



คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)  
Quality of Work Life of Haad Thip Public Company Limited Employees

สิงหนาท แก้วปฐมวัน  
Singhanart Kaewpatomwon

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements  
for the Degree of Master of Public Administration  
Prince of Songkla University

2554

ชื่อสารนิพนธ์    คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)

ผู้เขียน            นายสิงหนาท แก้วปทุมวัน

สาขาวิชา        รัฐประศาสนศาสตร์

.....

อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์

คณะกรรมการสอบ

.....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา)

.....ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุพจน์ โกวิทยา)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิสิณ กุศลสถานภาพ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์)

.....

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย กาญจนสุวรรณ)

ผู้อำนวยการหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อสารนิพนธ์   คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)  
ผู้เขียน           นายสิงหนาท แก้วปฐมวัน  
สาขาวิชา       รัฐประศาสนศาสตร์  
ปีการศึกษา      2554

### บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) และ 2) ศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การวิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA

ผลการวิจัยและผลการทดสอบสมมติฐาน สามารถสรุปได้ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง มี 4 ด้าน โดยมีด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านสภาพงาน และด้านระบบการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.92 และ 3.91 ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 2.75 ตามลำดับ

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทฯ และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ในขณะที่ อายุ ระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทฯ ต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์

จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01, .05 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

Minor Thesis Title	Quality of Work Life of Haad Thip Public Company Limited Employees
Author	Mr.Singhanart Kaewpatomwon
Major Program	Public Administration
Academic Year	2011

### **Abstract**

The present study was aimed to explore 1) the work life quality of employees at Haad Thip Company Limited and 2) personal factors that were related to the quality of work life of the employees at this workplace. Data collected by means of a questionnaire were calculated for frequencies, percentages, means, and standard deviations. In addition, Independent Sample t-test and One-Way ANOVA were analyzed to study factors related to the quality of work life.

Research findings and hypothesis testing showed that:

1. The employees at Haad Thip Company Limited generally agreed that they had the high quality of work life ( $\bar{x} = 3.80$ ). When considering each particular factor, it was found that the employees voted at a high level for social responsibilities ( $\bar{x} = 4.05$ ), interpersonal relationship ( $\bar{x} = 3.97$ ), work condition ( $\bar{x} = 3.92$ ), and work administration ( $\bar{x} = 3.91$ ) respectively. Work stability and advancement as well as payment were voted at a moderate level ( $\bar{x} = 3.54$  and  $2.75$  in order).

2. In hypothesis testing, it was found that the work life quality of Haad Thip Company Limited employees was at a high level, which rejected the hypothesis which was set at a moderate level. The differences in marital status, duration of work at the company, and salary rates did not differently affect the quality of work life at such a workplace. Age, education, and work position, on the other hand, were found to differently affect the quality of work life of the employees at the significant level at 0.01, 0.05, and 0.001 in order, which supported the hypothesis.

## กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สำเร็จลงได้ด้วยความอนุเคราะห์และให้ความช่วยเหลือจากบุคคลหลายท่านในการช่วยเหลือด้านเอกสารและคำแนะนำวิชาการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุพจน์ โกวิทยา อาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.คิสิณ กุสสถานภาพ และรองศาสตราจารย์พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ คณะกรรมการสารนิพนธ์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำ ตรวจสอบ แก้ไข และให้ข้อเสนอแนะอันเป็นประโยชน์ ผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกเหนือจากคณาจารย์ทั้ง 3 ท่านแล้ว ขอขอบพระคุณบิดา มารดาที่เป็นกำลังใจ มาโดยตลอด ขอขอบคุณผู้บังคับบัญชาและเพื่อนๆ ทุกคนที่ให้กำลังใจและคำแนะนำดีๆ ตลอดการเรียน ขอขอบคุณเพื่อนร่วมงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ทุกคนที่มีมิตรไมตรีจิตที่ดีในการให้ข้อมูลและข้อเสนอแนะเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการวิจัย จึงทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

คุณค่าและคุณประโยชน์จากสารนิพนธ์ฉบับนี้ ข้าพเจ้าขอมอบแด่บุพการีผู้ให้กำเนิด และครอบครัวแก้วปฐมวัน ที่ให้ความรักและกำลังใจเสมอมา พร้อมทั้งคณาจารย์ทุกท่านที่เคยอดรมสั่งสอนข้าพเจ้าตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน

สิงหนาท แก้วปฐมวัน

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	(1)
Abstract	(3)
กิตติกรรมประกาศ	(4)
สารบัญ	(5)
รายการตาราง	(7)
รายการภาพประกอบ	(9)
บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา	1
วัตถุประสงค์	3
สมมติฐาน	3
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย	3
ขอบเขตของการวิจัย	4
นิยามศัพท์เฉพาะ	4
บทที่ 2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	7
องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน	11
ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน	24
ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)	28
ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	30
กรอบแนวคิดในการวิจัย	33
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง	34
แบบแผนการวิจัย	35

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
เครื่องมือในการวิจัย	36
การเก็บรวบรวมข้อมูล	37
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้	38
บทที่ 4 ผลการวิจัย	
ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
คุณภาพชีวิตการทำงาน	42
ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม	58
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	
สรุปผลการวิจัย	60
อภิปรายผล	64
ข้อเสนอแนะ	66
บรรณานุกรม	68
ภาคผนวก	
แบบสอบถาม	72
ประวัติผู้เขียน	81



## รายการตาราง

ตาราง		หน้า
3-1	จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	35
4-1	จำนวนและร้อยละปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม	39
4-2	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านค่าตอบแทน	42
4-3	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน	43
4-4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพงาน	44
4-5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ	45
4-6	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	46
4-7	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	47
4-8	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านระบบการบริหารงาน	48
4-9	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านภาวะผู้นำ	49
4-10	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสิทธิของพนักงาน	50
4-11	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว	51

## รายการตาราง (ต่อ)

ตาราง		หน้า
4-12	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ให้ ประโยชน์แก่สังคม	52
4-13	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)	53
4-14	เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล	54

## รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ	หน้า
1-1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	33

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1.1 ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ในการพัฒนาองค์กรหรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด คุณภาพของเจ้าหน้าที่หรือบุคลากร ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานหรือองค์กร เป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นกำลังขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้ไปสู่ความสำเร็จตามจุดมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงานนั้นๆ และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของบุคลากรในหน่วยงาน เป็นส่วนสำคัญที่จะผลักดันให้คุณภาพของบุคลากรมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น บุคลากรที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมมีทัศนคติที่ดีต่องาน เห็นความสำคัญและคุณค่าของงานที่ตนทำ มีความสุขใจ ความพึงพอใจ และสนุกกับการทำงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดแรงจูงใจและความผูกพันกับงาน ขอมเสียสละแรงกายแรงใจ อุทิศตนให้กับงานและหน่วยงาน ทำงานด้วยความเต็มใจและเกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร(ปวันรัตน์ ตนานนท์ 2550)

ในยุคปัจจุบันองค์กรต่างๆ มีแนวคิดเรื่องการพัฒนามนุษย์ที่ยั่งยืนคือการพัฒนา มนุษย์ทุกคนให้สามารถเห็นถึงคุณค่าของตนเองโดยเปิดโอกาสให้ทุกคนสามารถพัฒนาในด้าน ร่างกายและพัฒนาศักยภาพที่มีอยู่ในชีวิตอย่างเต็มที่และเหมาะสม ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยมี “คุณภาพชีวิต”ของมนุษย์เป็นเป้าหมายของการพัฒนา และการทำงานในปัจจุบันนี้ “มนุษย์” มีความสำคัญสำหรับองค์กรมากขึ้น ซึ่งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและองค์กรนี้จะมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการเพิ่มประสิทธิภาพและผลผลิตขององค์กร การเพิ่มผลผลิตขององค์กร ดำเนินการได้ 2 วิธี คือ วิธีแรกการเพิ่มผลผลิตโดยการเพิ่มประสิทธิภาพ วิธีที่สอง การเพิ่มผลผลิตโดยใช้ ทรัพยากรมนุษย์นี้เป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารองค์กรในยุคนี้ควรหันมาให้ความสนใจมากขึ้น เนื่องจากเป็นทรัพยากรที่ขับเคลื่อนองค์กรสู่ความสำเร็จ สร้างความได้เปรียบในเชิงการแข่งขัน หรือเป็นทรัพยากรที่ไม่สามารถลอกเลียนแบบกันได้ ทำให้องค์กรได้เปรียบในด้านความแตกต่าง ซึ่งเป็นที่ทราบอยู่แล้วว่ามนุษย์ในองค์กรนั้นไม่ใช่หุ่นยนต์หรือเครื่องจักร แต่มนุษย์มีจิตใจต้องการ การยอมรับและมีส่วนร่วมและความรู้สึกความเป็นเจ้าของเป็นต้น ดังนั้น ถ้าหากบรรยากาศในการทำงานขององค์กรไม่สามารถสร้างความพึงพอใจให้กับพนักงานได้แล้ว จะเป็นอันตรายอย่างยิ่งทั้ง ต่อตัวพนักงานและองค์กรโดยรวม เพราะจะทำให้พนักงานในองค์กรขาดความพึงพอใจใน การทำงาน ขาดงานบ่อยขึ้นสุขภาพจิตตกต่ำและมีการลาออกจากงานมากขึ้น ซึ่งจะมีผลกระทบต่อ

ประสิทธิภาพในการทำงานและผลิตผลขององค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่พ้น ดังนั้นผู้บริหารควรจะต้องสำรวจและริเริ่มแก้ไขถ้าหากยังต้องการเห็นพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี (จิตสูดามงคลวัจน์ 2549)

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทที่ได้รับลิขสิทธิ์ในการผลิตและจัดจำหน่ายผลิตภัณฑ์เครื่องดื่มโคลา โคลา แต่เพียงผู้เดียวใน 14 จังหวัดภาคใต้ ลักษณะการทำงานเป็นการผลิตและการพัฒนาสินค้าให้มีคุณภาพมาตรฐานและทันเวลาเพื่อสนองตอบความต้องการของลูกค้าให้ได้รับความพึงพอใจสูงสุด พบว่า พนักงานทุกคนจึงต้องมีความมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ เวลาที่ใช้ในการทำงานต้องทุ่มเทให้มากที่สุด พนักงานต้องมีความรับผิดชอบในการทำงานมากขึ้น แต่พนักงานมีความรู้สึกถึงความมุ่งมั่น ความทุ่มเท ความรับผิดชอบอย่างมกนั้นยังไม่สอดคล้องกับค่าตอบแทนที่ได้รับและความสมดุลระหว่างเวลากับการทำงาน จึงทำให้พนักงานเกิดความเหนื่อยล้า ความเครียดจากการทำงาน และส่งผลให้พนักงานขาดการพัฒนาความสามารถ ความเชื่อมั่นในการทำงานของตนเองลดน้อยลง ทำให้ไม่เกิดการมีปฏิสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานที่ดี มีความพึงพอใจในการทำงานน้อยลง ลักษณะการทำงานดังกล่าวมีผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมาก หากสภาพการณ์เช่นนี้ยังคงอยู่ย่อมเป็นอุปสรรคสำคัญต่อพัฒนาการของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)ในอนาคต

จากสภาพปัญหาดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะที่เป็นพนักงานผู้หนึ่งในบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) จึงมีความสนใจที่จะศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานและปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นปัจจัยที่ผู้วิจัยกำหนดเพื่อใช้ในการศึกษาวิจัยเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ทั้งนี้ข้อมูลที่ได้จะเป็นพื้นฐานสำคัญอันจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานที่เหมาะสมและเห็นว่าการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้เป็นสิ่งที่จะทำให้ผู้บริหารทราบและอาจนำผลที่ได้รับครั้งนี้เป็น แนวทางในการปรับปรุงแก้ไขหรือนำเสนอเป็นนโยบายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานและยกระดับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัทหาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) อันจะส่งผลให้องค์กรมีประสิทธิภาพในการทำงานมากขึ้น และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

## 1.2 วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)

## 1.3 สมมติฐาน

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกันไป

## 1.4 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ทราบระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
2. ได้ทราบผลการเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
3. ผลที่ได้จากการศึกษาอาจจะสามารถนำไปเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

## 1.5 ขอบเขตของการวิจัย

### 1. ขอบเขตด้านประชากร

กลุ่มตัวอย่างที่จะใช้ศึกษา คือ พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) เฉพาะพนักงานรายเดือน

### 2. ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม

### 3. ขอบเขตด้านพื้นที่

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) สาขาหาดใหญ่

## 1.6 นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)ได้นิยามศัพท์ที่เกี่ยวข้องไว้ดังนี้

“พนักงาน” หมายถึง บุคลากรที่ได้รับการจ้างเป็นพนักงานของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) โดยได้รับเงินเดือนหรือค่าจ้างเป็นรายเดือน

“เพศ” หมายถึง เพศของพนักงานรายเดือนบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ เพศชาย และเพศหญิง

“อายุ” หมายถึง ช่วงเวลาตั้งแต่เกิดจนถึงปัจจุบันตามปฏิทิน ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม คือ ต่ำกว่า 30 ปี 31-40 ปี และตั้งแต่ 41 ปี ขึ้นไป

“สถานภาพการสมรส” หมายถึง สถานะภาพการครองคู่ในปัจจุบันของพนักงานรายเดือนบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)แบ่งเป็น 3 กลุ่ม คือ พนักงานที่เป็น โสด สมรสแล้ว และผู้ที่ เป็นหม้าย , หย่าร้าง , แยกกันอยู่

“ระดับการศึกษา” หมายถึง ระดับการศึกษาสูงสุดของพนักงานรายเดือน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี

“ระดับตำแหน่ง” หมายถึง ตำแหน่งของพนักงานรายเดือน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ที่ได้รับการแต่งตั้งขึ้นให้ดำรงตำแหน่งนั้น ๆ แบ่งเป็น 5 กลุ่มได้แก่ ผู้บริหารระดับสูง ระดับผู้จัดการฝ่าย ระดับผู้จัดการแผนก ระดับเจ้าหน้าที่ และระดับพนักงาน

“ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน” หมายถึง ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของพนักงานรายเดือนบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) นับตั้งแต่เริ่มเข้าทำงานจนถึงปัจจุบัน แบ่งเป็น 4 กลุ่มได้แก่น้อยกว่า 5 ปี 5-10 ปี 11-15 ปี และ มากกว่า 15 ปี

“รายได้” หมายถึง การที่พนักงานรายเดือน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ปฏิบัติงานแล้วได้รับค่าจ้างหรือเงินเดือนเป็นรายเดือน ได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ต่อการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับโดยทั่วไป

“คุณภาพชีวิตการทำงาน” หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอใจของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ที่มีต่อการทำงานเกี่ยวกับงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับตน อันเนื่องมาจากประสบการณ์ในการทำงานในบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 11 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ต่อการได้รับรายได้และผลประโยชน์ตอบแทนในรูปแบบต่างๆ อย่างเพียงพอและเหมาะสม
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน ต่อความปลอดภัย และผลกระทบต่อสุขภาพจากสภาพแวดล้อมในสถานที่ทำงาน
3. สภาพงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ ลักษณะงาน
4. การพัฒนาและใช้ความสามารถ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อโอกาสที่จะได้พัฒนาขีดความสามารถจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้เรียนรู้งาน และสามารถพัฒนาความสามารถของตนเอง ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีอิสระในการทำงาน
5. ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อความเป็นไปได้ที่จะเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่



6. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อโอกาสที่จะได้มีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น บรรยากาศของความเป็นมิตรในที่ทำงาน การเข้ากันได้ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน
7. ระบบการบริหารงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการบริหารงานของบริษัท ทัศนคติ จำกัด (มหาชน) การแบ่งสายงาน สายการบังคับบัญชา แผน นโยบาย
8. ภาวะผู้นำ หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อผู้บังคับบัญชา เกี่ยวกับการบังคับบัญชา การรับฟังความคิดเห็น การให้ความสนับสนุน
9. สิทธิของพนักงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อการบริหารงานเกี่ยวกับความเป็นธรรม ความเสมอภาค การเคารพในสิทธิและศักดิ์ศรี ความยุติธรรม
10. งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานต่อความสมดุลของช่วงระยะเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงระยะเวลาที่ได้ผ่อนคลายจากงาน มีความเป็นส่วนตัว และสามารถตัดความกังวลใจ หรือความเครียดในงานออกได้
11. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม หมายถึง ความรู้สึกภูมิใจของพนักงานที่ได้ทำงานในบริษัท ทัศนคติ จำกัด (มหาชน) ผลงานของหน่วยงาน ความสำคัญของหน่วยงาน

## บทที่ 2

### เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในบทนี้จะได้กล่าวถึง แนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ความสำคัญของปัญหามีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อยืนยันว่าปัญหานี้ควรได้รับการสนับสนุนให้ทำ การวิจัยต่อ ในการนี้ได้แบ่งการเสนอเอกสารออกเป็น 6 ส่วน โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

- 2.1 ความหมาย แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 2.4 ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
- 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดในการศึกษา

#### 2.1 ความหมาย แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

##### 2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 25) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและปลอดภัยในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ถูกเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมใน การทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดสินใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

ทองศรี กำภู ณ อยุธยา(2533 : 154 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545 : 7) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะงานที่คนทำงานคนหนึ่งๆ ปฏิบัติอยู่ในองค์กรหนึ่งๆ ว่า มีความพึงพอใจ ต่อสภาพงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด มีอิสระในการตัดสินใจหรือไม่ ชั่วโมงการ ทำงานเหมาะสม

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530: 20-30) กล่าวถึง คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง ระดับที่พึงพอใจในหน้าที่การงาน เพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงาน

เพ็ญศรี วายวานนท์ (2533 : 220 – 221 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545 : 7) ให้ความเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คนที่ใช้ชีวิตร่วมกันในที่ทำงานเป็นเวลานาน มีผลประโยชน์ร่วมกัน ให้ความสนใจและมีความเกี่ยวข้องกับเพื่อนร่วมงานทั้งในระดับเสมอกันและต่างกัน ทำให้เกิดความสำเร็จในองค์กร และส่งผลกระทบต่อโดยตรงกับความสำเร็จของพนักงานโดยตรง และพนักงานมีทัศนคติในทางเสริมสร้างองค์กร ถือว่าเป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน

สุจินดา อ่อนแก้ว (2537) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อการทำงาน ซึ่งสามารถสนองความต้องการ ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน อันจะก่อให้เกิดผลดีกับตนเอง และทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนั้น ยังทำให้การดำเนินชีวิตของบุคคลมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

ดิน ปรัชญ์พฤกษ์ (2530) สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ การปรับปรุงภายในองค์กรและปรับปรุงลักษณะงานที่เหมาะสม โดยไม่เอาใจเอาเปรียบศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ของแต่ละบุคคล และสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานของมนุษย์ในแต่ละยุคสมัย

สมยศ นาวิการ (2537 : 3-4 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545 : 7) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานและสภาพแวดล้อมของงานที่ผสมผสานระหว่างลักษณะทางเทคนิคและลักษณะทางมนุษย์

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ว่าหมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่าง ๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีความก้าวหน้าในสายอาชีพและมีความสอดคล้องระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป

Huse and Cummings (1985: 198-199) ได้ให้คำนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความสอดคล้องระหว่างความสมปรารถนา หรือความพึงพอใจในงานของบุคคลกับประสิทธิผลขององค์กร หรืออีกนัยหนึ่ง คือ

1. รายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) คือ การได้รับผลตอบแทนที่ยุติธรรมและสอดคล้องกับมาตรฐาน โดยผู้ปฏิบัติงานรู้สึกได้ว่าเป็นความเหมาะสมและเป็นธรรม

2. สภาพการทำงานที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ (Safe and Healthy Environment) คือ การปฏิบัติงานในสถานที่ทำงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เหมาะสม ไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถ (Development of Human Capacities) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในอาชีพการทำงาน

4. ความก้าวหน้า (Growth) คือ ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งอาชีพ

5. สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) คือ ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานในบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร และเอื้ออาทร

6. ลักษณะการบริหาร (Constitutionalism) คือ ความยุติธรรมในการบริหารงาน และปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม ผู้ปฏิบัติงานได้รับการเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคลในบรรยากาศองค์การที่มีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) คือ ความสมดุลของชีวิตระหว่างการปฏิบัติงานและเวลาที่ว่างเว้นจากการทำงาน

8. ความภูมิใจในองค์การ (Organization Pride) คือ ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานที่มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การ

Walton (1973, 1974) ได้ให้ความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง คุณลักษณะงานที่จะส่งผลให้เกิดการดำเนินชีวิตที่ดีของบุคคล ตามการยอมรับของสังคม ซึ่งประกอบไปด้วยค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ โอกาสที่ได้รับการพัฒนาและใช้ความสามารถของบุคคล โอกาสความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน การมีส่วนร่วมในการทำงานและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น สิทธิส่วนบุคคลในการทำงาน การทำงานและการดำเนินชีวิตโดยรวม และการทำงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

สรุปความหมาย คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อประสิทธิภาพในการทำงาน เพื่อให้การทำงานนั้นมีความสุขและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น

### 2.1.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (อ้างใน สุมนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541: 14) พบว่า การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน ปრაกฏครั้งแรกในประเทศไทย ในช่วงทศวรรษที่ 1960-1970 เนื่องจากมีการตื่นตัวด้านคุณภาพชีวิตของผู้ปฏิบัติงานกับคุณภาพของสถานประกอบการ รวมทั้งจากความไม่พอใจของผู้ปฏิบัติงานในสมัยนั้นที่เริ่มมีมากขึ้นในปี ค.ศ. 1972 ได้มีการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก และได้มีการเสนอ

แนวคิดใหม่ที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of Work Life--QWL) ขึ้นเป็นครั้งแรกจากนั้นแนวคิดดังกล่าวได้แพร่กระจายไปทั่วโลก ทั้งในทวีปยุโรปและประเทศสหรัฐอเมริกา แนวความคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน มีรากฐานทางทฤษฎีที่ค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนักคิด คือ

1. สำนัก “การจัดการแนวมนุษยสัมพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการทำงานไม่ใช่เรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุแต่อย่างใด หากแต่เป็นปัจจัย “มนุษย์” ดังนั้นความสัมพันธ์ของผู้ปฏิบัติงานจึงมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพของการทำงานเป็นกลุ่มและการจัดการแบบประชาธิปไตยโดยย่อเมื่อกว่าแบบเผด็จการหรืออำนาจนิยม

2. สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคนิค” เชื่อว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลต่อระบบการทำงานภายในองค์กร ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องปรับระบบเสียใหม่ เพื่อเพิ่มขวัญกำลังใจและแรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

3. สำนัก “ประชาธิปไตยแรงงาน” แนวสแกนดิเนเวีย ระบุว่า สหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปในระดับชาติ ด้วยส่วนทัศนะ ของ Delamotte and Takezawa (1984: 2) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งถือเป็นแนวคิดที่เริ่มใช้และกล่าวถึงกันมากในประเทศอังกฤษ โดยมีความหมายที่ครอบคลุมถึงทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวกับชีวิตการทำงานที่ประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงทำงาน ประโยชน์เกื้อกูลบริการต่าง ๆ โอกาสความก้าวหน้าในอาชีพ และมนุษยสัมพันธ์ที่มีต่อ ความพึงพอใจและแรงจูงใจของผู้ปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ด้าน ดังนี้

ด้านที่ 1 การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งถือเป็นคุณภาพชีวิตและหลักประกันขั้นต่ำในการทำงาน โดยมีความครอบคลุมถึงค่าจ้าง สวัสดิการในการทำงาน สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

ด้านที่ 2 การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในระดับบุคคลและกลุ่ม โดยไม่คำนึงถึงเพศ อายุ เชื้อชาติ ซึ่งการปฏิบัติดังกล่าวควรครอบคลุมการบริหารและการจัดการ ในทุกกรณี อาทิ การรับเข้าทำงาน การขึ้นค่าจ้าง การเลิกจ้าง ความก้าวหน้าในงาน การปฏิบัติเหล่านี้ผู้ใช้แรงงานควรได้รับการปฏิบัติโดยเท่าเทียมกัน

ด้านที่ 3 โอกาสการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ในการทำงานในลักษณะต่าง ๆ ทั้งในระดับบุคคล หรือกลุ่ม เช่น สหภาพแรงงาน เป็นต้น

ด้านที่ 4 การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ซึ่งจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณค่า ช่วยเหลือชีวิตการทำงานไม่น่าเบื่อหน่าย และส่งเสริมให้เกิดความภาคภูมิใจ

ด้านที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตทั่วไป อันเป็นการสร้างสภาพภาพของงาน ตลอดจนการเชื่อมโยงการทำงานกับชีวิตครอบครัวและชุมชน แนวคิดดังกล่าว สอดคล้องกับการประชุมองค์การแรงงานระหว่างประเทศ เมื่อ พ.ศ. 2487 ที่ฟิลาเดเฟีย ซึ่งคำประกาศประเด็นแรกในครั้งนั้น ได้ยืนยันถึงสิทธิมนุษยชนของทุกชนชาติ และทุกเพศ ที่จะแสวงหาความกินดีอยู่ดี และพัฒนาการด้านจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพและศักดิ์ศรี เพื่อให้บรรลุถึงความมั่นคงทางเศรษฐกิจและโอกาสที่เท่าเทียมกัน

## 2.2 องค์ ประกอบของคุณภาพชีวิต การทำงาน

ในการทำงานของบุคคลใดก็ตามที่จะเกิดความรู้สึกที่มีคุณค่ายอมรับและพอใจในลักษณะการดำเนินชีวิตตามปกติของมนุษย์อันจะส่งผลต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ย่อมต้องอาศัยองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งมีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายท่าน ดังนี้

บุญเจือ วงษ์เกษม (2530 : 29-33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า หมายถึง จิตหรือระดับที่คนแต่ละคนพึงพอใจในหน้าที่การงานเพื่อนร่วมงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานซึ่งเกิดขึ้นได้ถ้ามีส่วนประกอบดังต่อไปนี้

1. ควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศการทำงานการให้โอกาสคนทำงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงาน เป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณค่าแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การ และมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะในแง่ของเป้าหมายขององค์การ ค่านิยม รับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมในองค์การนั้น ๆ
4. การก้าวหน้าและการพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงาน รวมไปถึงผลที่ได้จากงาน เช่นงานที่มีลักษณะท้าทาย ได้ใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ ได้มีการพัฒนาทักษะขณะทำงาน และประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลมาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้างการเลื่อนตำแหน่ง ขึ้นฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้จากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่มองเห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

สิทธิโชค วรรณสันติกุล (2531 : 16) ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ควรคำนึงถึง 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสม และศักดิ์ศรีของความเป็นคน คนทุกคนต้องการได้รับการปฏิบัติแบบมีเกียรติศักดิ์ศรีของความเป็นคนทุกสถานการณ์ เกณฑ์ในการพิจารณาว่างานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการ และค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย
4. ความมั่นคงและเจริญงอกงาม คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขา มากกว่าที่จะทำให้เขาสิ้นหวังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไป และโอกาสที่จะก้าวหน้า
5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคมส่งเสริมคนให้คนกับงานเข้ากับคนอื่นในสังคมได้โดยไม่มีภาระรังเกียจเคียดจัญท์
6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ
7. ชีวิตโดยส่วนร่วมของคนงานมีความสมดุล มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง
8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมส่วนรวม

จิระ หงส์คารมย์ (2533 : 27-28) กล่าวถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในช่วงการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมียุทธศาสตร์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน

1. ค่าจ้างและสวัสดิการ นับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูง ในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตามสังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

2. สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิตและคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจและต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรม ในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแข่งขัน

3. ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตในการทำงาน นอกจากมีค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอใจมีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

4. การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการจ้าง สภาพ



การทำงานเป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน จากผลการสำรวจของกรมแรงงาน (มกราคม-มิถุนายน พ.ศ. 2532) ปรากฏว่าจากจำนวนสถานประกอบการขนาดเล็กประมาณ 5,258 ราย หรือร้อยละ 34 ปฏิบัติไม่ถูกต้องตามกฎหมายค่าจ้างขั้นต่ำ โดยมีลูกจ้างที่ไม่ได้รับค่าจ้างตามกฎหมาย 7,527 ราย หรือร้อยละ 13 ซึ่งส่วนใหญ่จัดอยู่ในอุตสาหกรรมการผลิตการก่อสร้าง การค้า บริการชุมชน

ชาญชัย อาจินสมาจาร ( 2535 : 38 – 39 อ้างถึงใน วิยะดา เขียวจันทร์, 2545 : 8) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 16 ประการ ดังนี้

1. ความมั่นคง
2. ความเสมอภาคในเรื่องค่าจ้างและรางวัล
3. ความยุติธรรมในสถานที่ทำงาน
4. ปลอดภัยจากระบบราชการและความเข้มงวดในการควบคุม
5. งานมีความหมายและน่าสนใจ
6. กิจกรรมและงานหลากหลาย
7. งานมีลักษณะท้าทาย
8. มีขอบเขตการตัดสินใจของตัวเอง
9. โอกาสการเรียนรู้และความเจริญก้าวหน้า
10. ผลสะท้อนกลับ ความรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์
11. อำนาจหน้าที่ในงาน
12. ได้รับการยอมรับจากการทำงาน
13. ได้รับการสนับสนุนทางสังคม
14. มีอนาคต
15. สามารถสัมพันธ์งานกับสิ่งแวดล้อมภายนอก
16. มีโอกาสเลือก ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับความชอบ ความสนใจ และความคาดหวัง

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบในการกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนในความหมายนี้หมายถึง ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน (salary and wage) ซึ่งพิจารณาได้เป็น 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม (fair pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากับเงิน (equal pay for equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน การประเมินค่างาน การจัดทำโครงสร้างค่าจ้าง เงินเดือนมาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ (adequate pay) คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทางเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเฟ้อ ซึ่งค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมควรจะสามารถเลี้ยงครอบครัวที่ประกอบด้วยสมาชิก 4 คน คือ พ่อ แม่และลูก 2 คนได้

2. ประโยชน์เกื้อกูล (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์การ จัดให้แก่บุคคลในองค์การ เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งต้ององค์การให้แก่บุคคลในองค์การโดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือว่าเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่ และความสะดวกสบายในการทำงานเท่านั้นถ้าองค์การใดมีผลประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคลากรจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตของการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่น ๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นแก่บุคคลในองค์การ

3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่ว ๆ ไป และมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างทำงานหรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำเพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะเป็นปัญหาที่ทั้งภาคเอกชนและรัฐบาลได้ให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้นเพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้ว การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่

ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะจึงเป็นผลทั้งในแง่ของกฎหมาย แรงศีลธรรม และเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรด้วย

4. ความมั่นคงในงาน (job security) ความมั่นคง (security) ในที่นี้ความหมายในด้านการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมาก แม้จะมีการปลดพนักงานออกก่อนครบเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มี การจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคง จึงเป็นสิ่งดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงในการจ้างงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กรทดแทนกันไป แต่ความมั่นคงในการจ้างงานมักมีผลเสียถ้าไม่มีมาตรการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อ บุคคลได้รับความมั่นคงในการจ้างงานสูงก็จะเกิดความเฉื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกจ้างถ้าไม่กระทำผิดร้ายแรง จึงแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตของการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์กรเอง

5. เสรีภาพในการร่วมเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจรจาต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์กรตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจรจาต่อรองโดยทั่วไปมักจะเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรพึงได้รับจากองค์กร

ในแง่ของจิตวิทยา พนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานภายใต้การบังคับบัญชา การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจรจาต่อรองอย่างมีอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมาย ทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์กรได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเองจะทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกเกิดความสำคัญของตนเองขึ้น เกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้ถ้าสามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็เอาใจใส่งาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นในแง่ของเศรษฐกิจ การร่วมเจรจาต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์กรและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลของการเจรจา องค์กรจึงควรวางข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์กรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการ

เจรจาต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจรจาต่อรองตามข้อจำกัดขององค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสกัดกั้นมิให้มีการนัดหยุดงานและช่วยเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์กรอีกด้วย

6. พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่มีความสัมพันธ์อย่างแยกไม่ออก เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับ จะต้องมีการพัฒนาทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติเกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติแต่โดยสรุปแล้วทั้งพัฒนาการและการเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคนซึ่งแต่ละบุคคลอาจจะมียุทธศาสตร์ของความแตกต่างกันไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าจะต้องมีกระบวนการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโตจึงจะสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

7. บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กรทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่าง ๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวชี้นำองค์กรมีบูรณาการสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์กรมักเต็มไปด้วยความล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้จะช่วยให้ระบบงานขององค์กรคล่องตัวขึ้นซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของกราฟิกภาพแบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มากแต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช่จนเลยเถิดกลายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์กรที่ดีที่สุด คือ จัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการกลุ่มสนใจในกิจกรรมต่าง ๆ แล้วค่อย ๆ นำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์แก่องค์กร

8. การมีส่วนร่วม (participation) หมายถึง การมีส่วนร่วมในการบริหารงาน ซึ่งทางฝ่ายบริหารขององค์กรได้ ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์กรมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์กร เช่น ถ้าองค์กรมีการ

บริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มี ผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วยหรือถ้า องค์กรมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียวการกำหนดนโยบาย การบริหารอาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทน พนักงานหรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น

นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมไปพร้อม ๆ กันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เล็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการ รับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงาน แต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบายหลักขององค์กรเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่ นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือการบริหารงานโดยยึดวัตถุประสงค์ และกลุ่มควบคุมคุณภาพ

9. ประชาธิปไตยในการทำงาน (democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตย ในที่นี้ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์กรทุก ๆ คนในการทำงาน ร่วมกันจะต้องให้ความสำคัญแก่ทุก ๆ คนอย่างเสมอหน้ากันไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์กร เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบของความสำเร็ตามเป้าหมายขององค์กร ไม่ว่าจะกรณีใด ๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีม จะต้องฟังเสียงของทุก ๆ คน อย่าง เท่าเทียมกันและแก้ปัญหาด้วยเหตุผลที่ดีที่สุด การเผด็จการด้วยอำนาจในองค์กรใช้ในกรณีที่มี ความจำเป็นอย่างมากจริง ๆ เท่านั้นประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วม ในองค์กรตามที่ได้กล่าวมาแล้วข้างต้น ทุกคนกล้าแสดงออก กล้าแสดงความคิดเห็น เพราะ ได้รับยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรซึ่งถือได้ว่าเป็นความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุก คน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น

10. เวลาว่างของชีวิต (total life space) การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัย เดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการมีเวลาส่วนตัวที่ไม่ต้องการให้มีสิ่งใดมา รบกวน นอกจากการทำงานแล้วทุกคนย่อมต้องการมีเวลาว่างเพื่อพักผ่อนเป็นตัวของตัวเองหรือทำ กิจกรรมนันทนาการ องค์กรที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมีคุณภาพชีวิตที่ดี ควรจัดให้ พนักงานแต่ละคนมีเวลาว่างของชีวิตซึ่งอาจมีเป็นระยะเวลาสั้น ๆ ในระหว่างการทำงาน เช่นมีเวลา หยุดพักผ่อนระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจน วันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ละจากงานประจำนี้ ถือว่าเป็นประโยชน์แก่บุคคล

หนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มีได้มี  
การทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

ฮิวส์ และคัมมิงส์ (Huse and Cumming, 1985 : 199 – 200 อ้างถึงใน วิยะดา เขียว  
จันทร์, 2545 : 10) ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตในการทำงาน และเสนอว่าประกอบด้วยลักษณะ  
ต่างๆ 8 ด้านดังนี้

1. รายได้ และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรม และเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation ) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ และสอดคล้องกับ  
มาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับ มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้  
จากงานอื่นๆ
2. สภาพที่ทำงานที่ถูกต้องลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสีย  
ต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน (Development of Human Capacities ) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ  
โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่งานที่ได้ใช้ทักษะ และความสามารถหลากหลาย  
งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่า  
มีความสำคัญ
4. ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้า  
ในอาชีพ และตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ
5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน (Social Integration) หมายถึง การที่  
ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่น เอื้อ  
อาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์  
กับผู้อื่น
6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค (Constitutionalism) หมายถึง การมี  
ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วน

บุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาค และความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้พักผ่อนมีความเป็นส่วนตัว (The Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลางานกับช่วงเวลาคำเนินชีวิตโดยรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

Richard E. Walton (เชี่ยวชาญ อาวุธพัฒนกุล, 2530 : 121 - 122) ได้ชี้ให้เห็นว่าปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่าง ๆ อยู่ 8 ประการด้วยกัน ได้แก่

1. ค่าตอบแทนในการทำงานจะต้องมีความเพียงพอและยุติธรรม (Adequate and Fair Compensation) คำว่ามีความเพียงพอนั้น หมายความว่า เป็นความเพียงพอที่จะดำรงไว้ซึ่งมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลและยุติธรรมนั้นเป็นเรื่องของตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกันจะต้องได้รับค่าตอบแทนที่เท่ากัน

2. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัยและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Safe and Healthy working Conditions) ไม่ก่อให้เกิดอันตรายและความเจ็บป่วยกับพนักงาน

3. เป็นการเปิดโอกาสสำหรับการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงาน (Opportunity for Developing and Using Human Capacity) โดยให้มีการพัฒนาและใช้ความสามารถอย่างเต็มที่ รวมทั้งการเข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานด้วย

4. สร้างโอกาสในการเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่องและความมั่นคงในการทำงาน (Opportunity for Continued Growth and Security) ซึ่งหมายความว่า เป็นการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงาน ให้โอกาสในการใช้ความรู้ความสามารถใหม่ๆ รวมทั้งการเลื่อนตำแหน่งและให้หลักประกันของความมั่นคงในการทำงานด้วย

5. เป็นการทำให้เกิดความรู้สึกเป็นเจ้าของ (A Feeling to Belonging) สร้างให้พนักงานมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการร่วมมือและสนับสนุนการทำงานซึ่งกันและกัน และทำให้บรรยากาศในการทำงานปราศจากการมีอคติและทำลายซึ่งกันและกัน

6. เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับสิทธิของพนักงาน (Employee Rights) ซึ่งหมายถึง สิทธิในเรื่องส่วนตัว อิสระในการพูด และรวมไปถึงสิทธิที่พึงได้รับจากองค์การอย่างเสมอภาคกันด้วย เช่น ในเรื่องการอุทธรณ์ หรือร้องทุกข์ เป็นต้น

7. เกี่ยวกับงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว (Work and Total Life Space) ปัจจัยประการนี้หมายถึง ว่าลักษณะของการทำงานมีผลกระทบต่อบทบาทในชีวิตส่วนตัวของพนักงานหรือไม่ เช่น บทบาทต่อครอบครัว เป็นต้น การทำงานล่วงเวลา หรืองานที่ออกไปต่างจังหวัดเป็นประจำอาจจะมีผลกระทบต่อความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในครอบครัวของพนักงานก็ได้ ดังนั้นควรจะมีการสร้างความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตครอบครัวของพนักงานให้ดี

8. เกี่ยวกับลักษณะงานที่ให้ผลประโยชน์กับสังคม (Social Relevance of Work Life) ซึ่งหมายถึงว่าพนักงานในองค์การมีความรู้สึกว่างค์การมีความรับผิดชอบต่อสังคม หรือกิจกรรมขององค์การให้ประโยชน์กับสังคมซึ่งทำให้มีความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง

### 2.2.1 ประโยชน์ ของการเสริม มสรี รางค ุณภาพชีวิ ตการท ำงาน

ในการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานขององค์การต่าง ๆ มักมุ่งเน้นและมีเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร เพื่อให้เป็นคนดี คนเก่ง และให้มีคุณภาพของการทำงานที่ดีเป็นเป้าหมายสำคัญ แต่การฝึกอบรมเฉพาะทักษะการทำงานให้กับพนักงานยังไม่เพียงพอ ต้องมีการฝึกทางด้าน การเข้าสังคม การทำงานเป็นหมู่คณะ การปรับตัว มนุษย์สัมพันธ์และเสริมสร้างลักษณะทางจิตวิทยาบางประการให้แก่บุคลากรด้วย ซึ่งทฤษฎีที่นำมาใช้ในการพัฒนาคุณภาพในการทำงาน ได้แก่ ทฤษฎีต้นไม้จริยธรรม แสดงจิตลักษณะที่สำคัญของการเป็นคนดี และคนเก่ง มีลักษณะเด่น 8 ประการ แบ่งเป็นส่วนรากของต้นไม้หรือพื้นฐาน 3 ประการ และส่วนลำต้นของต้นไม้ 5 ประการลักษณะทั้ง 8 ช่วยให้ผู้ต้นไม้มนุษย์ผลิดอกออกผลมาเป็นชีวิตการทำงานได้ดี มีรากฐานมาจากลักษณะ 3 ประการ และในส่วนของลำต้นพัฒนาเสริมสร้างให้แข็งแรง ดังนี้ (ดวงเดือน พันธุมนาวิน 2538)

คุณภาพชีวิตในการทำงานจะดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับ การปฏิบัติตนของแต่ละคนจะมองตัวเองเป็นหลักสำคัญในการที่จะปรับและสร้างมนุษย์สัมพันธ์ให้เข้ากับสังคมส่วนรวม อย่าให้สังคมส่วนรวมปรับเข้าหาตนเอง และทุกคนต้องคำนึงถึงภาระหน้าที่ของตนเองเสมอ พยายามอย่าให้เกินขอบเขต ในการทำงานแต่อย่าจำกัดขอบเขตในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ มองผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานในแง่ดี นำส่วนดีของแต่ละคนมาเป็นส่วนสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร เมื่อทุก



คนมีส่วนที่ดีให้แกกันแล้ว คุณภาพชีวิตของแต่ละคนก็จะติดตามไปด้วย (จักกรี เสริมทรัพย์, 2543: 56-57)

มนุษย์สัมพันธ์ที่ดีสร้างขึ้นได้ แต่การจะสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต้องเข้าใจความต้องการพื้นฐานของมนุษย์ก่อน เพื่อเป็นแนวทางในการสร้างและพัฒนาความสัมพันธ์ที่ดีกับมนุษย์ มนุษย์มีความต้องการพื้นฐานดังนี้ คือ 1) การยอมรับจากคนรอบข้าง (Recognition) 2) การยิ้มแย้มในการทำงาน (Smiling) 3) การมีอัธยาศัยไมตรีและความเป็นกันเอง (Courtesy) 4) ความเป็นมิตร (Friendliness) 5) ความสะดวก (Convenience) 6) ความสบาย (Comfort) และ 7) ความถูกต้อง (Correctness)

องค์ประกอบสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงาน ผู้วิจัยสรุปได้ดังนี้คือ เก่งงาน คือต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถในการทำงาน เก่งคน คือต้องเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เก่งคิด คือต้องเป็นผู้มีความคิดสร้างสรรค์ เก่งดำเนินชีวิต คือต้องมีคุณธรรมจริยธรรม นำชีวิต

### 2.2.2 แนวทางการจัดทำ โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต การทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมซึ่งวัตถุประสงค์ในการจัดทำโครงการก็เพื่อจะส่งเสริมให้พนักงานเกิดความพึงพอใจในการทำงาน ซึ่งมีนักวิชาการหลายท่านได้เสนอแนวคิดที่จะช่วยส่งเสริมแผนงานหรือโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด ซึ่งจะต้องคำนึงถึงสิ่งต่าง ๆ มากมาย ดังนี้ แนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ (Modifying the organization climate) การออกแบบงานใหม่ (Job redesign) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ(Quality Circle) (เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, 2530: 122-127)

1. การปรับปรุงบรรยากาศองค์การ (Modifying the Organization Climate) การปรับปรุงบรรยากาศองค์การมีความเกี่ยวข้องกับความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์การที่พวกเขาสังกัดซึ่งความรู้สึกนึกคิดเป็นผลผลิตจากสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะทำให้พนักงานมี

ความพึงพอใจในการทำงาน ดังนั้นจึงต้องมีการปรับปรุงบรรยากาศองค์การให้เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งจะประกอบด้วยการวิเคราะห์ดังนี้ ได้แก่ การวิเคราะห์ถึงโครงสร้างในการทำงานเป็น อุปสรรคหรือบั่นทอนจิตใจในการทำงาน ระบบการให้รางวัลตอบแทนมีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพ หรือไม่ให้พนักงานมีความรู้สึกเป็นอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นและการตัดสินใจ การที่พนักงานได้รับความอบอุ่นและการสนับสนุนที่ได้รับการยอมรับในเรื่องของความขัดแย้งระหว่างสมาชิกและความรักในหมู่คณะ ซึ่งบรรยากาศองค์การเหล่านี้มีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ (Job Design) วิธีการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมีหลายวิธีเช่น การทำให้งานมีความหมาย (Job Enrichment) และการทำให้งานขยายกว้างขึ้น (Job Enlargement) และอีกวิธีหนึ่งที่จะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน แต่วันหนึ่งต้องทำงาน 10 ชั่วโมง แทนที่จะทำงานตามปกติวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งจะต้องทำถึง 5 วัน รวมทั้งการกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่นโดยอนุญาตให้พนักงานทำแผนการทำงานที่ยืดหยุ่นได้ โดยกำหนดเวลาเริ่มต้นและสิ้นสุดของการทำงานในแต่ละวัน

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participating Management) เป็นระบบของการจัดการที่พนักงานในองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหาร ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานของพวกเขาเอง ซึ่งจะช่วยในการสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ และทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

4. การสร้างกลุ่มคุณภาพ (Quality Circle) คือ การจัดตั้งกลุ่มพนักงานขึ้นมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกัน เพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ซึ่งพนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาเหล่านั้น ๆ ซึ่งจะทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้นซึ่งจะมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมา

กลุ่มสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆซ้ำแล้วซ้ำ

อีก จะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิภาพให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการนำแนวความคิดและเทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้จะต้องประกอบด้วยปัจจัยต่าง ๆ หลายประการ ดังนี้

1. ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุน โครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
2. การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดจากความสมัครใจ
3. สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางการวิเคราะห์ปัญหา และเทคนิคต่าง ๆ ของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี
4. โครงการจึงต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล
5. โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะของกลุ่มสร้างคุณภาพ
6. ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะเหมือนกันหมดไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะอีกคนหนึ่ง
7. ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรจะได้รับทราบถึงคุณธรรมของแนวความคิดนี้

สรุปจากที่กล่าวมาพบว่าแนวทางการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีการสำคัญต่อการทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิภาพขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ

### 2.3 ทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ทฤษฎีที่เป็นพื้นฐานของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่สำคัญ ได้แก่ ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ และทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

#### 1) ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์

ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs theory) เป็นทฤษฎีเกี่ยวข้องกับความต้องการของมนุษย์ ซึ่งกำหนดโดยนักจิตวิทยาชื่อมาสโลว์ เป็นทฤษฎีการจูงใจที่มีการกล่าวขวัญกันอย่างแพร่หลาย มาสโลว์มองว่าความต้องการของมนุษย์มีลักษณะเป็นลำดับขั้นจากระดับต่ำสุดไปยังระดับสูงสุด เมื่อความต้องการในระดับหนึ่งได้รับการตอบสนอง

แล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการอื่นในระดับสูงขึ้นไป (สนใจ ลักษณะ 2542, มัลลิกา ต้นสอน 2546, และรังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548)

1. ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์เพื่อความอยู่รอด เช่น อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค อากาศ น้ำดื่ม การพักผ่อน เป็นต้น

2. ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) เมื่อมนุษย์สามารถตอบสนองความต้องการทางร่างกาย มนุษย์ก็จะเพิ่มความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เช่น ความต้องการความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ความต้องการความมั่นคงในชีวิตและหน้าที่การงาน ความต้องการได้รับการปกป้องคุ้มครองจากภัยอันตรายต่างๆ เป็นต้น

3. ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs) เป็นความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ซึ่งเป็นธรรมชาติอย่างหนึ่งของมนุษย์ เช่น ความต้องการให้ได้รับความรัก ความต้องการเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ความต้องการได้รับการยอมรับ ความต้องการได้รับความชื่นชมจากผู้อื่น เป็นต้น

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs) (ความภาคภูมิใจในตนเอง) เป็นความต้องการที่จะได้รับการยกย่อง นับถือ และสถานะจากสังคม เช่น ความต้องการมีชื่อเสียงในสังคม ความต้องการได้รับความเคารพนับถือ ความต้องการมีความรู้ความสามารถ เป็นต้น

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization) เป็นความต้องการสูงสุดแต่ละบุคคล เช่น ความต้องการที่จะทำทุกสิ่งทุกอย่างได้สำเร็จ ความต้องการทำทุกอย่างเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง เป็นต้น

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ สามารถแบ่งความต้องการออกได้เป็น 2 ระดับ คือ

1. ความต้องการในระดับต่ำ (Lower order needs) ประกอบด้วยความต้องการในขั้นที่ 1, 2 และ 3 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง (Security or safety needs) ความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) (Affiliation or acceptance needs)

2. ความต้องการในระดับสูง (Higher order needs) ประกอบด้วย ความต้องการในขั้นที่ 4 และ 5 ตามลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ ได้แก่ ความต้องการการยกย่อง (Esteem needs)(ความภาคภูมิใจในตนเอง) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self – actualization)

เนื่องจากทฤษฎีความต้องการของมาสโลว์มีทั้งหมด 5 ขั้น แต่นักวิชาการส่วนใหญ่กลับมองว่าทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถพิสูจน์ได้เนื่องจากว่ามนุษย์อาจจะมีความต้องการในขั้นที่ 3 หรือขั้นที่ 2 หรือ 1 ซึ่งไม่สามารถเรียงลำดับความต้องการของมนุษย์ได้ ต่อมาได้มีผู้นำทฤษฎีของมาสโลว์มาปรับใช้กับทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

## 2) ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg (Herzberg 's two – factor theory) เป็นทฤษฎีที่ระบุถึงสภาพแวดล้อมของงานที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และลักษณะของงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg แบ่งออกเป็น 2 ลักษณะ คือ (1) การเชื่อมโยงความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) กับปัจจัยการจูงใจ (Motivator factor) เช่น ความรับผิดชอบและความท้าทาย ซึ่งสัมพันธ์กับลักษณะงาน (Job content) (2) การเชื่อมโยงความไม่พึงพอใจในการทำงาน(Job dissatisfaction) กับปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เช่น ค่าตอบแทนและสภาพการทำงานซึ่งสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมของงาน (Job content) ทฤษฎีนี้เรียกว่า ทฤษฎีการจูงใจและธำรงรักษา(Motivation maintenance theory) หรือทฤษฎีการจูงใจ – สุขอนามัย (Motivation Hygiene) (สนใจ ลักษณะ 2542, มัลลิกา ต้นสอน 2546, และรังสรรค์ ประเสริฐศรี 2548)

ทฤษฎี 2 ปัจจัย ประกอบด้วย

1. ปัจจัยสุขอนามัย (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน (Job dissatisfaction) ปัจจัยสุขอนามัยจะเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมของงาน เช่นนโยบายและการบริหารขององค์กร ลักษณะการบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานสภาพการทำงาน ความมั่นคง อัตราค่าจ้าง เป็นต้น จะเห็นได้ว่าปัจจัยสุขอนามัยมีความสัมพันธ์กับความต้องการทางร่างกาย ความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคง และความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ ตามทฤษฎีของมาสโลว์ การปรับปรุงด้านปัจจัยสุขอนามัยจะ

ไม่ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในงานของพวกเขาแต่เป็นการป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน

2. ปัจจัยจูงใจ (Motivator factor) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น ผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job satisfaction) ได้แก่ โอกาสในการเจริญก้าวหน้า ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการชมเชย ยกย่อง การได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานในขั้นที่สูงขึ้นไป การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง เป็นต้น ซึ่งจัดอยู่ในความต้องการในขั้นที่ 4 และขั้นที่ 5 ตามทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ คือ ความต้องการการยกย่อง (ความภาคภูมิใจในตนเอง) และความต้องการความสำเร็จในชีวิต ปัจจัยจูงใจจะเป็นสิ่งกระตุ้นให้บุคคลมีความกระตือรือร้น และพยายามทำงานให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น ดังนั้น เมื่อต้องการให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ผู้บริหารจึงควรมอบหมายงานที่ท้าทายให้บุคคล ได้มีโอกาสรับผิดชอบในงานที่สูงขึ้น Herzberg กล่าวว่า ถ้าต้องการให้บุคคลทำงานดี ท่านก็ควรจะให้งานที่ดีแก่พวกเขาด้วย ในทำนองเดียวกันปัจจัยสุขอนามัยไม่ใช่สิ่งจูงใจที่จะทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่เป็นข้อกำหนดที่ป้องกันไม่ให้นักงงานเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ ถ้าไม่มีปัจจัยเหล่านี้แล้วอาจก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจแก่พนักงานได้ซึ่งพนักงานอาจรวมตัวกันเพื่อเรียกร้องหรือต่อรอง ผู้บริหารจึงมักจัดโครงการด้านผลประโยชน์พิเศษต่างๆ เพื่อให้พนักงานพึงพอใจ เช่น การลาป่วย การลาพักร้อนและโครงการเกี่ยวกับสุขภาพและสวัสดิการของพนักงาน

สรุป ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg สามารถสรุปได้ว่า พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีและผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพและมีคุณภาพที่ดีให้กับองค์กรได้นั้น พนักงานจะต้องมีความพึงพอใจในการทำงาน ที่เรียกว่า “ปัจจัยสุขอนามัย” และจะต้องมีแรงจูงใจในการทำงานที่เรียกว่า “ปัจจัยจูงใจ” ประกอบกัน

## 2.4 ขั อมู ลทั่วไปเกี่ยวกับบริ ษัท หาดทิ พย์ จั กัด (มหาชน)

บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ประกอบธุรกิจประเภทอุตสาหกรรมน้ำอัดลม โดยได้รับลิขสิทธิ์จากโคคา-โคลา คัมปะนี (ประเทศสหรัฐอเมริกา) เมืองแอตแลนต้า มลรัฐจอร์เจีย ให้เป็นผู้ผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มน้ำอัดลมภายใต้เครื่องหมายการค้า “โคคา-โคลา” “เพนต้า” “สไปร์ท” และผลิตภัณฑ์อื่นที่โคคา - โคลา คัมปะนี เป็นเจ้าของ ได้แก่ ผลิตภัณฑ์มีนิทเมด สแปลช น้ำดื่ม น้ำทิพย์ ฯลฯ มีขอบเขตการจำหน่ายเฉพาะใน 14 จังหวัดภาคใต้ ได้แก่ ชุมพร ระนอง กระบี่ ภูเก็ต พังงา ตรัง พัทลุง สุราษฎร์ธานี นครศรีธรรมราช สงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส

เครื่องดื่มโคคา-โคลา เกิดขึ้นในภาคใต้อย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2512 เมื่อพลตำรวจเอก หลวงชาติตระการโกศล อดีตอธิบดีกรมตำรวจได้รับลิขสิทธิ์การผลิตและจำหน่ายเครื่องดื่มโคคา-โคลาใน 2 จังหวัด คือ สงขลา และสตูล ในนาม บริษัท นครทิพย์ จำกัด โรงงานตั้งอยู่ในอำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา แต่กิจการของนครทิพย์ต้องประสบกับภาวะต่างๆที่ไม่เอื้ออำนวยต่อการดำเนินธุรกิจ โดยเฉพาะในด้านภาวะเศรษฐกิจทำให้การดำเนินการไม่ประสบความสำเร็จเท่าที่ควร

ในปี พ.ศ.2517 จึงได้เปลี่ยนผู้บริหารและเพิ่มทุนเพื่อดำเนินการให้เป็นไปตามเป้าหมายภายใต้การนำของร้อยตรีไพโรจน์ รัตกุล และคณะกรรมการ โดยมีพระวรวงศ์เธอ พระองค์เจ้าสุทธสิริโสภา เป็นองค์ประธานกรรมการ

ใน ปี พ.ศ.2521 บริษัท นครทิพย์ จำกัด ได้เปลี่ยนชื่อเป็น บริษัท หาดทิพย์ จำกัด โรงงานตั้งอยู่ที่ 87/1 ถ.กาญจนวนิช ต.บ้านพรุ อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา

วันที่ 22 ธันวาคม 2531 บริษัท หาดทิพย์ จำกัด ได้แปรสภาพเป็น บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ได้จดทะเบียนในตลาดหลักทรัพย์เพื่อระดมทุนในการขยายกิจการและเพื่อความผู้นำตลาดน้ำอัดลมในภาคใต้ตลอดจนเปิดโอกาสให้ชาวใต้มีส่วนเป็นเจ้าของ

เมื่อวันที่ 26 สิงหาคม 2536 หาดทิพย์ได้รับเกียรติอย่างสูงเมื่อสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ได้ตัดสินใจเข้าถือหุ้นภายหลังจากได้รับพิจารณาแล้วเห็นว่า หาดทิพย์มีศักยภาพสูงในการดำเนินงานเชิงธุรกิจและยึดอุดมการณ์ที่มุ่งจะทำประโยชน์แก่สังคมและประเทศชาติในทุกๆด้านเสมอมาภายใต้การบริหารงานโดยร้อยตรีไพโรจน์ รัตกุล กรรมการผู้จัดการ โดยมีพระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าสุทธสิริโสภา เป็นองค์ประธานกรรมการ ขณะเดียวกัน หาดทิพย์ได้รับลิขสิทธิ์ในการผลิตและจำหน่ายโดยตรงจากบริษัทโคคา-โคลา สหรัฐอเมริกา ครอบคลุมทั้ง 14 จังหวัดภาคใต้ตั้งแต่จังหวัดชุมพรลงไปจนสุดชายแดนไทย-มาเลเซีย จาก

จุดเริ่มต้นที่มีพนักงานเพียง 16 คน กับริถขาย 6 คัน ปัจจุบันหาดทิพย์มีพนักงานกว่า 1,700 คน และมีรถขายและรถขนส่งกว่า 200 คัน รวมทั้งคลังสินค้าตั้งอยู่ใน 14 จังหวัดเพื่อบริการลูกค้าได้อย่างทั่วถึง

พระวรวงศ์เธอพระองค์เจ้าสุทธสิริโสภา เป็นองค์ประธานกรรมการจนกระทั่งสิ้นพระชนม์เมื่อวันที่ 2 กุมภาพันธ์ 2541 ต่อมาคณะกรรมการบริหารของบริษัทฯ ได้เชิญพลเอก จรัส กุลละวณิช มาเป็นประธานกรรมการตั้งแต่วันที่ 25 พฤษภาคม 2541 เป็นต้นมา (บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ออนไลน์ 2553)

### วิสัยทัศน์ (Vision)

“เราจะเป็นผู้ผลิตและจำหน่ายผลิตภัณฑ์โคคา-โคลาที่ดีที่สุดใเอเชียตะวันออกเฉียงใต้”

### จุดมุ่งหมายขององค์กร(Purpose)

“ดำรงความมุ่งหมายอย่างต่อเนื่องในการเพิ่มยอดขายที่มีกำไรเป็นยูนิสเคส โดยการมอบความพึงพอใจให้แก่ลูกค้าทั้งรายเก่า และรายใหม่ผ่านทางบริการที่ยอดเยี่ยมให้แก่ และร่วมกับลูกค้าโดยอัตราการตอบแทนที่เพิ่มขึ้นเรื่อยๆ” เพื่อให้วิสัยทัศน์ของเราเป็นความจริง และทำให้จุดมุ่งหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้นั้น เราต้องสร้างองค์กรในอนาคตของเรา ให้เป็นดังนี้

-ให้ความสำคัญกับผู้บริโภคเป็นหลัก และเอาใจใส่ลูกค้า

-ทำงานเป็นกลุ่มทักษะ และเน้นขีดความสามารถ

-ทำงานเป็นทีม

(เอกสารประกอบการฝึกอบรม ,ฝ่ายพัฒนาองค์กร บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน), กันยายน 2554)



## 2.5 ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิ ตสุ ตามงคลวัจน์(549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง ด้านประชาธิปไตยในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคมอยู่ในระดับสูง และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและ การตลาด จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและ การตลาด จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศขององค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน พบว่า ขนาดและโครงสร้างขององค์กร แบบความเป็นผู้นำ เป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจษฎา ธรรมขันติ พงศ์(2544) ได้ทำการศึกษา เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัด นครปฐม ผลการศึกษา พบว่าในภาพรวมทัศนคติคุณภาพชีวิตของพนักงานช่างเกี่ยวกับด้านความปลอดภัยในการทำงานอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงานอยู่ในระดับมาก และด้านความยุติธรรมในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ดาลัด จันทรเสนา (2550) ได้ทำการวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน ผลการศึกษา พบว่า คุณภาพ

ชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่าบุคลากรด้านสาธารณสุขที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่ง แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน บุคลากรสาธารณสุขที่มีอายุ ประสบการณ์ทำงาน และรายได้แตกต่างกันมีคะแนนเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, 0.05 และ 0.001 ตามลำดับ สำหรับความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารจัดการและลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย สถานที่ ระบบการทำงาน และวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 โดยเรียงลำดับค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์จากมากไปหาน้อย คือ คน วัฒนธรรมองค์กร ระบบการทำงานและสถานที่ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ เท่ากับ 0.55, 0.53, 0.47 และ 0.38 ตามลำดับ

ร มิ ตา อ๋ นวงษ์ (2542) ได้ทำการวิจัย เรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสม ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคลากร ด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านรัฐธรรมนูญในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานกับชีวิตด้านอื่น และด้านเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับหน่วยงานส่วนอื่น อยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และพฤติกรรมกับเพื่อนร่วมงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง

วิ ยะดา เขียวจันทร์ (2545) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านสภาพงาน ด้านระบบการบริหารงาน และด้านภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง

โสภณ งามขำ (2547) ได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง ด้านสิทธิส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ด้านจังหวะชีวิต อยู่ในระดับปานกลาง ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส อายุ ระดับการศึกษา อายุการปฏิบัติงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีเพียงปัจจัยส่วนบุคคลด้านการไฟฟ้าในสังกัดที่ปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนเท่านั้นที่แตกต่างกันของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และเมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจในการทำงาน และปัจจัยสุขวิทยา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิต ได้แก่ ในด้านค่าตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านสภาพงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว และด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม

**กรอบแนวคิด ในการวิจัย**

**ตัวแปรอิสระ (X)**

**ตัวแปรตาม (Y)**

**ปัจจัยส่วนบุคคล**

1. เพศ
2. อายุ
3. สถานภาพสมรส
4. ระดับการศึกษา
5. ระดับตำแหน่ง
6. อายุงาน
7. รายได้

**คุณภาพชีวิตการทำงาน**

1. ค่าตอบแทน
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน
3. สภาพงาน
4. การพัฒนาและใช้ความสามารถ
5. ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า
6. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน
7. ระบบการบริหารงาน
8. ภาวะผู้นำ
9. สิทธิของพนักงาน
10. งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว
11. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม

**ภาพประกอบ 1-1: กรอบแนวคิดในการวิจัย**

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดวิธีการและอุปกรณ์ที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ประชากรที่ใช้ในการวิจัย การสุ่มตัวอย่าง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

#### 3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร (Population) ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้กำหนดประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) จำนวน 1,509 คน (แผนกบุคคล, บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) กรกฎาคม.2554)

การสุ่มตัวอย่างในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) ตามกลุ่มประชากรทั้งหมด สุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 316 ตัวอย่าง โดยใช้สูตรของ Taro Yamane ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

เมื่อ  $n$  หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้แทนประชากร

$N$  หมายถึง จำนวนประชากรทั้งหมด

$E$  หมายถึง ความคลาดเคลื่อนจากการสุ่มตัวอย่าง = 0.05

$$N = \frac{1509}{1 + 1509(0.05)^2}$$

$$N = 316$$

หาจำนวนประชากรที่ต้องการสุ่มในแต่ละตำแหน่ง โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิตามสัดส่วน (Proportional Stratified Random Sampling) โดยใช้สูตร ดังนี้

$$\text{จำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มชั้น} = \frac{\text{จำนวนตัวอย่างทั้งหมด} \times \text{จำนวนประชากรในแต่ละกลุ่มชั้น}}{\text{จำนวนประชากรทั้งหมด}}$$

ตาราง 3.1 จำนวนประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ตำแหน่ง	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
ผู้บริหารระดับสูง	9	2
ระดับผู้จัดการฝ่าย	42	9
ระดับผู้จัดการแผนก	87	18
ระดับเจ้าหน้าที่	833	174
ระดับพนักงาน	538	113
รวม	1,509	316

### 3.2 แบบแผนการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง แล้วนำข้อมูลที่ได้อาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

การศึกษานี้ ผู้ศึกษาได้อาศัยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ซึ่งแบ่งได้เป็น 2 ประเภท ดังนี้

1. แหล่งข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากการศึกษาแนวคิด และทฤษฎีต่างๆ เช่น แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การ ตลอดจนข้อมูลที่ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากเอกสารต่างๆ เช่น เอกสารทางวิชาการ วิทยานิพนธ์ สารนิพนธ์ ผลงานวิจัย บทความและข่าวสาร ตลอดจนเอกสารอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

2. แหล่งข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) ได้แก่ ข้อมูลที่เก็บโดยใช้แบบสอบถามจากพนักงานรายเดือนของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

### 3.3 เครื่องมือในการวิจัย

การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ครั้งนี้ประกอบด้วย การวิจัยเชิงสำรวจ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ

**ส่วนที่ 2** คุณภาพชีวิตในการทำงาน ลักษณะคำถามเป็นข้อความเชิงบวกโดยให้เลือกตอบได้คำตอบเดียว ใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยให้คะแนนเป็น 5 ระดับคือ เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่เห็นด้วย และไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนนในแต่ละระดับ ดังนี้

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

จากการให้คะแนน ดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยจะแบ่งเกณฑ์ในการวัดครั้งนี้ออกเป็น 3 ระดับ โดยมีวิธีการ ดังนี้

$$\frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนชั้น}} = \frac{5 - 1}{3} = 1.33$$

จากเกณฑ์ดังกล่าวสามารถแปลความหมายของระดับคะแนนได้ดังนี้

<u>ค่าเฉลี่ย</u>	<u>คุณภาพชีวิตในการทำงาน</u>
1.00 - 2.33	ต่ำ
2.34 - 3.66	ปานกลาง
3.67 - 5.00	สูง

การแปลความหมายคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ หมายถึง การที่พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ไม่ดีนักและไม่เกิดความสุขในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง หมายถึง การที่พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ค่อนข้างดีพอสมควรและเกิดความสุขในการทำงานบ้าง

คุณภาพชีวิตการทำงานสูง หมายถึง การที่พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เกิดความรู้สึกว่าองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานเอื้ออำนวยให้ตนเองมีสภาพการดำเนินชีวิตที่ดีและสามารถทำงานได้อย่างมีความสุขมาก

**ส่วนที่ 3** ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

### 3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ผู้วิจัยได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยมีหนังสือเพื่อขออนุญาตผู้จัดการฝ่ายบุคคลบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) เพื่อให้พนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยนำหนังสือขอความร่วมมือ พร้อมชี้แจงและแจกแบบสอบถามให้พนักงานที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 316 ราย เก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน และดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามทุกชุด จัดทำลำดับและใส่เลขที่ตามลำดับลงรหัสตามคู่มือลงรหัส



### 3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆ ที่ใช้

#### สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานรายเดือนบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูล โดยนำแบบสอบถามที่ทำการตอบแล้วมาวิเคราะห์ประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS/PC Version 16.0 ผู้วิจัยเลือกที่จะใช้สถิติ ดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations)
3. ข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นตามเนื้อหา

#### การทดสอบสมมติฐาน

การทดสอบสมมติฐานที่ว่าปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)แตกต่างกัน โดยจะใช้สถิติ Independent Sample t-test และ One-Way ANOVA

## บทที่ 4 ผลการวิจัย

การวิเคราะห์และการนำเสนอผลการวิจัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)” นี้ โดยผู้วิจัยได้ทำการเก็บแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 316 ชุด จากกลุ่มประชากร จำนวนทั้งสิ้น 1,500 คน และได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 300 ชุด คิดเป็นร้อยละ 7.78 ซึ่งได้นำเสนอในรูปตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งการนำเสนอเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ลำดับต่อไปนี้ผู้วิจัยจะได้นำเสนอผลการวิจัย โดยเรียงลำดับการนำเสนอทั้ง 3 ข้อ ดังนี้

### ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัท ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในบริษัท รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน ดังแสดงในตาราง 4.1

ตาราง 4.1 จำนวนและร้อยละปัจจัยด้านบุคลิกของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 309)	จำนวน (ร้อยละ)
เพศ		
ชาย	194	62.8
หญิง	115	37.2

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 309)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>อายุ</b>		
ต่ำกว่า 30 ปี	86	27.8
31 – 40 ปี	150	48.5
40 ปี ขึ้นไป	73	23.6
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	140	45.3
สมรส	150	51.5
หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่	10	3.2
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	2.8
ปริญญาตรี	200	67.6
สูงกว่าปริญญาตรี	8	2.6
<b>ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัท</b>		
ผู้บริหารระดับสูง	2	0.6
ผู้บริหารระดับฝ่าย	0	2.0
ผู้บริหารระดับแผนก	18	5.8
เจ้าหน้าที่	171	55.3
พนักงาน	100	35.3

ตาราง 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลพื้นฐาน	กลุ่มตัวอย่าง (n = 309)	จำนวน (ร้อยละ)
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท</b>		
น้อยกว่า 5 ปี	85	27.5
5 – 10 ปี	124	40.1
11 – 15 ปี	57	18.4
มากกว่า 15 ปี	43	13.8
<b>รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน</b>		
น้อยกว่า 8,000 บาท	46	14.8
8,001 – 10,000 บาท	10	3.2
10,001 – 15,000 บาท	123	39.8
มากกว่า 15,000 บาท	50	16.2

จากตาราง 4.1 ปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 48.5 โดยส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.6

ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 55.3 รองลงมา มีตำแหน่งระดับพนักงาน, ระดับผู้บริหารระดับแผนก, ระดับผู้บริหารระดับฝ่าย และผู้บริหารระดับสูง คิดเป็นร้อยละ 35.3, 5.8, 2.8 และ 0.6 ตามลำดับ ซึ่งกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 และน้อยกว่า 5 ปี คิดเป็นร้อยละ 27.5 และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.8

## ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตาราง 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านค่าตอบแทน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ค่าตอบแทน</b>			
1. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ	2.7□	.87	ปานกลาง
2. เบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงาน	2.71	.83	ปานกลาง
3. เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	2.6□	.15	ปานกลาง
4. เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับเหมาะสม	2.71	.876	ปานกลาง
5. ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆจากต้นสังกัด เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ	2.85	.37	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.75</b>	<b>.854</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.2 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในสวัสดิการต่างๆ จากต้นสังกัด เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.85 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมา คือ เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.7□ โดยกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องเบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงาน และเรื่องเมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ได้รับมีเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 2.71 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.6□

ตาราง 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>			
6. สถานที่ตั้งที่ทำงานของท่านอยู่ในสถานที่ไม่มีมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น	3.65	.883	ปานกลาง
7. ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่	3.73	.770	สูง
8. สภาพการทำงานของท่านไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรค และมีผลเสียต่อสุขภาพ	3.71	.633	สูง
<input type="checkbox"/> เครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานของส่วนงานท่านเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.66	.718	ปานกลาง
10. ท่านพอใจสภาพแวดล้อม สภาพห้องน้ำโดยทั่วไป	3.62	.744	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>.638</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.3 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.73 รองลงมา คือ สภาพการทำงานไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีผลเสียต่อสุขภาพ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และสำหรับเรื่องเครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานของส่วนงานเพียงพอในการปฏิบัติงาน, สถานที่ตั้งที่ทำงานอยู่ในสถานที่ไม่มีมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น และความพอใจสภาพแวดล้อม สภาพห้องน้ำโดยทั่วไป กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66, 3.65 และ 3.62 ตามลำดับ

ตาราง 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพงาน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>สภาพงาน</b>			
11. งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อท่าน	4.06	.537	สูง
12. ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจสนุกกับงาน	3.4	.573	สูง
13. ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม	3.4	.560	สูง
14. งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ	3.77	.61	สูง
15. งานของท่านมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน	3.2	.581	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.92</b>	<b>.481</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสภาพงาน อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.06 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ กลุ่มตัวอย่างทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจ สนุกกับงาน และกลุ่มตัวอย่างรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.4 สำหรับความคิดเห็นเรื่อง งานของท่านมีความสำคัญและมีความหมายต่อหน่วยงาน และงานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.2 และ 3.77 และมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง

ตาราง 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>การพัฒนาและใช้ความสามารถ</b>			
16. ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านมีอิสระ ความเป็นส่วนตัวของตัวเองในการทำงาน	3.77	.615	สูง
17. งานที่ท่านรับผิดชอบเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน	3.78	.614	สูง
18. ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความ ชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก	3.83	.641	สูง
19. งานที่ท่านรับผิดชอบในปัจจุบัน มีส่วนให้ท่านพัฒนา ความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ	3.77	.615	สูง
20. ทุกครั้งที่มีการประชุม ท่านจะได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของท่าน	3.71	.674	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.567</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.5 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านการพัฒนาและใช้  
ความสามารถ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงาน  
ของท่านเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก มี  
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.83 มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง รองลงมา คือ งานที่ท่านรับผิดชอบ  
เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของท่าน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 ซึ่งเรื่องลักษณะงานของท่าน เปิด  
โอกาสให้ท่านมีอิสระ ความเป็นส่วนตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มี  
ส่วนให้ท่านพัฒนาความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.77 สำหรับเรื่องทุก  
ครั้งที่มีการประชุม ท่านจะได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของท่าน มี  
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.71



ตาราง 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า</b>			
21. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน	3.40	.727	ปานกลาง
22. หน่วยงานของท่านให้โอกาส ในการศึกษาเพิ่มเติม เพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้	3.66	.840	ปานกลาง
23. ท่านมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	3.47	.873	ปานกลาง
24. การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ให้กับพนักงานในหน่วยงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์	3.58	.808	ปานกลาง
25. หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม	3.57	.813	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.54</b>	<b>.747</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากตาราง 4.6 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านให้โอกาส ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.66 รองลงมา คือ การพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้กับพนักงานในหน่วยงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการทำงานเป็นเกณฑ์, หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ของพนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม และท่านมีโอกาที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.58, 3.57 และ 3.47 ตามลำดับ โดยที่เรื่องท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.40

ตาราง 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>			
26. ทุกคนในหน่วยงานของท่าน ต่างให้ความร่วมมือ ในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี	3.8	.66	สูง
27. ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน	3.4	.516	สูง
28. เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและ เรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือ เป็นอย่างดี	3.2	.54	สูง
29. ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานอย่างมี ความสุข	4.03	.512	สูง
30. แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของท่าน แต่ในที่สุดจะมีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และเข้าใจกัน	3.8	.51	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>.474</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.7 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพ  
ชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน  
อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับ  
เพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.03 รองลงมา คือทุกๆ คนในหน่วยงานของ  
ท่าน ต่างให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี และแม้ว่าจะมีความ  
ขัดแย้งเกิดขึ้นระหว่างเพื่อนร่วมงานของท่าน แต่ในที่สุดจะมีการประสานประโยชน์ร่วมกันและ  
เข้าใจกัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน คือ 3.8 สำหรับเรื่องเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและ  
เรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.2

ตาราง 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านระบบการบริหารงาน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ระบบการบริหารงาน</b>			
31. ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของ หน่วยงาน	4.14	.647	สูง
32. การแบ่งงานและจัดกลุ่มงาน มีความชัดเจน สะดวก ต่อการปฏิบัติงาน	3.86	.725	สูง
33. การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีความ ชัดเจนครบถ้วน ไม่ซ้ำซ้อน หรือก้าวล่วงงานผู้อื่น	3.85	.644	สูง
34. การแบ่งสายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน ไม่ซ้อน กัน ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว	3.84	.716	สูง
35. การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การดำเนินงานมี ความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้	3.88	.554	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.91</b>	<b>.547</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.8 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านระบบการบริหารงาน อยู่  
ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบ  
แบบแผนของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 4.14 รองลงมา คือ การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย  
การดำเนินงานมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้, การแบ่งงานและจัดกลุ่มงาน มีความชัดเจน  
สะดวกต่อการปฏิบัติงาน และการกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีความชัดเจนครบถ้วน  
ไม่ซ้ำซ้อน หรือก้าวล่วงงานผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88, 3.86 และ 3.85 ตามลำดับ โดยการแบ่งสาย  
การบังคับบัญชา มีความชัดเจน ไม่ซ้อนกัน ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปโดยถูกต้อง  
สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.84

ตาราง 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านภาวะผู้นำ

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ภาวะผู้นำ</b>			
36. ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีโอกาสแสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่	3.78	.78 □	สูง
37. ผู้บังคับบัญชาเป็นทั้งผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำ สั่งงานแก่ท่าน	3.84	.726	สูง
38. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีโอกาสใช้ ความคิด และวินิจฉัยเลือกวิธี ที่จะทำงานให้บรรลุ วัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง	3.80	.756	สูง
3 □ ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความสามารถในการ ทำงานและมีความรับผิดชอบสูง	3. □	.760	สูง
40. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนิทสนมกับ ท่าน	3.82	.683	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.83</b>	<b>.661</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4. □ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับสูง  
มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความสามารถในการ  
ทำงานและมีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3. □ รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชาเป็นทั้ง  
ผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำ สั่งงานแก่ท่าน, ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนิทสนมกับท่าน  
และผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีโอกาสใช้ความคิด และวินิจฉัยเลือกวิธีที่จะทำงานให้  
บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.84, 3.82 และ 3.80 ตามลำดับ และสำหรับเรื่อง  
ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ  
3.78

**ตาราง 4.10** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสิทธิของพนักงาน

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>สิทธิของพนักงาน</b>			
41. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ของท่าน	3.77	.618	สูง
42. หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่าน สามารถร้องทุกข์ได้	3.77	.645	สูง
43. การพิจารณาสอบสวน หรือลงโทษ ในการกระทำ ความผิด ในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและ ยุติธรรม	3.78	.654	สูง
44. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการ ปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรม ตามความสามารถใน การทำงาน	3.77	.651	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>.586</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.10 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับ  
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านสิทธิของพนักงาน อยู่ใน  
ระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาสอบสวน หรือลงโทษ  
ในการกระทำความผิด ในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด  
เท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน, หากท่านมี  
ความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถร้องทุกข์ได้ และท่านได้รับการพิจารณาความดี  
ความชอบ หรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรม ตามความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากัน คือ 3.77

ตาราง 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว</b>			
45. ท่านมีเวลาได้พักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม	3.87	.67□	สูง
46. งานของท่านไม่ทำให้ครอบครัวของท่านมีปัญหา	3.□3	.5□6	สูง
47. ครอบครัวของท่านเห็นด้วย และยินดีให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่	3.□5	.614	สูง
48. ปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีมากแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน	3.21	1.005	ปานกลาง
4□ ท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน	3.6□	.6□□	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.73</b>	<b>.479</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.11 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครอบครัวของท่านเห็นด้วย และยินดีให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.□5 รองลงมา คือ งานของท่านไม่ทำให้ครอบครัวของท่านมีปัญหา, ท่านมีเวลาได้พักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม และท่านพอใจในความสมดุลของช่วงเวลา ของการทำงานและช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.□3, 3.87 และ 3.6□ตามลำดับ โดยเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีมากแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21

ตาราง 4.12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
<b>ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม</b>			
50. หน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม	3.12	.713	สูง
51. หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม	4.18	.818	สูง
52. ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน	4.10	.806	สูง
53. ท่านมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของหน่วยงาน เพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จ จะก่อประโยชน์ให้แก่ สังคมและชุมชน	3.11	.781	สูง
54. ผลงานต่างๆของบริษัทฯได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม	4.06	.741	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.05</b>	<b>.707</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.12 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.18 รองลงมา คือ ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน, ผลงานต่างๆของบริษัทฯได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม และท่านมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของหน่วยงาน เพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จ จะก่อประโยชน์ให้แก่ สังคมและชุมชน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.10, 4.06 และ 3.11 ตามลำดับ สำหรับเรื่องหน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.12

ตาราง 4.13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)

ประเด็นคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ค่าตอบแทน	2.75	.584	ปานกลาง
2. สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.68	.638	สูง
3. สภาพงาน	3.2	.481	สูง
4. การพัฒนาและใช้ความสามารถ	3.77	.567	สูง
5. ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า	3.54	.747	ปานกลาง
6. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน	3.7	.474	สูง
7. ระบบการบริหารงาน	3.1	.547	สูง
8. ภาวะผู้นำ	3.83	.661	สูง
□สิทธิของพนักงาน	3.77	.586	สูง
10. งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว	3.73	.47	สูง
11. ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม	4.05	.707	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.80</b>	<b>.438</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.13 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านสภาพงาน และด้านระบบการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.7, 3.2 และ 3.1 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 2.75



ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน ดังนี้

สมมติฐาน ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกันส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน

ตาราง 4.14 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ตามปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	SD.	ค่าสถิติ	Sig	เปรียบเทียบรายคู่
<b>เพศ</b>						
ชาย	114	3.71	.423	t = -.078	.38	
หญิง	115	3.80	.465			
<b>อายุ</b>						
ต่ำกว่า 30 ปี	86	3.82	.454	F = 6.418	.002**	คู่ที่แตกต่างคือ อายุ 31-40 ปี/...& อายุ 40 ปีขึ้นไป
31 – 40 ปี	150	3.72	.403			
40 ปี ขึ้นไป	73	3.74	.457			
<b>สถานภาพสมรส</b>						
โสด	140	3.82	.444	F = .202	.817	—————
สมรส	151	3.71	.438			
หม้าย/หย่าร้าง/ แยกกันอยู่	10	3.82	.400			

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	SD.	ค่าสถิติ	Sig	เปรียบเทียบรายคู่
<b>ระดับการศึกษา</b>						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	2	3.71	.474	F = 3.13	.021*	คู่ที่แตกต่างกันคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี/...& ปริญญาตรี สูงกว่าปริญญาตรี
ปริญญาตรี	20	3.85	.32			
สูงกว่าปริญญาตรี	8	3.61	.863			
<b>ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัท</b>						
ผู้บริหารระดับสูง	2	4.30	.056	F = 6.101	.000***	คู่ที่แตกต่างกันคือ ผู้บริหารระดับสูง/...& ระดับแผนก ผู้บริหารระดับสูง/...& เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับสูง/...& พนักงาน ผู้บริหารระดับฝ่าย/...& ระดับแผนก ผู้บริหารระดับฝ่าย/...& เจ้าหน้าที่ ผู้บริหารระดับฝ่าย/...& พนักงาน
ผู้บริหารระดับฝ่าย	1	4.42	.488			
ผู้บริหารระดับแผนก	18	3.75	.547			
เจ้าหน้าที่	171	3.80	.384			
พนักงาน	10	3.74	.458			

ตาราง 4.14 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	$\bar{x}$	SD.	ค่าสถิติ	Sig	เปรียบเทียบรายคู่
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท</b>						
น้อยกว่า 5 ปี	85	3.84	.380	F = 1.150	.32□	—————
5 – 10 ปี	124	3.75	.430			
11 – 15 ปี	57	3.78	.442			
มากกว่า 15 ปี	43	3.87	.550			
<b>รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน</b>						
น้อยกว่า 8,000 บาท	46	3.76	.3□6	F = .8□1	.446	—————
8,001 – 10,000 บาท	□0	3.78	.42□			
10,001 – 15,000 บาท	123	3.7□	.434			
มากกว่า 15,000 บาท	50	3.8□	.4□□			

\*p&lt; .05

\*\*p&lt; .01

\*\*\*p&lt; .001

จากตาราง 4.14 พบว่า เพศต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) เพศหญิงเท่ากับ 3.80 ในขณะที่ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) เพศชาย เท่ากับ 3.7□ซึ่งมีค่าเฉลี่ยใกล้เคียงกัน แต่ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปีขึ้นไปเป็นคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

สถานภาพสมรสต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีสถานภาพโสด และมีสถานภาพหม้าย/หย่าร้าง/แยกกันอยู่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ 3.82 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคือคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับแผนก, เจ้าหน้าที่ และพนักงาน และผู้บริหารระดับฝ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับแผนก, เจ้าหน้าที่ และพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ที่มีการปฏิบัติงานมากกว่า 15 ปี มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.87 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

รายได้ที่ได้รับในปัจจุบันต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน โดยค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ที่มีรายได้มากกว่า 15,000 บาท มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดเท่ากับ 3.8 ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

### ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ	ความถี่
1. ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน	42
2. ควรกำหนดให้มีเงินรางวัลพิเศษ เพื่อจูงใจพนักงาน เช่น ค่าล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้น ค่าทักษะพิเศษที่เพิ่มขึ้น ค่าเบี่ยชยันที่เพิ่มขึ้น	38
3. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นการจัดสถานที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือสถานที่ทำกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน ตลอดจนปรับปรุงสภาพห้องน้ำให้มีความสะอาดและเพียงพอต่อพนักงาน	37
4. การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความสามารถ และประสิทธิภาพในการทำงาน	33
5. ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดี ทั้งระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน	2 <input type="checkbox"/>
6. ควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอและจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอแก่พนักงานในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุ	27
7. ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนำคุณวุฒิมารับเงินเดือนและค่าตอบแทน	26
8. ควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีโอกาสเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ	1 <input type="checkbox"/>
<input type="checkbox"/> ควรเพิ่มการรณรงค์ให้บุคลากรในบริษัทฯ ตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม , การนำเอาสิ่งของที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์ เป็นการลดขยะและเป็นการประหยัด	15

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)” นี้ มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน)

กลุ่มตัวอย่างของการวิจัย คือ พนักงานรายเดือนของบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) จำนวน 316 คน จากจำนวนประชากรทั้งสิ้น 1,509 คน โดยผู้วิจัยได้สุ่มตัวอย่างจากประชากรที่ใช้ในการวิจัยแบบหลายขั้นตอน (Multiple Random Sampling) ตามกลุ่มประชากรทั้งหมด ซึ่งเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานการวิจัยไว้ ดังนี้

1. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้ข้อคำถามที่เกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล คุณภาพชีวิตในการทำงาน และข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ เกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล ใช้ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) การวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviations) และข้อมูลเกี่ยวกับข้อเสนอแนะด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดวิเคราะห์โดยการสรุปประเด็นตามเนื้อหา ซึ่งการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติทั้งหมดใช้การวิเคราะห์โดยเครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

## 5.1 สรุปผลการวิจัย

การนำเสนอสรุปผลการวิจัย ผู้วิจัยได้นำเสนอเป็นภาพรวม และข้อสรุปผลการวิจัยที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยที่ตั้งไว้ ตามลำดับดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 62.8 มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 48.5 และมีสถานภาพสมรสแล้ว คิดเป็นร้อยละ 48.5 สำหรับระดับการศึกษานั้น พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 67.6

ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับเจ้าหน้าที่ คิดเป็นร้อยละ 55.3 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในบริษัท 5 – 10 ปี คิดเป็นร้อยละ 40.1 และมีรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 10,001 – 15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 39.8

5.1.2 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 11 ด้าน ดังนี้

1) ด้านค่าตอบแทน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.75 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในสวัสดิการต่างๆ จากต้นสังกัด เช่น ค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 2.85 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเรื่องเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 2.69

2) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่ อยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.73 และกลุ่มตัวอย่างมีความพอใจสภาพแวดล้อม สภาพห้องน้ำโดยทั่วไป อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.62

3) ด้านสภาพงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อกลุ่มตัวอย่าง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.06 และกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นว่างานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.77

4) ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ลักษณะงานของท่านเปิด โอกาสให้ท่านได้ใช้ความชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.83 สำหรับเรื่องทุกครั้งที่มีการประชุม ท่านจะได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของท่าน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.71

5) ด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านให้โอกาส ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อปรับวุฒิ หรือเพิ่มพูนความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.66 โดยที่เรื่องท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.40

6) ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.03 สำหรับเรื่องเมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.92

7) ด้านระบบการบริหารงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.91 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.14 โดยเรื่องการแบ่งสายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน ไม่ซ้อนกัน ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด เท่ากับ 3.84

8) ด้านภาวะผู้นำ พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความสามารถในการทำงานและมีความรับผิดชอบสูง มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.92 และสำหรับเรื่องผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านได้มี โอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.78

9) ด้านสิทธิของพนักงาน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า การพิจารณาสอบสวน หรือ ลงโทษ ในการทำความผิด ในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 รองลงมา คือ ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน, หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถร้องทุกข์ได้ และท่านได้รับการพิจารณา



ความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรม ตามความสามารถในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.77

10) ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ครอบครัวของท่านเห็นด้วย และยินดีให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 3.95 โดยเรื่องปริมาณงานที่รับผิดชอบ มีมากแต่ไม่ส่งผลกระทบต่อชีวิตส่วนตัวของท่าน อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดเท่ากับ 3.21

11) ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.18 สำหรับเรื่องหน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ 3.92

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็น โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เท่ากับ 4.05 รองลงมา คือ ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน, ด้านสภาพงาน และด้านระบบการบริหารงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97, 3.92 และ 3.91 ตามลำดับ ซึ่งมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.54 และ 2.75

#### การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน

**สมมติฐานข้อที่ 1** ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับปานกลาง พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) อยู่ในระดับสูง ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

**สมมติฐานข้อที่ 2** ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และรายได้ต่างกัน ส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกัน พบว่า

เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทฯ และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันต่างกัน คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

อายุต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยกลุ่มตัวอย่างที่มีอายุ 31 – 40 ปี และอายุ 40 ปี ขึ้นไปเป็นคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษาต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี และกลุ่มตัวอย่างที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีคือคู่ที่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 โดยกลุ่มตัวอย่างผู้บริหารระดับสูงมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับแผนก, เจ้าหน้าที่ และพนักงาน และผู้บริหารระดับฝ่ายมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างจากผู้บริหารระดับแผนก, เจ้าหน้าที่ และพนักงาน ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้

#### ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ

1. ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนใหม่ให้สอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน
2. ควรกำหนดให้มีเงินรางวัลพิเศษ เพื่อจูงใจพนักงาน เช่น ค่าล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้น ค่ากะพิเศษที่เพิ่มขึ้น ค่าเบี่ยชยันที่เพิ่มขึ้น
3. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่นการจัดสถานที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจหรือสถานที่ทำกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน ตลอดจนปรับปรุงสภาพห้องน้ำให้มีความสะอาดและเพียงพอต่อพนักงาน
4. การพิจารณาความดี ความชอบ หรือการเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามความสามารถและประสพการณ์ในการทำงาน
5. ควรจัดกิจกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธ์ไมตรีที่ดี ทั้งระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน
6. ควรเพิ่มอุปกรณ์ป้องกันภัย เมื่อเกิดอุบัติเหตุอย่างเพียงพอและจัดฝึกอบรมให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอแก่พนักงานในการปฏิบัติตนเมื่อเกิดเหตุ

7. ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น และนำคุณวุฒิปรับเงินเดือนและค่าตอบแทน

8. ควรให้พนักงานได้แสดงความคิดเห็น และความสามารถในการแก้ไขปัญหา และมีโอกาสเสนอแนวความคิดใหม่ๆ ในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ซึ่งจะทำให้พนักงานเกิดความภูมิใจในการทำงาน และทำงานได้อย่างเต็มความสามารถ

9. ควรเพิ่มการรณรงค์ให้พนักงานตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การนำเอาสิ่งของที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์เป็นการลดขยะและเป็นการประหยัด

## 5.2 อภิปรายผล

ประเด็นสำคัญที่ได้พบจากผลการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้นำมาอภิปรายเพื่อสรุปเป็นข้อยุติให้ทราบถึงข้อเท็จจริง โดยมีการนำเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาอ้างอิงสนับสนุนหรือขัดแย้ง ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม ด้านความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน ด้านสภาพงาน ด้านระบบการบริหารงาน ด้านภาวะผู้นำ ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านสิทธิพนักงาน ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง โดยมีเพียง 2 ด้าน คือ ด้านความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า และด้านค่าตอบแทน ที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ งามขำ (2547) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ ผลการศึกษา พบว่า พนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม และด้านการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น อยู่ในระดับสูง และพบว่า ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม และด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งผลการวิจัยจะแตกต่างกันเพียงในด้านโอกาสในการพัฒนาขีดความสามารถของตนเอง ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัย และส่งเสริมสุขภาพ และด้านสิทธิส่วนบุคคล ที่พนักงานการไฟฟ้ามีระดับความคิดเห็นว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่แตกต่างกับงานวิจัยของวิยะดา เขียวจันทร์ (2545) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย

พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการพัฒนาและใช้ความสามารถ ด้านความสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านงานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว ด้านลักษณะงานที่ทำให้ประโยชน์แก่สังคมอยู่ในระดับปานกลางซึ่งผลการวิจัยมีความแตกต่างกัน แต่พบว่ายังมีความสอดคล้องในด้านสภาพงาน ด้านระบบการบริหารงาน และด้านภาวะผู้นำที่กลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับสูง และด้านค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า ซึ่งกลุ่มตัวอย่างมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นเดียวกัน และแตกต่างกับงานวิจัยของจิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ซึ่งทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงานอยู่ในระดับสูง ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอยู่ในระดับปานกลาง แต่จะสอดคล้องในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ด้านความเกี่ยวข้องและเป็นประโยชน์ต่อสังคม ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล อยู่ในระดับสูง และด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม อยู่ในระดับปานกลาง

2. การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัท และรายได้ที่ได้รับในปัจจุบันต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่ตั้งไว้ และพบว่า ระดับการศึกษา อายุ และระดับตำแหน่งที่ปฏิบัติงานกับบริษัทต่างกันคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05, .01 และ .001 ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของโสภณ งามขำ (2547) ซึ่งได้ทำการวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 1 (เชียงใหม่) ภาคเหนือ พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงาน และสอดคล้องกับงานวิจัยของจิตสุดา มงคลวัฒน์ (2549) ได้ทำการศึกษาวิจัย เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีก และการตลาด จำกัด พบว่า พนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ที่มีเพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งผลการวิจัยจะแตกต่างกันเพียงปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา และระดับตำแหน่ง ซึ่งพบว่า

พนักงานบริษัท ซี.พี. ค้าปลีกและการตลาด จำกัด ที่มีด้านระดับการศึกษา และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### 5.3 ข้อเสนอแนะ

#### 5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1. ควรปรับปรุงโครงสร้างเงินเดือนและค่าตอบแทนใหม่ที่ดึงดูดความสนใจของพนักงาน และสอดคล้องกับค่าครองชีพในปัจจุบัน นอกจากนี้ควรกำหนดให้มีเงินรางวัลพิเศษ เพื่อจูงใจพนักงาน เช่น ค่าล่วงเวลาที่เพิ่มขึ้น ค่าทักษะพิเศษที่เพิ่มขึ้น ค่าเบี้ยขยันที่เพิ่มขึ้น และควรเพิ่มสวัสดิการด้านอื่นๆ อาทิ ค่าน้ำมัน ค่าโทรศัพท์ ค่าเลี้ยงรับรองลูกค้า ค่าเกษียณอายุพนักงาน วงเงินค่าประกันการรักษาพยาบาลและค่าประกันอุบัติเหตุ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้มากกว่าเดิม

2. ควรส่งเสริมให้พนักงานได้รับ โอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานตามความรู้ ความสามารถ หน่วยงานควรเปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนมีความใฝ่รู้ มีโอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มทักษะในการทำงาน ตลอดจนควรส่งเสริมฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะความรู้ ความสามารถให้แก่เจ้าหน้าที่อย่างทั่วถึงและต่อเนื่องในทุกระดับตำแหน่ง รวมถึงได้รับการสนับสนุน คำแนะนำและคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาในขณะปฏิบัติงาน

3. ควรส่งเสริมให้มีกิจกรรมเพื่อให้พนักงานทุกคนได้ทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธไมตรีที่ดี ทั้งระหว่างพนักงานระดับเดียวกัน และระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา และเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ตลอดจนการจัดกิจกรรมเพื่อส่งเสริมให้พนักงานตระหนักในการมีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อสังคม เช่น การไม่ทำลายสิ่งแวดล้อม การนำเอาสิ่งของที่ใช้แล้วนำกลับมาใช้ใหม่ให้เกิดประโยชน์เป็นการลดขยะและเป็นการประหยัด

4. ควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น การจัดสถานที่นั่งพักผ่อนหย่อนใจ หรือสถานที่ทำกิจกรรมสันทนาการต่างๆ เพื่อส่งเสริมสุขภาพอนามัยที่ดีของพนักงาน ตลอดจนปรับปรุงสภาพห้องน้ำให้มีความสะอาดและเพียงพอต่อพนักงาน ตลอดจนควรคำนึงถึงความปลอดภัยของพนักงาน โดยจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานให้เอื้ออำนวยต่อการมีสุขภาพอนามัยที่ดี และปลอดภัย ควรจัดทำมาตรการป้องกันอุบัติเหตุและแผนป้องกันความเสี่ยงต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงาน เช่น มาตรการรองรับการเกิดเหตุฉุกเฉิน การฝึกอบรมเกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน มาตรการความปลอดภัยส่วนบุคคล และมีการบำรุงรักษาอุปกรณ์ให้มีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ เหล่านี้สามารถทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้ได้รับความดูแลและรู้สึกปลอดภัยในการทำงาน นอกจากนี้ควรจัดซื้อเพิ่มเติมของวัสดุอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานให้เพียงพอและ

เหมาะสมต่อความต้องการและการใช้งานของพนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องปริ้นเตอร์ เครื่องโทรสาร เครื่องถ่ายเอกสาร เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานของพนักงานมีความคล่องตัวและทันเวลามากยิ่งขึ้น

### 5.3.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาถึงความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานควรมีการศึกษาเพิ่มเติมด้วย โดยวิธีใช้ข้อมูลทุติยภูมิ เพื่อนำมาประกอบผลการศึกษา เช่น อัตราการเข้าออกของพนักงาน อัตราการขาดงานของพนักงาน ผลการปฏิบัติงานของพนักงานที่ผ่านมา เป็นต้น
2. ควรศึกษาเพิ่มเติมตัวแปรอิสระในด้านอื่นๆ ที่คาดว่าจะสามารถอธิบายระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานได้ เช่น การสื่อสารในองค์กร การรับรู้บรรยากาศในองค์กร การสนับสนุนจากครอบครัว เป็นต้น

## บรรณานุกรม

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. 2543. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์  
คลังทานวิทยา.
- คณิงนาถ แก้วเขียว. 2544. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานฝ่ายคลังสินค้า บริษัท การบินไทย  
จำกัด (มหาชน)”. ภาคนิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต, คณะพัฒนาสังคม,  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิตสุดา มงคลวัฒน์. 2549. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ซี.พี.ค้าปลีกและการตลาด  
จำกัด”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- จีระ หงส์ลดารมย์. 2533. ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ. วารสารคน.  
4(พฤศจิกายน 2533): 27-28.
- จักรี เสริมทรัพย์. 2543. คุณภาพชีวิตกับการทำงาน. วารสารนักบริหาร. 20(4 ตุลาคม-ธันวาคม  
2547).
- เจษฎา ธรรมขัติยวงศ์. 2544. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่าง การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3  
ภาค 3 จังหวัดนครปฐม”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต คณะ  
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. 2535. พฤติกรรมในองค์การ. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อส่งเสริมกรุงเทพ.
- เชียวชาญ อาศุวัฒน์กุล. 2530. มิติใหม่ของการบริหารบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพฯ: โอ เอส  
พรินติ้ง เฮ้าส์.
- ดวงเดือน พันธุมาวิน. 2538. ทฤษฎีต้นไม้อัจฉริยะ และการพัฒนาบุคคล. โครงการส่งเสริม  
เอกสารวิชาการ. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. กรุงเทพมหานคร.
- ดาลัด จันทระเสนา. 2550. “ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์  
สุขภาพชุมชน จังหวัดลำพูน. ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ตรีชฎา อุ่นเรือน. 2545. “คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนกรมวิชาการเกษตรใน  
ส่วนกลาง”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- ดิน ปรัชญ์ฤทธิ. 2530. สภาพแวดล้อมของการบริหารกับการพัฒนาองค์การในการพัฒนาองค์การ.  
กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ทองศรี กำภู ณ อยุธยา. 2532. การบริหารงานบุคคลในแนวใหม่. กรุงเทพฯ:  
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- นฤดล มีเพียร. 2541. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต้อนรับบนเครื่องบิน บริษัท การบินไทย  
จำกัด(มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชารัฐศาสตร์,  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. 2530. คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต (Quality of Work Life and  
Productivity). วารสารเพิ่มผลผลิต . 26(ธันวาคม2529-มกราคม2530): 29-30.
- บุญแสง ชีระภากร. 2533. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารพัฒนาข้าราชการ. 25  
(มกราคม- มีนาคม 2533): 5-12.
- บุญใจ ลี้มศิลา. 2542. “บรรยากาศองค์การกับการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงาน: กรณีศึกษา  
ข้าราชการสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข” ภาคนิพนธ์  
หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(การพัฒนามนุษย์), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปลูมา วงศ์อ่อน. 2544. “ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงาน  
ของพนักงาน โรงงานอุตสาหกรรม: กรณีศึกษา บริษัท เอ็นเอ็มบี พีริซัน บอลส์ จำกัด”.  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม), มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ปธาน สุวรรณมงคล. 2531. เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การ หน่วยที่ 8-10.  
กรุงเทพมหานคร: สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ปวันรัตน์ ตนานนท์. 2550. “คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่ศาลยุติธรรมในจังหวัดเชียงใหม่”  
การค้นคว้าแบบอิสระ ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พวงเพชร ฝากาทอง. 2543. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการกองรายได้ สำนักงานคลัง  
กรุงเทพมหานคร”. ภาคนิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(พัฒนาสังคม),  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. 2533. การจัดการทรัพยากรคน. กรุงเทพฯ: ปิ่นเกล้าการพิมพ์
- มัลลิกา ต้นสอน. 2546. พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เพ็ท.
- รมิตา อ้นวงษ์. 2542. “คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช”.  
วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต คณะพัฒนาสังคม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. 2548. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.



- วิชาญ สุวรรณรัตน์. 2543. “ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการบิน บริษัท การบินไทย จำกัด(มหาชน)”. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์. สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรม, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิยะดา เขียวจันทร์. 2545. “คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเทศบาลเมืองสุราษฎร์ธานี”. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- สมยศ นาวิการ. 2537. การบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ดวงกมล.
- สมใจ ลักษณะ. 2542. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ศูนย์หนังสือสถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สร้อยญา นวลละออ. 2544. “คุณภาพชีวิตการทำงานของครูประถมศึกษา อำเภอคลองหลวง จังหวัดปทุมธานี”. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต(รัฐศาสตร์) สาขารัฐศาสตร์, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531. การปรับปรุงงานตอนคุณภาพชีวิตการทำงาน. จุลสารข้าราชการพลเรือน. 8 (ตุลาคม-ธันวาคม 2531): 14-17.
- สุพรรณา ประทุมวัน. 2544. “คุณภาพชีวิตในการทำงานที่มีผลต่อพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานผลิตสายยาง”. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(จิตวิทยาอุตสาหกรรม) บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุมลทิพย์ ใจเหล็ก. 2541. “การศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกค้าจ้างในบริษัทไทยกับลูกค้าจ้างในบริษัทข้ามชาติญี่ปุ่น”. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวดี ตุ่นวงษ์วัฒน์. 2544. “คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารกรุงศรีอยุธยา จำกัด (มหาชน) เฉพาะพนักงานสินเชื่อ ฝ่ายสินเชื่อกลาง”. ภาคนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม), สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- Stringer, R. 2002. Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect. New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- [www.haadthip.com](http://www.haadthip.com) (สืบค้นเมื่อ 30 กันยายน 2554)

**ภาคผนวก**

## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง “ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)”

### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ต้องทราบข้อเท็จจริง ความรู้สึกความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของสารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โดยในส่วนของแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะในด้านต่างๆเกี่ยวกับหน่วยงานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการเสนอแนวทางปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานและการเสริมสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยมุ่งให้ความสำคัญกับการเพิ่มคุณค่าในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์กรและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

สำหรับแบบสอบถามท่านไม่ต้องเขียนชื่อของท่าน ผู้วิจัยใครขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามให้ตรงกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ข้อมูลเหล่านี้จะนำเสนอเป็นผลการวิเคราะห์ในภาพรวมจะไม่แยกเสนอหรือวิเคราะห์เป็นรายบุคคล และคำตอบของท่านจะถือเป็นความลับและจะไม่กระทบกระเทือนหรือทำให้ท่านเสียหายแต่อย่างใด

ขอขอบคุณในความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสิงหนาท แก้วปฐมวัน

ผู้ดำเนินการวิจัย

## แบบสอบถาม

หัวข้อวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)

**ส่วนที่ 1** ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคคล

คำชี้แจง กรุณาเติมคำในช่องว่างหรือกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง  ที่กำหนดให้ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ

1.  ชาย                      2.  หญิง

2. อายุ

1.  ต่ำกว่า 30 ปี              2.  31-40 ปี              3.  40 ปีขึ้นไป

3. สถานภาพสมรส

1.  โสด                      2.  สมรส                      3.  หม้าย / หย่าร้าง / แยกกันอยู่

4. ระดับการศึกษา

1.  ต่ำกว่าปริญญาตรี              2.  ปริญญาตรี              3.  สูงกว่าปริญญาตรี

5. ระดับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติงานกับบริษัท

1.  ผู้บริหารระดับสูง              2.  ผู้บริหารระดับฝ่าย              3.  ผู้บริหารระดับแผนก  
4.  เจ้าหน้าที่                      5.  พนักงาน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในบริษัทฯ

1.  น้อยกว่า 5 ปี              2.  5-10 ปี              3.  11-15 ปี              4.  มากกว่า 15 ปี

7. รายได้ที่ได้รับในปัจจุบัน

1.  น้อยกว่า 8,000 บาท              2.  8,000- 10,000 บาท  
3.  10,001-15,000 บาท              4.  มากกว่า 15,000 บาท

## ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

**คำชี้แจง** ข้อความด้านล่างต่อไปนี้เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับความรู้สึกหรือความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับ องค์กรที่ท่านทำงานอยู่ในปัจจุบัน กรุณาแสดงความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านว่าเห็นด้วยกับ ข้อความในแต่ละข้อมากน้อยเพียงใด โดยการทำเครื่องหมาย (✓) ลงในช่องว่างทางด้านขวามือ ตามคะแนนความรู้สึกและความคิดเห็นของท่านเพียงช่องเดียวเท่านั้น

เห็นด้วยอย่างยิ่ง                      หมายถึง                      ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

เห็นด้วย                                      หมายถึง                      ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่แน่ใจ                                      หมายถึง                      ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น

ไม่เห็นด้วย                                      หมายถึง                      ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง                      หมายถึง                      ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
<b>ค่าตอบแทน</b>					
1.เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านทำ					
2.เบี้ยเลี้ยงและค่าล่วงเวลาที่ท่านได้รับเหมาะสมกับการทำงาน					
3.เงินเดือน และสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับเหมาะสมกับค่าครองชีพในปัจจุบัน					
4.เมื่อเทียบกับหน่วยงานอื่นในตำแหน่งที่คล้ายคลึงกัน ท่านคิดว่าค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ได้รับเหมาะสม					
5.ท่านพอใจในสวัสดิการต่างๆจากต้นสังกัด เช่นค่าเช่าบ้าน, ค่ารักษาพยาบาล, เบี้ยเลี้ยง ฯลฯ					
<b>สภาพแวดล้อมในการทำงาน</b>					
6.สถานที่ตั้งที่ทำงานของท่านอยู่ในสถานที่ไม่มีมลพิษทางเสียง กลิ่น ฝุ่น					
7.ท่านพอใจในสภาพของสถานที่ทำงานที่เป็นอยู่					
8.สภาพการทำงานของท่านไม่เสี่ยงต่อการติดเชื้อโรคและมีผลเสียต่อสุขภาพ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
9.เครื่องมือเครื่องใช้ หรืออุปกรณ์ของใช้สำนักงานของ ส่วนงานท่านเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
10.ท่านพอใจสภาพแวดล้อม สภาพห้องน้ำ โดยทั่วไป					
<b>สภาพงาน</b>					
11.งานมีความหมายและมีความสำคัญต่อท่าน					
12.ท่านทำงานด้วยความกระตือรือร้น เต็มใจสนุกกับงาน					
13.ท่านรู้สึกว่าได้ทำงานที่ดี และมีประโยชน์ต่อส่วนรวม					
14.งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน ช่วยให้คุณมีเกียรติยศ					
15.งานของท่านมีความสำคัญและมีความหมายต่อ หน่วยงาน					
<b>การพัฒนาและใช้ความสามารถ</b>					
16.ลักษณะงานของท่าน เปิดโอกาสให้คุณมีอิสระ ความ เป็นส่วนตัวของตัวเองในการทำงาน					
17.งานที่ท่านรับผิดชอบ เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถของท่าน					
18.ลักษณะงานของท่านเปิดโอกาสให้คุณได้ใช้ความ ชำนาญและความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างมาก					
19.งานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน มีส่วนให้ท่านพัฒนา ความสามารถ ทักษะที่ทันสมัยอยู่เสมอ					
20.ทุกครั้งที่มีการประชุม ท่านจะได้รับทราบข้อมูล ข่าวสาร ที่เป็นประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของท่าน					
<b>ความมั่นคงและโอกาสก้าวหน้า</b>					
21.ท่านได้รับการสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน					
22.หน่วยงานของท่านให้โอกาส ในการศึกษาเพิ่มเติมเพื่อ ปรับตัว หรือเพิ่มพูนความรู้					
23.ท่านมีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานและ ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
24.การพิจารณาเลื่อนตำแหน่ง ให้กับพนักงานใน หน่วยงานของท่าน เป็นไปโดยยึดถือความสามารถในการ ทำงานเป็นเกณฑ์					
25.หลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบ ของ พนักงานเป็นไปอย่างยุติธรรม					
<b>ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน</b>					
26.ทุกคนในหน่วยงานของท่าน ต่างให้ความร่วมมือใน การปฏิบัติงานและมีการประสานงานกันเป็นอย่างดี					
27.ท่านได้รับการยอมรับในการทำงานร่วมกับเพื่อน ร่วมงาน					
28.เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อน ทั้งในเรื่องงานและเรื่อง ส่วนตัว เพื่อนร่วมงานของท่าน ให้ความช่วยเหลือเป็น อย่างดี					
29.ท่านสามารถทำงานร่วมกับ เพื่อนร่วมงานอย่างมี ความสุข					
30.แม้ว่าจะมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ของท่าน แต่ในที่สุดจะมีการประสานประโยชน์ร่วมกัน และเข้าใจกัน					
<b>ระบบการบริหารงาน</b>					
31.ท่านยินดีที่จะปฏิบัติตามระเบียบแบบแผนของ หน่วยงาน					
32.การแบ่งงานและจัดกลุ่มงาน มีความชัดเจน สะดวกต่อ การปฏิบัติงาน					
33.การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน มีความ ชัดเจนครบถ้วน ไม่ซ้ำซ้อน หรือกำกวมงานผู้อื่น					
34.การแบ่งสายการบังคับบัญชา มีความชัดเจน ไม่ซ้อน กัน ช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านเป็นไปโดยถูกต้อง สะดวกและรวดเร็ว					

ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
35.การกำหนดเป้าหมาย นโยบาย การดำเนินงานมีความชัดเจน สามารถปฏิบัติได้					
<b>ภาวะผู้นำ</b>					
36.ผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ท่านได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่					
37.ผู้บังคับบัญชาเป็นทั้งผู้นำ และผู้ให้คำแนะนำ สั่งงานแก่ท่าน					
38.ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน ได้มีโอกาสใช้ความคิด และวินิจฉัยเลือกวิธี ที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้ด้วยตนเอง					
39.ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีความสามารถในการทำงาน และมีความรับผิดชอบสูง					
40.ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเอง และให้ความสนิทสนมกับท่าน					
<b>สิทธิของพนักงาน</b>					
41.ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน					
42.หากท่านมีความเดือดร้อนที่เกี่ยวกับการทำงาน ท่านสามารถร้องทุกข์ได้					
43.การพิจารณาสอบสวน หรือลงโทษ ในการกระทำ ความผิด ในงาน จะดำเนินการด้วยความเป็นธรรมและ ยุติธรรม					
44.ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบ หรือการปฏิบัติงานอย่างอื่นอย่างยุติธรรม ตามความสามารถในการทำงาน					
<b>งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว</b>					
45.ท่านมีเวลาได้พักผ่อน และดูแลสุขภาพอย่างเหมาะสม					
46.งานของท่านไม่ทำให้ครอบครัวของท่านมีปัญหา					



ข้อความ	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่ เห็นด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่างยิ่ง
47.ครอบครัวของท่านเห็นด้วย และยินดีให้ท่านทำงาน อย่างเต็มที่					
48.ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีมาก แต่ไม่ส่งผลกระทบต่อ ชีวิตส่วนตัวของท่าน					
49.ท่านพอใจในความสุขของช่วงเวลา ของการทำงาน และช่วงเวลาที่ได้เป็นอิสระจากงานในแต่ละวัน					
<b>ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม</b>					
50.หน่วยงานของท่านทำหน้าที่สอดคล้องกับความ ต้องการของสังคม					
51.หน่วยงานของท่านทำประโยชน์ให้แก่สังคม					
52.ท่านมีส่วนร่วมและสนับสนุนกิจกรรมชุมชน					
53.ท่านมีความเชื่อมั่นในวัตถุประสงค์ หรือนโยบายของ หน่วยงาน เพราะถ้าปฏิบัติได้สำเร็จ จะก่อประโยชน์ ให้แก่ สังคมและชุมชน					
54.ผลงานต่างๆของบริษัทฯได้รับการยอมรับว่ามี ความสำคัญต่อการพัฒนาสังคม					

### ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะ

#### ด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน

3.1 ค่าตอบแทน.....

.....

.....

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงาน.....

.....

.....

3.3 สภาพงาน .....

.....

.....

3.4 การพัฒนาและใช้ความสามารถ.....

.....

.....

3.5 ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้า.....

.....

.....

3.6 ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน.....

.....

.....

3.7 ระบบการบริหารงาน.....

.....

.....

3.8 ภาวะผู้นำ.....

.....

.....

3.9 สิทธิของพนักงาน.....

.....

.....

3.10 งานและขอบเขตของชีวิตส่วนตัว.....

.....  
.....

3.11 ลักษณะงานที่ให้ประโยชน์แก่สังคม.....

.....  
.....

ขอขอบคุณพนักงานบริษัท หาดทิพย์ จำกัด(มหาชน) ทุกท่านที่เสียสละเวลาตอบ  
แบบสอบถาม

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นายสิงหนาท แก้วปฐมวัน

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5210521604

## วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
นิติศาสตร์บัณฑิต	มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต	2546

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

หัวหน้างานกฎหมาย แผนกกฎหมาย บริษัท หาดทิพย์ จำกัด (มหาชน)