สยามบรรรจุภัณฑ์ จำกัด พนักงานระดับปฏิบัติการแบ่งเป็น 2 กลุ่มใหญ่คือ กลุ่มที่มีสถานภาพครอบครัวโสด และกลุ่มที่สมรส พนักงานที่สมรสแล้วทางบริษัทได้ให้ความช่วยเหลือในส่วนที่ต้องมีภาระมากขึ้น เช่น การให้ทุนการศึกษาบุตร การลดหย่อนภาษี

ระดับการศึกษา

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษาวิจัยของ ลีและไวท์เบอร์ (Lee and Wilber, 1985) ที่พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงลบกับความพอใจในการทำงาน

ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้ศึกษาคั้งขอสังเกตุว่า พนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท สยามบรรรจุภัณฑ์ จำกัดมีการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ที่ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือปวช. และพบว่าองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน คือ ด้านสภาพการทำงาน ทั้งนี้พนักงานที่มีการศึกษาต่างกันยอมที่จะคาดหวัง สภาพการทำงานที่ไม่เหมือนกัน แต่ในสถานที่ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการมีการจัดสภาพการทำงานที่เหมือนกัน

แผนกงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแผนกงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการศึกษาวิจัยคั้งนี้ ผู้ศึกษาคั้งขอสังเกตุว่า พนักงานที่มีแผนกงานแตกต่างกันคือ แผนกผลิตและส่งเสริมการผลิต ได้รับการดูแลจากบริษัทที่เท่าเทียมกัน พนักงานที่ทำงานหนักกว่ายอมได้รับผลตอบแทนที่มากขึ้นตามตัว และแต่ละแผนกได้รับแรงกดดันจากสถานการณ์ทางเศรษฐกิจเหมือนกัน

ระยะเวลาการทำงาน

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีระยะเวลาการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาวิจัยของ มาณีย์ อัยเจริญพงษ์ (2528) ที่ได้ทำการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพยาบาลและเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ที่ได้ผลการศึกษาว่า ประสบการณ์ทำงานมีผลต่อความพึงพอใจในกาทำงาน ซึ่งจะส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

รายได้

จากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตไม่ต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาตั้งข้อสังเกตว่า บริษัทสยามบรจักษ์ จำกัด มีการจัดการ ด้านรายได้ต่อพนักงานเป็นอย่างดีคือ พนักงานที่มีรายได้ดีเกิดจาก การมีผลงานดีและจะได้รับ การปรับขึ้นเงินเดือนที่ดี และเงินโบนัสประจำปียังมีการอ้างอิงมาจากผลงานประจำปีด้วย ส่วนการจัดการในองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านอื่นๆ พนักงานมีการได้รับอย่างเท่าเทียม ทำให้ไม่เกิดความแตกต่างของความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานที่มีรายได้แตกต่างกัน

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงสำหรับการศึกษาในครั้งนี้

1. จากการศึกษานี้พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลในด้าน เพศ และระดับการศึกษา แตกต่างกัน ทำให้พนักงานระดับปฏิบัติการ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ จึงควรใช้เงื่อนไขดังกล่าวนี้ เป็นวิธีการในการจัดวางคนให้มีความเหมาะสมกับงาน โดยจำแนกตามเพศ และระดับการศึกษา
2. ควรมีการสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการเพิ่มความรับผิดชอบ (Job Enrichment) ให้กับพนักงานที่มีความสามารถ
3. นายจ้างควรให้ข่าวสารด้านเหตุผลของการเปลี่ยนแปลงใดๆ เกี่ยวกับค่าตอบแทน เนื่องจาก ค่าเฉลี่ยของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งธุรกิจส่วนใหญ่ต้องทำการลดต้นทุนในทุกด้านเมื่อเกิดภาวะเศรษฐกิจไม่ดี การทำความเข้าใจกับพนักงานน่าจะทำให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนเป็นไปในทางดีขึ้น
4. นายจ้างควรปรับปรุง การให้บริการต่างๆ แก่พนักงานที่จะทำให้อาหารสุขภาพ และความปลอดภัยของพนักงานดีขึ้น โดยเฉพาะสายการผลิตที่มีเครื่องจักร

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้คัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

จำนวนมาก อันอาจทำให้เกิดอุบัติเหตุได้ รวมทั้งการให้บริการที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพของพนักงานโดยตรง เช่น อาหาร หรือ สถานที่ออกกกำลังกาย

5.3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาที่บริษัทในเครือซีเมนต์ไทย มีบริษัทในเครือจำนวนมาก จึงควรทำการศึกษาเพิ่มเติมกับบริษัทอื่นๆ ในเครือซีเมนต์ไทย เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างบริษัทในเครือที่มีนโยบายหลักเดียวกัน
2. ควรศึกษาในอุตสาหกรรมอื่นๆ เพิ่มเติม เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างของความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน หรือศึกษาเปรียบเทียบระหว่างบริษัทที่มีการบริหารแบบญี่ปุ่นและแบบตะวันตก
3. ศึกษาถึงความสัมพันธ์ของตัวแปรที่เป็นข้อมูลส่วนบุคคลอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีผลต่อความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น การนับถือศาสนา, ชนิดของงานที่ทำ เป็นต้น



บรรณานุกรม

- กัตัญญู หิรัญญสมบุญ. 2543. การจัดการธุรกิจระหว่างประเทศ. กรุงเทพฯ : งานตำราและเอกสารการพิมพ์ คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- กนกวรรณ คูห์สุวรรณ. 2543. "การศึกษาความคิดเห็นของพนักงานระดับปฏิบัติการที่มีต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน กรณีศึกษา บริษัท ไอบีเอ็ม สตอเรจ โปรดักส์ (ประเทศไทย) จำกัด." สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- กฤษณา น้อยจันทร์. 2541. "การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมกรณีศึกษา บริษัท ริท-ไรท์ (ประเทศไทย) จำกัด." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- กิตติศักดิ์ พลอยพานิชเจริญ. 2540. สถิติสำหรับงานวิศวกรรม. กรุงเทพฯ : ดวงกลมสมัย.
- กัลยา ดิษเจริญ. 2538. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในอุตสาหกรรมขนาดกลาง เขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ขจรวิทย์ อุดวัฒน์. 2545. "ทัศนคติและปัจจัยจูงใจของพนักงานในแผนกประกันคุณภาพที่มีต่อการจัดทำระบบ QS-9000 : กรณีศึกษา ผู้ส่งมอบชิ้นส่วนรถยนต์ในกลุ่มโครงรถ ของบริษัทออดีอัลลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด." สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- ชัยวัฒน์ ปัญจพงษ์. 2521. คู่มือฉบับสมบูรณ์ประชากรศึกษา. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.
- ชูทิพย์ ปานปรีชา. 2519. จิตวิทยาทั่วไป. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ชอนกลิ่น วอกกลาง. 2537. "สวัสดิการอุตสาหกรรม ปัจจัยที่กำหนดขอความช่วยเหลือสวัสดิการอุตสาหกรรมไทย." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดิเรก ฤกษ์ห่วย. 2527. "คุณภาพชีวิต." ข่าวสารเกษตรศาสตร์. 25,6 : 98-101

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ปัทมา อ่อนไหว. 2542. "การรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานกับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษานักงานธนาคารกรุงไทยจำกัด (มหาชน)." วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปรมา เจริญนพคุณ. 2544. "ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการในอุตสาหกรรมหัตถ์พิมพ์ในเขตกรุงเทพมหานครและปริมณฑล." สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- ประคอง กรรณสูตร. 2525. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพฯ : เจริญผล.
- ประณมพร โภชน์สมบุรณ์. 2526. "การศึกษาปัญหาและความต้องการบริการทางสังคมของลูกจ้างที่ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยด้วยโรคเนื่องจากการทำงาน ศึกษากรณี ลูกจ้างที่อยู่ในความคุ้มครองของกองทุนเงินทดแทน." วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ปราณี ขวลิขิตกุลชัย และ อุดมศักดิ์ คงเมือง. 2531. "ผลการสำรวจสิ่งแวดล้อมและสภาวะการทำงานในโรงงานสิ่งทอขนาดเล็ก" วารสารโรงงาน 7(3).
- ผจญ เฉลิมสาร. 2540. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษากรณี โรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พิโรธรร แดงสะอาด. 2532. "คุณภาพชีวิตของคนประจำเรือ." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย. 2539. "คุณภาพชีวิตของแรงงานย้ายถิ่นในอุตสาหกรรมยางพาราจังหวัดสงขลา." วิทยานิพนธ์ปริญญาประชากรศาสตร์บัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. 2540. วิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. สำนักทดสอบทางการศึกษาและจิตวิทยา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- มัลลิกา เหมือนวงศ์. 2534. "ปัจจัยที่สัมพันธ์กับความเครียดของเจ้าพนักงานเรือนจำสายควบคุม และรักษาการณ์ ศึกษาเปรียบเทียบเรือนจำที่มีความมั่นคงสูง มั่นคงปานกลาง และมั่นคงต่ำสุด." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- ราเชนทร์ คุ่มแถว. 2539. "คุณภาพชีวิตการทำงานในเขตเทศบาลเมืองอุบลราชธานี ด้านการใช้สติปัญญา." ภาคนิพนธ์หลักสูตรพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ลิขิต กาญจนภรณ์. จิตวิทยาพื้นฐานพฤติกรรมมนุษย์ เล่ม 1. นครปฐม : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์.
- วราภรณ์ รัตน์เวสส์. 2542. "คุณภาพชีวิตของแรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม ศึกษากรณีโรงงานสิ่งทอในอำเภอปากช่อง จังหวัดนครราชสีมา." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วินัย ลูวิโรจน์. 2534. "การประคับประคองและมาตรการในการป้องกันและแก้ไข ศึกษาเฉพาะกิจการอุตสาหกรรมการผลิต ผลิตภัณฑ์จากโลหะ เครื่องจักรและอุปกรณ์ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วีระ ไชยศรีสุข. 2523. ความเครียด. กรุงเทพฯ : แสงศิลป์การพิมพ์.
- สร้อยญา เขียรโสภาส. 2526 "คุณภาพชีวิต." โคมทัศน์ . 4(2) : 57-59
- สิทธิชัย อุตระกุล. 2539. "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับล่างในโรงงานอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในจังหวัดปราจีนบุรี." วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สมพร ชุนทรานนท์. 2527. "ความเครียดและสภาพแวดล้อมในการทำงานของทันตแพทย์." วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สิริพงษ์ อรุณไพโรจน์. 2528. วิธีคลายเครียด. กรุงเทพฯ : เคล็ดไทย.
- สุทิน สายสงวน. 2533. "การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ ศึกษากรณี ข้าราชการในสังกัดกรมส่งเสริมการเกษตรที่ประจำสำนักงานเกษตรอำเภอในภาคใต้." วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

- สุทธิลักษณ์ สุนทรโรดม. 2537. "มาตรการทางกฎหมายต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต." วิทยานิพนธ์
สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุธน โพธิ์เอี่ยม. 2533. "สภาพแวดล้อมการทำงานและคุณภาพชีวิตแรงงานอุตสาหกรรมขนาด
ย่อม ศึกษากรณี อุตสาหกรรมขนาดย่อม ในเขตกรุงเทพมหานคร." สาขาวิชานโยบาย
และการวางแผนสังคม, มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุภางค์ จันทวานิช และ วิศนี ศิลตระกูล. 2538. การพัฒนาแนวคิดและเครื่องชี้วัด และคุณ
ภาพชีวิตในต่างประเทศ. กรุงเทพฯ. : TRRM.
- สำนักนายกรัฐมนตรี, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แผนพัฒนา
เศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 .กรุงเทพฯ. เม็ดทราย ฟรินตั้ง.
- อนงค์ เอี่ยมสุเมธ. 2540. "ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ประจำ
สถานีอนามัย ในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา." ภาคนิพนธ์หลักสูตรปริญญาสาธารณสุข
ศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- อภิรัชย์ ศรีเมือง. 2539. "คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานและลูกจ้างเทศบาลในจังหวัด
นครศรีธรรมราช." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารรัฐกิจ,
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุดมศรี ศรีเมือง. 2522. "การแรงงานสัมพันธ์ ศึกษาเฉพาะความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างและลูก
จ้างที่มีผลต่อการพัฒนาอุตสาหกรรม." วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาบัณฑิต คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อุไรลักษณ์ ทองดี. 2545. "การศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการตัดสินใจเข้าทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม
ของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาบริษัทดีเอสเอ สยามเวลา จำกัด."
สารนิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรม, สถาบันเทคโนโลยี
พระจอมเกล้าลาดกระบัง.
- อุทุมพร จามรมาร. 2530. รายงานวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตของคนกรุงเทพมหานคร . คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- Atkinson, J.W. 1964. *An Introduction to Motivation*. New York : D. Van Nostrand Reinhold.
- Cambell, R. J. 1981. *Psychiatric dictionary*. 5th ed; New York : Oxford University Press.
- Darniel I. Shrovan. 1983. *Quality of Work Life : Perspective of Business*. Reading, Mass : Addison-Weekly Publishing Company.
- Dellamotte, Yves, and Takezawa, Shin-cha. 1984. *Quality of Work Life in International Perspective*. Geneva : International Labour Office.
- Edward Gross. 1958. *Work and Society*. New York : Thomas Y. Crowell
- Herrick Neal Q. and Mecheal Maccaby. 1975. *Humanizong of Work Life in The Quality of Working Life ; Problems Projects and the State of the Art*. New York : A division of MacMillan Publisher Co.,Inc.
- Herzberg F, and Others. 1959. *The Motivation to Work*. 2nd ed. New York : John Qiley & Sons Inc.
- Ivancevich, J. M. and Matteson, M. T. 1978. *Managing for a healthie heart. Management Review*. : 15
- J.Richard Hackamn and J.Lloyd Suttle. 1977. *Improving Life at work : Behavioral science approaches to organizational change*. Santa Monica, California : Goodyear.
- Kleinmuntz, B. 1974. *Essentials of abnormal psychology*. New York : Hawper and Row.
- Lazarus, R. S. 1976. *Pattern of Adjustment*. Tokyo : McGraw-Hill.
- Maslow , Abraham H. 1970. *Motivation and Personality*. 2nd ed. New York : Harper and Row Publishers.
- Richard L. Daft. 2001. *Organization Theory And Design*. seventh edition. Cincinati, Ohio: South Western College Publishing.
- Seashore S. E. 1978. "Indicator of the Quality of Working Life." *Indicators of Environmental Quality and Quality of Life*. : 9-31
- Siam Cement."The Siam Cement Group." [Online]. Available : <http://www.siamcement.com/thai>. 2002
- Walton. R. E. 1973. "Quality of Working Life." *Sloan Management Review*. 15 : 12-18.

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่นิยฺมูตเห็นไปไซ้ประโยชน์ดานการค้า

ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

บรรณานุกรม (ต่อ)

Wolman, B. B. 1973. Dictionary of Behavioral Science. New York : Nostrand.

Yamane, Taro Statistics An Introduction Analysis : N.Y. Harper and Row 1967 p.886-887



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก	ประวัติเครือข่ายนิสิตไทยและแนวทางการดำเนินธุรกิจ
ภาคผนวก ข	เขตส่งเสริมการลงทุนและอัตราภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุน
ภาคผนวก ค	แบบสอบถามที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย
ภาคผนวก ง	หนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ก

ประวัติโดยสังเขปของกลุ่มบริษัทเครือซิเมนต์ไทยมีดังต่อไปนี้

- 2456-2466 ทศวรรษแรก ของการตั้ง บริษัทปูนซิเมนต์ไทย เป็นช่วงสงครามโลก ครั้งที่ 1 บริษัทฯ เริ่มผลิต ปูนซิเมนต์ขึ้น ครั้งแรกที่บางซื่อ กรุงเทพฯ ปูนซิเมนต์ ที่ผลิตได้บางส่วนส่งขาย ในประเทศใกล้เคียง กระทั่งเริ่มมีการค้นพบ แหล่งดินขาวใหม่ นำมาสู่การก่อตั้ง โรงงานแห่งที่สอง ในช่วงเวลาต่อมา
- 2467-2477 ขยายกำลังผลิต โรงงานบางซื่อ โดยตั้งหม้อเผาที่ 3 ทำให้กำลังผลิตรวม เป็นปีละ 108,000 ตัน
- 2478-2488 ขยายสู่กิจการ ผลิตกระเบื้องมุงหลังคา และเหล็ก ขึ้นเป็นครั้งแรก ในประเทศ ช่วงปลายทศวรรษนี้ เกิดสงครามโลก ครั้งที่ 2 หม้อเผาปูนซิเมนต์ 2 หม้อที่บางซื่อ ถูกระเบิดทำลาย
- 2489-2499 โรงงานปูนซิเมนต์ท่าหลวง เริ่มผลิตได้ในปี 2491 รวมทั้ง มีการขยาย สู่กิจการเหล็กหล่อ รูปพรรณ และคอนกรีตขึ้น เป็นครั้งแรก
- 2500-2510 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถ เสด็จพระราชดำเนิน ทอดพระเนตร โรงงานปูนซิเมนต์ท่าหลวง ในปี 2501 อีก 4 ปีต่อมา พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ทรงนำสมเด็จพระเจ้าเฟรเดอริคที่ 9 และสมเด็จพระราชินีอินกริด แห่งประเทศเดนมาร์ก เสด็จทอดพระเนตร โรงงานเดียวกันนี้ ปี 2507 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว และสมเด็จพระนางเจ้าฯ พระบรมราชินีนาถเสด็จฯ เป็นองค์ประธาน ในพิธีเฉลิมฉลอง บริษัทปูนซิเมนต์ไทยครบ 50 ปี และทรงพระกรุณา โปรดเกล้าฯ พระราชทาน พระบรมราชานุญาต ให้บริษัทปูนซิเมนต์ไทย เป็นบริษัท ในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ปี 2509 โรงงานปูนซิเมนต์ ที่ทุ่งสง จ. นครศรีธรรมราช แล้วเสร็จ และเริ่มผลิตได้ กำลังผลิตขั้นแรก ปีละ 460,000 ตัน
- 2511-2521 ในปี 2515 ปรับปรุงโครงสร้าง การบริหารงาน เป็นเครือซิเมนต์ไทย และใช้สัญลักษณ์ใหม่ ร่วมกันคือช้างเผือก ในรูปหกเหลี่ยม และในทศวรรษนี้ ได้แต่งตั้งคุณบุญมา วงศ์สวรรค์ นับเป็นคนไทยคนแรก ที่ดำรงตำแหน่ง ผู้จัดการใหญ่บริษัทฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

- 2522-2532 ปี 2524 บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ตัดสินใจ หยุดการผลิตปูนซีเมนต์ ที่โรงงาน บางซื่อ เครือซีเมนต์ไทย ขยายธุรกิจ ทั้งต่อเนื้อ และต่างแขนง รวมทั้งร่วมทุน กับบริษัทชั้นนำ ในต่างประเทศ อาทิ ธุรกิจปิโตรเคมี กระดาษและบรรจุภัณฑ์ รวมทั้ง มีการพัฒนา ระบบคอมพิวเตอร์ และเทคโนโลยี สมัยใหม่เข้ามาช่วย ในงานด้านต่าง ๆ อย่างมาก
- 2533-2543 ปี 2535 โรงงานผลิตปูนซีเมนต์ ที่เขาวง จ. สระบุรี เริ่มผลิต ซึ่งถือเป็นโรงงานที่มีหม้อเผาที่ใหญ่ที่สุดในโลก ในขณะนี้ เครือซีเมนต์ไทย เริ่มนำระบบ การบริหารคุณภาพ งานทั่วทั้งองค์กร (Total Quality Commitment) มาเป็นนโยบายหนึ่ง ในการบริหารธุรกิจ ทำให้บริษัทในเครือฯ จำนวนมาก ได้รับการรับรอง และยอมรับ ในระดับสากล ช่วงปี 2540-2541 เกิดวิกฤติเศรษฐกิจ เครือฯ ปรับโครงสร้าง การบริหารใหม่ เพื่อให้อยู่รอด และเตรียมพร้อมสำหรับสถานการณ์โลก ที่เปลี่ยนแปลง อยู่ตลอด และเพื่อรองรับ การแข่งขันที่ทวีความรุนแรงขึ้น ทุกขณะ
- 2544-ปัจจุบัน ปรับโครงสร้างธุรกิจโดยแบ่งกลุ่มธุรกิจออกเป็น 6 กลุ่มธุรกิจและ 2 บริษัท ไฮลด์ิง นอกจากนี้ยัง ร่วมตั้ง บริการจัดซื้อ ผ่านอินเทอร์เน็ตที่ใหญ่ที่สุด เพื่อเป็นการปูพื้นฐานสู่การทำ พาณิชยอิเล็กทรอนิกส์ และได้รับการคัดเลือกให้เป็น 1 ใน 10 บริษัทชั้นนำของประเทศไทย จาก Far Eastern Economic Review

แนวทางการดำเนินธุรกิจของเครือซีเมนต์ไทย

เครือซีเมนต์ไทยเชื่อว่า การดำเนินธุรกิจที่ดีจะต้องเป็นไปตาม ครรลองแห่งความถูกต้อง และเป็นธรรม ดังนั้น คณะจัดการเครือฯ และพนักงานทุกระดับ จึงยึดถือ และปฏิบัติตามอุดมการณ์ ในการดำเนินธุรกิจ คือ

1. ตั้งมั่นในความเป็นธรรม เครือซีเมนต์ไทยถือว่าผู้ที่เกี่ยวข้องกับเครือฯ ไม่ว่าจะเป็นผู้ใช้สินค้า ผู้ถือหุ้น หุ้นส่วนธุรกิจ ผู้ที่ดำเนิน ธุรกิจด้วย หรือพนักงาน จะต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ขณะประกอบธุรกิจ หรือทำงานร่วมกับเครือฯ
2. มุ่งมั่นในความเป็นเลิศ เครือซีเมนต์ไทยมุ่งกระทำการทุกอย่าง ด้วยความตั้งใจให้เกิดผลในทางที่ดีกว่าเสมอ โดยมุ่งมั่นที่จะ ประกอบธุรกิจ อย่างดีเยี่ยมเต็ม ความสามารถ ขณะเดียวกันก็พยายามหาแนวทาง การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ อยู่ตลอดเวลา และอย่างต่อเนื่อง

3. เชื่อมมั่นในคุณค่าของคน เครือซิเมนต์ไทยให้ความสำคัญต่อ คุณค่าของพนักงาน และถือว่าเขาเหล่านั้นคือสมบัติ ที่มีค่าที่สุดสำหรับ เครือฯ จึงพยายามคัดสรรบุคลากร ที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมเข้ามาร่วมงาน ให้การฝึกฝน พัฒนา และดูแลอย่างดี ด้วยสวัสดิการ และผลตอบแทนตามสมควร
4. ถือมั่นในความรับผิดชอบต่อสังคม เครือซิเมนต์ไทยตั้งเจตนารมณ์ไว้ว่า จะดำเนินธุรกิจโดยคำนึงถึงหน้าที่ และความรับผิดชอบต่อ ประเทศชาติ และสังคมส่วนรวมเป็นสำคัญ จะประพฤติตนเป็นพลเมืองดี ทำประโยชน์ให้แก่สังคม และทุกชุมชนที่เครือฯ ดำเนินธุรกิจอยู่



ภาคผนวก ข

เขตส่งเสริมการลงทุน

เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 1 ประกอบด้วย 6 จังหวัดคือ กรุงเทพฯ สมุทรปราการ สมุทรสาคร ปทุมธานี นนทบุรี และนครปฐม

เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 2 ประกอบด้วย 10 จังหวัดคือ สมุทรสงคราม ราชบุรี กาญจนบุรี สุพรรณบุรี พระนครศรีอยุธยา อ่างทอง สระบุรี นครนายก ฉะเชิงเทรา และชลบุรี

เขตส่งเสริมการลงทุนที่ 3 ประกอบด้วย 60 จังหวัดคือ จังหวัดที่อยู่นอกเหนือจาก จังหวัดในเขตที่ 1 และ 2 และนิคมอุตสาหกรรมแหลมฉบัง

อัตราการลดหย่อนภาษีเพื่อส่งเสริมการลงทุน

ตารางที่ 1.1 อัตราการจัดเก็บภาษีในเขตส่งเสริมการลงทุน เขตอุตสาหกรรมทั่วไป

ส่วนที่รัฐบาลสนับสนุน	เขตอุตสาหกรรมทั่วไป		
	เขต 1	เขต 2	เขต 3
ภาษีเงินได้นิติบุคคล	ยกเว้น 3 ปี	ยกเว้น 7 ปี	ยกเว้น 8 ปี และลดให้อีก 50% อีก 5 ปี
อาคารเช่า เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้	จ่าย 50%	จ่าย 50%	ยกเว้น
อาคารเช่า วัตถุประสงค์	ยกเว้น 1 ปี เมื่อส่งออก อย่างต่ำ 30%	ยกเว้น 1 ปี เมื่อส่งออก อย่างต่ำ 30%	ยกเว้น 5 ปี เมื่อส่งออก อย่างต่ำ 30% และ จ่ายภาษี 25% สำหรับ ตลาด ภายในประเทศ เป็นเวลา 5ปี
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และค่าธรรมเนียม	อัตราปกติ	อัตราปกติ	อัตราปกติ
การขนส่ง ไฟฟ้า และน้ำประปา หักออกสองเท่าจากยอดเสียภาษี	ไม่ยกเว้น	ไม่ยกเว้น	ยกเว้น 10 ปี
สาธารณูปโภค หักออกจากยอดเสียภาษี	ไม่ยกเว้น	ไม่ยกเว้น	ลด 25%

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.2 อัตราการจัดเก็บภาษีในเขตส่งเสริมการลงทุน เขตอุตสาหกรรมส่งออก

ส่วนที่รัฐบาลสนับสนุน	เขตอุตสาหกรรมส่งออก		
	เขต 1	เขต 2	เขต 3
ภาษีเงินได้นิติบุคคล	ยกเว้น 3 ปี	ยกเว้น 7 ปี	ยกเว้น 8 ปี และลดให้อีก 50% อีก 5 ปี
อาคารเช่า เครื่องจักร อุปกรณ์ เครื่องมือและเครื่องใช้	ยกเว้น	ยกเว้น	ยกเว้น
อาคารเช่า วัตถุดิบ	ยกเว้น	ยกเว้น	ยกเว้น
ภาษีมูลค่าเพิ่ม ภาษีสรรพสามิต และค่าธรรมเนียม	ยกเว้น	ยกเว้น	ยกเว้น
การขนส่ง ไฟฟ้า และน้ำประปา หักออกสองเท่าจากยอดเสียภาษี	ไม่ยกเว้น	ไม่ยกเว้น	ยกเว้น 10 ปี
สาธารณูปโภค หักออกจากยอดเสียภาษี	ไม่ยกเว้น	ไม่ยกเว้น	ลด 25%

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ตารางที่ 1.3 การเปรียบเทียบอัตราดอกเบี้ยภาษีเงินได้นิติบุคคลของประเทศในภูมิภาคเอเชีย

ประเทศ	ภาษีรายได้นิติบุคคล	การสนับสนุนด้านภาษีสิทธิประโยชน์
ไทย	30%	<ul style="list-style-type: none"> - เขต 1 : 100% ได้รับการยกเว้น 3 ปี หากโรงงานตั้งอยู่ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม - เขต 2 : 100% ได้รับการยกเว้น 7 ปี หากโรงงานตั้งอยู่ใน เขตนิคมอุตสาหกรรม - เขต 3 : 100% ได้รับการยกเว้น 8 ปี บวกการลดลง 50% ในอีก 5 ปี ชำนาญ
จีน	30%	<ul style="list-style-type: none"> - เขตเศรษฐกิจพิเศษ : 15% - เขตเศรษฐกิจ และเขตการพัฒนาทางด้านเทคโนโลยี : 15% - ตั้งอยู่ในเขตเมืองติดชายฝั่งทะเล/ในเขตต่างจังหวัด : 15-24%
อินโดนีเซีย	10-30%	สิทธิพิเศษทางภาษีต่อบริษัทซึ่งลงทุนในเขตอุตสาหกรรมของเขตที่กำหนดให้ลงทุนในเขตนั่นก่อน เพื่อช่วยภาคการส่งออก หรือช่วยในด้านการพัฒนาของประเทศ
มาเลเซีย	35%	ผู้สมัครดังกล่าวในช่วงบุกเบิก จะได้รับการ ยกเป็นภาษีรายได้ กรณีบริษัทฯ ดังกล่าว จะจ่ายภาษี บนฐาน 30% ของ ยอดกำไรภายใน ระยะเวลา 5 ปี
ฟิลิปปินส์	30%	ผู้สมัครดังกล่าวในช่วงบุกเบิก จะได้รับการยกเว้น การชำระภาษีรายได้ใน ระยะเวลา 6 ปี (ส่วนกรณี ผู้ซึ่งไม่ใช่ บริษัทฯ ในช่วงบุกเบิก จะได้รับการยกเว้น 4 ปี)

ที่มา : การนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ภาคผนวก ค

แบบสอบถาม เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาวิจัยระดับปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาการจัดการ อดุทธสาหรกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ในหัวข้อเรื่อง "คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สยามบรรจุมภัณฑ์ จำกัด จึงขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ตรงกับความคิดเห็นของท่านและไม่ต้องลงชื่อ คำตอบของท่านจะนำมาใช้เพื่อประโยชน์ในการศึกษาวิจัยเท่านั้น และจะไม่มีผลต่อการทำงานใดๆของท่าน

แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วนคือ

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ
2. ความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานด้านต่างๆ จำนวน 34 ข้อ

กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ที่ตรงกับความเป็นจริงหรือตรงกับตัวท่านมากที่สุด

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

1. เพศ ชาย หญิง
2. อายุ
 - ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากกว่า 25 – 30 ปี
 - มากกว่า 30 – 35 ปี มากกว่า 35 – 40 ปี
 - มากกว่า 40 ปีขึ้นไป
3. สถานภาพครอบครัวในปัจจุบัน
 - โสด สมรส
 - หย่าร้างหรือแยกทาง หม้าย (คู่สมรสเสียชีวิต)
4. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 - จบมัธยมศึกษาตอนต้น
 - จบมัธยมศึกษาตอนปลาย หรือ ปวช.
 - จบอนุปริญญา หรือ ปวส. หรือ ปวท.
 - จบปริญญาตรี หรือสูงกว่า

5. แผนงานที่ท่านทำ

- ฝ่ายผลิต ฝ่ายส่งเสริมการผลิต

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า ไม่ว่าจะกรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

6. ระยะเวลาการทำงาน

- ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี มากกว่า 3 - 6 ปี
- มากกว่า 6 - 9 ปี มากกว่า 9 ปีขึ้นไป

7. รายได้ทั้งหมดจากการทำงานต่อเดือน

- น้อยกว่า 5000 บาท 5000 – 10000 บาท
- 10001 – 15000 บาท มากกว่า 15000 บาทขึ้นไป



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านสภาพการทำงาน ค่าตอบแทน ความเครียดจากการทำงาน ภาวะสุขภาพและความปลอดภัย สวัสดิการ

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสภาพการทำงาน					
1 ลักษณะงานที่ทำอยู่ไม่ค่อยความเหมาะสมกับตัวท่าน					
2 เวลาทำงานไม่เกิน 8 ชม. ต่อวันมีความเหมาะสมในการทำงาน					
3 เวลาทำงาน 6 วันต่อสัปดาห์มีความเหมาะสมในการทำงาน					
4 ท่านคิดว่า วันหยุดพักผ่อนทั้งหมด (วันหยุดพักผ่อน วันหยุดประจำปี วันหยุดประจำสัปดาห์) ของท่านเพียงพอต่อการพักผ่อน					
5 สถานที่ทำงานของท่านมีความสะอาด ปลอดภัย สิ่งแวดล้อมเหมาะแก่การทำงาน					
6 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานนี้					
7 หน่วยงานของท่านมีการจัดสภาพที่ทำงานและจัดของใช้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้สะดวก รวดเร็ว ปลอดภัย					
8 ท่านมีโอกาสในการใช้ความรู้ ความสามารถอย่างเต็มที่ในการทำงาน					
9 ท่านได้รับการสนับสนุนเตรียมความรู้และทักษะเพื่อตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้น					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านค่าตอบแทน					
10 ท่านคิดว่าอัตราเงินเดือนที่ได้รับมีความเหมาะสมต่องานที่ท่านทำ					
11 รายได้ที่ท่านได้รับจากการทำงานที่โรงงานเพียงพอต่อการใช้จ่าย					
12 การปรับเพิ่มของเงินเดือนในแต่ละปีเป็นที่พอใจของท่าน					
13 ผลตอบแทนจากการทำงานล่วงเวลาอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านความเครียดจากการทำงาน					
14 ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับการนอนไม่หลับเนื่องจากเกิดความเครียดจากการทำงาน					
15 ท่านจะเบื่ออาหารหรือทานข้าวไม่ลงเมื่อท่านมีปัญหางานที่ท่านแก้ไม่ตก					
16 เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้า ท่านเคยรู้สึกเบื่อนายเจ็งไม่ยอมทำงาน					
17 โดยทั่วไปท่านรู้สึกว่าท่านมีความแข็งแรงหรือมีความสามารถที่จะทำกิจกรรมต่างๆที่ท่านอยากทำให้ลุล่วงไปได้					
18 การเจ็บป่วยเคยมีผลกระทบต่อการทำงานของท่าน					
19 ท่านรู้สึกกระตือรือร้น กระฉับกระเฉง					
20 เมื่อทำงานท่านเคยรู้สึกหวาดระแวงหรือหวาดกลัวโดยไม่มีเหตุผล					
21 ท่านเคยอยากหนีไปจากสภาพความเป็นจริงของงานที่ท่านทำในปัจจุบัน					
22 ท่านมักมีเรื่องก่อกวนใจเกี่ยวกับงานที่ท่านทำ					
23 ท่านมีความรู้สึกว้าวุ่นเมื่อทำงานตนเองมักหงุดหงิด และโกรธง่าย					

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านภาวะสุขภาพและความปลอดภัย					
24 สารกระตุ้นร่างกาย เช่น กระทิงแดง ลิโพ ฯลฯ เป็นสิ่งที่ช่วยให้พนักงานทำงานได้มากขึ้น					
25 อาหารที่โรงงานจัดเตรียมมีความถูกต้องตามหลักอนามัย					
26 ท่านพอใจในการตรวจสุขภาพประจำปีที่จัดขึ้นโดยโรงงานที่ท่านทำงานอยู่					
27 อาการเจ็บป่วยของพนักงานท่านคิดว่ามีสาเหตุมาจากการทำงานที่ท่านทำอยู่					
28 การปฏิบัติงานของพนักงานมักจะทำให้เกิดอุบัติเหตุเสมอ					

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
ด้านสวัสดิการ					
29 ท่านคิดว่ากาบริการด้านอาหารและน้ำดื่มจากทางโรงงาน มีความเหมาะสมต่อการทำงาน					
30 ท่านคิดว่าสวัสดิการค่ารักษาพยาบาลที่โรงงานจัดให้พนักงานมีความเหมาะสม					
31 ท่านมีความพอใจในสวัสดิการด้านการจัดรถรับส่งพนักงานที่โรงงานจัดให้					
32 ท่านมีความพอใจในอัตราของผลประโยชน์ที่จะได้รับหลังการเกษียณอายุ					
33 ท่านเห็นว่าบริษัทควรมีสวัสดิการเพิ่มขึ้นมากกว่าปัจจุบัน					
34 ท่านเห็นว่าสวัสดิการของบริษัทที่ท่านอยู่จัดอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทชั้นนำอื่นๆ					

ภาคผนวก ง



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.3/ 231

คณะกรรมการผู้คณาการกรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกการบุคคล
บริษัท สยามบรจจักษ์ จำกัด

ด้วยคณะกรรมการผู้คณาการกรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายกิตติ อินทปิ่น ซึ่งจะทำการระดมทุนเรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สยามบรจจักษ์ จำกัด”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. ดร.วารนารต แสงมณี)

ประธานหลักสูตรฯ



ที่ ทม 1504.3/ 232

คณะกรรมการอุดมศึกษา
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน รศ.ดร.พงศ์ นรताल

ด้วยคณะกรรมการอุดมศึกษา สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายกীরติ อินทปิ่น ซึ่งจะทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สยามบรรจุภัณฑ์ จำกัด”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. ดร.วรรณารด แสงมณี)

ประธานหลักสูตรฯ

เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ตัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้



ที่ ทม 1504.3/ 233

คณะกรรมการอุตสาหกรรม
สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้า
เจ้าคุณทหาร ลาดกระบัง
เขตลาดกระบัง กรุงเทพฯ 10520

22 กรกฎาคม 2545

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจเครื่องมือวิจัย

เรียน หัวหน้าแผนกบุคคล
บริษัท ลีโอนิกส์ จำกัด

ด้วยคณะกรรมการอุตสาหกรรม สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ได้พิจารณาเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ที่จะช่วยตรวจแบบสอบถามให้กับนักศึกษาปริญญาโทได้

จึงเรียนมาเพื่อขอเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามของนักศึกษา ชื่อ นายกิริติ อินทปิ่น ซึ่งจะทำสารนิพนธ์เรื่อง “การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษา บริษัท สยามบรรจุกัมภ์ จำกัด”

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาต และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์ของท่าน มา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ผศ. ดร.วรณารด แสงมณี)

ประธานหลักสูตรฯ

ประวัติผู้เขียน

นายเกียรติ อินทปັນ เกิดเมื่อวันที่ 30 มีนาคม 2517 ที่จังหวัดสุราษฎร์ธานี สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี สาขาวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (เทคโนโลยีการวัดคุมทางอุตสาหกรรม) จากสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง ปีการศึกษา 2539 และประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จากสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล วิทยาเขตเทคนิคกรุงเทพฯ ปีการศึกษา 2536

ปี พ.ศ.2540 ทำงานกับบริษัท ยูนิลีเวอร์ ไทย โฮลดิ้งส์ จำกัด ตำแหน่งวิศวกรเครื่องมือวัด ปัจจุบันทำงานกับบริษัท ควอลิตี้ คอฟฟี่ โปรดักส์ จำกัด ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้า



เอกสารนี้เป็นเอกสารที่สงวนไว้สำหรับการใช้งานเพื่อการศึกษาเท่านั้น ไม่อนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์ด้านการค้า
ไม่ว่ากรณีใดๆทั้งสิ้น อีกทั้งห้ามมิให้ดัดแปลงเนื้อหา และต้องอ้างอิงถึงเจ้าของเอกสารทุกครั้งที่มีการนำไปใช้