

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น :
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

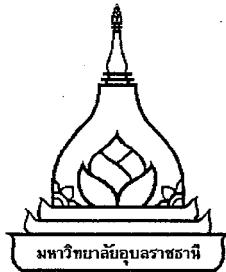


สุภาวดี อินทพันธ์

การค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

พ.ศ. 2551

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

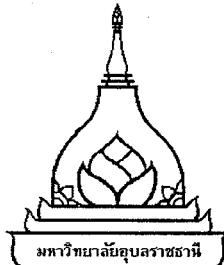


**QUALITY OF WORKING LIFE OF JAPANESE COMPANY EMPLOYEES:
A CASE STUDY OF THE AUTOMOTIVE INDUSTRY
IN CHONBURI PROVINCE**

SUPAWADEE INTAPAN

**AN INDEPENDENT STUDY SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF
THE REQUIREMENTS FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
MAJOR IN SOCIAL SCIENCES AND DEVELOPMENT
FACULTY OF LIBERAL ARTS
UBON RAJATHANEE UNIVERSITY
YEAR 2008**

COPYRIGHT UBON RAJATHANEE UNIVERSITY



ใบรับรองการค้นคว้าอิสระ^๑
มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา คณะศิลปศาสตร์

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์
ในจังหวัดชลบุรี

ผู้วิจัย นางสาวสุภาวดี อินทพันธ์

ได้พิจารณาเห็นชอบโดย

อาจารย์ที่ปรึกษา

(ดร.เหมวนรรณ เหมะนัก)

กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิติพง ใจประการ)

กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.มาลี ไชยเสนา)

คณบดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อินทิรา ชาธีร์)

มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี รับรองแล้ว

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อุทิศ อินทร์ประสิทธิ์)

รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ปฏิบัติราชการแทนอธิการบดี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

ปีการศึกษา 2551

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าอิสระฉบับนี้ ได้รับความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดีเยี่ยมทั้งทางตรงและทางอ้อมจากหลายหน่วยงานและบุคคลจำนวนมาก จนทำให้บรรลุผลสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ผู้วิจัยจึงขอ Jarvis คำขอบคุณแด่ทุกหน่วยงานและทุกท่านไว้ ณ ที่นี่

กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.เหมวรรณ เหมะนัก ประธานกรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าอิสระ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ กิตติพิร โชคประการ กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ และรองศาสตราจารย์ ดร.มาลี ไชยเสนา กรรมการที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ ตลอดจนเป็นครูผู้ที่ให้ความรู้ กำลังใจ คำแนะนำ ชี้แนะแนวทางรวมทั้งแก้ไขข้อบกพร่องตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งการศึกษาค้นคว้าอิสระนี้สำเร็จลุล่วง ผู้วิจัยจึงขอ Jarvis ถึงพระคุณนี้ตลอดไป

ขอบขอบคุณ อาจารย์นพพร ช่วงชิง ที่กรุณาให้คำชี้แนะช่วยเหลือเกี่ยวกับการประมวลผลข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS

ขอบขอบคุณพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง ให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ในครั้งนี้

ขอบขอบคุณ คุณประเสริฐ แสนคำวงศ์ ที่ได้ช่วยเหลือในการเก็บข้อมูลเป็นอย่างดีเยี่ยม และพี่ๆ ปริญญาโท สาขาวิชาพัฒนาสังคม รุ่นที่ 2 รวมทั้งเพื่อนๆ บัณฑิตปริญญาตรี สาขาวิชาจัดการการตลาด รุ่นที่ 4 ที่เคยให้คำปรึกษา ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจในการค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จ

ขอกราบขอบพระคุณ บิดา มารดา และขอบคุณน้องๆ ทุกคน ที่เคยให้กำลังใจและสนับสนุนการศึกษาของผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยจึงขอ Jarvis ถึงพระคุณนี้ตลอดไป

สุดท้ายนี้ คุณค่าทางวิชาการและประโยชน์จากการค้นคว้าอิสระเล่มนี้ ผู้วิจัยขอขอบ เป็นเครื่องบูชาพระคุณให้แก่ คุณปู่ประพันธ์ และคุณย่าเทพ อินทร์พันธ์ ที่ได้ล่วงลับไปแล้ว โดยท่านทั้งสองเป็นผู้ที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของหลานๆ ทุกคนเป็นอย่างยิ่ง ตลอดจนบิดามารดา และครูบาอาจารย์ทุกท่านที่ได้เพียรสั่งสอน อบรม ประสิทธิ์ประสาทวิชา จนผู้วิจัยมีความรู้ ความสามารถ และประสบความสำเร็จในการค้นคว้าอิสระครั้งนี้



(นางสาวสุภาวดี อินทร์พันธ์)

ผู้วิจัย

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่อง : คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษา
อุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

โดย : นางสาวสุภาวดี อินทพันธ์

ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา : สังคมศาสตร์และการพัฒนา

ประธานกรรมการที่ปรึกษา : ดร.เหมวนรรณ เหมือนนัก

คัพท์สำคัญ : คุณภาพชีวิตการทำงาน พนักงานบริษัทญี่ปุ่น อุตสาหกรรมยานยนต์

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น และเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น วิธีการ วิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ก็อ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ ในการวิเคราะห์ข้อมูล ก็อ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmatic Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) การทดสอบที่ (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน พนวฯ ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ในขณะที่ด้านการตรวจร่างกาย อยู่ในระดับมาก

2. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล

ABSTRACT

TITLE : QUALITY OF WORKING LIFE OF JAPANESE COMPANY
EMPLOYEES: A CASE STUDY OF THE AUTOMOTIVE INDUSTRY
IN CHONBURI PROVINCE

BY : SUPAWADEE INTAPAN

DEGREE : MASTER OF ARTS

MAJOR : SOCIAL SCIENCES AND DEVELOPMENT

CHAIR : HEMAWAN HEMANAGA, Ph.D.

KEYWORDS : QUALITY OF WORKING LIFE / JAPANESE COMPANY EMPLOYEES /
AUTOMOTIVE INDUSTRY

The purposes of this research were (1) to study the quality of working life of Japanese company employees and (2) to examine factors related to the quality of the participants' working life. The research used questionnaires as a data-gathering method. The data were analyzed by the following quantitative measures: arithmetic means, standard deviations, t-tests, F-tests and Pearson's product moment correlation coefficients.

The results are summarized as follows:

1. The following aspects of the quality of working life, namely, protection against fundamental work-related issues, income, welfare, working hours and days, safety, and work stability were average. Annual health examination was good.
2. The factors related to the quality of lives of the participants were as follows: economic, educational, and factors specific to individuals.

สารบัญ

หน้า

กิตติกรรมประกาศ

ก

บทคัดย่อภาษาไทย

ข

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ

ค

สารบัญตาราง

ฉ

สารบัญภาพ

ญ

บทที่

1 บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัจุหานา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
1.3 คำถามการวิจัย	5
1.4 สมมติฐานการวิจัย	6
1.5 ขอบเขตการวิจัย	6
1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย	7
1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ	9

2 เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	13
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	27
2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	56

3 วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 วิธีการศึกษา	61
3.2 พื้นที่ที่ศึกษา	61
3.3 ประชากรที่ศึกษา	61
3.4 กลุ่มตัวอย่าง	61
3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	62
3.6 การหาคุณภาพของเครื่องมือ	64

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล	64
3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์	65
3.9 ขั้นตอนการวิจัย	65
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	
4.1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	68
4.2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	72
4.3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ต้านการไดร์บบ์ความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน	84
4.4 การวิเคราะห์ความแตกต่าง และความแปรปรวนทางเดียว ของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	91
4.5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	99
5 สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
5.1 สรุปผล	101
5.2 อภิปรายผล	105
5.3 ข้อเสนอแนะ	118
เอกสารอ้างอิง	121
ภาคผนวก	
ก แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น :	
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี	130
ข การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี	148
ประวัติผู้วิจัย	161

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
1 สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้มีศึกษาไว้	43
2 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	68
3 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	72
4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การได้รับสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	73
5 สรุปปัจจัยด้านการศึกษา ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	73
6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การฝึกอบรม ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	74
7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	74
8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การศึกษาต่อ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	74
9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ทักษะในการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	75
10 สรุปปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	76
11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ชั่วโมงการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	76
12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ลักษณะงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	77
13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	77
14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	79
15 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	79

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
16	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล การได้รับข้อมูลข่าวสาร ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	80
17	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	81
18	ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความมีชื่อเสียงบริษัท ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	82
19	สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน	84
20	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน	85
21	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับสวัสดิการ	86
22	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด	88
23	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับการตรวจร่างกาย	88
24	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน	89
25	คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐาน ในการทำงาน เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน	90
26	สรุปผลการทดสอบความแตกต่าง และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน ทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น	91
27	ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีเพศแตกต่างกัน	91
28	ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ย ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุแตกต่างกัน	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน	92
30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD	93
31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน	93
32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้วยวิธี LSD	94
33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน	94
34 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีรายได้แตกต่างกัน	95
35 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน	95
36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD	96
37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน	96
38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD	97
39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน	97
40 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD	98
41 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	99

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
42	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	99
43	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน	100
44	การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	100
45	ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	149

๘

สารบัญภาพ

ภาพที่

1 กรอบแนวคิดการวิจัย

หน้า

8

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาของประเทศไทยในอดีตพื้นฐานทางเศรษฐกิจมาจากการเกษตรกรรมเป็นหลัก จนกระทั่งประเทศไทยได้เริ่มต้นพัฒนาประเทศอย่างจริงจัง โดยมีแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2504 เป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศไทย ซึ่งมีวัตถุประสงค์ที่จะส่งเสริมการลงทุนในภาคอุตสาหกรรม โดยใช้ประโยชน์จากการผลิตเพื่อทดแทนการนำเข้าเป็นสำคัญ ซึ่งนับเป็นการเริ่มต้นของการเปลี่ยนแปลง โครงสร้างทางเศรษฐกิจของประเทศไทย ที่เปลี่ยนจาก การพึ่งพาภาคเกษตรกรรมมาสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น การพัฒนาของประเทศไทยโดยใช้ประโยชน์ส่งเสริมการลงทุนและพัฒนาอุตสาหกรรมนี้ได้ส่งผลให้การลงทุนในประเทศไทยมีปริมาณเพิ่มมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลงทุนจากนักลงทุนชาวไทยหรือนักลงทุนต่างชาติ นอกจากนี้ปัจจุบันหรือ จุดมุ่งหมายในการพัฒนาประเทศไทยของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1 - 7 ที่ผ่านมา เกิดจากการนำทรัพยากรธรรมชาติที่อุดมสมบูรณ์และความได้เปรียบด้านแรงงานราคาถูกของประเทศไทยมาใช้สนับสนุนการพัฒนาประเทศและขยายฐานการผลิต ทำให้ระบบเศรษฐกิจมีการขยายตัวในอัตราสูง ในขณะที่มีข้อจำกัดในด้านการพัฒนาศักยภาพคน แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 - 9 จึงได้ปรับเปลี่ยนกระบวนการพัฒนาใหม่ โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแบบองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” และยึดหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” และต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 ซึ่งเป็นฉบับปัจจุบันก็ยังคงยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียงมุ่งพัฒนาสู่ “สังคมที่มีความสุขอย่างยั่งยืน” โดยให้ความสำคัญกับการสร้างสมดุลของการพัฒนาให้เกิดขึ้นในทุกมิติทั้งมิติทางเศรษฐกิจ สังคมทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ความอุดมสมบูรณ์และสุขของคนไทย และเกิดการพัฒนาที่ยั่งยืนตลอดไป (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549 : 8)

อย่างไรก็ได้ในขณะที่ประเทศไทยเป็นประเทศที่กำลังจะก้าวไปสู่การเป็นประเทศที่พัฒนาด้านอุตสาหกรรม เนื่องจาก การเปิดเขตการค้าเสรี (Free Trade Area : FTA) จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับ ของการจ้างแรงงาน กำลังแรงงานจึงเป็นกุญแจหลักที่จะส่งเสริมศักยภาพต่อการพัฒนาและ

ความสามารถแข่งขันเพื่อต่อสู้ในเวทีระดับโลก เนื่องจากคนทำงานทุกระดับในสถานประกอบการ ถือเป็นทรัพยากรหลัก สำหรับในกระบวนการผลิตรวมถึงคุณภาพของผลิตภัณฑ์ด้วย และสำคัญกว่า เวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงานนี้ มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจ และอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

การที่ภาคอุตสาหกรรมมีการเจริญเติบโตอย่างรวดเร็ว จึงมีการก่อตั้งโรงงาน อุตสาหกรรมเป็นจำนวนมาก ทั้งในกรุงเทพมหานคร เขตปริมณฑล และต่างจังหวัด โรงงาน อุตสาหกรรมแต่ละแห่งมีขนาดการผลิตที่แตกต่างกัน และมีความต้องการแรงงานในการผลิตเป็น จำนวนมาก ส่งผลให้มีการจ้างงานนอกภาคเกษตรกรรมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง มีการเคลื่อนย้าย แรงงานจากภาคเกษตรกรรมไปสู่ภาคอุตสาหกรรมมากขึ้น ดังจะเห็นได้จากในปี พ.ศ. 2549 มี ประชากร จำนวน 65.28 ล้านคน เป็นผู้อยู่ในกำลังแรงงาน 36.42 ล้านคน ผู้มีงานทำ 35.68 ล้าน คน โดยมีแรงงานทำงานในภาคเกษตร จำนวน 14.08 ล้านคน หรือร้อยละ 39.45 และแรงงานทำงาน นอกภาคเกษตร จำนวน 21.60 ล้านคน หรือร้อยละ 60.55 (กระทรวงแรงงาน, 2549 : 1) แสดงให้เห็นว่าคนไทยเริ่มเข้ามายึดบทบาทมากขึ้นในงานอาชีพประเภทต่างๆ อันเนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านเศรษฐกิจและสังคม

จากสัดส่วนการจ้างงานที่เพิ่มขึ้นในปัจจุบัน แสดงถึงแนวโน้มที่จะเพิ่มสูงขึ้นอีกใน อนาคตในทุกสาขาของอุตสาหกรรมจะมีการจ้างแรงงานเพิ่มขึ้นในทุกระดับ ขององค์การใน ภาคอุตสาหกรรม และภาคอุตสาหกรรมถือว่าคนเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุด ซึ่งจะมีผลทำให้อุตสาหกรรมนั้นได้รับการพัฒนามากหรือน้อย เพราะการพัฒนาอุตสาหกรรมโดยความหมายที่แท้จริงแล้วนั้นได้หมายความถึงการเปลี่ยนแปลงในด้านการนำเสนอความรู้ใหม่ๆ ทางเทคโนโลยีมาใช้เพื่อให้ได้ผลผลิตให้มากที่สุดเท่านั้น แต่ยังหมายความรวมไปถึงการพัฒนาตัวบุคคลที่ทำงาน เกี่ยวข้องในงานอุตสาหกรรมซึ่งเป็นการพัฒนาให้บุคคลเหล่านี้รู้จักที่จะปรับตัวให้เข้ากับชีวิตการทำงาน และสภาพแวดล้อมการทำงานได้อย่างมีความสุข เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงาน ไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง

การทำงานมีความสำคัญต่อชีวิตมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง อาจกล่าวได้ว่าการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของชีวิตที่ปฏิบัติมากกว่ากิจกรรมใดๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในสังคมอุตสาหกรรม คาดกันว่า มนุษย์ได้ใช้เวลาถึงหนึ่งในสามของชีวิตเป็นอย่างน้อยอยู่ในโรงงานหรือสำนักงาน และยังเชื่อว่าในอนาคตอันใกล้นี้มนุษย์จำเป็นต้องใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานเพิ่มขึ้นไปอีก (พจน์ เนลิน สาร, ม.ป.ป.) ในปัจจุบันมีนักวิชาการ ผู้นำสภาพแรงงาน ผู้บริหาร และบุคคลของรัฐ ได้หันมา

เอาใจใส่ต่อชีวิตในการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการทำงานมากขึ้น เพราะการทำงานนั้นไม่เพียงแต่ใช้เวลาส่วนใหญ่ของชีวิตมนุษย์เท่านั้น แต่ยังมีหน้าที่ต่อชีวิตพื้นฐานของบุคคลในสังคม ภาระการทำงานเป็นวิถีชีวิตหรือเป็นสิ่งที่บุคคลปฏิบัติเพื่อการยังชีพเป็นสำคัญ ดังนั้นการทำงานจึงต้องสนองเป้าหมายของชีวิตที่ทุกคนพึงมี คือการดำเนินชีวิตที่มีความสุข ความสำคัญเหล่านี้ปัจจุบันเรียกว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นเครื่องชี้วัดทางสังคมที่เป็นวัตถุวิสัย (สภาพความเป็นอยู่) ที่บ่งบอกถึงการทำงานของทุกคนว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ เพราะในชีวิตประจำวันของคนยังต้องคำนึงถึงการทำงานของทุกคนว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตที่ดีหรือไม่ เพาะะในชีวิตประจำวันของคนทางการเงินเท่านั้น แต่ยังหมายถึง ชื่อเสียง เกียรติยศ ความก้าวหน้าในอาชีพของตนเอง ดังนั้นการทำงานจะต้องมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีด้วย นอกจากนี้แรงงานยังมีความเชื่อที่ว่า การทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมมีความตระหนาน้อยกว่าการทำงานในภาคเกษตรกรรม และมีรายได้ที่แน่นอนมั่นคงกว่า ทำให้แรงงานมีความสนใจที่จะเข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม (ภาครี นามวงศ์, 2539 : 1) และการเข้ามาทำงานในภาคอุตสาหกรรมของแรงงานจึงเท่ากับเป็นการก้าวเข้าสู่องค์กรที่มีการจัดระเบียบแบบแผนมากกว่าภาคเกษตรกรรม กล่าวคือเป็นการเปลี่ยนวิถีชีวิตการทำงานเข้าสู่การทำงานในโรงงาน คำรงสถานภาพเป็นลูกจ้าง แรงงานต้องอยู่กับสภาพการทำงานที่ต้องมีการควบคุมเวลาการทำงาน มีการวางแผนและจัดการโดยผู้จัดการ กล่าวได้ว่าเป็นระบบการดำเนินชีวิตที่แตกต่างจากสังคมเกษตรกรรมโดยสิ้นเชิง (สาวลักษณ์ ชาญทวีป, 2536 : 1)

แต่ทั้งนี้หากมองในอีกแง่มุมหนึ่งผลงานที่เข้ามาทำงานในโรงงานอุตสาหกรรมต้องประสบปัญหาต่างๆ มากมายทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ที่มีผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ปัญหาค่าจ้างต่ำและสภาพการทำงานไม่เหมาะสม ลูกจ้างได้ค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ต่ำ นอกจากนี้ลูกจ้างจำนวนมากยังต้องทำงานหนัก มีชั่วโมงการทำงานที่ยาวนาน ต้องทำงานล่วงเวลาและทำงานในวันหยุดเพื่อสร้างความสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่าย รวมทั้งมีการใช้แรงงานหนักและแรงงานเด็กที่ค่อนข้างสูง ปัญหาสุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน สำหรับปริมาณการจ่ายเงินประโภช์ทุกแทน พนวิ่งการจ่ายเงินกรณีเจ็บป่วยมีการจ่ายเงินสูงสุดถึง 16,011.38 ล้านบาท หรือร้อยละ 54.17 ของเงินประโภช์ทุกแทนที่จ่าย และปัญหาการขาดความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน ลูกจ้างลูกเด็กจ้าง 191,790 คน ส่วนใหญ่เป็นสถานประกอบการขนาดเล็ก 1-9 คน โดยมีสัดส่วนร้อยละ 88.10 ของสถานประกอบการที่เลิกจ้างทั้งหมด นอกจากนี้ยังมีสถานประกอบการจำนวนมากที่ขาดการส่งเสริมโอกาสและความก้าวหน้าในการทำงานของลูกจ้าง ปัญหาแรงงานสัมพันธ์ เกิดข้อพิพาทที่เกิดขึ้น มีจำนวน 60 แห่งลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 25,531 คน โดยพนักงานประนอมข้อพิพาทแรงงานสามารถดำเนินการไกล่เกลี่ยและระงับข้อพิพาท

แรงงานจนยุติได้จำนวน 56 แห่ง หรือร้อยละ 93.33 ลูกจ้างที่เกี่ยวข้อง 23,275 คน และยังไม่ยุติจำนวน 4 แห่ง มีลูกจ้างเกี่ยวข้อง 2,256 คน และปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป (กระทรวงแรงงาน, 2549 : 2 - 4)

จากการอยพื้นที่ของลูกจ้างจากชนบทเข้ามาทำงานในเมือง การทำงานหนักของลูกจ้างเนื่องจากปัญหาค่าจ้างขั้นต่ำไม่เพียงพอ กับการครองชีพ โดยใช้เวลาหนึ่งในสามของแต่ละวัน หรือมากกว่านั้นมาอยู่ที่ทำงานที่เต็มไปด้วยกฎระเบียบ การทำงานที่ต้องแบ่งขั้นกับเวลา รวมทั้งระบบการทำงานเป็นกะ ซึ่งนอกจากจะทำให้แบบแผนการใช้เวลาไม่แน่นอน เป็นผลเสียต่อสุขภาพร่างกายและการติดต่อสัมพันธ์กับบุคคลภายนอกแล้ว ยังเป็นอุปสรรคต่อการหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อการพัฒนาตนของลูกจ้าง นอกจากนี้การทำงานที่อยู่บนเงื่อนไขเวลาที่ค่อนข้างถูกควบคุมอย่างเคร่งครัด ยังเป็นสาเหตุสำคัญทำให้ความสัมพันธ์ภายในครอบครัวเปลี่ยนแปลงไป ทำให้แรงงานมีเวลาอยู่กับครอบครัวน้อยลง รวมทั้งไม่มีเวลาเพื่อทำกิจกรรมอื่นๆ ชีวิตของแรงงานจึงใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่กับการทำงานในโรงงานอุตสาหกรรม ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาครอบครัวและปัญหาสังคมอื่นๆ

จากสภาพความเป็นจริง พบว่า แรงงานในภาคอุตสาหกรรมมักจะลูกใช้งานหนักจนเกิดความทรุดโทรมทั้งทางร่างกายและจิตใจ ลูกอาดอาเปรียบจากนายจ้างโดยนายจ้างมักจะคำนึงถึงลูกจ้างในฐานะปัจจัยการผลิตเพียงปัจจัยหนึ่งเท่านั้น ไม่ได้คำนึงถึงความเป็นมนุษย์ของลูกจ้าง (ปรีชา เปรี่ยมพงศ์สานต์, 2535 : 16) จากปัญหาที่กล่าวข้างต้น ล้วนเป็นปัญหาที่เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างทั้งสิ้น ไม่ว่าจะเป็นลูกจ้างในบริษัทไทยหรือลูกจ้างในบริษัทข้ามชาติที่ได้รับการส่งเสริมจากภาครัฐบาลให้เข้ามาลงทุนในประเทศไทยเป็นเวลานาน โดยรัฐบาลมองเพียงว่าบรรทัดข้ามชาติ เหล่านี้เป็นแหล่งแรงงานให้แก่ประเทศ โดยรัฐบาลมองเพียงว่า “การเข้ามายืนทบทวนของบรรทัดข้ามชาติ มักจะมุ่งกอบโกยผลประโยชน์จากประเทศไทยซึ่งเป็นประเทศที่มีทรัพยากรอันอุดมสมบูรณ์และมุ่งใช้แรงงานของคนไทยที่มีราคาถูก” (สารภย์กุสนา ณ อุษณา, 2535 : 100)

นอกจากนี้ การเคลื่อนย้ายทุนระหว่างประเทศของบรรทัดข้ามชาติก็มักจะกดดันจากการเคลื่อนไหวต่อสู้ของลูกจ้างในประเทศตน เพื่อให้ค่าจ้างสูงขึ้นและมีมาตรการคุ้มครองสุขภาพของลูกจ้างและสิ่งแวดล้อม จึงส่งผลให้บรรทัดข้ามชาติต้องย้ายฐานการผลิตสู่ประเทศที่กำลังพัฒนาและมีนโยบายในการดำเนินธุรกิจ คือ 1. ขยายเวลาและวันทำงานที่มากกว่าที่ปรากฏในประเทศไทย โดยเพิ่มเวลาการทำงานล่วงเวลา และการจ้างงานรายวัน 2. กดรัดดับค่าจ้างแรงงานให้ต่ำกว่าประเทศตน 3. ใช้แรงงานเด็กและสตรีซึ่งนายจ้างมักจะจ่ายค่าจ้างต่ำกว่าแรงงานชาย 4. เพิ่ม

ขีดความเข้มข้นในการทำงานรวมทั้งการใช้เทคโนโลยีและสารเคมีชนิดใหม่ 5. ยกย้ายอุตสาหกรรมและขั้นตอนการผลิตที่เป็นพิษต่อสุขภาพคนงาน โดยไม่มีมาตรการป้องกันหรือมีมาตรการความปลอดภัยต่ำกว่าที่ใช้ในประเทศไทย เช่น การเคลื่อนย้ายการลงทุนของบริษัทข้ามชาตินามาสู่โลกที่สาน เป็นการข้าย้ายการผลิตโดยปราศจากการข้าย้ายเทคโนโลยี การควบคุมทางวิศวกรรม และการจัดการความปลอดภัยที่ช่วยลดอันตรายต่อลูกจ้างและชุมชนตามมาด้วย ซึ่งการศึกษาเปรียบเทียบกระบวนการผลิตและเทคนิคการผลิตที่ใช้ในประเทศไทยกับประเทศกำลังพัฒนา จึงมักมีรายงานเกี่ยวกับ “มาตรฐานต่างระดับ (Double Standards)” เสมอ (สมุนทิพย์ ใจเหล็ก, 2541: 5) ประเทศไทยมีนักลงทุนเข้ามาลงทุนในประเทศไทยมากที่สุดภายใต้การใช้นโยบายส่งเสริมการลงทุน และพัฒนาอุตสาหกรรมกึ่งอิเล็กทรอนิกส์ สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กองการต่างประเทศ, 2549 : 1) อย่างไรก็ตาม ในทางตรงกันข้าม การส่งเสริมการลงทุนและการพัฒนาอุตสาหกรรมได้ก่อให้เกิดผลต่างๆ ตามมากตามน้อย ไม่ว่าจะเป็นปัญหาการทำงานทรัพยากรธรรมชาติ ปัญหามลภาวะหรือสิ่งแวดล้อมเป็นพิษ เป็นต้น

สถานการณ์ข้างต้นประเทศไทยจำเป็นต้องตระหนักรถึงความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในประเทศไทยมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่องค์ประกอบเพิ่มขึ้นด้วยนั่นเอง ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of working life : QWL) ของแรงงานในภาคอุตสาหกรรม โดยศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น เพื่อทราบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมต่อไป

1.2 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.2.1 เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น
- 1.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

1.3 คำาถามการวิจัย

- 1.3.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นเป็นอย่างไร
- 1.3.2 ปัจจัยใดบ้างที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

1.4 สมนติฐานการวิจัย

ปัจจัยต่อไปนี้มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ได้แก่

1.4.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ

1.4.2 ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อทักษะในการทำงาน

1.4.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ความมีชื่อเสียงบริษัท

1.5 ขอบเขตการวิจัย

1.5.1 ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงาน จากมิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (International Labour Organization : ILO) 5 มิติ แต่ในการศึกษารั้งนี้ศึกษาเพียง 1 มิติ คือ การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

1.5.1.1 ค่าตอบแทนในการทำงาน

- 1) ค่าจ้าง
- 2) ค่าล่วงเวลา
- 3) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

1.5.1.2 สวัสดิการ

- 1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด
- 2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

1.5.1.3 วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด

1.5.1.4 การตรวจร่างกาย

1.5.1.5 ระบบความปลอดภัยในการทำงาน

1.5.1.6 ความมั่นคงในการทำงาน

โดยใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษา เพื่อวัดระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากมิติขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มีความชัดเจน ครอบคลุมและเป็นที่ยอมรับของทั่วโลก และการที่เลือกศึกษาเพียง 1 มิติ คือ การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานที่พนักงานทุกคนควรจะได้รับการคุ้มครองจากนายจ้างเป็นหลัก

1.5.2 ศึกษาริมฝั่งปูน ที่เป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมyanยนต์ ในพื้นที่เขตส่งเสริมการลงทุนเขต 2 ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีจำนวนแรงงานเป็นจำนวนมาก

การศึกษาสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมyanยนต์ เนื่องจากอุตสาหกรรมyanยนต์ เป็น 1 ใน 7 อุตสาหกรรมเป้าหมายในยุทธศาสตร์เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศไทย จึงนับได้ว่าเป็นอุตสาหกรรมที่มีความสำคัญต่อเศรษฐกิจของประเทศไทย เพราะมีอัตราการขยายตัวของผลิตภัณฑ์มวลรวมyanยนต์ต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศไทยในสัดส่วนที่สูง อุตสาหกรรมyanยนต์ไทยมีการขยายตัวทั้งในด้านการผลิต การจำหน่าย และการส่งออก ส่งผลให้สภาวะอุตสาหกรรมyanยนต์ไทยมีการขยายตัวเพิ่มขึ้น จึงทำให้มีผู้ทำงานในอุตสาหกรรมyanยนต์มีอัตราการขยายตัวเพิ่มขึ้นตามไปด้วย (กรมการจัดหางาน, 2548 : ไม่มีเลขหน้า)

1.5.3 ประชากรที่ศึกษาริมฝั่งนี้ได้แก่ พนักงานบริษัทปูน ในอุตสาหกรรมyanยนต์ ที่ผ่านการทดลองงานของบริษัทแล้ว จำนวน 3,751 คน ซึ่งสามารถหากลุ่มตัวอย่างได้ 362 คน

1.6 กรอบแนวคิดการวิจัย

แรงงาน/ทรัพยากรมนุษย์ นับเป็นทั้งทุนทางเศรษฐกิจและสังคมที่สำคัญในระบบเศรษฐกิจ คนจะมีบทบาทเป็นทั้งเจ้าของวัตถุคิน เป็นแรงงาน เป็นผู้ผลิต เป็นผู้บริโภค ดังนั้นคน จึงเป็นทั้งผู้สร้างการพัฒนาและเป็นผู้รับผลกระทบจากการพัฒนา โดยที่แรงงานหรือทรัพยากรมนุษย์มีบทบาทสำคัญในการสร้างทุนทางเศรษฐกิจ และจะได้รับผลกระทบจากการสร้างทุนทางเศรษฐกิจ ดังนั้น การพัฒนาทุนทางสังคมโดยเฉพาะการเพิ่มคุณภาพของคนหรือแรงงานให้มีศักยภาพ และการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีของแรงงาน จะเป็นเงื่อนไขที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพการสร้างทุนทางเศรษฐกิจ ซึ่งจะมีผลต่อการสร้างทุนทางสังคมด้วย ซึ่งการศึกษาในครั้นนี้มุ่งศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นหลัก โดยศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทปูน ซึ่งได้แก่

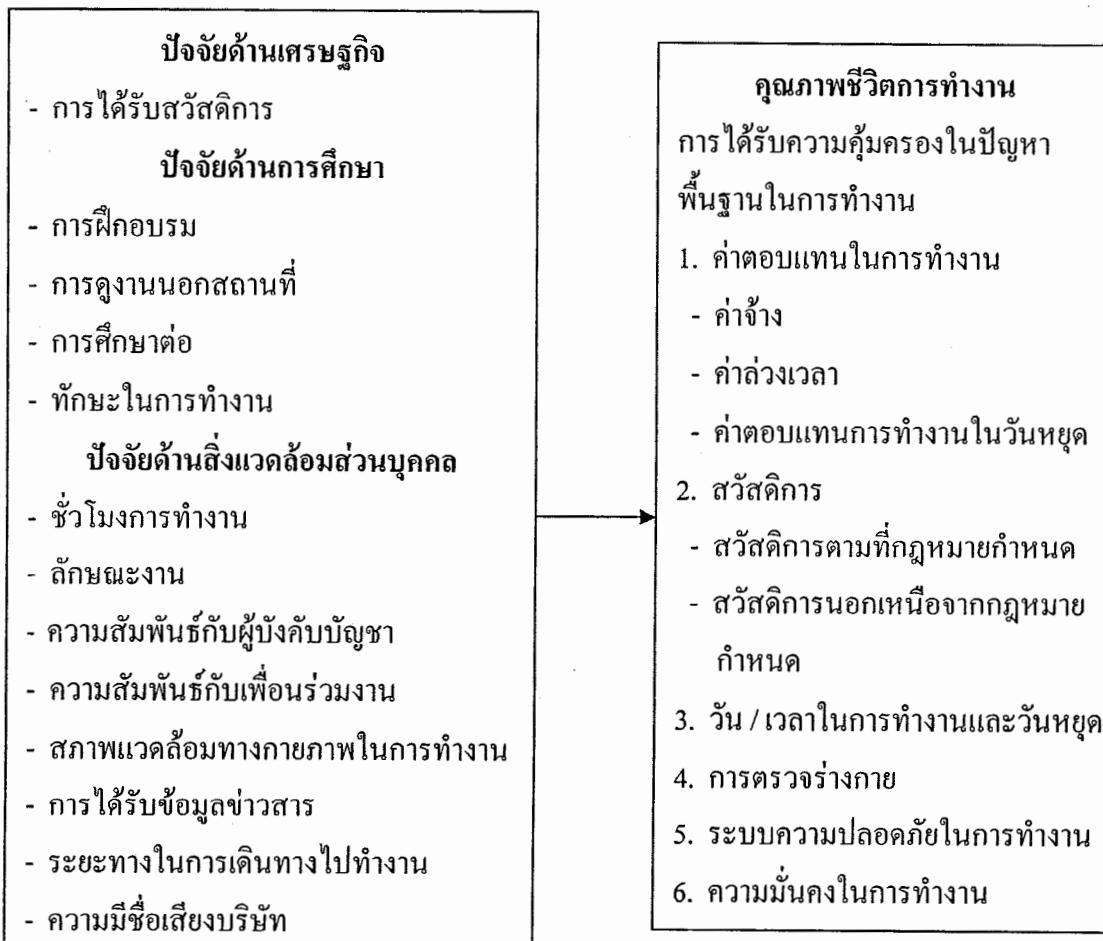
1.6.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ

1.6.2 ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อทักษะในการทำงาน

1.6.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ช่วงโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ความมีชื่อเสียงบริษัท

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัย ผู้วิจัยได้คัดเลือกปัจจัยต่างๆ มาใช้ในการศึกษา ซึ่งสามารถเขียนเป็นกรอบแนวคิดการวิจัยในเชิงปริมาณได้ดังนี้

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

1.7 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1.7.1 ทราบข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในปัจจุบัน

1.7.2 ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น

1.7.3 ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาระบบนี้ สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงและยกระดับ
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กรอื่นๆ เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งส่งผล
ให้คุณภาพชีวิตการทำงานและผลิตผลขององค์กรดีตามไปด้วย

1.8 คำนิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1 นิยามศัพท์เฉพาะ

1.8.1.1 คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ชีวิตการทำงานที่สามารถตอบสนอง
ความจำเป็นพื้นฐานของพนักงานทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจ และสภาพความ
เป็นอยู่ที่ดีของพนักงานในเรื่องเกี่ยวกับการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
(เช่น ค่าจ้าง สุขภาพและความปลอดภัยในการทำงาน ระยะเวลาในการทำงาน สวัสดิการในการ
ทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน) การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงานทั้งในระดับบุคคล
และระดับกลุ่ม โอกาส มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ
ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป และความสอดคล้องทางสังคม
ของชีวิตการทำงาน

1.8.1.2 พนักงาน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทญี่ปุ่น ในอุตสาหกรรม
ยานยนต์ ที่ผ่านการทดสอบงานของบริษัทแล้ว โดยได้รับค่าตอบแทนเป็นเงินเดือน

1.8.1.3 อุตสาหกรรมยานยนต์ หมายถึง อุตสาหกรรมภาคการผลิตที่ประกอบ
รถยนต์

1.8.1.4 บริษัทญี่ปุ่น หมายถึง องค์กรธุรกิจจากญี่ปุ่นที่เข้ามาลงทุนกับนักลงทุน
ชาวไทย หรือนักลงทุนชาติอื่น หรือลงทุนด้วยตนเองทั้งหมดในภาคอุตสาหกรรม

1.8.2 นิยามปฏิบัติการ

การวิจัยนี้ประกอบด้วยข้อมูล 4 ส่วน ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้าน
การศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความ
คุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.8.2.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ หมายถึง สภาพเศรษฐกิจมีผลต่อรายรับ รายจ่าย

ขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรสามารถแบ่งผลประโยชน์ต่างๆ ได้ เช่น เงินเดือน เงินโบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข ดังนั้นปัจจัยด้านเศรษฐกิจ จึงเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ซึ่งปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ประกอบด้วย

1) การได้รับสวัสดิการ หมายถึง การที่พนักงานได้รับประโยชน์เพิ่มเติม นอกเหนือจากค่าจ้างและค่าตอบแทนที่ได้รับ ได้แก่ การได้รับการประกันสุขภาพโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย การตรวจสุขภาพเป็นประจำ การจัดแพทย์ พยาบาลไว้ในกรณีที่เจ็บป่วยฉุกเฉิน มีเงินช่วยเหลือญาติ รวมถึงการจัดด้านนันทนาการต่างๆ เพื่อให้พนักงานฟ่อนคลายจากการทำงาน

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตรฐาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.8.2.2 ปัจจัยด้านการศึกษา หมายถึง การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนา ศติปัญญา และสุขภาพของบุคคลที่ดีอยู่แล้วให้เริญยิ่งขึ้น การศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ ความคิดและสติปัญญา นำมาแก้ไขปัญหาการดำเนินชีวิตได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่เรียนรู้มาประกอบอาชีพได้ ซึ่งปัจจัยด้านการศึกษา ประกอบด้วย

1) การฝึกอบรม หมายถึง การที่พนักงานได้รับการฝึกอบรมในหลักสูตร ต่างๆ ที่ทางบริษัทจัดให้

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตรฐาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2) การดูงานนอกสถานที่ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุน ให้ออกไปศึกษาดูงานนอกสถานที่

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตรฐาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3) การศึกษาต่อ หมายถึง การที่พนักงานได้รับการสนับสนุนให้มี การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตรฐาน 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4) ทักษะในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานมีความรู้ และทักษะ เพียงพอที่นำไปใช้ในการทำงานและปฏิบัติให้บรรลุตามเป้าหมายได้ สามารถเลือกวิธีการแก้ไข ปัญหาได้ด้วยตนเองอย่างเหมาะสมตามความรู้และประสบการณ์ที่ผ่านมา

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.8.2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล หมายถึง ปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่อยู่
ล้อมตัวของพนักงาน การที่พนักงานใช้เวลาส่วนใหญ่อยู่ในบริษัท ดังนั้นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม
ส่วนบุคคล จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของ
พนักงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวของพนักงานเอง ครอบครัวของพนักงาน และยังส่งผลต่อบริษัทอีกด้วย
ซึ่งปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ประกอบด้วย

1) ชั่วโมงการทำงาน หมายถึง จำนวนชั่วโมงการทำงานของพนักงาน
ในแต่ละวัน และยังหมายถึงจำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงของแต่ละกะ จำนวน
ชั่วโมงการทำงานในวันหยุดของพนักงานด้วย

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

2) ลักษณะงาน หมายถึง ภาระงานที่พนักงานได้รับผิดชอบ "ได้แก่" งาน
หนักเกินไปปริมาณงานเกินความสามารถที่จะทำได้ งานซ้ำซากจำเจหรือเสี่ยงอันตราย เป็นต้น

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา หมายถึง การที่พนักงานมีความ
สัมพันธ์เชิงบวกกับผู้บังคับบัญชา โดยที่พนักงานสามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างตรงไปตรงมา
ได้รับการช่วยเหลือแนะนำการแก้ไขปัญหา มีความยุติธรรม และร่วมรับผิดชอบเมื่อเกิดความ
ผิดพลาดในการทำงาน

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

4) ความสัมพันธ์เพื่อร่วมงาน หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่าง
พนักงานที่ทำงานร่วมกัน การมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับเพื่อร่วมงาน มีความเป็นกันเอง มีการ
ช่วยเหลือ เกื้อกูลซึ่งกันและกัน

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

5) สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน หมายถึง สถานภาพทาง
กายภาพของที่ทำงาน เช่น แสงสว่าง เสียง อากาศ ความร้อน สารเคมี รวมทั้งลักษณะสิ่งแวดล้อม
อื่นๆ เช่น อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่างๆ ที่อาจจะมีผลกระทบต่อสุขภาพ

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6) ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน หมายถึง ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ระหว่างที่พักของพนักงาน กับบริษัทที่พนักงานทำงานอยู่ และซึ่งมีการให้ระบุระยะเวลาเป็นกิโลเมตร

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7) การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่พนักงานได้รับข้อมูลข่าวสารต่างๆ เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงภายในบริษัทอย่างถูกต้อง เพียงพอ ชัดเจน ด้วยวิธีการต่างๆ เช่น จากบอร์ดประชาสัมพันธ์ จากการอ่านในวารสาร แผ่นพับของบริษัท และจากการประชุมชี้แจงในห้องประชุม เป็นต้น

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

8) ความมีชื่อเสียงบริษัท หมายถึง การที่บริษัทนั้นเป็นที่รู้จักในสังคม บริษัทมีการอำนวยประโยชน์และมีความรับผิดชอบต่อสังคม และพนักงานเกิดความรู้สึกภูมิใจต่อ บริษัทที่ตนทำงานอยู่

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

1.8.2.4 คุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย

1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน หมายถึง การที่พนักงานได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่ ค่าตอบแทนในการทำงาน ค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด สวัสดิการ สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด วัน / เวลาในการทำงาน วันหยุด การตรวจร่างกาย ระบบความปลอดภัยในการทำงาน และความมั่นคงในการทำงาน

- โดยวัดระดับความคิดเห็นเป็นมาตราวัด 5 ระดับ คือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

บทที่ 2

เอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและผลงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัย ดังนี้

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.1 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

จากผลกระทบในเชิงลบของการพัฒนาที่มุ่งเน้นความทันสมัยและการเป็นอุตสาหกรรมที่มีต่อประเทศที่กำลังพัฒนาในช่วงทศวรรษ 1970 ทำให้องค์กรระหว่างประเทศที่เป็นแก่นนำในการผลักดันความคิดการพัฒนาอย่างเช่น องค์การสหประชาชาติ (United Nations : UN) ธนาคารโลก (World Bank) และองค์กรความร่วมมือด้านเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Cooperation and Development : OECD) เป็นต้น ต้องทบทวนแนวคิดการพัฒนาแบบเดิม และได้สร้างแนวคิดการพัฒนาแบบใหม่ที่มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตขึ้นมา พร้อมกับสร้างเครื่องมือในการชี้วัดทางสังคมเพื่อใช้ในการวัดระดับปัญหาและการพัฒนาของประเทศต่างๆ ถ้าหากนั้นแนวคิดคุณภาพชีวิตได้รับการนำไปศึกษาวิจัยกันอย่างกว้างขวางในประเทศต่างๆ และมีการพัฒนาสืบเนื่องกันมาโดยตลอดจนถึงปัจจุบัน (สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548 : 1)

รายงานความคิด “คุณภาพชีวิต” เป็นแนวคิดที่มีข้ออกเดียงทางทฤษฎีค่อนข้างสูง มีการตีความและอธิบายกันอย่างหลากหลายทั้งจากนักวิชาการและหน่วยงานต่างๆ ของแต่ละประเทศ ทั้งนี้เนื่องจากแนวคิดนี้มีความคลุมเครือสูง กล่าวคือในด้านหนึ่งคุณภาพชีวิตจะท่อนระดับความอยู่ดีเป็นสุขของปัจเจกบุคคลแต่อีกด้านหนึ่งอาจมีรายที่จะท่อนถึงสภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อระดับความอยู่ดีเป็นสุขด้วยเช่นเดียวกัน อย่างไรก็ตามแม้ว่าการนิยามความหมาย การวัดและการสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพชีวิตยากที่จะหาข้อตกลงร่วมกันได้ แต่การประกาศพันธสัญญาร่วมกันของประเทศต่างๆ ใน การพัฒนาที่มีเป้าหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต กลับได้รับการยอมรับและนำไปปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ (2548 : 1 - 3) ได้กล่าวว่า รากฐานทางทฤษฎีที่
สำคัญของแนวคิดคุณภาพชีวิต คือ ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์และการพัฒนาใน
ระยะแรกๆ และยังได้กล่าวถึงนักทฤษฎีที่กล่าวถึงเรื่องเหล่านี้ไว้ เช่น เอ มาสโลว์ (A. Maslow. 1970,
1971) อี บาร์บิเอรี่ มาซินี (E. Barbieri Masini. 1972, 1975) เจ แมคชาลและเอ็ม คอร์เดล แมคชาล
(J. McHale and M. Cordell McHale. 1975, 1977) เป็นต้น ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

มาสโลว์ (Maslow) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy of Needs Theory) ทฤษฎีนี้ได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับชั้น คือ

- (1) ความต้องการทางร่างกาย (Physiological Needs) ซึ่งเป็นแรงผลักดันด้านชีวภาพ
ขั้นพื้นฐาน อาทิ น้ำ อาหาร ที่อยู่อาศัย เพื่อให้ชีวิตได้ดำรงอยู่ต่อไปได้
- (2) ความต้องการความปลอดภัย (Safety Needs) เกิดขึ้นเป็นลำดับต่อมาเมื่อความต้อง^{การ}
การดำเนินการได้รับการตอบสนอง เป็นความต้องการที่มนุษย์มุ่งหวังที่จะอยู่ในสังคมที่มีสภาพ
แวดล้อมไม่เป็นอันตรายต่อชีวิตของตนเองและครอบครัว
- (3) ความต้องการทางสังคม (Social Needs) เป็นแรงปรารถนาที่สะท้อนการเป็นส่วนหนึ่ง
สังคมของมนุษย์ที่ต้องการมีเพื่อน และ ได้รับการยอมรับขั้นพื้นฐานจากบุคคลอื่นในฐานะที่ตนเป็น^{ส่วนหนึ่ง}ของสังคมที่ตนเองสังกัดอยู่
- (4) ความต้องการได้รับความนับถือ (Esteem Needs) เป็นความต้องการที่มนุษย์มุ่งจะ^{ให้ผู้อื่น}ยอมรับนับถือและเคารพตนเอง ซึ่งได้แก่การมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับและนับหน้าถือตาใน
สังคม รวมไปถึงการที่มนุษย์มุ่งหวังที่จะมีความภาคภูมิใจในตนเองว่ามีความสามารถในการ
ปฏิบัติงานต่างๆ
- (5) ความต้องการตระหนักรู้ (Self-Actualization Needs) เป็นความต้องการด้านจิตใจ
ของมนุษย์ที่ต้องการเติบโตด้านจิตปัญญาในการเข้าถึงความเป็นจริงของชีวิต

แนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ได้รับการประยุกต์ไปใช้ในการปฏิบัติงานระดับองค์กร
ค่อนข้างมาก เพื่อจุงใจให้พนักงานขององค์กรต่างๆ ทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กรที่ตนเองสังกัด
ส่วนในด้านสังคม ที่มีการใช้แนวคิดนี้เป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดคุณภาพชีวิตเช่นเดียวกัน

มาซินี (Masini) ได้เสนอแนวคิดเกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ โดยจำแนกออกเป็น^{ความต้องการ}ใน 3 มิติ คือ

- (1) มิติด้านกายภาพของมนุษย์ (Man's Biophysical Area) ซึ่งเป็นความต้องการในการ
อยู่รอดและปลอดภัย ประกอบด้วย อาหาร น้ำ เสื้อผ้า เพศสมพันธ์ สุขภาพ และความปลอดภัย
ด้านร่างกาย

(2) มิติด้านจิตวิทยาของมนุษย์ (Man's Psychological Area) ซึ่งมี 2 องค์ประกอบคือ

(2.1) ความต้องการเกี่ยวกับตัวตน (Needs for the Ego) อันได้แก่ การศึกษา การรู้ หนังสือ ความมีวินัย การนับถือตนเอง และได้รับการนับถือจากผู้อื่น

(2.2) ความต้องการเกี่ยวกับความสัมพันธ์ เช่น การสื่อสาร การมีส่วนร่วม การรวมเป็นกลุ่มสมาคม และความรัก

(3) ความต้องการด้านจิตวิญญาณ (The Spirit Area) เป็นความต้องการในการแสวงหา ความจริงเกี่ยวกับธรรมชาติ ความสัมพันธ์ และการดำรงอยู่ของมนุษย์ ธรรมชาติ โลกและจักรวาล จะเห็นได้ว่าแนวคิดของมาซินี (Masini) มิได้แยกความต้องการของมนุษย์เป็นลำดับชั้น แต่เมื่อความต้องการของมนุษย์ในลักษณะองค์ประกอบในสามมิติหลัก ด้านร่างกาย จิตวิทยา และ จิตวิญญาณ ซึ่งแตกต่างจากแนวคิดของมาสโลว์ (Maslow) ซึ่งได้จำแนกความต้องการของมนุษย์ใน ลักษณะที่เป็นลำดับชั้น

การจำแนกประเภทความต้องการของมนุษย์นี้ แมคชาลและแมคชาล (McHale and McHale) ได้จำแนกในลักษณะที่แตกต่างจากนักวิชาการทั่วสองที่ก่อ威名มาทางต้น โดยพวกเขากำได้ จำแนก ลักษณะความต้องการออกเป็นสามประเภท กือ ประเภทแรกคือ ความต้องการจำเป็น ซึ่ง ความต้องการด้านกายภาพที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ ประเภทที่สองคือ ความต้องการที่เพียงพอ เพื่อให้มนุษย์สามารถดำรงชีพได้อย่างมีมาตรฐานในระดับที่พึงปรารถนา และประการที่สามคือ ความต้องการจริยๆเดิบโต เป็นความต้องการที่มนุษย์ปรารถนาพัฒนาตนเองเพื่อสร้างความ พึงพอใจทางจิต

2.1.1 ความหมายของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตมีความหมายกว้างขวางเกี่ยวข้องกับศาสตร์หลายสาขา นักวิชาการ สาขาต่างๆ พยายามให้ความหมายของคุณภาพชีวิต และสร้างตัวชี้วัดทางสังคม (Social Indicator) ขึ้นเพื่อเป็นเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิตที่สำคัญ ดังนี้

คุยณี สุทธปริยาครี (2542 : 29) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพ ชีวิตประกอบด้วยคำ 2 คำ คือ

คุณภาพ หมายถึง ลักษณะดี ลักษณะพิเศษ ลักษณะประจำตัว

ชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ ตรงข้ามกับความตาย

คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดี ความอยู่ดีมีสุข ประกอบด้วยลักษณะ

วิกฤต 4 ประการ

(1) ความรู้สึกพึงพอใจต่อชีวิต โดยทั่วไปของบุคคล

(2) ความสามารถด้านจิตใจในการประเมินชีวิตตนว่าพอใจหรือไม่ หรือ เป็นสุข หรือไม่

(3) การยอมรับสภาพทางกาย จิตใจ สังคมและอารมณ์ของบุคคล

(4) การประเมินโดยบุคคลอื่น

ขับวนน์ ปัญพงษ์ (2533 : 28) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตไว้ว่า หมายถึง ชีวิตที่มีคุณภาพอันเป็นชีวิตที่ไม่เป็นภาระ ไม่ก่อให้เกิดปัญหาแก่สังคม มีความสมบูรณ์ทั้งทาง ร่างกายและจิตใจ มีความเพียบพร้อมและความสามารถที่จะดำรงสถานภาพด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม และค่านิยมของสังคม กับสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้า และปัญหาที่ซับซ้อนได้

สุวรรณี ไชยอัมพร และสนิท สมัครการ (2534 : 7) ได้ให้ความหมายคุณภาพ ชีวิตไว้ว่า “เป็นสภาพของการดำรงชีวิตในสังคมที่เจ้าของชีวิตมีความพึงพอใจในช่วงเวลาหนึ่ง และ ความพึงพอใจนี้ สามารถวัดหรือประเมินได้ทั้งทางด้านจิตใจและวัตถุ ปัจจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การดำรงชีวิตในช่วงเวลาหนึ่น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องของส่วนตัวหรือของสังคมก็ตาม” การวิจัยของ นักวิชาการทั้งสองท่านนี้เน้นการวัดคุณภาพชีวิตในเชิงอัตโนมัติ กล่าวคือ ให้ความหมายคุณภาพชีวิต เท่ากับความพึงพอใจต่อมิติต่างๆ ที่มีการวัด

สำหรับมิติและองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตที่มีการวัด มีทั้งหมด 13 มิติ คือ ด้านครอบครัว ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านสุขภาพ ด้านเวลาว่างพักผ่อน ด้านความเชื่อ ด้าน ตนเอง ด้านบริการสุขภาพ ด้านการซื้อและบริโภค ด้านทรัพย์สิน ด้านห้องถ่าย ด้านรัฐบาล และ ด้านชีวิตในเมืองไทย

สุกังค์ จันทวนิช และวรรธน์ ไทยานันท์ (2539 : 61) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพ ชีวิต หมายถึง เป็นระดับของการมีชีวิตที่ดี ความสุข ความพึงพอใจในชีวิต เป็นเรื่องเกี่ยวกับความ เป็นอยู่ การดำเนินชีวิตจากปัจจัยบุคคลในสังคม

สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (2542) ได้นิยามคุณภาพชีวิตไว้ว่า คุณภาพชีวิตเป็นความพึงพอใจต่อมิติต่างๆ ของชีวิตที่ประกอบด้วย 12 มิติ คือ ด้านสิ่งแวดล้อม ภายใน ด้านลักษณะทางสังคม ด้านสาธารณูปโภค ด้านการรับข้อมูลข่าวสาร ด้านการพักผ่อน หย่อนใจ ด้านสังคม ด้านการทำงาน ด้านครอบครัว ด้านสุขภาพกาย ด้านสุขภาพจิตด้านสติปัญญา และด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

สมใจ ฉัตรไทย (2543 : 31) ได้กล่าวไว้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง สภาพความ เป็นอยู่ที่ดีที่ได้รับการสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ เป็นความพอใจในการ ดำรงชีวิต และความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

จากการรวบรวมความหมายของคุณภาพชีวิตมาทั้งหมดนี้ พอสรุปได้ว่า คุณภาพชีวิต หมายถึง ความเป็นอยู่ของบุคคลที่ดีทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ ซึ่งความเป็นอยู่ที่ดีในที่นี้หมายถึงความพึงพอใจในชีวิตและทรัพย์สิน ความพึงพอใจในความเป็นตัวของบุคคลซึ่งทางด้านร่างกาย ได้แก่ การมีรายได้ที่เพียงพอ กับค่าครองชีพ การได้พักอาศัย และได้ทำงานอยู่ในสถานที่ที่มีความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน สิ่งแวดล้อมสะอาดถูกสุขลักษณะ ส่วนด้านจิตใจ ได้แก่ การมีความสุขกับชีวิตในปัจจุบันของตนเอง พึงพอใจในหน้าที่การทำงาน พึงพอใจในสถานภาพของตนเอง มีความสนใจในการทำงาน และการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม

2.1.2 เครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต

ฐิติมาวดี เจริญรัชต์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงเครื่องมือชี้วัดคุณภาพชีวิต ของหน่วยงานต่างๆ คือ กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาและสวัสดิการสังคมแห่งสหรัฐอเมริกา สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช) องค์การศึกษา วิทยาศาสตร์ และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization : UNESCO) ภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (UN Economic and Social Commission for Asia and the Pacific : ESCAP) และเครื่องชี้วัดการพัฒนาน númย์ ประเทศไทยกำลังพัฒนา และประเทศไทย อาทิ สำนักงาน “วัดดังนี้”

กระทรวงสาธารณสุข การศึกษาและสวัสดิการสังคมแห่งสหรัฐอเมริกา (U.S. Department of Health, Education and Welfare) ได้กำหนดเกณฑ์การประเมินคุณภาพชีวิต ไว้ดังนี้

- (1) สุขภาพและโรคภัยไข้เจ็บ
- (2) ความเดือดร้อนทางสังคม
- (3) สภาพแวดล้อมทางกายภาพ
- (4) รายได้และความยากจน
- (5) การศึกษาวิทยาศาสตร์และศิลปะ
- (6) ความเป็นระเบียบร้อยร้อยและความปลอดภัยทางสังคม
- (7) การมีส่วนร่วมและความแตกแยก

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำ “เครื่องชี้ภาวะสังคม” ขึ้นเป็นครั้งแรก ตั้งแต่ พ.ศ. 2513 ต่อมาได้มีการปรับเปลี่ยน จนถึงปัจจุบันมี

9 หมวด

- (1) หมวดประชากร
- (2) หมวดการสาธารณสุข

- (3) หมวดการศึกษา
- (4) หมวดการมีงานทำ
- (5) หมวดความปลอดภัยและทรัพย์สิน
- (6) หมวดสถาบันครอบครัว
- (7) หมวดเศรษฐกิจสังคม
- (8) หมวดสวัสดิการสังคม
- (9) หมวดภาระมวลพิษ

คณะกรรมการพัฒนาชนบทแห่งชาติ (กชช) ได้กำหนดเกณฑ์ความจำเป็นพื้นฐาน (งบประมาณ) ซึ่งหมายถึง ความจำเป็นพื้นฐานขั้นต่ำสุดที่ทุกคนในชุมชนควรจะมีหรือควรจะเป็น ในช่วงระยะเวลาหนึ่ง เพื่อให้มีชีวิตที่ดีและสามารถดำเนินชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างปกติสุขตามสมควร ความจำเป็นพื้นฐานซึ่งกำหนดไว้มี 9 หมวด 37 ตัวชี้วัด ดังนี้

- (1) อาหารดี หมายถึง ประชาชนกินอาหารที่ถูกสุขลักษณะและเพียงพอต่อความต้องการของร่างกาย
 - (2) มีบ้านอาศัย หมายถึง ประชาชนมีบ้านอาศัยและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีคัวชี้วัด
 - (3) ศึกษาอนามัยทั่ว หมายถึง ประชาชนมีโอกาสเข้าถึงบริการสังคมขั้นพื้นฐานแก่การดำเนินชีวิต
 - (4) ครอบครัวปลอดภัย หมายถึง ประชารมีความมั่นคงปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน
 - (5) รายได้ดี หมายถึง ประชารมีการประกอบอาชีพและมีรายได้พอเพียงต่อการดำเนินชีวิต
 - (6) มีลูกไม่น่ากลัว หมายถึง ครอบครัวสามารถควบคุมช่วงเวลา และจำนวนของภาระไม่ถูกกำหนดต้องการ
 - (7) อยากร่วมพัฒนา หมายถึง ประชารมีส่วนร่วมในการพัฒนาความเป็นอยู่ และการกำหนดชีวิตของตนเองและชุมชน
 - (8) พาสูตรุ่มธรรม หมายถึง ประชาชนมีการพัฒนาจิตใจตนเองให้ดีขึ้น
 - (9) บำรุงสิ่งแวดล้อม หมายถึง ประชารมีจิตสำนึกร่วมกันอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม การวัดความเป็นอยู่ที่ดีของ UNESCO ประกอบด้วย
- (1) สุขภาพ

- (2) การพัฒนาของปัจเจกบุคคลโดยการเรียนรู้
 - (3) การทำงานและคุณภาพชีวิตของการทำงาน
 - (4) เวลาและการใช้เวลาว่าง
 - (5) ความต้องการในเรื่องสินค้าและบริการต่าง ๆ
 - (6) สิ่งแวดล้อมทางกายภาพ
 - (7) ความปลดปล่อยของบุคคลและการบริหารกระบวนการยุติธรรม
 - (8) โอกาสทางสังคมและความไม่เสมอภาค
- เครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตของประเทศไทยในภูมิภาคเอเชียและแปซิฟิก (UN)

ประกอบด้วย

- (1) สุขภาพอนามัย
- (2) ที่อยู่อาศัย
- (3) สิ่งแวดล้อม
- (4) การศึกษา
- (5) ความปลดปล่อยของสาธารณชน
- (6) วัฒนธรรม
- (7) การทำงานและชีวิตการทำงาน
- (8) รายได้
- (9) สวัสดิการสังคม

เครื่องชี้วัดการพัฒนาสังคมในภูมิภาค ESCAP ประกอบด้วย 9 หมวด 97

ตัวชี้วัด

- (1) ประชากร
- (2) สุขภาพ
- (3) การตั้งถิ่นฐานและสิ่งแวดล้อม
- (4) การศึกษา
- (5) การคมนาคมขนส่ง
- (6) การสื่อสาร
- (7) การทำงาน
- (8) ผลผลิตและรายได้
- (9) การลงทุนทางสังคมของประเทศ

เครื่องชี้วัดการพัฒนานุญย์ ได้แก่ประเทศต่างๆ ออกเป็น 2 กลุ่ม คือ ประเทศที่กำลังพัฒนาและประเทศอุดหนุนรัฐ

(1) ประเทศกำลังพัฒนา ประกอบด้วยด้วยดัชนีชี้วัด 9 ประการ คือ

- (1.1) อายุขัย
- (1.2) อัตราการตายของทารก
- (1.3) น้ำที่สะอาดปลอดภัย
- (1.4) การได้รับแคลอรี
- (1.5) โรคขาดสารอาหาร
- (1.6) อัตราการรู้หนังสือของผู้ใหญ่
- (1.7) จำนวนปีที่อยู่ในโรงเรียน
- (1.8) จำนวนเครื่องรับวิทยุ
- (1.9) ผลิตภัณฑ์ในประเทศเบื้องต้น และผลิตภัณฑ์ประชาชาติต่อหัว

(2) ประเทศอุดหนุนรัฐ ประกอบด้วยด้วยดัชนีชี้วัด 9 ประการ คือ

- (2.1) อายุขัย
- (2.2) จำนวนประชากรต่อแพทย์ 1 คน
- (2.3) อัตราการตายของทารก
- (2.4) จำนวนปีโดยเฉลี่ยที่อยู่ในโรงเรียน
- (2.5) ปริมาณผู้เข้าเรียนทั้งหมด
- (2.6) ปริมาณผู้เข้าเรียนระดับอุดมศึกษา
- (2.7) ปริมาณหนังสือพิมพ์ที่ประชาชนบริโภค
- (2.8) จำนวนเครื่องรับโทรทัศน์
- (2.9) ผลิตภัณฑ์ในประเทศเบื้องต้น ผลิตภัณฑ์ประชาชาติต่อหัว

การวัดความเป็นอยู่ที่ดี (Measures of well-being) ขององค์กรความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (OECD) ประกอบด้วยหมวดสุขภาพอนามัย หมวดความรู้ หมวดการมีงานทำและชีวิตการทำงาน หมวดการบริโภคสินค้าและบริการ หมวดการใช้เวลาว่าง หมวดสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หมวดความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน หมวดโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม ซึ่งได้กำหนดให้การทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต โดยที่คุณภาพชีวิตที่ดีประกอบไปด้วยเหตุ 3 ประการคือ ประการแรก จากสภาพแวดล้อมทั้งทางธรรมชาติและที่เกิดจากมนุษย์ ประการที่สอง จากคุณภาพของสินค้าและบริการที่เป็นพื้นฐานของระดับการครองชีพ และประการที่สาม จากคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งหมายถึง การได้มีงานทำและได้ทำงานที่มี

ความหมายมีคุณค่า และได้รับการตอบแทนที่เหมาะสมทั้งในทางเศรษฐกิจและทางสังคม โดยเฉพาะคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นตัวชี้วัดตัวหนึ่งทางสังคมที่เป็นวัตถุวิสัย (Objective social indicators) ประกอบด้วย สุขภาพ/โภชนาการ การศึกษา/การเรียนรู้ ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม ทางกายภาพ ชีวิตการทำงาน หลักประกันทางสังคม ความปลดปล่อยส่วนบุคคลและความยุติธรรม การใช้เวลาว่างและการใช้เวลา การมีส่วนร่วมทางสังคม เสรีภาพของมนุษย์ (สำนักเลขานุการ คณะกรรมการสหกรณ์, 2544 : 7)

ในปี 2546 โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (United Nations Development Programme:UNDP) องค์การสหประชาชาติ ได้สร้างเครื่องมือและดัชนีในการวัดคุณภาพชีวิตของ คนไทย โดยเกิดจากการร่วมมือระหว่างสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ (สศช.) และ UNDP ใช้ชื่อว่า “ดัชนีความก้าวหน้าของคน (Human Achievement Index : HAI)” ซึ่งมี 8 องค์ประกอบ คือ ด้านสุขภาพ ด้านการศึกษา ด้านชีวิตการทำงาน ด้านรายได้ ความยากจนและหนี้สิน ด้านที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อมชีวิต ด้านครอบครัวและชุมชน ด้านคุณภาพและความสืบสาน และด้านการมีส่วนร่วม

สำหรับในปี 2550 UNDP ได้จัดทำรายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย โดยกล่าวถึงความก้าวหน้าของการพัฒนาคนในองค์ประกอบทั้ง 8 ชั้นสูตรได้ดังนี้

(1) สุขภาพ ในภาพรวมคนไทยมีสุขภาพที่ดี อายุคาดลี่ย์แรกเกิดเป็น 68 ปีสำหรับชายไทย และ 75 ปีสำหรับหญิงไทย ประชากรส่วนใหญ่สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพพื้นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งหลังจากรัฐบาลได้เริ่มหลักประกันสุขภาพภายใต้โครงการ “สามสิบนาทีรักษาทุกโรค” เมื่อสี่ปีก่อน แต่ยังมีปัญหาสำคัญ 3 ประการ ประการแรก ประชากรบางกลุ่มกล้ายังเป็นกลุ่มด้อยโอกาสเพราะอ่อน ให้ไปรับบริการสุขภาพที่ดี แต่ไม่สามารถเข้าถึงได้ เช่น ผู้สูงอายุ หรือพิการ ประการที่สอง คนไทยถูกคุกคามจากปัญหาสุขภาพทั้งเก่าและใหม่ เช่น โรคไข้หวัดใหญ่ โรคอ้วน โรคเบาหวาน โรคหัวใจ ฯลฯ ประการที่สาม คนไทยยังขาดความเสมอภาคด้านบริการสุขภาพ

(2) การศึกษา การขยายการศึกษาภาคบังคับเป็น 9 ปี มีผลให้เด็กไทยได้เข้าเรียนมากขึ้นและนานขึ้น ในปี 2548 ประชากรไทยมีจำนวนปีการศึกษาเฉลี่ย 8.5 ปี เพิ่มขึ้นจาก 7.6 ปี ในปี 2545 แต่ยังมีค่าถ่านหินกับโอกาสในการเข้าถึงการศึกษา คุณภาพการศึกษา ระดับการศึกษาของแรงงานไทย และความไม่สอดคล้องกันระหว่างการศึกษากับตลาดแรงงาน

(3) ชีวิตการทำงาน เนื่องจากเศรษฐกิจฟื้นตัวอย่างต่อเนื่องมีผลทำให้อัตราการว่างงานในปี 2548 ลดลงเหลือร้อยละ 1.3 และอัตราการทำงานต่อระดับอายุที่ระดับ 1.7 แต่อัตราการมีส่วนร่วมของแรงงานแรงงานสตรีลดลงเล็กน้อย อย่างไรก็ตาม ผู้หญิงไทยก็ยังมีส่วนร่วมใน

ตลาดแรงงานค่อนข้างสูงเมื่อเปรียบเทียบกับประเทศอื่นๆ เมื่อเปรียบเทียบระหว่างพื้นที่ต่างๆ พนวัติกรรมการทำงานในกรุงเทพฯ และภาคกลางสูงกว่าพื้นที่อื่นเด็กน้อย และอัตราการทำงานต่ำกว่าคุณวุฒิระดับสูงที่สุดในจังหวัดภาคใต้บางแห่ง ประกอบสังคมได้ขยายขอบเขตให้ครอบคลุมมากขึ้น แรงงานในระบบ 8.5 ล้านคนมีประกันสังคมซึ่งให้สิทธิประโยชน์ด้านการเงินป่วยและบาดเจ็บ การคลอดบุตร พิการ เสียชีวิต สังเคราะห์บุตร เกษียณอายุ และการวางแผน แต่แรงงานนอกระบบจำนวนมากยังไม่ได้รับการคุ้มครอง และแรงงานไทยมีอัตราการบาดเจ็บอันเนื่องมาจากการทำงานสูง

(4) รายได้ ความยากจน และหนี้สิน การพื้นตัวทางเศรษฐกิจทำให้คนไทยมีรายได้เพิ่มขึ้นเป็น 14,963 บาท ต่อครอบครัว ต่อเดือนในปี 2547 อย่างไรก็ตาม ยังมีคนจำนวนมากไม่น้อย และคนไทยก่อนที่เพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการกระจายรายได้มีความเหลื่อมล้ำค่อนข้างสูง

(5) ที่อยู่อาศัยและสภาพแวดล้อม สถานในสีของครัวเรือนไทยเป็นเจ้าของบ้านบนที่ดินของตนเอง การถือครองบ้านและที่ดินในเขตชนบทสูงกว่าเขตในเมือง ร้อยละ 99 ของครัวเรือนมีส่วนที่ถูกสูญอนามัย น้ำดื่มสะอาด และมีไฟฟ้าใช้ ครัวเรือนส่วนใหญ่มีเครื่องใช้ในบ้านที่จำเป็น ได้แก่ ตู้เย็น เตาไฟฟ้าหรือเตาแก๊ส อย่างไรก็ตาม ครัวเรือนไทยยังประสบปัญหา ซึ่งเกิดจากความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม น้ำพิษ และภัยธรรมชาติซึ่งเพิ่มความถี่และความรุนแรงขึ้น

(6) ชีวิตครอบครัวและชุมชน ครอบครัวและชุมชนเป็นรากฐานสำคัญของสังคมไทย แต่ปัจจุบันนี้รากฐานนี้เริ่มสั่นคลอนและขาดความมั่นคง อย่างไรก็ต้องวันนี้ผู้สูงอายุยังได้รับการดูแลจากครอบครัว ในปี 2545 ประเทศไทยมีผู้สูงอายุ 6 ล้านคนและมีเพียงร้อยละ 6.3 ที่ต้องใช้ชีวิตเพียงลำพัง แต่สถานการณ์อาจเปลี่ยนแปลงไปเมื่อจำนวนและสัดส่วนผู้สูงอายุในสังคมมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น ปัญหาสำคัญมีสาเหตุสืบเนื่องมาจาก การย้ายถิ่นของประชากร ครอบครัวจำนวนมากต้องแยกกันอยู่เมื่อสมาชิกอพยพเข้าถิ่นเพื่อหารงานทำ ครัวเรือนที่มีหัวหน้าครัวเรือนที่เป็นโสด เป็นม่าย หรือแยกกันอยู่มีมากขึ้น และชุมชนส่วนใหญ่มีความวิตกกังวลเกี่ยวกับปัญหายาเสพติดและอาชญากรรม

(7) ความมานะและการสื่อสาร ในภาพรวม พื้นที่ต่างๆ มีโครงสร้างการคุณภาพที่ดี มีเครือข่ายถนนที่ค่อนข้างครอบคลุม ในด้านการสื่อสาร ครัวเรือนกว่าร้อยละ 93 มีโทรศัพท์ และการใช้โทรศัพท์มือถือ คอมพิวเตอร์และอินเตอร์เน็ตขยายตัวอย่างรวดเร็ว แต่การคุณภาพและการสื่อสารก็นำมาซึ่งความเสี่ยงและภัยต่างๆ ด้วยเช่นกัน

(8) การมีส่วนร่วม คนไทยมีส่วนร่วมทางการเมืองอย่างกว้างขวาง โดยเฉพาะ

อย่างยิ่งเมื่อมีการกระจายอำนาจและมีองค์กรที่มาจากการเลือกตั้งจำนวนมากขึ้น กฏหมายกำหนดให้การใช้สิทธิเลือกตั้งเป็นหน้าที่ แต่มีโภยสถานเบา ได้แก่ การเสียสิทธิทางการเมืองบางประการ ฉะนั้นการที่คนไทยใช้สิทธิเลือกตั้งถึงร้อยละ 70 ใน การเลือกตั้งปี 2544 และร้อยละ 72.5 ในปี 2548 จึงน่าจะบ่งชี้ถึงความสนใจทางการเมืองอย่างแท้จริง โดยทั่วไปพื้นที่ต่างๆ ไม่มีความแตกต่างกันมากนักในการใช้สิทธิการเลือกตั้ง แต่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือมีอัตราการใช้สิทธิต่ำกว่าพื้นที่อื่นเล็กน้อย นอกจากการใช้สิทธิเลือกตั้ง คนไทยยังมีการตื่นตัวที่จะใช้สิทธิทางการเมืองหลายรูปแบบ ประชาชนได้มีประสบการณ์ทางการเมืองใหม่ๆ จากการรวมตัวทางการเมือง การยื่นข้อเรียกร้องเชิงนโยบาย และการอภิปรายโถด้วยกัน การเมืองและรัฐธรรมนูญ และประสบความสำเร็จในระดับหนึ่งในการนำประเด็นเกี่ยวกับสิทธิและนโยบายสำคัญเข้าสู่กระบวนการของศาลปกครองและศาลรัฐธรรมนูญ และแม้ว่าอาจจะมีความสับสนวุ่นวายทางการเมืองในบางขณะ สังคมไทยก็ได้เรียนรู้ประสบการณ์และบทเรียนที่มีคุณค่าและจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในอนาคต กลุ่มแหล่งคึกคักชนชั้นต่างๆ เป็นพื้นฐานการสนับสนุนการมีส่วนร่วมทางการเมืองที่สำคัญ จำนวนองค์กรต่อประชากรสูงสุดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ภาคใต้ และภาคเหนือ (89, 84 และ 81 ต่อประชากรแสนคนในปี 2548) และต่าที่สุดกรุงเทพฯ (8 ต่อประชากรแสนคน) ระดับการมีส่วนร่วมของประชากรในกลุ่มแหล่งคึกคักห้องถิน และการให้บริการกิมลักษณะคล้ายคลึงกัน

อย่างไรก็ได้การพัฒนาคนของประเทศไทยมีแนวโน้มที่ดี แต่ยังมีปัญหาดังนี้

(1) ด้านความทั่วถึง เท่าเทียม ความเสมอภาค และความยั่งยืนของการพัฒนาสังคมไทยยังมีความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงบริการสาธารณสุข เช่น การศึกษา บริการสุขภาพ และบริการทางสังคมอื่นๆ ค่อนข้างสูง เมื่อเปรียบเทียบกับประเทศไทยที่มีระดับการพัฒนาใกล้เคียงกับความเหลื่อมล้ำที่ชัดเจนที่สุด คือ ช่องว่างระหว่างเขตเมืองและชนบท ภาคในระบบและนอกระบบ

(2) ประเด็นสำคัญเรื่องมิติหญิงและชาย ผู้หญิงมีบทบาทสำคัญทางเศรษฐกิจแต่มีบทบาทน้อยมากทางการเมือง ซึ่งทำให้ผู้หญิงขาดสิทธิสำคัญหลายประการ และมักตกอยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบางและลุ่มเติ่ง

(3) ความแตกแยกระหว่างพื้นที่ที่มีนัยสำคัญ พื้นที่บางแห่งมีการพัฒนาล้าหลัง ภาพรวมของประเทศไทย

และปัญหาอื่นๆ เป็นผลพวงมาจากการความเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจ ครอบครัวและชุมชนถูกกดดันให้แยกย้ายกันไปหางานทำนอกถิ่นฐาน ความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมถูกความชีวิต ทำให้เกิดมลพิษและภัยธรรมชาติ อุบัติเหตุบนท้องถนน ความเสี่ยงจากการทำงาน การใช้สารเคมีอันตรายในภาคการเกษตร โรคเอดส์ และโรคระบาดใหม่ๆ ล้วนส่งผลกระทบต่อโอกาสที่คนไทยจะได้มีความเป็นอยู่ที่ดี มีชีวิตที่ยืนยาวและมีคุณภาพ ความไม่เท่า

เที่ยมและภัยคุกคามเหล่านี้เป็นผลจากการที่ประเทศไทยมีการพัฒนาที่เน้นการขยายตัวทางเศรษฐกิจมาเป็นเวลาช้านาน และภายใต้บริบทการพัฒนาเช่นนี้เอง พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ทรงมีพระราชดำริเกี่ยวกับแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง (โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย, 2550)

2.1.3 ความสำคัญของคุณภาพชีวิต

คุณภาพชีวิตเป็นเรื่องสำคัญมากของบุคคลและสังคมในปัจจุบัน ซึ่งความสำคัญของคุณภาพชีวิตนี้เริ่มต้นได้จากระดับตนเองและครอบครัวเป็นอันดับแรก ถ้าคุณภาพชีวิตของบุคคลดีแล้วก็ย่อมจะส่งผลต่อสังคมและประเทศไทยให้ดีขึ้นด้วย ดังนี้

2.1.3.1 ความสำคัญระดับตนเองและครอบครัว คือ การมีร่างกายแข็งแรง สมบูรณ์ สุขภาพอนามัยดี ไม่เจ็บป่วย ทำให้ประหยัดค่าใช้จ่ายส่วนต้น และสามารถประกอบอาชีพการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้ชีวิตความเป็นอยู่ดี ครอบครัวอบอุ่น ไม่มีปัญหา

2.1.3.2 ความสำคัญระดับสังคม และประเทศไทย เมื่อประชากรในสังคมมีคุณภาพชีวิตที่ดี ย่อมทำให้คุณภาพชีวิตในสังคมและประเทศไทยดีขึ้นด้วย แต่ทั้งนี้ รัฐต้องมีนโยบายที่จะเอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร เช่น สภาพแวดล้อม การศึกษา การประกอบอาชีพ รายได้ของประชากร เป็นต้น

2.1.4 ปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิต

ธิดามาดี เจริญรัชต์ (ม.ป.ป.) ได้กล่าวถึงปัจจัยในการพัฒนาคุณภาพชีวิตไว้ดังนี้

2.1.4.1 ปัจจัยด้านประชากร เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต ภาวะประชากรที่เปลี่ยนแปลงในลักษณะที่เพิ่มขึ้น ทำให้เป็นอุปสรรคอย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากรในทุกด้าน เพราะการเปลี่ยนแปลงภาวะประชากร ได้แก่ การเกิด การตาย การ้ายถิ่น จำนวนหรือขนาด ความหนาแน่น การกระจายตัว โครงสร้าง และองค์ประกอบของประชากร ย่อมก่อให้เกิดผลกระทบต่อการตอบสนองปัจจัยชีวภาพพื้นฐาน ซึ่งจำเป็นต่อการดำรงชีวิตของบุคคล จำนวนคนประชากรเพิ่มขึ้น หรือความหนาแน่นที่เพิ่มขึ้นต่อปี ย่อมทำให้รัฐบาลต้องกระจายบประมาณ เพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปต่อไปมากกว่ามุ่งพัฒนาคุณภาพประชากร การเปลี่ยนแปลงภาวะประชากร ย่อมก่อให้เกิดผลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร การพัฒนาประเทศตามเป้าหมายการพัฒนาคุณภาพประชากร ในเบื้องต้น คุณภาพชีวิตของประชากร หมายถึง ทำให้ประชากรมีชีวิตที่มีความสมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ มีการรับประทานอาหารถูกสุขลักษณะและเพียงพอ กับความต้องการ มีที่อยู่ในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม มีเครื่องนุ่งห่ม และยาภัยโรค มีโอกาสเข้าถึงการบริการขั้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิต มีความปลดปล่อย มีงานทำและมีรายได้ เพื่อใช้จ่ายใน

การดำรงชีวิตตามสมควรแก่อัตภาพ ได้รับการศึกษา เป็นผลเมื่องดีของชาติและสามารถปรับตัวเข้ากับสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างมีความสุข

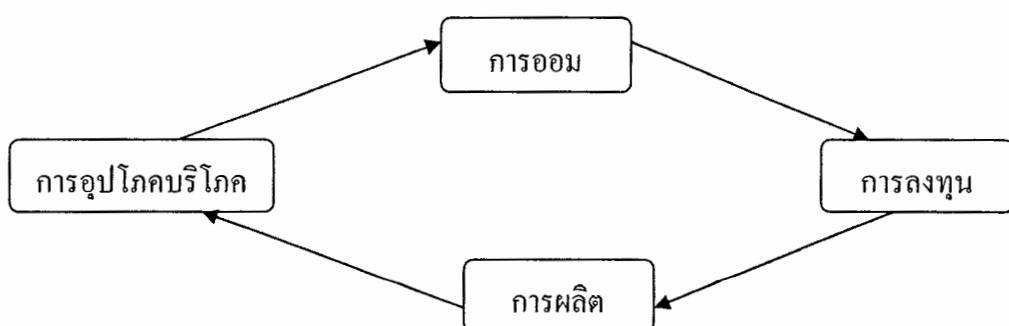
2.1.4.2 ปัจจัยการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพ

ชีวิตของประชาชน เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสติปัญญา และสุขภาพของบุคคลที่ดีอยู่แล้วให้เจริญยิ่งขึ้น นักการศึกษาได้ให้ความหมายของการศึกษาว่า เป็นกระบวนการถ่ายทอดความรู้ การสั่งสอน การฝึกอบรมความรู้ ความชำนาญ เจตคติ ซึ่งรวมเรียกว่า การจัดประสบการณ์ให้แก่ประชาชน และรวมถึงความหมายของการบวนการต่างๆ ของสังคมที่จะถ่ายทอดแนวคิด ความเชื่อระบบพฤติกรรมตลอดจนศิลปกรรมต่างๆ ซึ่งรวมเรียกว่า วัฒนธรรมจากคนรุ่นหนึ่งไปสู่อีกรุ่นหนึ่ง

การศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความคิดและสติปัญญา นำมาแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิตได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่เรียนรู้มาประกอบอาชีพได้ ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การเตรียมประกอบอาชีพ มีความเพียร ขยัน อดทน รู้จักการออมทรัพย์ การรักษาสุขภาพอนามัย การวางแผนเตรียมการด้านการมีชีวิตรอบครัว โดยการกำหนดแผนการแต่งงาน การมีบุตร การอบรมเลี้ยงดูบุตร การศึกษาของบุตรที่จะเป็นเครื่องมือประกอบอาชีพต่อไปในภายหน้าได้ การศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างคุณภาพชีวิตในส่วนที่เป็นการใช้ความคิด สติปัญญา และเหตุผลในการดำรงชีวิตของประชาชน

ประเทศใดหรือสังคมใดที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ ให้แก่ประชาชน มีการกระจายบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง จะทำให้ประชาชนในสังคมหรือประเทศนั้น มีประชารที่รู้หนังสืออ่านออก เขียนได้ มีระดับการศึกษาสูง มีการรับรู้และสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งทางด้านกายภาพและมีคุณภาพในจิตใจ ประเทศนั้นย่อมเป็นประเทศที่มีประชารที่มีคุณภาพอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี

2.1.4.3 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่สำคัญในวงเศรษฐกิจ ดังนี้



ประเทศใดที่ประชากรมีการประกอบอาชีพ มีงานทำ และสร้างผลผลิตได้ปริมาณมาก ย่อมมีผลผลิตเหลือจากการอุปโภคและบริโภค ซึ่งจะสามารถนำไปเก็บออมไว้ เพื่อการลงทุนขยายกิจการให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น สิ่งที่่นำมาอุปโภคบริโภคจะมีมากอย่างเพียงพอ และถ้าเหลือจากความต้องการก็สามารถนำไปขายสร้างรายได้ให้ผู้ผลิตเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้มีการออมและการลงทุนเพิ่มขึ้น เศรษฐกิจของประเทศนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรือง ประชาราชมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์ แข็งแรง ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมที่ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้และผลผลิตสูง สามารถจัดหาสิ่งต่างๆ มาสนองความต้องการได้ ทำให้มีชีวิตเป็นอยู่ที่มีความสุขสมบูรณ์เป็นที่น่าพึงพอใจและภาครุ่มใจ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร

2.1.4.4 ปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร ทรัพยากรและสิ่งแวดล้อมที่อยู่รอบตัว ทั้งที่มีชีวิตและไม่มีชีวิตทั้งที่เกิดขึ้นเองตามธรรมชาติและมนุษย์สร้างขึ้น ย่อมมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์ ล้วงที่มีคุณประโยชน์ ซึ่งเรียกว่า “ทรัพยากร” อันได้แก่ ทรัพยากรธรรมชาติ และทรัพยากรที่มนุษย์สร้างขึ้น

สิ่งแวดล้อมทางกายภาพมีประโยชน์ต่อการดำรงชีวิตของมนุษย์โดยนำมาใช้เป็นอาหาร ยารักษาโรค เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย เครื่องมือ เครื่องใช้ต่างๆ และเป็นวัตถุคุณใน การผลิตฯลฯ สิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตได้แก่ สภาพภูมิประเทศ เป็นภูเขา ที่ราบ ชายทะเล ภูมิอาณา ร้อนหนาว หรืออบอุ่น มีทรัพยากร แร่ธาตุ พืชพรรณชั้นนำ อาหารและทรัพยากรธรรมชาติ ล้วนๆ สิ่งแวดล้อมเหล่านี้ มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ การรับประทานอาหาร การแต่งกาย ที่อยู่อาศัย การแสดงออกซึ่งบนธรรมเนียมประเพณีและวัฒนธรรมที่แตกต่างกัน จึงกล่าวได้ว่าปัจจัยด้านทรัพยากรและสิ่งแวดล้อม เป็นปัจจัยเบื้องต้นที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตของประชากร

2.1.4.5 ปัจจัยด้านคุณธรรมและจริยธรรม เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต คุณธรรม หมายถึง คุณงามความดี ที่บุคคลควรประพฤติปฏิบัติ และเป็นตัวกำหนดคุณติกรรมการแสดงออกของบุคคลในการตัดสินความถูกต้อง ความดี ความผิด ความชั่ว การทำบุญหรือทำบาป ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับศาสนา คุณธรรมจริยธรรมเป็นความดีที่มีอยู่ประจำใจของบุคคลที่มีในธรรม เป็นคุณค่าของชีวิตของบุคคลที่จะนำมาซึ่งความสงบสุขในชีวิต คุณธรรมเป็นพื้นฐานในบทบาทหน้าที่ของประชาชนตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย (ฉบับประชาชน) พ.ศ. 2540 ที่ควรให้ความสนใจอย่างยิ่งคือ คุณธรรมเกี่ยวกับความซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเอง ต่อสังคม และต่อประเทศชาติ

คุณธรรม จริยธรรม เป็นปัจจัยส่งเสริมให้บุคคลสามารถอยู่ร่วมกันเป็นครอบครัว เป็นสังคมและประเทศชาติด้วยความสงบสุข จะเห็นว่าในแต่ละประเทศจะประกอบด้วยพลเมืองที่ ฝ่ายมีคุณธรรมและจริยธรรม กับพลเมืองที่มีคุณธรรมและจริยธรรมน้อย ประเทศที่มีพลเมืองที่มี คุณธรรมจำนวนมาก ย่อมส่งผลต่อความสงบสุขของสังคมและนำมาสู่คุณภาพชีวิตของสมาชิกใน สังคม

ดังนั้น คุณภาพชีวิตลือเป็นเป้าหมายที่สำคัญของการทำงานของคนในองค์กร ทำการทำงานทำให้มีรายได้ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญในการดำรงชีวิต ขณะนี้รายได้จะเกิดขึ้นก็จาก การทำงาน โดยที่การทำงานนั้นมิใช่แต่เพียงให้ได้มาซึ่งรายได้แต่ยังเดียว หากทำงานแล้วเกิด ได้รับอันตราย หรือสูญเสียอย่างส่วนใดส่วนหนึ่งไปก็ไม่ทำให้คุณภาพชีวิตดีได้ ดังนั้นคุณภาพ ชีวิตที่ดีจึงมีความสำคัญต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.2 แนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในช่วงทศวรรษที่ 1960 - 1970 มีการเปลี่ยนแปลงในสภาพการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรม เกิดความไม่พอใจของคนรุ่นใหม่ต่อระบบการทำงานในอาชีพของตนเริ่มนิ่มมากขึ้น มีการประท้วงในกิจการอุตสาหกรรมจำนวนมากทั้งในอเมริกาและในยุโรป เช่น การประท้วงของคนงานเหมืองแร่ Kiruna ในประเทศสวีเดน ใน ค.ศ. 1969 และใน ค.ศ. 1971 พนักงานบริษัท General Motor ที่มีศูนย์ใหญ่ในประเทศสหรัฐอเมริกาได้มีการนัดหยุดงาน เหตุการณ์ท่านองนี้ยังเกิดกับหลาย ๆ ประเทศจนทำให้กิจการต่าง ๆ ประสบปัญหาในการดำเนินงานผลเสียหายเกิดขึ้นทั้งนายจ้างและลูกจ้าง (อนุชา ภวายัน, 2548 : ไม่มีเลขหน้า) ใน ค.ศ. 1972 ในการสัมมนาระหว่างชาติที่กรุงนิวยอร์ก ได้มีการเสนอแนวความคิดใหม่ที่เรียกว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” (Quality of working life : QWL) หลังจากนั้นมาแนวความคิดนี้ก็แพร่กระจายไปทั่วโลก ปัจจุบันในประเทศต่าง ๆ ได้พยายามเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมในที่ทำงานโดยเฉพาะอย่างยิ่งระบบการทำงาน โดยมีเป้าหมายเพื่อลดความตึงเครียดทางจิตใจของลูกจ้างและเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ประเทศที่ทดลองใช้แนวคิดนี้อย่างจริงจัง คือ สหรัฐอเมริกา สวีเดน และญี่ปุ่น (สมุนทรพย์ ใจเหล็ก, 2541 : 14)

ปรีชา เปี่ยมพงศ์สานต์ (2535 : 23 - 25) ได้กล่าวถึงแนวความคิด “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ว่า มีรากฐานทางทฤษฎีค่อนข้างยาวนานกว่า 50 ปี โดยมีรากฐานมาจาก 3 สำนักคิดคือ

(1) สำนักคิด “การจัดการแนวโน้มยั่งยืนพันธ์” เชื่อว่า ปัจจัยที่สำคัญที่สุดในระบบการ

ทำงานไม่ใช่เป็นเรื่องของเศรษฐกิจหรือวัตถุอย่างใดหากแต่เป็น “ปัจจัยมนุษย์” ความสัมพันธ์ของลูกจ้างมีผลอย่างมากต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นกๆ นอกจากนี้การจัดการแบบประชาธิปไตยย่อมดีกว่าเผด็จการหรืออำนาจนิยม เพราะส่งผลกระทบบวกต่อการทำงานของลูกจ้าง

(2) สำนักที่เน้นเรื่อง “ระบบสังคมและเทคโนโลยี” ระบุว่า การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี ส่งผลเชิงบวกต่อการทำงานภายในองค์กร ดังนี้ จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมีการปรับระบบเสียใหม่ เพิ่มขวัญกำลังใจและให้แรงกระตุ้นในการยกระดับประสิทธิภาพของงาน

(3) สำนัก “ประชาธิปไตยของแรงงาน” แనวสแกนดิเนเวีย ย้ำว่าสหภาพแรงงานต้องเข้าไปมีส่วนในการจัดระบบการทำงานภายในองค์กร รวมทั้งขยายขอบเขตไปยังระดับชาติด้วย

นักคิดกลุ่มมาร์กซิส (Marxist) มองว่า ปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้างที่ขัดแย้งอยู่นั้น สืบเนื่องจากนายจ้างเอารัดเอาเปรียบและสร้างความแปรปักษ์ให้เกิดแก่คนงาน ความแปรปักษ์นี้เป็นสิ่งตรงข้ามกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ทำให้สภាទความเป็นอยู่ของคนงานดีงอยู่ในฐานะเสียเปรียบ คือ มีสภาพขาดพลัง (Powerlessness) อันเนื่องจากการที่คนงานเหล่านี้ มิได้เป็นกรรมสิทธิ์ในกิจการที่ตนเองทำอยู่ มีสภาพไร้ความหมาย (Meaninglessness) โดยคนงานมีหน้าที่ผลิตส่วนประกอบอย่างๆ ของสินค้าโดยไม่รู้ว่าตนเองกำลังผลิตสินค้าอะไร และไม่เข้าใจวัตถุประสงค์ในการทำงาน มีการแปรปักษ์จากสังคมใหม่ที่มีความสัมพันธ์แบบเป็นทางการ และเน้นเรื่องสายการบังคับบัญชามากขึ้น ลักษณะนี้จะทำลายความสนิทสนมระหว่างกลุ่มคนงาน (อนุชา ภายน, 2548 : ไม่มีเลขหน้า)

นอกจากนี้สภาพความแปรปักษ์ยังทำให้คนงานเกิดความแปรปักษ์หน้าในตนเอง (Self-estrangement) เนื่องจากทุกสิ่งทุกอย่างลูกสั่งการจากหัวหน้าทั้งสิ้น สภาพการณ์เข่นนี้จะส่งผลให้เกิดความไม่พอใจในหมู่คนงาน สังคมโดยรวมจะเกิดชนชั้นและเกิดการแตกแยกภายในชาติ (เศกสิน ศรีวัฒนาภูลกิจ, 2539 : 5)

แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานยังได้รับความสนใจจากนักวิชาการในกลุ่มพวกรุติกรรมนิยม (Behavioral Scientist) ที่ให้ความสำคัญแก่คนงานในเรื่องความพึงพอใจ (Job Satisfaction) ว่าเป็นปัจจัยสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานไม่มีความสุขในการทำงาน คือ สาเหตุใหญ่ของการ ไร้ประสิทธิภาพการทำงาน ทำให้คนงานขาดงาน ลาออก จากงานสูงขึ้น ดังนี้เพื่อให้คนงานได้มีความสุขในการทำงาน กลุ่มพุติกรรมนิยมจึงได้เสนอแนะให้ฝ่ายบริหารให้ความสนใจกับสิ่งแวดล้อม ทัศนคติของคนงาน สุขภาพอนามัย อารมณ์ และจิตใจ และปัจจัยอื่นๆ ที่ส่งผลต่อการทำงาน แนวทางการศึกษาของกลุ่มนี้ส่วนใหญ่จะมุ่งลงทุนในการเกิดความไม่พอใจ หรือความพ้อใจในการทำงานที่ทำอยู่ ปัจจัยที่ทำให้คนงานไม่มีความสุขในการทำงาน และศึกษาในผลกระทบต่องานเดนนิส ออแกน (Dennis W.Organ) จากแนวคิดข้างต้น

ลอสโคโค่และสไปท์ส (Loscocco&Splitze) ยังสนับสนุนว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ยังเกี่ยวกับสภาพการทำงาน บุคคล และองค์การ รวมทั้งแรงสนับสนุนทางสังคม ซึ่งจะมีผลโดยตรง ต่อความสุขในการทำงาน องค์ประกอบที่ทำให้ผู้ใช้แรงงานมีความสุขในการทำงาน ได้แก่ ความต้องการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งตอบแทนและสั่งแวดล้อมที่ดี ทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ นอกจากนั้น วอลตัน (Walton) ยังชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานให้แก่ผู้ใช้แรงงาน ควรจะต้องเปิดโอกาสให้พนักงานมีส่วนร่วมในการบริหารงานมากขึ้น เพราะผู้ใช้แรงงาน คือ หัวใจสำคัญของความสำเร็จในงาน ดังนั้น การสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน จะต้องมองทั้งด้าน ภาพรวมและปัจจัยเชิงเศรษฐกิจสังคม (Macro and Social Economic Factor) และมองด้านภายใน และปัจจัยด้านการจัดการ (Micro and Management Factor) ควบคู่กันไป (อนุชา กวญ, 2548 : ไม่มีเลขหน้า)

2.2.1 ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) เป็นองค์ประกอบหรือเป็นมิติหนึ่งที่สำคัญของ คุณภาพชีวิต (Quality of Life) นั่นเอง แนวความคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้กำหนดและ แพร่หลายในประเทศไทย หลากหลาย หากกล่าวถึงความหมายของคำว่า คุณภาพชีวิตการทำงานแล้ว เราจะพบว่ามีผู้รู้นักวิชาการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้ให้ความหมาย หรือคำนิยาม ไว้น่าสนใจ ประดิษฐ์ศักดิ์ ไก่ศักดิ์ ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน พนวจว่ามีผู้ให้ความหมาย ของคุณภาพชีวิตการทำงาน (QWL) ซึ่งมีความหมายดังต่อไปนี้

เขียวชาญ อาศรมวนกุล (2533 : 26) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะมีจุดเน้นหนักอยู่ที่การเพิ่มความพึงพอใจในการทำงานให้กับพนักงาน โดยให้ความสำคัญกับความเป็นมนุษย์ ความจำเริญเดิบ โตและการมีส่วนร่วม ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

ประไพพร สิงหาเดช (2539 : 11) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกในเชิงพอดีของพนักงานที่มีต่อชีวิตการทำงาน หรือผลที่เกิดขึ้นกับ พนักงานอันเนื่องมาจากการปฏิบัติการทำงานในองค์การ

สุมนพิพิธ ใจเหล็ก (2541 : 18) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน ผลประโยชน์เพิ่มเติมต่างๆ ความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำเนินชีวิตโดยทั่วไป ความสอดคล้องทาง สังคมของชีวิตการทำงาน รวมทั้งการพัฒนาสมรรถภาพของมนุษย์ ซึ่งมีผลโดยตรงต่อความพึง

พอใจในการทำงาน และเป็นแรงงานจูงใจให้ลูกจ้างทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้ลูกจ้างมีความสุขทั้งชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ทำให้นายจ้างได้รับผลผลิตและกำไรมากขึ้น ก่อให้เกิดความมั่นคงและเสถียรภาพต่อสังคม

ศักดินา บุญเปี่ยม (2542 : 21 - 22) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้มีความพึงพอใจในการทำงาน มีความสุขในการทำงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ที่ได้รับมาจากการประสบการณ์ในการทำงาน ซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพของบุคคลและองค์การ

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์ (2544 : 25) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง สิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานที่จะทำให้ชีวิตมีความสุขได้ ซึ่งประกอบด้วย ความพึงพอใจในการทำงาน การได้รับความมั่นคงและความปลอดภัยในการทำงาน แต่ทั้งนี้ต้องไม่ถูกเอกสารเอารัดเอาเปรียบในการทำงาน โดยผู้ทำงานจะต้องมีอิสระในการทำงาน ซึ่งผู้ทำงานจะต้องมีส่วนร่วมในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการตัดใจ หรือการแก้ปัญหาในการทำงานด้วย

รัตติพร พนพิเชษฐ์กุล (2544 : 7) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง ความรู้สึกที่เต็มบุคคลได้รับประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้บุคคลมีความพึงพอใจ มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี เป็นผลสืบเนื่องมาจากองค์การได้มีการจัดรูปแบบการทำงานที่สนองความต้องของพนักงานทั้งทางร่างกายและจิตใจ

อธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546 : ไม่มีเลขหน้า) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า หมายถึง องค์ประกอบในการทำงานที่ทำให้พนักงานมีชีวิตการทำงานที่มีความสุข มีคุณภาพชีวิตที่ดี เช่น ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ สิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย โอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ โอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ส่งเสริมการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ความสอดคล้องกับกฎหมาย และกระบวนการยุติธรรม ความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และความรับผิดชอบต่อสังคม

อนุชา ภวณ (2548 : 32 - 33) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือทัศนคติของบุคคลที่รับรู้ได้จากประสบการณ์การทำงานของตนเอง โดยมีการทำงานที่มีความหมาย มีคุณค่า บุคคลมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและเศรษฐกิจอย่างเพียงพอ และยุติธรรม และมีการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548 : 37) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ว่า หมายถึง การที่บุคคลได้รับสิ่งต่างๆ จากการทำงาน ทั้งด้านความปลอดภัยจากการปฏิบัติงาน การทำงานใน

สถานที่ที่ปลอดภัยหรือมีเครื่องมือ อุปกรณ์ ป้องกันอันติเหตุที่มีประสิทธิภาพการได้มีส่วนร่วมกับองค์กรในการพัฒนาปรับปรุงงานหรือการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการทำงาน การได้รับความยุติธรรมจากการปฏิบัติงาน เช่น รายได้ หรือการถูกกลงโทษหากกระทำผิดรวมถึงการได้รับความเสมอภาคในการทำงาน เช่น การได้มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็นต่างๆ ตลอดจนการได้มีเวลาพักผ่อนที่เหมาะสมระหว่างชั่วโมงการทำงาน และมีเวลาที่เพียงพอให้กับครอบครัวหรือชีวิตส่วนตัว

วอลตัน (Walton, 1974 : 12) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เป็นคำที่มีความหมายกว้าง มิใช่แค่กำหนดแต่เวลาในการทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง หรือมิใช่มีเพียงกฎหมายคุ้มครองแรงงานหรือการจ่ายค่าตอบแทนที่คุ้มค่าเท่านั้น แต่ยังมีความหมายรวมไปถึงความต้องการและความปรารถนาให้ชีวิตของบุคคลในหน่วยงานดีขึ้นด้วย

คาสิโอ (Cascio, 1986 : 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 2 ลักษณะ คือ อาจหมายถึงเรื่องของสภาพและการปฏิบัติต่างๆ ภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน (Job enrichment) การจัดการอย่างประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมของลูกจ้าง (Employee involvement) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย (Safe working conditions) หรือเป็นเรื่องเกี่ยวกับความปลอดภัย การมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันระหว่างลูกจ้าง และฝ่ายจัดการ และความสามารถเติบโตและพัฒนาในด้านของความเป็นอยู่ ซึ่งเป็นความหมายของคุณภาพของชีวิตการทำงานในความเข้าใจของลูกจ้าง

พญ เกลินสาร (ม.บ.บ.) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่าหมายถึง เป็นการสร้างสรรค์บรรยายกาศที่จะทำให้ผู้ใช้งานได้รับความพึงพอใจในการทำงานสูงขึ้น โดยผ่านการเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาสำคัญขององค์การ ซึ่งจะมีผลกระทบต่อชีวิตการทำงานของพวกราช นั่นคือ หมายความรวมถึงการปรับปรุงการ บริหารเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ โดยทำให้มีประชาธิปไตยในสถานที่ทำงานเพิ่มมากขึ้น เพื่อก่อให้เกิดการปรับปรุง ประสิทธิผลขององค์การ ทั้งนี้เป็นการเปิดโอกาสใหม่ๆ ให้ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับได้นำเอาสติปัญญา ความเชี่ยวชาญ ทักษะและความสามารถอื่นๆ มาใช้ในการทำงานย่อมทำให้พนักงานหรือกำลังแรงงานได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทางทัศนคติและพฤติกรรม ภายใต้กลุ่มและองค์กรขึ้น เช่น การขาดงานลดลดคุณภาพของผลิตภัณฑ์ดีขึ้น การกวดขันเกี่ยวกับวินัยผ่อนคลายลง ความคับข้องใจลดลง เป็นต้น

คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายทั้งทางกว้างและทางแคบ ซึ่งได้รวมรวมความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายที่กว้าง หมายถึงสิ่งต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

กับชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และบริการ ความก้าวหน้าในการทำงาน และการมีนุழยสัมพันธ์ สิ่งเหล่านี้ล้วนแล้วแต่แรงจูงใจและความพึงพอใจสำหรับคนงาน

(2) คุณภาพชีวิตการทำงานในความหมายอย่างแคบ คือ ผลที่มีต่อคนงาน ซึ่งหมายถึง การปรับปรุงในองค์การและลักษณะงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งพนักงานควรได้รับการพิจารณาเป็นพิเศษสำหรับการส่งเสริมระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคล และรวมถึงความต้องการของพนักงานในเรื่องความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่จะมีผลต่อสภาพการทำงานของเขาด้วย

(3) คุณภาพชีวิตการทำงานใน意義ที่หมายถึงการดำเนินถึงความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanization of Work) ซึ่งประเทศฝรั่งเศสและประเทศที่พูดภาษาฝรั่งเศส ใช้คำว่า การปรับปรุงสภาพการทำงาน (Improvement of Working Condition) ประเทศสังคมนิยม ใช้คำว่า การคุ้มครองแรงงาน (Workers' Protection) กลุ่มประเทศสแกนดิเนเวีย หรือในญี่ปุ่น ใช้คำว่า สภาพแวดล้อมการทำงาน (Working Environment) และความเป็นประชาธิปไตยในสถานที่ทำงาน (Democratization of the Workplace) คุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายครอบคลุมถึงวิธีการแนวปฏิบัติหรือเทคโนโลยีที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจมากขึ้น ใน การปรับปรุงผลลัพธ์ทั้งขององค์การและปัจเจกบุคคล ตามลำดับ

จากความหมายที่ได้นิยามไว้ข้างต้นจะพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นคำที่มีความหมายกว้างครอบคลุมไปในทุกด้านที่เกี่ยวข้องกับชีวิตในการทำงานของแต่ละบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงานภายในองค์กร แต่มีเป้าหมายสำคัญร่วมกันอยู่ที่การลดความตึงเครียดทางจิตใจ เพื่อเพิ่มความพึงพอใจในงานที่ทำ ซึ่งถือเป็นกลไกสำคัญในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในสถานที่ทำงานและจากความหมายต่างๆ จะเห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหมายที่หลากหลาย ซึ่งสามารถสรุปได้ว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่ดำเนินถึงความปลดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคล การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ประชาธิปไตยในองค์การ ความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัว และลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

2.2.2 องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยทั่วไปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่สำคัญมีอยู่หลายประการที่มีบทบาทในการกำหนดระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานที่จะส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

ทั้งนี้มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้แตกต่างกันตามการให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ม.ป.ป.) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้

(1) การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New approach to traditional goals) เป็นปัญหาที่เกิดขึ้นมาเป็นเวลานานและสหภาพแรงงานในทุกยุคสมัยพยายามที่จะให้ความช่วยเหลือ ได้แก่ ปัญหาสุขภาพอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน ลูกจ้างส่วนใหญ่ต้องทำงานในสภาพแวดล้อมที่เป็นอันตรายต่อร่างกาย ทั้งการเกิดอุบัติเหตุในการทำงานโรคอันเนื่องจากการทำงาน และปัญหาระยะเวลาการทำงานที่ลูกจ้างถูกกำหนดให้ทำงานเป็นเวลากันติดต่อกันโดยมิได้พัก ไม่มีเวลาส่วนตัว และปัญหาความไม่มั่นคงในการทำงาน ลูกจ้างรู้สึกว่าตนไม่ได้รับความคุ้มครองในการป้องกันมิให้ต้องออกจากงานอย่างไร่เหตุผลอันสมควร ต้องขาดรายได้ไม่ว่าจะสาเหตุมาจากประஸบอุบัติเหตุ การเจ็บป่วย ทำงานได้ไม่เต็มที่

(2) การได้รับการปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair treatment at work) คือ ความต้องการของผู้ปฏิบัติงานในการได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมในการทำงาน ทั้งในฐานะที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและเป็นส่วนหนึ่งของสังคม คุณงานจะไม่ถูกเลิกจ้างโดยไม่เป็นธรรม ไม่ว่าจากการเป็นกรรมการหรือเป็นสมาชิกสหภาพแรงงาน การใช้สิทธิตามกฎหมายเกี่ยวกับการเลิกจ้างเพราะนายจ้างกลั่นแกล้ง หรือเลิกจ้างโดยไม่มีเหตุผล รวมทั้งมาตรการที่ไม่เป็นธรรมในการปฏิบัติงานของนายจ้าง หรือการเลือกปฏิบัติต่อสตรี เช่น ให้เงินเดือนต่ำกว่าบุรุษ สถานภาพการทำงานต่ำกว่าบุรุษ โอกาสในการเลื่อนตำแหน่งน้อยกว่าบุรุษ เป็นต้น

(3) การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on decision) เป็นการกระจายอำนาจในการตัดสินใจลงไประสู่พนักงานระดับล่าง ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจอย่างเหมาะสม เพื่อสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน ลูกจ้างได้รับโอกาสในการแสดงความคิดเห็น รู้สึกมีความสำคัญเกิดความภาคภูมิใจ มีความรู้สึกเป็นเจ้าของ รักและทำเพื่อประโยชน์องค์กร

(4) การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of work content) งานที่ท้าทายความสามารถเป็นงานที่ผู้ทำรู้สึกตื่นเต้นและสนใจทำ สามารถเกิดขึ้นได้จากการหมุนเวียนงาน การทำงานเป็นกลุ่ม การออกแบบงาน เช่น การขยายขอบเขตงาน การเพิ่มน้ำหนักงาน และการเพิ่มปริมาณงาน ให้พนักงานได้ใช้ทักษะความรู้ความสามารถมากขึ้นในการทำงาน เป็นการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน สามารถตอบสนองความต้องการทางด้านสังคม การเป็นที่ยอมรับและความสำเร็จในชีวิต

(5) ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and

Life cycle) สภาพสังคมที่เปลี่ยนไปส่งผลต่อสภาพการทำงานและการดำรงชีวิตประจำวันของลูกจ้าง ลูกจ้างมีเวลาและโอกาสใกล้ชิดกับสมาชิกในครอบครัวน้อยลง เนื่องจากปัจจัยทางเศรษฐกิจส่งผลให้ต้องทำงานมากขึ้น มีเวลาพักผ่อนน้อยลง หรือชีวิตการทำงานที่มีการแบ่งชั้น เช่น การมีรถประจำตำแหน่ง มีห้องทำงานส่วนตัว เป็นต้น จะเห็นได้ว่าชีวิตการทำงานมีอิทธิพลต่อการดำรงชีวิตประจำวัน

Lewin (Lewin, 1981 : 37 - 53) ได้เสนอองค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 10 ประการ ดังนี้

- (1) ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ
- (2) เงื่อนไขของการทำงาน
- (3) เสถียรภาพของการทำงาน
- (4) การควบคุมการทำงาน
- (5) การปกคล้องตนเอง
- (6) การยอมรับ
- (7) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
- (8) วิธีพิจารณาการร้องเรียน
- (9) ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่
- (10) ความอาชญา

จีระ วงศ์ธรรมย (2533 : 27 - 28) ได้ให้ทรรศนะเกี่ยวกับองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ช่วงเวลาแห่งการดำรงชีวิตของทรัพยากรมนุษย์ในวันหนึ่งๆ นั้น การใช้เวลาในการทำงานจะมีมากที่สุด คุณภาพชีวิตการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน คือ

(1) ค่าจ้างและสวัสดิการ ซึ่งนับได้ว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญในการสร้างแรงจูงใจในการทำงานและความสามารถในการดำรงชีวิตอยู่ในครอบครัวและสังคม ค่าจ้างและสวัสดิการของผู้ใช้แรงงานจะแตกต่างกันตามประเภทของตลาดแรงงานและประเภทของทักษะแรงงาน คือ โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการของตลาดแรงงานทุกประเภทจะจัดสรรตามคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะอย่างยิ่งในตลาดแรงงานภาคเอกชน โครงสร้างค่าจ้างและสวัสดิการจะให้ความสำคัญมากแก่แรงงานที่มีทักษะสูงในขณะที่แรงงานที่มีทักษะน้อยจะเสียเปรียบ ความแตกต่างของโครงสร้างและสวัสดิการตามทักษะแรงงาน ส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของแรงงานแตกต่างกัน แรงงานที่มีทักษะสูงจะมีคุณภาพชีวิตที่ดีกว่าแรงงานระดับต่ำ อย่างไรก็ตาม

สังคมของมนุษย์เป็นสังคมที่ต้องอยู่ร่วมกัน การแบ่งปันผลประโยชน์และความสุขในชีวิตจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งค่าจ้างและสวัสดิการเป็นปัจจัยที่สำคัญในการยกระดับคุณภาพชีวิตของแรงงาน

(2) สภาพการทำงาน สภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยหนึ่งของการเพิ่มประสิทธิภาพการผลิต และคุณภาพชีวิตในการทำงานซึ่งมนุษย์เป็นทรัพยากรที่มีชีวิตจิตใจ และต้องการสภาพแวดล้อมที่ดี สภาพการทำงานของแรงงานจะแตกต่างกันตามขนาดของอุตสาหกรรมในสถานประกอบการอุตสาหกรรมขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คนลงมา ส่วนมากไม่สามารถจัดสภาพการทำงานให้ได้ตามกฎหมาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดสถานที่ทำงานให้เหมาะสม เพราะสถานประกอบการขนาดเล็กไม่มีความสามารถเพียงพอในเรื่องทุนและการแบ่งขัน

(3) ความปลอดภัยในการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน นอกจากราคาค่าจ้างและสวัสดิการที่เหมาะสมและสภาพการทำงานที่ดีแล้ว ความปลอดภัยในการทำงานเป็นปัจจัยสำคัญซึ่งในปัจจุบันแรงงานในสถานประกอบการประมาณร้อยละ 95 มีเครื่องป้องกันอุบัติเหตุ เช่น อุตสาหกรรมประกอบรถยนต์ อุตสาหกรรมผลิตน้ำมัน และธนาคาร เป็นต้น แต่อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นมีสาเหตุส่วนใหญ่เกิดจากแรงงานในสถานประกอบการ อันเนื่องมาจากการปัญหาด้านสุขภาพกายและสุขภาพจิต จึงสรุปว่ากฎหมายประกันสังคมจะช่วยให้ผู้ใช้แรงงานได้รับประโยชน์ในเรื่องการเจ็บป่วยนอกงาน ควบคู่ไปกับกองทุนเงินทดแทน และถ้าความมั่นคงและความพอดีอยู่ ก็อาจจะทำให้การเจ็บป่วยในงานดีขึ้น

(4) การคุ้มครองแรงงาน ซึ่งเป็นกลไกและมาตรฐานหนึ่งของรัฐบาล เพื่อคุ้มครองแรงงานให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสม เช่น การคุ้มครองเรื่องค่าจ้าง สภาพการทำงาน เป็นต้น อย่างไรก็ตาม ยังมีนายจ้างจำนวนมากประมาณร้อยละ 30 ที่หลีกเลี่ยงและไม่ปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองแรงงาน ซึ่งส่วนใหญ่เป็นนายจ้างของกิจการขนาดเล็กที่มีลูกจ้างต่ำกว่า 50 คน

บุญแสง ชีระภากร (2533 : 5 - 8) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานมี 10 ประการ ดังนี้

(1) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ (adequate and fair pay) ค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงินซึ่งพิจารณาได้ 2 ประเด็น คือ ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม คือ การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน (equal pay of equal work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้เทคนิคการบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งานการประเมินค่าจ้าง (job evaluation) การจัดทำโครงสร้างเงินเดือน มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมกับแต่ละองค์การ โดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การด้วย ส่วนค่าตอบแทนที่เพียงพอ

การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพการทำงานเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ ภาวะเงินเพื่อ อัตราเงินเดือนที่เหมาะสม เป็นต้น

(2) ผลประโยชน์เกือบถูก (fringe benefits) เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร เช่น วันหยุด วันลา เวลาพัก ฯลฯ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์กรให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการทำงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสัมภានในการทำงานเท่านั้น ผลประโยชน์เกือบถูกเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้ว การจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์กร ไม่มากนัก แต่ผลประโยชน์เกือบถูกมีความแตกต่างกันมาก องค์กรใดมีประโยชน์เกือบถูกสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์กรนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกือบถูกให้มากกว่าองค์กรอื่นๆ จึงเป็นข้อคำนึงที่สำคัญที่สุดที่ผู้บริหารองค์การต้องคำนึงถึงในการสร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นกับบุคคลในองค์การ

(3) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดหัวไทรและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยในการทำงานไม่ว่าจะเป็น การป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพในระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ ในปัจจุบันปัญหาในเรื่องมลภาวะ (pollution) เป็นปัญหาที่ภาครัฐและเอกชนให้ความสนใจเป็นอย่างมาก จึงควรที่ฝ่ายจัดการของแต่ละองค์การต้องจัดให้มีขึ้น เพื่อบำรุงรักษาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่แล้วกัน การจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย และศีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

(4) ความมั่นคงในการทำงาน (job security) ในที่นี้มีความหมายในด้านของการจ้างงานและความเป็นธรรมในการเลิกจ้าง องค์กรที่ให้ความมั่นคงในการจ้างงานสูง เช่น ระบบราชการ มีการจ้างงานจนอายุครบ 60 ปี และไม่มีการเลิกจ้างโดยไม่มีสาเหตุอันสมควร เช่น ทุจริต หรือหยุดงานโดยไม่มีเหตุผล จึงเป็นตัวอย่างขององค์กรที่มีความมั่นคงสูง จนมีผู้นิยมเข้าทำงานโดยเหตุผลของความมั่นคงนี้ ส่วนองค์การเอกชนที่มีขนาดใหญ่และมีสถานภาพมั่นคงในการจ้างงานสูงมากเช่นเดียวกัน เมื่อมีการปลดพนักงานออกก่อนเกษียณอายุก็ตาม แต่ก็มีการจ่ายเงินชดเชยตามที่กฎหมายกำหนด จึงมีผู้นิยมทำงานในองค์กรแบบนี้มาก ความมั่นคงจึงเป็นสิ่งที่ดึงดูดใจและสร้างความพึงพอใจในการทำงานให้แก่บุคคลในองค์กรสูง องค์กรที่มีขนาดเล็กและมีความมั่นคงใน

การข้างงานต่ำ มักใช้วิธีเพิ่มค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน คือค่าจ้างหรือเงินเดือนให้สูงกว่าองค์การที่มีความมั่นคงในการทำงานสูง เพื่อเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การทดสอบกันไปแต่ความมั่นคงในการข้างงานมักมีผลเสีย ถ้าไม่มีมาตรการในการป้องกันที่ดี กล่าวคือ เมื่อบุคคลได้รับความมั่นคงในการข้างงานสูง จะเกิดความเมื่อย (inert) ในการทำงาน เพราะถือว่าตนเองจะไม่ถูกเลิกจ้างถ้าไม่ทำความผิดร้ายแรง ซึ่งแทนที่จะสร้างความพึงพอใจและมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีกลับกลายเป็นผลเสียแก่องค์การเอง

(5) เสรีภาพในการเจรจาต่อรอง (free collective bargaining) การร่วมเจราต่อรองเป็นสิทธิและเสรีภาพของพนักงานในองค์การตามขอบเขตที่กฎหมายกำหนดไว้ให้ การร่วมเจราต่อรองโดยทั่วไปมักเป็นเรื่องของผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การพึงได้รับจากองค์กร เช่น การเรียกร้องให้เพิ่มค่าจ้าง การเรียกร้องให้เพิ่มสวัสดิการ การต่อรองไม่ให้เลิกจ้าง เป็นต้น การร่วมเจราต่อรองตามปกติจะเป็นเรื่องระหว่าง 2 ฝ่าย คือ นายจ้างและลูกจ้าง แต่ถ้าต่อรองแล้วไม่สามารถหาข้อยุติได้ก็จะนำไปสู่การนัดหยุดงาน ซึ่งต้องมีฝ่ายที่สาม คือ ฝ่ายรัฐบาลเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพื่อมิให้เกิดผลเสียหายขึ้นแก่ทุกๆ ฝ่าย การร่วมเจราต่อรองทุกครั้งมักมองไปในแง่ที่ไม่ดี แต่ถ้าเราพิจารณาทั้งในด้านจิตวิทยา และด้านเศรษฐกิจแล้ว จะพบว่าความสามารถนำการร่วมเจราต่อรองมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์กร ได้เป็นอย่างดี ในแง่ของจิตวิทยาของพนักงานหรือลูกจ้างมักเกิดความรู้สึกกดดันต่อการทำงานในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติภาระให้กับบุคคล การอนุญาตให้มีการรวมตัวกันเจราต่อรองอย่างอิสระภายใต้ขอบเขตของกฎหมายทำให้กลุ่มของพนักงานหรือลูกจ้างมีอำนาจต่อรองกับผู้บริหารขององค์การ ได้ การมีอำนาจต่อรองกับผู้บังคับบัญชาของตนเอง จะทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกมีศักดิ์ศรี เกิดความพึงพอใจในตำแหน่งหน้าที่ ความรู้สึกที่เกิดขึ้นนี้สามารถนำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการทำงานแล้ว จะสร้างประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น เพราะเมื่อบุคคลเกิดความรู้สึกถึงความสำคัญของตนเอง ความสำคัญในตำแหน่งหน้าที่แล้วก็จะเอาใจใส่ในงาน ตั้งใจทำงานให้ดีที่สุด เพื่อสร้างผลงานและความสำคัญของตำแหน่งหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

ส่วนทางด้านเศรษฐกิจการร่วมเจราต่อรองมีผลกระทบโดยตรงถึงเศรษฐกิจของทั้งองค์การและกลุ่มพนักงาน ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับผลงานของการเจรา องค์การจึงควรหาข้อมูลในเรื่องผลประโยชน์ที่บุคคลในองค์การควรจะได้รับและต้องการจะได้รับ เพื่อนำมาใช้ในการเจราต่อรองแต่ละครั้ง ซึ่งเป็นมาตรการที่เหมาะสมที่จะใช้ในการเจราต่อรองตามข้อจำกัดที่องค์กรมีอยู่ ทั้งเป็นการสักดิ้นให้มีการนัดหยุดงาน และช่วยเสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคคลในองค์การอีกด้วย

(6) พัฒนาการและการเจริญเติบโต (growth and development) พัฒนาการและ

ความเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ มีความสัมพันธ์กันอย่างแยกไม่ออกร เพราะการที่บุคคลใดจะมีการเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้นั้น จะต้องมีการพัฒนาการทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติที่เกี่ยวข้องกับงานเป็นอย่างดี พัฒนาการจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตัวบุคคล ส่วนการเจริญเติบโตเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับตำแหน่งหน้าที่ที่ปฏิบัติ แต่โดยสรุปแล้ว ทั้งพัฒนาการและความเจริญเติบโตเป็นความต้องการของมนุษย์ทุกคน ซึ่งแต่ละบุคคลอาจมีระดับของความต้องการที่แตกต่างกันออกไป แต่ทั้งนี้ต้องเป็นไปตามที่ได้กล่าวมาแล้วว่าต้องมีขั้นการพัฒนาที่เหมาะสมกับการเจริญเติบโต จึงสามารถเจริญเติบโตในตำแหน่งหน้าที่ได้ ซึ่งเงื่อนไขนี้ในบางองค์กรถือเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

(7) บูรณาการทางสังคม (social integration) หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ สำหรับในรูปแบบที่เป็นทางการมักจะไม่ใช่จุดที่เป็นปัญหาสำคัญ เพราะมีโครงสร้าง ตลอดจนกฎข้อบังคับต่างๆ เป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์อยู่แล้ว ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่จะเป็นตัวชี้ว่า องค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบขององค์การ มักเดินไปด้วยขั้นตอนล่าช้า เมื่อนำเอาความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการมาใช้ จะช่วยให้ระบบงานขององค์การคล่องตัวขึ้น ซึ่งในสังคมที่มีลักษณะของกราดรากพ แบบสังคมไทย ความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการจะมีประโยชน์มาก แต่ทั้งนี้จะต้องไม่ใช้ขั้นเดียดกด้ายเป็นระบบพรรคพวกไป วิธีการเสริมสร้างบูรณาการสังคมในองค์การที่ดีที่สุด คือ การจัดกิจกรรมกลุ่มที่ไม่เกี่ยวกับงาน เช่น กลุ่มกีฬา กลุ่มสวัสดิการ เป็นต้น แล้วค่อยนำเอากิจกรรมเหล่านั้นเข้ามาระยะหนึ่ง ให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ

(8) การมีส่วนร่วมในองค์การ (Participation) การมีส่วนร่วมในองค์การในที่นี้หมายถึง การมีส่วนร่วมทางการบริหาร ซึ่งฝ่ายบริหารขององค์การ ได้ยอมรับและเปิดโอกาสให้พนักงานขององค์การมีส่วนร่วมได้ รูปแบบของการมีส่วนร่วมอาจมีแตกต่างกันไปตามลักษณะขององค์การ เช่น ถ้าองค์การมีการบริหารแบบคณะกรรมการก็อาจให้มีผู้แทนของพนักงานร่วมเป็นกรรมการบริหารด้วย หรือถ้าองค์การมีผู้บริหารสูงสุดคนเดียว การกำหนดนโยบายบริหาร อาจรับฟังความคิดเห็นของผู้แทนพนักงาน หรืออาจอยู่ในฐานะสมาชิกของคณะกรรมการที่ปรึกษาผู้บริหาร เป็นต้น นอกจากนี้การบริหารงานที่ต้องการให้พนักงานในองค์การมีส่วนไปพร้อมกันทั้งหมด อาจทำได้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่เด็กลงมา คือ แต่ละส่วนงานอาจใช้วิธีการรับฟังความคิดเห็นหรือมอบหมายให้พนักงานแต่ละกลุ่มจัดวางเป้าหมายเฉพาะกลุ่มในการทำงาน โดยอาศัยกรอบนโยบาย หลักขององค์การเป็นแนวทางการบริหารงานที่ให้พนักงานมีส่วนร่วมที่นิยมใช้กันอยู่ในปัจจุบัน คือ

การบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์ (Management by objective) และวงจรควบคุมคุณภาพ (Quality control circle)

(9) ประชาธิปไตยในการทำงาน (Democracy at work) ความหมายของคำว่า ประชาธิปไตยในที่นี่ หมายถึง การให้ความสำคัญกับบุคคลในองค์การทุกๆ คน ในการทำงาน ร่วมกันอย่างเสมอหน้ากัน ไม่ว่าจะอยู่ในระดับใดขององค์การ เพราะถือว่าทุกคนคือองค์ประกอบ ของความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ ไม่ว่าจะมีภารณ์ใดๆ เกิดขึ้นในระหว่างการทำงาน การประชุมกลุ่ม การทำงานเป็นทีมจะต้องฟังเสียงของทุกๆ คน อย่างเท่าเทียมกัน และแก้ไขปัญหาด้วย เหตุผลที่ดีที่สุด การเด็ดขาดไม่ใช่การด้วยอำนาจในองค์การ ใช้ในกรณีที่มีความจำเป็นอย่างมากจริงๆ เท่านั้น ประชาธิปไตยในการทำงานจะมีความสอดคล้องกับการมีส่วนร่วมในองค์การสูงทุกคนกล้าแสดง ความคิดเห็น กล้าแสดงออก เพราะได้รับการยกย่องให้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่งถือได้ว่าเป็น ความต้องการขั้นตอนหนึ่งของมนุษย์ทุกคน อันเป็นส่วนเสริมสร้างให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงาน มากยิ่งขึ้น

(10) เวลาว่างของชีวิต (Total life space) การทำงานในองค์การมิได้เป็นเพียง ปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของ ตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์การมีคุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือเวลาพักระยะ ยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และวันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงเวลาที่พนักงานทุกคนได้ละงานประจำนี้ ถือเป็นผลประโยชน์เกื้อกูลชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อวัตถุประสงค์ในการ สร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

วอลตัน (Walton, 1973 : 12 - 16) เป็นบุคคลหนึ่งที่ได้ทำการศึกษาเรื่องคุณภาพ ชีวิตการทำงานอย่างจริงจัง โดยพิจารณาจากคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต เน้นแนวทาง ความเป็นมนุษย์ (humanistic) ศึกษาสภาพแวดล้อมตัวบุคคลและสังคมที่ส่งผลทำให้การทำงาน ประสบความสำเร็จ ผลผลิตที่ได้รับตอบสนองความต้องการ และความพึงพอใจของบุคคลในการทำงาน โดยวอลตัน (Walton) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไป ด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการ ดังนี้

(1) การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม (adequate and Fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการ ดำรงชีวิตตามมาตรฐานการรองรับที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความ

ยุติธรรมก็เกิดจากการเปรียบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเปรียบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน

(2) สภาพการทำงานที่ดำเนินถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทึ่งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรับทราบทางสายตา

(3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะเคยเป็นผู้นำให้เข้าทำงาน จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์กร ในสายงาน รวมถึงสามารถครอบครัวด้วย

(4) โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล (development of human capacities) คือ โอกาสในการพัฒนาและการใช้ความสามารถของพนักงานในการปฏิบัติงานตามทักษะและความรู้ที่มี ซึ่งจะทำให้พนักงานรู้สึกว่าตนมีคุณค่าและรู้สึกท้าทายในการทำงาน ได้ใช้ความสามารถในการทำงานเต็มที่ รวมทั้งความรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(5) การบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการมีอคติและการทำลายชึ่งกันและกัน

(6) ประชาธิปไตยในองค์การ (constitutionalism) คือ พนักงานมีสิทธิอะไรบ้างและจะปกป้องสิทธิของตนเอง ได้อย่างไร ทั้งนี้ย่อมขึ้นอยู่กับวัฒนธรรมขององค์กรนั้นๆ ว่ามีความเคารพในสิทธิส่วนตัวมากน้อยเพียงใด ยอมรับในความขัดแย้งทางความคิด รวมทั้งวางแผนการให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมแก่พนักงาน และมีการจัดเตรียมงานให้เกิดความเหมาะสมและมีความสัมพันธ์กัน

(7) ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาทำงานของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ

(8) ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้ง

องค์การของตนได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ

คาสิโอ (Cascio, 1986 : 20) ได้กล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคลในสถาบันการทำงานสหรัฐอเมริกา จะต้องประกอบด้วย

- (1) ค่าตอบแทน
- (2) ผลประโยชน์ของลูกจ้าง
- (3) ความมั่นคงในงาน
- (4) การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม
- (5) ความเครียดในการทำงาน
- (6) การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง
- (7) มีการปักธงแบบประชาธิปไตย
- (8) การแบ่งปันผลกำไร
- (9) สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ
- (10) มีโครงสร้างส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน

ชัวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199 - 200) ได้เสนอถักยณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามี 8 ด้าน คือ

- (1) ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเทียบเทียบกับรายได้จากการอื่นๆ
- (2) สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความเหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย
- (3) การพัฒนาศักยภาพ (Development of Human Capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากถักยณะงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน และงานที่ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
- (4) ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

(5) สังคมสัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยายกาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

(6) ลักษณะการบริหารงาน (Constitutionalism) หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลการอย่างเหมาสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชาขอมรับฟังความคิดเห็นพนักงาน บรรยายกาศขององค์การมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

(7) ภาวะอิสระจากงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิต โดยส่วนร่วม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาได้ถ่ายเครียดจากการหน้าที่ที่รับผิดชอบ

(8) ความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์การที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่างองค์การอำนวยประโยชน์ และความรับผิดชอบต่อสังคม

ฉะนั้นการพัฒนาองค์การด้วยการปรับปรุงปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ คูจะเป็นเรื่องยากที่จะปรับปรุงให้พร้อมทุกอย่างแต่อย่างไรก็ได้ผู้บริหารควรต้องพิจารณาความสำคัญของปัจจัยแต่ละปัจจัยโดยคำนึงถึงความต้องการและปัญหาที่เกิดขึ้นจากความต้องการของบุคคลในองค์การว่ามีความต้องการปัจจัยใดเป็นอันดับแรกและปัจจัยใดมีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายขององค์กรมากที่สุด แล้วจึงดำเนินการให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรและของตัวบุคคล องค์กรจึงจะเป็นองค์กรที่มีสุขภาพดี บุคคลในองค์การเองก็จะเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งตรงกับเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรตามความต้องการของผู้บริหารที่ต้องการให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในที่สุด

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบของภาพชีวิตการทำงานที่ได้มีผู้ศึกษาไว้

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ

Richard E.Walton : 1973

Huse and Cumming : 1985

International Labour Organization

(ILO)

- | | | |
|--|--|--|
| 1. การได้รับความคุ้มครองในปัจจุบัน | 1. การได้รับค่าตอบแทนในพื้นฐานที่ไว้ในการทำงาน | 1. ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ |
| 2. การได้รับการปฏิบัติดีอย่างไม่เป็นธรรมในการทำงาน | 2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ | 2. สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย |
| 3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ | 3. ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน | 3. การพัฒนาศักยภาพ |
| 4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ | 4. โอกาสในการพัฒนาความสามารถของบุคคล | 4. ความก้าวหน้าของบุคคล |
| 5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน | 5. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน | 5. สังคมสัมพันธ์ |
| | 6. ประชาธิปไตยในองค์กร | 6. ลักษณะการบริหารงาน |
| | 7. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว | 7. ภาวะอิสระจากการทำงาน |
| | 8. ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม | 8. ความภูมิใจในองค์กร |

ตารางที่ 1 สรุปองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้มีผู้ศึกษาไว้ (ต่อ)

Cascio : 1986	Lewin : 1981	บัญแสลง ชีรากากร : 2533	จีระ วงศ์ลดาภรณ์ : 2533
1. ค่าตอบแทน	1. ค่าจ้างและผลประโยชน์ที่จะได้รับ	1. ค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอ	1. ค่าจ้างและสวัสดิการ
2. ผลประโยชน์ของลูกจ้าง	2. เงื่อนไขของการทำงาน	2. ผลประโยชน์เกือกถูด	2. สภาพการทำงาน
3. ความมั่นคงในงาน	3. เสถียรภาพของการทำงาน	3. สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกกฎหมาย	3. ความปลอดภัยในการทำงาน
4. การเลือกเวลาปฏิบัติงานที่เหมาะสม	4. การควบคุมการทำงาน	4. ความมั่นคงในการทำงาน	4. การคุ้มครองแรงงาน
5. ความเครียดในการทำงาน	5. การปกป้องตนเอง	5. เศร้าไฟในการเจรจาต่อรอง	
6. การมีส่วนร่วมตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้อง	6. การยอมรับ	6. พัฒนาการและการเรียนเติบโต	
7. มีการปักธงแบบประชาธิปไตย	7. ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	7. นูรณาการทางสังคม	
8. การแบ่งปันผลกำไร	8. วิธีพิจารณาการร้องเรียน	8. การมีส่วนร่วมในองค์การ	
9. สิทธิในการได้รับเบี้ยบำนาญ	9. ความพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่	9. ประชาธิปไตยในการทำงาน	
10. มีโครงการส่งเสริมสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงาน	10. ความอาวุโส	10. เวลาว่างของชีวิต	

2.2.3 ปัจจัยชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาแนวคิดและความหมายเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความหมายหลักหลายทำให้ตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานมีความหลากหลายด้วย ซึ่งตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานอาจรวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพการทำงาน ค่าตอบแทนและรายได้ พฤติกรรม ทัศนคติ ตลอดจนค่านิยมต่างๆ ของกลุ่มหรือองค์กร

เวสเลย์ (Westley, 1979 : 113) "ได้จำแนกคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงาน คือ

(1) มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค (Inequity) ตามทัศนะทางเศรษฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ความไม่พึงพอใจ การนัดหยุดงาน และการก่ออวินาสกรรม เป็นตัวชี้วัด

(2) มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง (Insecurity) ตามทัศนะทางรัฐศาสตร์ ซึ่งเสนอให้ใช้ตัวชี้วัดเช่นเดียวกับมิติแรก

(3) มิติอัญญาภาพหรือความเปลกแยก (Alienation) ตามทัศนะทางจิตวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกวางแผนหรือเฉยเมย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

(4) มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว (Anomie) ตามทัศนะทางสังคมวิทยา ได้เสนอให้ใช้ความรู้สึกเกี่ยวกับการไร้ความหมาย การขาดงาน และการลาออกจากงาน เป็นตัวชี้วัด

2.2.4 ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน

พิมลวรรณ พงษ์สวัสดิ์ (2539 : 31 - 32) ได้กล่าวว่า การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานนั้น สภาพแวดล้อมมีส่วนทำให้คนอยากทำงานหรือไม่อยากทำงาน ซึ่งคำว่า สภาพแวดล้อมในที่นี้มีความหมาย 4 ด้าน ดังนี้

(1) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับสถานที่ทำงาน ได้แก่ สถานที่ทำงาน อุปกรณ์ เครื่องมือ ไม้สอย ซึ่งเห็นได้ชัดเป็นรูปธรรม

(2) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับระบบ เช่น ระบบบริหาร ระบบการให้ความดี ความชอบ ระบบการทำงานเป็นขั้นตอน ระบบการทำงานเป็นทีม ระบบการตัดสินใจ เป็นต้น

(3) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับคน คือ ผู้บังคับบัญชา เพื่อร่วมงานและการประสานงาน

(4) สภาพแวดล้อมเกี่ยวกับวัฒนธรรม คือ แนวคิด แนวปฏิบัติที่ฝังลึกในจิตใจของคนในองค์กรนั้น ซึ่งได้แก่ ความมีวินัย จริยธรรมในการทำงาน ความซื่อสัตย์ คุณภาพกิจกรรมต่างๆ ที่ดำเนินการอยู่เป็นประจำ เช่น กิจกรรมเกื้อหนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม ถ้าทำบ่ออยเข้าก็ถูกมองเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ได้ในที่สุด

พวรรณราย ทรัพย์ประภา (2529 : 25) ได้กล่าวว่า ในโลกการทำงานของมนุษย์นั้นประกอบด้วยบุคคลต่างๆ เข้าทำงานในสถานที่ทำงานต่างๆ กัน จึงมีความแตกต่างกันอย่างมาก ในแต่ละบุคคลและในระหว่างงานต่างๆ จะเห็นได้ว่า ในกลุ่มการทำงานประเภทเดียวกันหรือแตกต่างกัน ก็จะมีพฤติกรรมในการทำงานแตกต่างกันโดยมีองค์ประกอบหรือตัวแปรทั้งหลายที่เกี่ยวข้องกับการทำงานของคน มีดังนี้

(1) ตัวแปรค่านบุคคล หมายถึง คุณลักษณะหรือข้อเท็จจริงที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลในบุคคลหนึ่งซึ่งเอกสารนี้จะนำมาชี้การกระทำการชนิดหรือเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของแต่ละคนไม่เหมือนกันในเรื่องเดียวกัน ได้แก่ ความดันด้วยลักษณะบุคคลิกภาพความสนใจและแรงจูงใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ และตัวแปรอื่นๆ ซึ่งตัวแปรต่างๆ นี้จะเป็นสาเหตุภายในที่กระตุ้นหรือผลักดันให้บุคคลมีความต้องการที่จะแสดงออกลักษณะใดลักษณะหนึ่งถ้าหากมนุษย์มีความเป็นอิสระในการแสดงออกอย่างเต็มที่แล้วตัวแปรทั้งหลายจะเป็นเครื่องกำหนดพฤติกรรมของมนุษย์

(2) ตัวแปรสถานการณ์ หมายถึง เงื่อนไขของเหตุการณ์หรือลักษณะของสิ่งแวดล้อมจากตัวบุคคลที่จะมีผลต่อการแสดงพฤติกรรมของบุคคลเหล่านี้ โดยแบ่งเป็น 2 ประเภท คือ

(2.1) ตัวแปรทางกายภาพและงาน เช่น วิธีการทำงาน แบบและสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สถานที่ทำงานและการจัดสถานที่ สภาพแวดล้อมทางกายภาพ

(2.2) ตัวแปรทางองค์การสังคม ได้แก่ ลักษณะขององค์การ ชนิดของการฝึกอบรมและการบังคับบัญชา ชนิดของเครื่องล้อโซ่ สภาพแวดล้อมทางสังคม

เวอร์เทอร์และเดวิส (Werther and Davis, 1982 : 66 - 67) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ดังต่อไปนี้

(1) ปัจจัยด้านพฤติกรรมของบุคคล ซึ่งพิจารณาจากสิ่งที่มีผลต่อความพึงพอใจในงาน ความต้องการของบุคคล และจูงใจของบุคคลในการทำงาน ได้แก่ องค์ประกอบของบุคคล คือ การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ และภาวะรับการจูงใจ

(2) ปัจจัยด้านองค์การ เป็นลักษณะที่ก่อให้เกิดความแตกต่างกันขององค์การต่างๆ ได้แก่ จุดมุ่งหมาย วัตถุประสงค์ การบริหารจัดการ หน่วยงาน ลักษณะงาน กิจกรรมการทำงาน

(3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ วัฒนธรรม สังคม เศรษฐกิจ นโยบายรัฐบาล เทคโนโลยี ภาระงานที่เพิ่มขึ้น

สาร์เปอร์ (Harper, 1987 : 158) กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมี

2 ประเภท

(1) ปัจจัยด้านบุคคล ประกอบด้วย ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล และปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรมของบุคคล

(1.1) ปัจจัยพื้นฐานส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษาต่อเนื่อง การอบรม ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ เหตุผลในการเข้าสู่วิชาชีพ และงานที่รับผิดชอบ

(1.2) ปัจจัยอันเป็นองค์ประกอบด้านพฤติกรรม ได้แก่ การรับรู้ ค่านิยม ทัศนคติ ความพร้อมทางด้านร่างกายและจิตใจ

(2) ปัจจัยด้านองค์การ ได้แก่ ปัจจัยด้านการผลิต ข้อผูกมัด ระเบียบข้อบังคับ บรรยายกาศในองค์การ และการบริหารจัดการที่แตกต่างกันไป

2.2.5 ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้เห็นประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

สคูเลอร์ (Schuler, 1989 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวสรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า

(1) เพิ่มความพึงพอใจในการทำงาน เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน

(2) ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้น อย่างน้อยที่สุดก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง

(3) ประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มขึ้นจากการที่พนักงานมีส่วนร่วม และสนใจมากขึ้น

(4) ลดความเครียด อุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงาน ซึ่งจะส่งผลถึง

(4.1) การลดต้นทุนด้านค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนประกันด้านสุขภาพ

(4.2) การลดอัตราการเรียกร้องสิทธิจากการประกัน จำกัดปริมาณของการเบิกจ่ายลดลง

(5) ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสับเปลี่ยน พนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลจากความรู้สึกในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

(6) อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจเพิ่มขึ้น ขององค์การ จากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีต่อองค์การ

(7) ลดอัตราการขาดงานและการลาออกจากพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

(8) ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การใช้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน การเคารพในสิทธิของพนักงานกรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron, 1995 : 175 - 176) ได้กล่าวเสริมว่าคุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ประการ คือ

(1) ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การและลดอัตราการเปลี่ยนงาน

(2) ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น

(3) เพิ่มประสิทธิผลขององค์การ (เช่น ในเรื่องของผลกำไรที่เพิ่มขึ้น การบรรลุเป้าหมายขององค์การ)

อย่างไรก็ตาม การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกัน และแผนนี้ต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์

แฮคแมนและซัทเทล (Hackman and Suttle, 1977 : 9) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานจะมีผลต่อการทำงานมากmany ได้แก่

(1) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่อตัวเอง

(2) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องาน (สร้างความพึงพอใจและมีส่วนร่วมในงาน)

(3) ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องค์การ (เกิดความผูกพันต่องค์การ)

นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมในเรื่องสุขภาพกายสุขภาพจิต ช่วยให้精力ก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์การ และยังช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาອอกจากงาน ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและการบริหารที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ

กอร์ดอน (Gordon, 1991 : ไม่มีเลขหน้า) ได้กล่าวไว้ว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน จะเป็นการส่งเสริมให้พนักงานได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจกับฝ่ายบริหาร และสร้างโอกาสในการทำงานมากขึ้น คุณภาพชีวิตในการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” จะมีผลโดยตรงต่อกัน ทำให้เกิดประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงสร้าง พื้นฐานของงาน และระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล ให้สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงาน และผลผลิตรวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีหลายๆ บริษัทได้นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานมาใช้ โดยในระยะแรกเน้นการเพิ่มผลผลิต ปรับปรุงผลผลิต และลดต้นทุน โดยอาศัยวิธีการทำงานเป็นกลุ่ม คล้ายกับระบบกลุ่มคุณภาพ จึงมีการประชุมกันภายในกลุ่ม ให้พนักงานเสนอแนะข้อคิดเห็นในการปรับปรุงการทำงาน การเพิ่มคุณค่างานที่ทำ ซึ่งจากการที่นำแนวทางส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานไปใช้ พบว่า พนักงานเกิดความพึงพอใจและผลผลิตเพิ่มมากขึ้น อัตราการขาดงานและการลาອอกของพนักงานลดลงตามไปด้วย

การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิตและปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวข้องกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความดึงใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันในองค์การ ซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงานนั่นเอง

2.2.6 แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับการบริหาร โดยยึดวัตถุประสงค์โดยเป้าหมายของกิจกรรมที่จัดขึ้นจะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร สายงานและสมาชิกในองค์กรร่วมกัน

จากการศึกษาเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีผู้เสนอแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานดังนี้

เข็มชาญ อากุวนานุล (2533 : 122 - 127) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ

(1) การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่องค์การ ความรู้สึกนึกคิดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปัทสตาน ทัศนคติ และพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์การภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลลัพธ์ขององค์การและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวคเทาถ้าหากสภาพแวดล้อมในการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่องค์การ ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาตรฐาน ซึ่งแน่นอนย่อมหมายถึงคุณภาพของชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์การที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น จึงกลายมาเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน สำหรับบรรยากาศขององค์การนั้น โดยทั่วไปแล้วจะประกอบไปด้วยมิติต่างๆ อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญและควรจะได้รับความสนใจวิเคราะห์คุ้ว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพของชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ได้แก่ โครงสร้างของการทำงาน เป็นการสำรวจคุ้ว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์การเห็นว่า โครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั้นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ ระบบรางวัลตอบแทน ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการรองรับหรือไม่ ความเป็นอิสระ ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของ

พนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์การให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น หรือ มีความเป็นอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ความอบอุ่น และการสนับสนุน ซึ่งหมายถึงการณ์เป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายใน องค์การในการทำงานและความก้าวหน้ามาก่อนอย่างเพียงใด การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง เป็นการ วิเคราะห์คุณว่าองค์การทำให้สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการ ยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่ ความรักในหมู่คณะ ซึ่งหมายถึงความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่า สมาชิกภายในองค์การมีความรักกันล้นเพื่อนในการทำงานร่วมกันหรือไม่ มิติต่างๆ ของบรรยายกาศ องค์การดังกล่าวมานี้เป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธ ได้เลยว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุงบรรยายกาศขององค์การจึงถูกยกเป็นแนวทางพื้นฐานและสำคัญ อันดับแรกที่จะนำไปสู่คุณภาพของชีวิตในการทำงาน

(2) การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงลักษณะ งานเพื่อที่จะนำไปสู่คุณภาพของชีวิตการทำงานและผลผลิตขององค์การ ลักษณะงานโดยตัวของมัน เอง เป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงาน มีความรู้สึกอย่างจะทำงานหรืออย่างจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นร่างวัสดุตอบแทนที่ จริงที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์กรนี้ความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการออกแบบใหม่ขึ้นมา โดย ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะงานกับมนุษย์ในองค์การ ซึ่งเป็นของสำนัก พฤติกรรมศาสตร์ สำนักความคิดดังกล่าววนี้ ได้ให้วิธีการออกแบบงานใหม่ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน ไว้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น ซึ่งหมายถึงว่า เป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงาน โดยการทำให้งานที่ซ้ำๆ ชาตๆ มีลักษณะหลากหลาย ท้าทายความสามารถ มีอิสระในการทำงาน และมีความรับผิดชอบมากขึ้นด้วย ลักษณะงานเช่นนี้จะ ทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในที่สุด การทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น เป็นการขยายงานให้มีลักษณะหลากหลาย แต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกัน หรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่า เป็นการขยายงานในแนวรวม ส่วนการทำให้งานมี ความหมายมากขึ้นนั้น มีลักษณะเป็นการขยายงานที่เป็นแนวคิด การออกแบบงานใหม่อีกวิธีหนึ่งที่ เชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน การกำหนดเวลา การทำงานที่ยืดหยุ่น นอกจากวิธีการต่างๆ ของสำนักพฤติกรรมศาสตร์ยังมีสำนักทฤษฎีระบบเสนอ วิธีการออกแบบงานใหม่ โดยตั้งอยู่บนความเชื่อที่ว่าองค์การนั้น ประกอบขึ้นด้วยระบบที่เป็นมนุษย์ กับระบบเทคนิคที่มีการประสานสรรค์กับสภาพแวดล้อมภายนอก สำหรับวิธีการที่ได้รับความนิยม ในกระบวนการปรับปรุงคุณภาพของชีวิตการทำงานภายใต้ทฤษฎีระบบนี้ ได้แก่ การสร้างกลุ่มทำงานที่มี ความเป็นอิสระ วิธีการดังกล่าวจะเริ่มต้นจากการสำรวจและวิเคราะห์ระบบต่างๆ ในองค์กรทั้งหลาย

เพื่อกำหนดว่าจะไร้คืองานพื้นฐานที่ทำให้องค์การอยู่รอด และสร้างประสิทธิผลให้กับองค์การ จากนั้นจะกำหนดงานพื้นฐานแต่ละงานให้กับกลุ่มทำงานรับผิดชอบ

(3) การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความหมายว่าเป็นระบบของการจัดการที่ พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบทั้งต่อ ตัวพนักงานและงานบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีข้อสมมติฐานอยู่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลง มือทำจะช่วยสนับสนุนต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เพราะจะเห็นว่าการเข้ามามีส่วน ร่วมจะเป็นการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น

(4) กลุ่มสร้างคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคใหม่ที่พึงเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1960 ในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มสร้างคุณภาพนี้หมายถึงเป็นกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งขึ้นมาโดยความสมัครใจ โดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาในขอบเขตการทำงานของพวกเข้า กลุ่มสร้างคุณภาพโดยหลักการจะประกอบไปด้วยสมาชิกกลุ่มประมาณ 4 ถึง 12 คน ที่ทำงานในหน่วยงานเดียวกัน ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาในหน่วยงาน ในแต่ละกลุ่มนี้มีหัวหน้ากลุ่มด้วย และสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหา คือ กระบวนการระคุณสมอง (Brainstorming processes) เทคนิคการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุ และผล หรือเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าแผนผังกำแพงปลา (Fishbone diagrams) เทคนิคดังกล่าววนี้จะช่วยทำให้เกิดความสามารถในการค้นหาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา ได้เป็นอย่างดี เทคนิคการสุ่มตัวอย่างและวิธีการใช้แผนภูมิต่างๆ (Charting methods) การสุ่มตัวอย่างจะช่วยทำให้กลุ่มนี้จัดทำกระบวนการสำรวจข้อมูล เพื่อค้นหาปัญหาได้อย่างถูกต้อง

กลุ่มสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหา สภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ช้าแล้วช้าอีก จะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน และเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์การ อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการนำแนวความคิดและเทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆ หลายประการ คือ

- (4.1) ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
 - (4.2) การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดจากความสมัครใจ
 - (4.3) สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และเทคนิค ต่างๆ ของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี

(4.4) โครงการจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล

(4.5) โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของกลุ่มสร้างคุณภาพ

(4.6) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะ เหมือนกันหมด ไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะอีกคนหนึ่งแพ้

(4.7) ผู้บริหารทุกระดับในองค์การควรจะได้รับการถ่ายทอดให้รู้ถึงคุณธรรมของแนวความคิดนี้

อาร์โนลด์และเฟล็ดแมน (Arnold and Feldman, 1986 : 86 - 91) ได้กล่าวว่าการที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

(1) ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่เครื่องหัวรับเทคโนโลยีที่ใช้กับระบบสังคมในองค์การ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงานโดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนี้จะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

(2) องค์การจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถถูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล เช่น การมีอำนาจ อิสระ หรือการบริหารงานเองภายในกลุ่ม

(3) แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหาร และระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์การ

(4) การนำเอาแผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยายการระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์กัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีมผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

แฮคแมนและแซทเทล (Hackman and Suttle, 1977 : 16) ได้เสนอแนวทางที่จะทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ได้ผล จะต้องดำเนินการและได้รับความร่วมมือจากหลายๆ ฝ่ายด้วยกัน ดังนี้

(1) ฝ่ายจัดการและพนักงานต้องร่วมมือกัน เพื่อช่วยกันสร้างประ予以ชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยฝ่ายจัดการจะต้องเป็นศูนย์กลางในการนำแผนมา

ปฏิบัติ และเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และพนักงานต้องให้การสนับสนุนเพื่อจะได้ทำให้เกิดประโยชน์กับตนเอง

(2) ผู้นำสหภาพแรงงานจะต้องให้ความร่วมมือ นั่นหมายความว่า สหภาพแรงงานจะต้องให้การสนับสนุน และยอมรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และจะต้องเป็นตัวแทนของสมาชิกในการที่จะทำหน้าที่เจรจาต่อรองกับฝ่ายจัดการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสมาชิก

(3) เจ้าน้าที่ของรัฐจะต้องช่วยในเรื่องของการปกป้องสิทธิ และผลประโยชน์ของพนักงาน โดยจะต้องมีมาตรฐานและยุติธรรมในการจ้างงาน เช่น เรื่องกฎหมายการใช้แรงงานเด็ก กฎหมาย การจ่ายค่าจ้างแรงงานหญิง กฎหมายความสัมพันธ์ระหว่างฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน กฎหมายค่าจ้างแรงงานขั้นต่ำ มีการประกันสำหรับผู้ถูกเลิกจ้าง เรื่องความปลอดภัยและสุขอนามัย และความเสมอภาคในการจ้างงาน

(4) นักพัฒนารัฐศาสตร์ เป็นผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษและกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะสามารถช่วยในเรื่องพัฒนาคุณภาพร่างกาย เพราะจะเป็นผู้ที่มีความรู้แท้จริงและสามารถกระตุ้นให้ฝ่ายจัดการกำหนดนโยบาย และตัดสินใจ นอกจากนี้ยังสามารถประสานงานให้ผู้นำสหภาพแรงงานร่วมมือวางแผนในการเปลี่ยนแปลงองค์การด้วย

ซึ่งบุคคลที่กล่าวมาทั้งหมดนี้ จะมีส่วนช่วยให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานสำเร็จได้ เพราะเขาเหล่านี้จะเป็นผู้ที่ค่อยช่วยในการทำงาน ออกแบบ ดำเนินการ และประเมินผลองค์การ นั่นเอง

เกสท์ (Guest, 1979 : 76 - 87) ได้ให้แนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ Tarrytown ประสบผลสำเร็จได้ดังนี้

(1) ฝ่ายจัดการต้องคำนึงว่าคุณภาพชีวิตในการทำงานจะเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่ทำให้ธุรกิจและผลกำไรของบริษัทบรรลุเป้าหมายได้

(2) สหภาพแรงงานจะต้องเข้มแข็งเหนียวแน่น เชื่อมั่นในตัวผู้นำ และอยู่ในกรอบกฎหมาย

(3) ฝ่ายจัดการต้องเป็นผู้เริ่มการเปลี่ยนแปลง

(5) ผู้บริหารระดับสูงและประธานสหภาพจะต้องช่วยกันสนับสนุนให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงาน

(6) ผู้บริหารระดับกลางและหัวหน้างานต้องรับรู้ถึงการเปลี่ยนแปลงและสามารถแนะนำลูกน้องได้ว่า การทำงานอย่างไรจึงประสบผลสำเร็จ

(7) ฝ่ายจัดการไม่ควรที่จะเพิ่มผลผลิตอย่างรวดเร็ว เพราะพนักงานอาจปรับตัวไม่ทัน อาจจะทำให้พนักงานไม่พอใจ

- (8) ผู้ร่วมโครงการจะต้องมีความสมัครใจเข้าร่วม
- (9) คุณภาพชีวิตในการทำงานควรเริ่มต้นอย่างมีขอบเขต และมีความยืดหยุ่น
- (10) การดำเนินโครงการจะต้องมีการชี้แจงให้เกิดความเข้าใจทุกคน เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ไม่เข้าใจทำลายโครงการ
- (11) ส่งเสริมให้พนักงานมีการสื่อสารระหว่างบุคคลใช้ทักษะในการแก้ไขปัญหา และตัดสินใจรู้จักใช้สิทธิให้ถูกต้อง
- (12) จะต้องมีการส่งเสริมอย่างต่อเนื่อง กอร์ดอน (Gordon, 1991 : ไม่มีเลขหน้า) ได้เสนอแนวทางที่ทำให้โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของบริษัท General Motors ประสบผลสำเร็จ ดังนี้
 - (1) โครงสร้างองค์กรจะต้องแบนราบ
 - (2) มีการปรับปรุงให้เหมาะสมกับสภาพแวดล้อม
 - (3) มีการกระจายอำนาจ
 - (4) พนักงานทุกคนมีส่วนร่วม
 - (5) มีการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจร่วมกัน ทั้งฝ่ายจัดการและพนักงาน รวมถึงสหภาพแรงงานด้วย
 - (6) ให้พนักงานเรียนรู้ได้ง่าย
 - (7) มีการฝึกอบรมและให้การศึกษาในเรื่องงาน และทักษะต่างๆ ให้สอดคล้องกับงาน
 - (8) มีความตั้งใจที่จะร่วมฝ่ายจัดการกับสหภาพแรงงาน
 - (9) ให้ความสำคัญกับโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานเท่าเทียมกับโครงการอื่นๆ

สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (ม.ป.ป.) ได้สนับสนุนให้เกิดโครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจังหวัดชลบุรี หรือ Happy Workplace ดำเนินการเพื่อพัฒนาคนทำงานในจังหวัดชลบุรีให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและทำงานด้วยความสุขอย่างแท้จริง โดยมีองค์ประกอบ คือ ความสุขทั้งแปด หรือ Happy 8

 - (1) Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ
 - (2) Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทรต่อกันและกัน
 - (3) Happy Society (สังคมดี) มีความรักสามัคคีอีกเพื่อต่อชุมชนที่ตนทำงานและพักอาศัย มีสังคมและสภาพแวดล้อมที่ดี
 - (4) Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต

(5) Happy Brain (ハウカワム) การศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน

(6) Happy Soul (ทางสงบ) มีความศรัทธาในศาสนาและมีคีลธรรมในการดำเนินชีวิต

(7) Happy Money (ปลดหนี้) มีเงินรู้จักเก็บรู้จักใช้ไม่เป็นหนี้

(8) Happy Family (ครอบครัวดี) มีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง สิ่งเหล่านี้จะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยเริ่มได้จากตัวเราเพื่อสังคมที่ดีต่อไปในอนาคต

สถาบันเสริมสร้างจิตความสามัคคีของมนุษย์ และสภาพอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย (ม.ป.ป.) ได้จัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการ โดยมีวัตถุประสงค์

(1) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานในสถานประกอบการ และสร้างมาตรฐานคุณภาพชีวิตคนทำงานสำหรับคนไทยให้เป็นที่ยอมรับ มีความหมายสนับสนุนนำไปสู่การปฏิบัติอย่างแพร่หลาย

(2) เพื่อพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพกาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ ของคนทำงานในสถานประกอบการ โดยเน้นการบูรณาการการเชื่อมโยง โดยมี “คน” เป็นศูนย์กลาง

(3) สร้างเครือข่าย ที่ปรึกษา และผู้ตรวจสอบประเมินโครงการที่มีความรู้ความเข้าใจในระบบบริหารจัดการคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการ ให้กระจายตัวอยู่ทั่วประเทศ

ประโยชน์ที่ได้รับ

(1) พนักงานมีสุขภาวะที่ดีขึ้นทั้ง 4 ด้าน คือ กาย อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ

(2) สถานประกอบการลดอัตราการขาด ลา มาสายของพนักงานและลดอัตราการลาออกจากจำนวนพนักงานลง รวมทั้งได้รับผลดีทางด้านจำนวนผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น และจำนวนค่ารักษาพยาบาลที่ลดลง

(3) ทำให้ประเทศไทยมีจำนวนประชากรที่เข้มแข็ง และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันกับนานาประเทศได้

ซึ่งจากการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในสถานประกอบการดังกล่าวนี้จัดขึ้นเพื่อสร้างเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทำงานในสถานประกอบการที่จะเกิดความมั่นคงและมีขึ้นต่อไป

2.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สุชาวดี พูลทรัพย์ (2536) ทำการศึกษาเปรียบเทียบการจัดสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติ โดยได้ใช้มิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นตัวกำหนด มีรูปแบบการศึกษาลักษณะของบรรษัทข้ามชาติ และการบริหารงานข้ามวัฒนธรรม ผลการศึกษาว่า สวัสดิการทุกประเภทของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ไม่มีความแตกต่างกับสวัสดิการทุกประเภทของบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา นอกจากนี้ยังพบว่าปรัชญาและแนวคิดการบริหาร มีส่วนสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการทุกประเภทของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและสหรัฐอเมริกา และพบว่าขนาดของสถานประกอบการมีส่วนสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการบางประเภทของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น แต่ขณะเดียวกันขนาดของสถานประกอบการไม่มีความสัมพันธ์กับการจัดสวัสดิการทุกประเภทในบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา

งานวิจัยชิ้นนี้ แสดงให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านสวัสดิการ โดยทำการเปรียบเทียบสวัสดิการของบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นและบรรษัทข้ามชาติสหรัฐอเมริกา ซึ่งผลการศึกษาที่ได้นั้น ไม่มีความแตกต่างกัน การจัดสวัสดิการให้ลูกจ้างในปัจจุบันเพื่อหวังประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานแทนทั้งสิ้น นายจ้างบางรายใช้สวัสดิการเพื่อเป็นสิ่งจูงใจให้ผู้สมัครงานเข้ามาทำงาน หรือบางรายใช้สวัสดิการเพื่อกระตุ้นให้ลูกจ้างปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ดังนั้nlูกจ้างในสถานประกอบการจึงควรตระหนักถึงในประเด็นดังกล่าวด้วย ซึ่งสวัสดิการนั้นมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างเป็นสำคัญ

สุมนทิพย์ ใจเหล็ก (2541) ศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น โดยให้คุณภาพชีวิตของการทำงานได้ใช้ มิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ขององค์กรแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) และได้ใช้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ อยู่ 8 ประการคือ การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริม ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน โอกาสในการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และได้ใช้ปัจจัยชี้วัดคุณภาพของชีวิตการทำงาน โดยได้จำแนกคุณภาพของชีวิตการทำงานออกเป็น 4 มิติ ในการชี้วัดคุณภาพของชีวิตการทำงาน คือ มิติเกี่ยวกับความไม่เสมอภาค มิติเกี่ยวกับความไม่มั่นคง มิติอัญญาภารหรือความเปลกแยก มิติเกี่ยวกับการปลีกตัว และได้มีการกล่าวถึงประเด็นสำคัญของคุณภาพของชีวิตการทำงานของบุคคล ในสถาบันการทำงานหางานสหรัฐอเมริกาด้วย ผลจากการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่นดีกว่าในบริษัทไทย ในด้านรายได้เฉลี่ย/เดือน การทำสัญญาจ้างเป็นรายอัปยร วันหยุดตามประเพณี วันหยุดพักผ่อนประจำปี การ

ได้รับการเขียนค่าจ้างประจำปี สวัสดิการของสถานประกอบการ การส่งเสริมการใช้เวลาว่างจากสถานประกอบการ โดยการจัดสถานที่อุปกรณ์สำหรับการเล่นกีฬา การเป็นสมาชิกของกลุ่มในสังคม และคุณภาพชีวิตการทำงานที่ลูกจ้างในบริษัทไทยดีกว่าลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ในด้านชั่วโมงทำงานใน 1 วัน การทำงานจะ วันลาภิจโดยได้รับค่าจ้าง วันลาอุปสมบท การได้รับการตรวจสุขภาพประจำปีจากทางสถานประกอบการ ความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชา

งานวิจัยชิ้นนี้ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตของการทำงาน โดยได้ใช้มิติคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับลูกจ้างในบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น ซึ่งงานชิ้นนี้ชี้ให้เห็นเกี่ยวกับการเปรียบเทียบการบริหารงานของบรรษัทข้ามชาติกับบริษัทไทย ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่มีความต้องการในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน เนื่องจากระบบการบริหารที่แตกต่างกันของแต่ละองค์กร

เจยฎา ธรรมบันติพงศ์ (2544) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม โดยให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้มีแนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของชีวิตการทำงาน ซึ่งได้แนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ ได้แก่ การปรับปรุงบรรยายกาศขององค์การ การออกแบบงานใหม่ การบริหารแบบมีส่วนร่วม และการสร้างกลุ่มคุณภาพ ผลการศึกษาพบว่าในด้านทัศนะด้านความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ทัศนะด้านความยุติธรรมในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ทัศนะด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก

งานวิจัยชิ้นนี้ชี้ให้เห็นถึงการทำงานที่ทำให้เกิดคุณภาพของชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์การ โดยเน้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพของชีวิตการทำงานของพนักงาน และพนักงานควรมีส่วนร่วมในการจัดและเข้าร่วมกิจกรรมของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมอ ซึ่งจะส่งผลให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะส่งผลให้องค์การมีประสิทธิผลตามไปด้วย

ปราชาติ พูลวิพัฒน์ชัยการ (2544) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องడรา เขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร โดยให้คุณภาพชีวิตของการทำงาน ได้ใช้ มิติคุณภาพชีวิตการทำงาน ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) เป็นตัวกำหนดคุณภาพชีวิตการทำงาน คุณภาพของชีวิตการทำงานจึงนับว่าเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานนั้นมีองค์ประกอบที่สำคัญก็คือ ค่าจ้างและสวัสดิการ สภาพการทำงาน ความปลอดภัยในการทำงาน และการคุ้มครองแรงงาน ผลการศึกษาพบว่าลูกจ้างส่วนใหญ่มีช่วงโมงการทำงานไม่แน่นอน ลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่ได้รับค่าล่วงเวลา ค่าทำงานในวันหยุด ไม่มีชุดทำงาน ไม่มีอุปกรณ์ป้องกันอันตราย

ให้แก่ลูกจ้าง และลูกจ้างส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี คุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

งานวิจัยขึ้นนี้ชี้ให้เห็นถึงคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างควรได้รับการดูแลให้มากขึ้น โดยเฉพาะเรื่องของความปลอดภัยในการทำงาน การได้รับการคุ้มครองแรงงาน และสิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างควรจะได้รับ ซึ่งทั้งนายจ้างควรจะให้ความสำคัญแก่ลูกจ้างและดูแลลูกจ้างให้สิทธิตามกฎหมายที่ลูกจ้างควรจะได้รับ

สร้าง พินังสกุลเดช (2544) ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน ในสยามสแควร์ โดยให้คุณภาพชีวิตการทำงาน วัดจากมิติด้านความพึงพอใจในการทำงาน และได้คำนึงถึงประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของการทำงานว่า คุณภาพของชีวิตการทำงานเป็นสิ่งตอบสนองความพากเพียรและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คน ในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหาร หรือแม้แต่เจ้าของบริษัทหรือหัวหน่วยงาน การมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ ผลการศึกษาพบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้าง ลูกจ้างพอใจในเรื่องสภาพแวดล้อมในการทำงาน การไม่เลือกปฏิบัติในการรับเข้าทำงานความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้าง กับลูกจ้าง ในด้านความไม่พอใจของลูกจ้างในเรื่องค่าจ้าง สวัสดิการ ความมั่นคงในการทำงาน ช่วงโmontการทำงาน โอกาสในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานและการดำเนินชีวิตทั่วไป

งานวิจัยขึ้นนี้แสดงให้เห็นถึงว่า การนำเอามิติคุณภาพชีวิตการทำงาน 5 มิติ ของ ILO และ 1 มิติ ของเชอร์เบิร์ก (Herzberg) คือ ความสัมพันธ์ระหว่างนายจ้างกับลูกจ้าง มาเป็นหลักในการศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างครั้งนี้ และความพึงพอใจในการทำงานของลูกจ้างนั้นมีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน การที่ลูกจ้างมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี นอกจากมีส่วนทำให้บุคลากรพึงพอใจแล้ว ยังอาจส่งผลต่อความเจริญทางด้านอื่นๆ

อธิวัฒน์ ปรัชประโคน (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และอีก 5 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านส่งเสริมบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านสิทธิส่วนบุคคล

งานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงอยู่ 3 ด้าน คือ ด้านสิงแวดล้อมที่ถูกสุขลักษณะ ด้านความสมดุลระหว่างการดำเนินชีวิตกับการทำงาน และ ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม และความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นส่งผลต่อความ พึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานเป็นอย่างมาก ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีย่อมทำให้ พนักงานเกิดความพึงพอใจในการที่จะปฏิบัติงานด้วย

ศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน โรงพยาบาลอุตสาหกรรม ในจังหวัดเชียงใหม่ ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานทั่วไปของพนักงานอยู่ ในระดับปานกลาง ทั้งโดยรวมและรวมด้านทั้ง 7 ด้าน คือ 1) ด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและ ยุติธรรม 2) ด้านการได้รับความยุติธรรมและความเสมอภาคในการทำงาน 3) ด้านการได้ทำงานใน สถานที่ทำงานและลักษณะการทำงานที่ปลอดภัยสุขลักษณะและสุขภาพ 4) ด้านการได้รับ ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน 5) ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนา ปรับปรุงงาน 6) การมีเวลาว่างที่เพียงพอให้กับชีวิตส่วนตัว และ 7) ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าใน การศึกษาและพัฒนาตนเองด้านร่างกายและจิตใจ

งานวิจัยชิ้นนี้แสดงให้เห็นถึงการที่พนักงานจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั้น มีปัจจัย ที่จะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้แก่ ด้านการได้ทำงานในสถานที่ทำงานและลักษณะการทำงาน ที่ปลอดภัย สุขลักษณะและสุขภาพ ด้านการมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและพัฒนาปรับปรุง งาน ด้านการมีโอกาสก้าวหน้าในการศึกษาและพัฒนาตนเองด้านร่างกายและจิตใจ ดังนั้น คุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานในโรงพยาบาลอุตสาหกรรมที่ต้องพัฒนา ได้แก่ การมีโอกาสก้าวหน้าใน การศึกษาและพัฒนาตนเองด้านร่างกายและจิตใจและการมีโอกาสได้รับความก้าวหน้าและมั่นคงใน การทำงาน

อนุชา ภาวน (2548) ได้ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงใน โรงพยาบาลอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่มี ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงมี 3 ปัจจัย คือ การได้รับสวัสดิการ การ มีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ความมั่นคงและ ความก้าวหน้าในการทำงาน การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน การบูรณาการทางสังคม ลักษิ ธรรมนูญนิยม ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว การคำนึงถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม สรุปโดยรวมแล้วมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

งานวิจัยชิ้นนี้ชี้เห็นถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงาน หญิง มี 3 ปัจจัย คือ การได้รับสวัสดิการ การมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา และการได้รับ

ข้อมูลข่าวสารที่เพียงพอและชัดเจน ซึ่งการมีคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอยู่ในระดับปานกลาง แสดงให้เห็นว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานอยู่เหล่านี้ยังอยู่ในระดับที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มมากขึ้น และจากการศึกษาพบว่าการได้รับสวัสดิการนั้นนับเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งย่อมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานและส่งผลโดยตรงต่อการผลิตสินค้าของโรงงาน

จากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในครั้งนี้ พบว่าการศึกษาเกี่ยวกับประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งหมดนี้ ส่วนใหญ่ได้นำเอาอิมิเตชันคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้เป็นหลักในการศึกษา และมีบางงานที่ได้นำเอาแนวคิดอื่นมาใช้ ในการรวมแล้วแนวความคิดหรือมิติอื่นก็มีความสอดคล้องกับมิติ 5 มิติ ขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก ซึ่งในการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นในครั้งนี้ก็ได้นำเอาอิมิเตชันคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์การแรงงานระหว่างประเทศ (ILO) มาใช้เป็นกรอบในการศึกษาด้วยเช่นกัน แต่ได้นำมาเพียง 1 มิติ คือ

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนในการทำงาน

(1.1) ค่าจ้าง

(1.2) ค่าล่วงเวลา

(1.3) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

(2) สวัสดิการ

(2.1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

(2.2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

(3) วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด

(4) การตรวจร่างกาย

(5) ระบบความปลอดภัยในการทำงาน

(6) ความมั่นคงในการทำงาน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบของการวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยในเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น โดยมีการดำเนินการวิจัยดังนี้

3.1 วิธีการศึกษา

3.1.1 ศึกษาจากเอกสาร (Documentary Research) โดยรวบรวมข้อมูลจากคำรา เอกสารต่างๆ ถึงพิมพ์ วิทยานิพนธ์ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และสื่ออิเล็กทรอนิกส์

3.1.2 ศึกษาภาคสนาม (Field Research) โดยการออกแบบสอบถาม (Questionnaire) แล้ว ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง

3.2 พื้นที่ที่ศึกษา

ศึกษาบริษัทญี่ปุ่น ที่เป็นสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ ในพื้นที่เขต ส่งเสริมการลงทุนเขต 2 ในจังหวัดชลบุรี เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มีแรงงานเป็นจำนวนมาก

3.3 ประชากรที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้ คือ พนักงานที่ทำงานในบริษัทญี่ปุ่น ที่ผ่านการทดลองงาน ของบริษัทแล้ว ในสถานประกอบการประเภทอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี จำนวน 3,751 คน (สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี, 2550)

3.4 กลุ่มตัวอย่าง

ขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้ โดยประชากรที่ใช้ศึกษามีจำนวน 3,751 คน และกำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน การเป็นตัวแทนประชากรที่ $e = \pm 5\%$ การหาขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้วิธีคำนวณโดยใช้สูตร

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

เมื่อ

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด

e คือ ระดับของความถูกต้อง หรือระดับความคลาดเคลื่อนอย่างสูง

n คือ จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง

$$n = \frac{3,751}{1+3,751(0.05)^2}$$

$$n = \frac{3,751}{10.37}$$

$$n = 361.71$$

ดังนั้นขนาดของกลุ่มตัวอย่างจะทำกับ 362 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษารังนี้ ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม (Random number table) ซึ่งจะสุ่มจนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างครบ 362 คน

3.5 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การวิจัยเชิงปริมาณดังนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม (Questionnaires) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

3.5.1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ประสบการณ์ในการทำงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน

3.5.2 ข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ การได้รับสวัสดิการ ปัจจัยด้านการศึกษา ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ การฝึกอบรม การศึกษาในสถานที่ การศึกษาต่อ ทักษะในการทำงาน ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ซึ่งเป็นรายละเอียดเกี่ยวกับ ช่วงเวลาการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อม ทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ความมีชื่อเสียงบริษัท

ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยกำหนดค่าคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อคำถาม ดังนี้

ตอบ	คำตามเชิงบวก (คะแนน)	คำตามเชิงลบ (คะแนน)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

3.5.3 ข้อมูลคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ เป็นข้อความทั้งเชิงบวกและเชิงลบ โดยกำหนดค่าคะแนนขึ้นอยู่กับลักษณะของข้อคำถาม ดังนี้

ตอบ	คำตามเชิงบวก (คะแนน)	คำตามเชิงลบ (คะแนน)
มากที่สุด	5	1
มาก	4	2
ปานกลาง	3	3
น้อย	2	4
น้อยที่สุด	1	5

การแปลผลข้อมูล

การแปลค่าคะแนนรายข้อของคะแนนข้อคำถามที่เป็นทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบ มีรายละเอียดดังนี้ (Best, 1981 : 182)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	มีความคิดเห็นต่อคำถามนั้นในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	มีความคิดเห็นต่อคำถามนั้นในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	มีความคิดเห็นต่อคำถามนั้นในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	มีความคิดเห็นต่อคำถามนั้นในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	มีความคิดเห็นต่อคำถามนั้นในระดับน้อยที่สุด

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (coefficient of correlation, γ) มีค่าระหว่าง (-1.00) ถึง 1.00 โดยค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้มีความหมายดังต่อไปนี้ (ประคุจกติ สารสิทธิ์, ม.ป.ป.)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			ความหมาย
1.00	หรือ	(-1.00)	มีความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์
0.80 – 0.99	หรือ	(-0.80) – (-0.99)	มีความสัมพันธ์กันสูงมาก
0.60 – 0.79	หรือ	(-0.60) – (-0.79)	มีความสัมพันธ์กันค่อนข้างสูง
0.40 – 0.59	หรือ	(-0.40) – (-0.59)	มีความสัมพันธ์กันปานกลาง
0.20 – 0.39	หรือ	(-0.20) – (-0.39)	มีความสัมพันธ์กันน้อย
> 0.00 – 0.19	หรือ	< 0.00 – (-0.19)	มีความสัมพันธ์กันน้อยมาก
0.00			ไม่มีความสัมพันธ์กัน

3.6 การหาคุณภาพของเครื่องมือ

3.6.1 การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ ตรวจสอบความครอบคลุมและความเที่ยงตรงในเนื้อหา (Content validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิคุ้มความตรงของเนื้อหา (Content validity) ของเครื่องมือคำนวณ โดยใช้ค่าความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (Index of Item - Objective Congruence : IOC) เลือกข้อที่มีความสอดคล้องตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีค่ามากกว่า 0.5 ขึ้นไป

3.6.2 การทดสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ นำเครื่องมือที่สร้างขึ้นไปทดลองใช้โดยเก็บข้อมูล (tryout) กับพนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ซึ่งมีคุณลักษณะและอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 ตัวอย่าง แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยใช้สูตร KR21 ในส่วนแบบสอบถามที่มีระดับการวัดเป็นแบบนามมาตร (Nominal Scale) สำหรับแบบสอบถามที่มีระดับการวัดแบบช่วงมาตร (Interval Scale) ใช้สูตร cronbach's alpha (Cronbach's Alpha) และผลการวิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.94

3.7 การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บข้อมูลเชิงปริมาณด้วยตนเอง และทำการตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลทุกรอบที่เก็บแบบสอบถาม โดยทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลและชี้แจงรายละเอียดให้กับกลุ่มตัวอย่างก่อนให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถาม กรณีที่ได้ข้อมูลไม่ครบถ้วนจะถามเพิ่มเติม

3.7.1 ระยะเวลาการเก็บรวบรวมข้อมูล

1 เดือน (ช่วงปลายเดือนตุลาคม ถึงเดือนพฤศจิกายน 2550)

3.8 การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ โดยข้อมูลที่ได้จากการแบบสอบถาม จำนวน 362 คน ใช้วิเคราะห์ในเชิงปริมาณ โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) มีค่าสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ คือ สถิติบรรยาย (Descriptive Statistics) ใช้สำหรับการอธิบายลักษณะกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่

3.8.1 การแจกแจงความถี่ (Frequency) และการหาค่าร้อยละ (Percentage) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา ตำแหน่งงาน อายุงาน

3.8.2 ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmatic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การคุยงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ ทักษะในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ ช่วงโmontการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระบบทางในการเดินทางไปทำงาน และความมีชื่อเสียงบริษัท

3.8.3 การทดสอบที่ (t-test) การทดสอบเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจุบันที่มีอยู่ในประเทศไทย

3.9 ขั้นตอนการวิจัย

3.9.1 เมื่อได้รับการพิจารณาและผ่านความเห็นชอบให้ดำเนินโครงการวิจัยจากคณะกรรมการสอบทั้ง 3 ท่านแล้ว ในขั้นการเก็บข้อมูลนี้ ผู้วิจัยได้นำเครื่องมือเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองซึ่งผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงในเนื้อหา นำเครื่องมือดังกล่าวไปทดลองใช้กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 30 คน แล้วนำมาทดสอบหาความเชื่อมั่นโดยวิธีของ cronbach's alpha (Cronbach's Alpha) ผลวิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.94

- 3.9.2 หลังจากนั้นเก็บข้อมูลเชิงปริมาณภาคสนาม โดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยการใช้ตารางเลขสุ่ม (Random number table) ซึ่งจะสุ่มจนกระทั่งได้กลุ่มตัวอย่างครบ 362 คน
- 3.9.3 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โดยโปรแกรมสำเร็จรูป SPSS
- 3.9.4 สรุปและเขียนรายงาน

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ โดยข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณก่อนการเก็บข้อมูล ภาคสนาม ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) ซึ่งพิจารณาตรวจสอบ ความครอบคลุมและความเที่ยงตรงโดยผู้ทรงคุณวุฒิ และทดลองใช้แบบสอบถามกับพนักงาน บริษัทญี่ปุ่นที่มีคุณลักษณะใกล้เคียงกัน 30 ตัวอย่าง หลังจากนั้นได้ดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนาม เมื่อเสร็จสิ้นสมบูรณ์ ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบเช็คข้อมูล กำหนดและให้รหัสตัวแปรที่เกี่ยวข้องทั้งหมด นำข้อมูลไปลงรหัส ตรวจสอบรหัสความถูกต้องของการลงรหัสข้อมูล รวมถึงตรวจสอบเช็คความถูกต้อง ของการบันทึกข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ และผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อดูถูกยังไงประชารและถูกยังไงสภาพแวดล้อมส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ข้อมูลปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านลัจจุแวดล้อมส่วนบุคคล สถิติที่ใช้เป็นสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (*t-test*) การทดสอบ ค่าเอฟ (*F-test*) และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) โดยแบ่งผลการศึกษาออกเป็น 5 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 ถักยณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านลัจจุแวดล้อม ส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจุหา พื้นฐานในการทำงาน

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่าง และความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านลัจจุแวดล้อมส่วนบุคคล

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ภูมิลำเนา รายได้ ประสบการณ์ในการทำงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน การใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน การทำงานล่วงเวลา จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา สาเหตุที่ทำงานล่วงเวลา

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

	ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
ชาย		267	73.8
หญิง		95	26.2
รวม		362	100
อายุ			
21 - 30 ปี		183	50.6
31 - 40 ปี		157	43.4
41 - 50 ปี		19	5.2
มากกว่า 50 ปี		3	0.8
รวม		362	100
ภูมิลำเนา			
กรุงเทพฯ		15	4.1
ภาคกลาง		54	14.9
ภาคตะวันออก		97	26.8
ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ		145	40.1
ภาคเหนือ		45	12.4
ภาคใต้		6	1.7
รวม		362	100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของลักษณะหัวใจป้องกันตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะหัวใจป้องกันตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	1	0.3
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า	55	15.2
มัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า	198	54.7
อนุนิเวิร์สิตี้ ปวส. หรือเทียบเท่า	63	17.4
ปริญญาตรี	45	12.4
รวม	362	100
สถานภาพสมรส		
โสด	127	35.1
สมรส	220	60.8
หย่าร้าง	14	3.9
ม่าย	1	0.3
รวม	362	100
รายได้ต่อเดือน		
ไม่เกิน 10,000 บาท	112	30.9
10,001 - 20,000 บาท	183	50.6
20,001 - 30,000 บาท	56	15.5
สูงกว่า 30,000 บาท	11	3
รวม	362	100
ประสบการณ์ในการทำงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	2	0.6
1 - 10 ปี	218	60.2
11 - 20 ปี	134	37
มากกว่า 20 ปี	8	2.2
รวม	362	100
อายุงาน		
น้อยกว่า 1 ปี	27	7.5
1 - 10 ปี	209	57.7
11 - 20 ปี	123	34
มากกว่า 20 ปี	3	0.8
รวม	362	100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งงาน		
พนักงาน	308	85.1
รองหัวหน้างาน	9	2.5
หัวหน้างาน	6	1.7
เจ้าหน้าที่	32	8.8
หัวหน้าหน่วยงาน	6	1.7
ผู้จัดการ	1	0.3
รวม	362	100
ตำแหน่งงานในระบบบริหารงานของบริษัท		
มี	0	0
ไม่มี	362	100
รวม	362	100
ระยะทางในการเดินทางไปทำงาน		
1 - 10 กิโลเมตร	213	58.8
11 - 20 กิโลเมตร	95	26.2
21 - 30 กิโลเมตร	21	5.8
31 - 40 กิโลเมตร	8	2.2
41 - 50 กิโลเมตร	6	1.7
มากกว่า 50 กิโลเมตร	19	5.2
รวม	362	100
การใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน		
น้อยกว่า 1 ชั่วโมง	332	91.7
1 ชั่วโมง	20	5.5
มากกว่า 1 ชั่วโมง	10	2.8
รวม	362	100
การทำงานล่วงเวลา		
ทำงานล่วงเวลา	353	97.5
ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา	9	2.5
รวม	362	100

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของคุณลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง (ต่อ)

ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง	จำนวน	ร้อยละ
จำนวนชั่วโมงการทำงานล่วงเวลา		
2 ชั่วโมง	281	77.6
3 ชั่วโมง	32	8.8
4 ชั่วโมง	40	11
ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา	9	2.5
รวม	362	100
สาเหตุที่ทำงานล่วงเวลา		
ปริมาณงานมากจนผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำ	15	4.1
ต้องการรายได้เพิ่ม	255	70.4
ปริมาณงานมากจนผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำ และต้องการรายได้เพิ่ม	71	19.6
อื่นๆ	12	3.3
ไม่ได้ทำงานล่วงเวลา	9	2.5
รวม	362	100

จากตารางที่ 2 แสดงให้เห็นว่า ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 362 คน เป็นเพศชาย 267 คน (ร้อยละ 73.8) และเป็นเพศหญิง 95 คน (ร้อยละ 26.2) มีอายุระหว่าง 21-30 ปี (ร้อยละ 50.6) มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (ร้อยละ 40.1) มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า (ร้อยละ 54.7) ส่วนใหญ่สมรสแล้ว (ร้อยละ 60.8) และมีรายได้เดือนละ 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 50.6) ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 60.2) มีอายุงาน 1 - 10 ปี (ร้อยละ 57.7) ส่วนใหญ่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน (ร้อยละ 85.1) และไม่มีตำแหน่งงานในระบบบริหารงานของบริษัท (ร้อยละ 100)

ส่วนใหญ่เดินทางไปทำงานระยะทาง 1 - 10 กิโลเมตร (ร้อยละ 58.8) การใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง (ร้อยละ 91.7) ส่วนใหญ่จะทำงานล่วงเวลา (ร้อยละ 97.5) ทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมง (ร้อยละ 79.6) สาเหตุที่ทำงานล่วงเวลา พ布ว่า ส่วนใหญ่ต้องการรายได้เพิ่ม (ร้อยละ 72.2) ในส่วนของสาเหตุอื่นๆ (ร้อยละ 3.3) สรุปได้วังนี้ มีภาระค่าใช้จ่ายมาก ค่าครองชีพที่สูงขึ้น ปริมาณงานมาก สภาพการทำงานของสายงาน กำลังการผลิตหรือยอดการผลิตของบริษัท เกินเดือนน้อย ต้องการรายได้เพิ่ม เป็นหน้าที่งานต้องรับผิดชอบ และบริษัทขอความร่วมมือ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล ตามนโยบายของบริษัท

ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

2.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ

2.2 ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การดูงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ

ทักษะในการทำงาน

2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน
การทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ความมีชื่อเสียงบริษัท

ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ได้แก่ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	3.41	0.49	ปานกลาง
ปัจจัยด้านการศึกษา	2.53	0.63	ปานกลาง
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	3.24	0.30	ปานกลาง
รวม	3.06	0.37	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความ
สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.06$) เมื่อพิจารณาเป็น
รายด้านเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยมากไปหาน้อย คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)
และปัจจัยด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$)

ตารางที่ 4 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ การได้รับสวัสดิการ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	\bar{X}	S	การแปลผล
การได้รับสวัสดิการ			
- ได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	3.59	0.70	มาก
- พอยกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้	3.30	0.68	ปานกลาง
- บริษัทมีสวัสดิการน้อยเกินไป	2.95	0.63	ปานกลาง
- การเพิ่ม หรือลดสวัสดิการของบริษัท เกิดจากสภาพการทำงานเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท	3.31	0.86	ปานกลาง
- บริษัทมีการจ่ายเงินโบนัสทุกปี	3.69	0.81	มาก
- จำนวนเงินโบนัสที่ได้รับขึ้นอยู่กับรายได้ของบริษัท	3.64	0.94	มาก
รวม	3.41	0.49	ปานกลาง

จากตารางที่ 4 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ในส่วนของการได้รับสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการจ่ายเงินโบนัสทุกปี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$) รองลงมาคือ จำนวนเงินโบนัสที่ได้รับขึ้นอยู่กับรายได้ของบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$) และการได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.59$)

ตารางที่ 5 สรุปปัจจัยด้านการศึกษา ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ปัจจัยด้านการศึกษา	\bar{X}	S	การแปลผล
การฝึกอบรม			
การคุยงานนอกสถานที่	2.81	1.02	ปานกลาง
การศึกษาต่อ	1.74	0.91	น้อย
ทักษะในการทำงาน	2.17	1.00	น้อย
รวม	3.41	0.48	ปานกลาง
	2.53	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 5 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.53$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ ทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) รองลงมาคือ การฝึกอบรม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) และการศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$)

ตารางที่ 6 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การฝึกอบรม ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

การฝึกอบรม	\bar{X}	S	การแปลผล
- สนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำมาปรับปรุงพัฒนางาน สมำเสมอ	2.81	1.02	ปานกลาง
รวม	2.81	1.02	ปานกลาง

จากตารางที่ 6 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ในส่วนของการฝึกอบรม ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำมาปรับปรุงพัฒนางานสมำเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.81$)

ตารางที่ 7 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การดูงานนอกสถานที่ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

การดูงานนอกสถานที่	\bar{X}	S	การแปลผล
- พัฒนาความรู้ และประสบการณ์ จากการไปศึกษา ดูงานนอกสถานที่	1.74	0.91	น้อย
รวม	1.74	0.91	น้อย

จากตารางที่ 7 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ในส่วนของการดูงานนอกสถานที่ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.74$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ จากการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 1.74$)

ตารางที่ 8 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา การศึกษาต่อ ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

การศึกษาต่อ	\bar{X}	S	การแปลผล
- ส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน	2.17	1.00	น้อย
รวม	2.17	1.00	น้อย

จากตารางที่ 8 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ในส่วนของการศึกษาต่อ ภาพรวมอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า การส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X} = 2.17$)

ตารางที่ 9 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ทักษะในการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ทักษะในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- สามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการทำงานได้เป็นอย่างดี	3.34	0.83	ปานกลาง
- ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ไม่เพียงพอ กับงานที่รับผิดชอบ	2.97	0.73	ปานกลาง
- สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามที่ หัวหน้างานกำหนดไว้	3.86	0.62	มาก
- สามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาใน งานที่รับผิดชอบได้	3.76	0.70	มาก
- มีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่	3.46	0.88	ปานกลาง
- พนักงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะ ความรู้	3.03	0.99	ปานกลาง
รวม	3.41	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 9 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการศึกษา ในส่วน ของทักษะในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดย เรียงลำดับค่านเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้บรรลุ เป้าหมายตามที่หัวหน้างานกำหนดไว้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.86$) รองลงมาคือ สามารถนำ ความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบได้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) และการมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.46$)

ตารางที่ 10 สรุปปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	\bar{X}	S	การแปลผล
ชั่วโมงการทำงาน	3.01	0.56	ปานกลาง
ลักษณะงาน	3.13	0.46	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	2.87	0.58	ปานกลาง
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.63	0.60	มาก
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	3.25	0.48	ปานกลาง
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.16	0.47	ปานกลาง
ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน	3.24	0.50	ปานกลาง
ความมีชื่อเสียงบริษัท	3.66	0.63	มาก
รวม	3.24	0.30	ปานกลาง

จากตารางที่ 10 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ ความมีชื่อเสียงบริษัท อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) รองลงมาคือ ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) และสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$)

ตารางที่ 11 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ชั่วโมงการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ชั่วโมงการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมากเกินไป	3.47	0.74	ปานกลาง
- เวลาพักในช่วงการทำงานน้อยเกินไป (พักเบรก)	2.88	1.00	ปานกลาง
- เวลาในช่วงพักเที่ยงมีความเหมาะสม	2.67	0.95	ปานกลาง
รวม	3.01	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 11 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนของชั่วโมงการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมากเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.47$) รองลงมาคือ เวลาพักในช่วงการทำงานน้อยเกินไป อยู่

ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.88$) และเวลาในช่วงพักเที่ยงมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.67$)

**ตารางที่ 12 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

ลักษณะงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- งานที่ทำอยู่มีความซัดเจนและเป็นระบบ	3.16	0.90	ปานกลาง
- งานที่ได้รับมอบหมายหนักเกินไป	3.11	0.56	ปานกลาง
- งานที่ทำอยู่มีความเดี่ยวอันตราย	3.17	1.03	ปานกลาง
- งานที่ทำอยู่ ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อหน่าย	3.09	0.91	ปานกลาง
รวม	3.13	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 12 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนของลักษณะงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ งานที่ทำอยู่มีความเดี่ยวอันตราย อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.17$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่มีความซัดเจนและเป็นระบบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) และงานที่ได้รับมอบหมายหนักเกินไป อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.11$)

**ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S	การแปลผล
- สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา กับผู้บังคับบัญชา	3.02	1.05	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถและมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้อยู่เสมอ	3.01	0.82	ปานกลาง
- ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.78	0.92	ปานกลาง
- ได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา	2.78	0.92	ปานกลาง

ตารางที่ 13 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น (ต่อ)

ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	\bar{X}	S	การแปลผล
- ได้รับการยกย่อง ชูเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาใน การทำงาน	2.63	0.85	ปานกลาง
- สามารถปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้งเมื่อต้องการ	2.99	0.97	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นเสมอ	2.84	0.99	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่า เทียมกัน	2.83	1.02	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำวิธีการแก้ไขปัญหา เมื่อมี อุปสรรคหรือปัญหาในการทำงาน	2.97	0.96	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาแนะนำระเบียบข้อบังคับการทำงานให้ทราบเสมอ	3.38	0.89	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคน อย่างเสมอภาค	2.77	1.00	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาใช้เกณฑ์พิจารณาความผิด โดยปราศจากความ ลำเอียง	2.76	1.02	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดใน การทำงาน	2.72	1.05	ปานกลาง
- หาระยะห่างกล่าวว่าผู้บังคับบัญชาจะกลั้นแก้ลัง	2.73	1.07	ปานกลาง
- ผู้บังคับบัญชาชอบตำหนิและชี้เตือน เมื่อทำงานผิดพลาด	2.70	1.01	ปานกลาง
รวม	2.87	0.58	ปานกลาง

จากตารางที่ 13 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วน
บุคคล ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.87$)
เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ ผู้บังคับบัญชาแนะนำระเบียบ
ข้อบังคับการทำงานให้ทราบเสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.38$) รองลงมาคือ สามารถแสดง
ความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมากับผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับปานกลาง
($\bar{X} = 3.02$) และผู้บังคับบัญชาไม่ความเชื่อมั่นในความสามารถและอนาคตของหมายงานที่สำคัญๆ ให้อยู่
เสมอ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.01$)

**ตารางที่ 14 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ	3.74	0.79	มาก
- ได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี	3.64	0.79	มาก
- เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาในyanที่มีปัญหาทั้งในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานเสมอ	3.23	0.73	ปานกลาง
- มีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนๆ ที่ทำงานร่วมกัน	3.74	0.76	มาก
- มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้	3.81	0.78	มาก
รวม	3.63	0.60	มาก

จากตารางที่ 14 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนของความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ทำงานกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ และการมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนๆ ที่ทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.74$) และการได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$)

ตารางที่ 15 ความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดโปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	2.58	0.98	ปานกลาง
- สถานที่ทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน	3.39	0.78	ปานกลาง
- บริเวณที่ทำงานมีเสียงดังและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน	3.78	0.93	มาก
- สถานที่ทำงาน มีการควบคุมความดังของเสียง	2.66	0.95	ปานกลาง
- บริเวณที่ทำงานมีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน	3.70	1.12	มาก

**ตารางที่ 15 ความคิดเห็นปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมทางกายภาพใน
การทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น (ต่อ)**

สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทมีการสำรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้าน			
สารเคมีที่ครอบคลุมสภาพปัญหาหรืออันตรายจากสารเคมี เช่น การจัดเก็บ การใช้ การทึบกระจาย และป้ายเตือนอันตราย เป็นต้น	3.41	0.89	ปานกลาง
- บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก	3.25	0.74	ปานกลาง
รวม	3.25	0.48	ปานกลาง

จากตารางที่ 15 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนของสภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.25$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริเวณที่ทำงานมีเสียงดังและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$) รองลงมาคือ บริเวณที่ทำงานมีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.70$) และ บริษัทมีการสำรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสารเคมีที่ครอบคลุมสภาพปัญหาหรืออันตรายจากสารเคมี เช่น การจัดเก็บ การใช้ การทึบกระจาย และป้ายเตือนอันตราย เป็นต้น อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.41$)

**ตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล การได้รับข้อมูลข่าวสาร
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทมีการจัดอบรมประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในบริษัท	3.42	0.84	ปานกลาง
- ได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทด้วยวิธีการอ่านในวารสาร แผ่นพับ เสียงตามสาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของบริษัท	3.26	0.91	ปานกลาง
- หากเป็นเรื่องที่สำคัญและป้องกันความสับสน ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีประชุมชี้แจงในห้องประชุม	3.23	0.83	ปานกลาง
- บริษัทมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่เคยพลาดการเข้าร่วมประชุม	2.97	0.84	ปานกลาง
รวม			

ตารางที่ 16 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล การได้รับข้อมูลข่าวสารของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น (ต่อ)

การได้รับข้อมูลข่าวสาร	\bar{X}	S	การแปลผล
- บอยครึ่งที่รู้สึกสับสนกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเนื่องจากผู้บังคับบัญชาใช้วิธีให้พนักงานนอกต่อๆ กันไป	3.11	0.86	ปานกลาง
- สอบถามข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อนร่วมงาน	3.15	0.80	ปานกลาง
- ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็นประโยชน์	2.98	0.78	ปานกลาง
รวม	3.16	0.47	ปานกลาง

จากการที่ 16 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนของการได้รับข้อมูลข่าวสาร ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.16$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีการจัดอบรมหรือคุ้มครองพนักงานเพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.42$) รองลงมาคือ การได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทด้วยวิธีการอ่านในวารสาร แผ่นพับ เสียงตามสาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของบริษัท อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.26$) และหากเป็นเรื่องที่สำคัญและป้องกันความสับสน ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีประชุมชี้แจง ในห้องประชุม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.23$)

ตารางที่ 17 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- ระยะเวลาเดินทางไปทำงานจากที่พักไปบริษัทเหมาะสม	3.35	0.75	ปานกลาง
- ต้องตื่นแต่เช้า เพื่อให้เดินทางไปทำงานทันเวลา	3.33	0.80	ปานกลาง
- ประสบปัญหาราชiticขัด ในระหว่างการเดินทางไปทำงาน	3.40	0.91	ปานกลาง
- ระหว่างการเดินทางไปทำงานเกิดความเครียด กังวล กลัวมาทำงานสาย	2.87	1.06	ปานกลาง
รวม	3.24	0.50	ปานกลาง

จากการที่ 17 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ในส่วนระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ การประสบปัญหาราชรัตติขัดในระหว่างการเดินทางไปทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.40$) รองลงมา คือ ระยะเวลาเดินทางไปทำงานจากที่พักไปบริษัทเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.35$) และต้องตื่นแต่เช้า เพื่อให้เดินทางไปทำงานทันเวลา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.33$)

ตารางที่ 18 ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ความมีชื่อเสียงบริษัทของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ความมีชื่อเสียงบริษัท	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทเป็นที่รู้จักของสังคม	4.32	0.65	มาก
- บริษัทมีการรณรงค์ดูแล รักษาระสิ่งแวดล้อมทั้งในและนอกบริษัท เช่น โครงการรักษาระสิ่งแวดล้อมในชุมชน การรณรงค์ปลูกต้นไม้	3.24	1.00	ปานกลาง
- บริษัทมีระบบการกำจัดอากาศเสีย กำจัดน้ำเสียที่มีประสิทธิภาพ ก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน	3.57	0.93	มาก
- บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและป้องกันมลพิษอย่างต่อเนื่อง	3.53	0.92	มาก
- บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐใน การจัดกิจกรรม รณรงค์เพื่อป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดทั้งในและนอกบริษัท	3.45	0.92	ปานกลาง
- บริษัทมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชนประสบปัญหา เช่น น้ำท่วม อัคคีภัย ภัยแล้ง ภัยหนาว เป็นต้น ด้วยการบริจาครหรือ แจกสิ่งของเพื่อช่วยแก้ไขปัญหาของชุมชนเสมอ	3.39	0.95	ปานกลาง
- บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการผลิตสินค้าและบริการที่ มีคุณภาพ	3.95	0.83	มาก
- บริษัทได้รับรางวัลในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันโรคเอดส์ ยาเสพติด เป็นต้น	3.07	0.95	ปานกลาง
- บริษัทมีผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยได้รับรางวัลเกี่ยวกับการผลิต เช่น รางวัลผลกระทบดีเยี่ยม และผลกระทบดีเยี่ยมแห่งปี เป็นต้น	3.97	0.78	มาก
- บริษัทมีกิจกรรมที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ร่วมบริจาคโลหิต เป็นต้น	3.74	0.87	มาก
- มีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัท เพราะบริษัทมีชื่อเสียง	4.06	0.77	มาก
รวม	3.66	0.63	มาก

จากตารางที่ 18 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ส่วนบุคคล ในส่วนของความมีชื่อเสียงบริษัท ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$) เมื่อพิจารณา เป็นรายตัวโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริษัทเป็นที่รู้จักของสังคม อยู่ในระดับ มาก ($\bar{X} = 4.32$) รองลงมาคือ มีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัท เพราะบริษัทนี้มีชื่อเสียง อยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X} = 4.06$) และบริษัทมีผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยได้รับรางวัลเกี่ยวกับการผลิต เช่น รางวัลรถกระบวนการเยี่ยม และรถกระบวนการเยี่ยมแห่งปี เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.97$)

**ส่วนที่ 3 การวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน
ในการทำงาน**

คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
ได้แก่

(1) ค่าตอบแทนในการทำงาน

(1.1) ค่าจ้าง

(1.2) ค่าล่วงเวลา

(1.3) ค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุด

(2) สวัสดิการ

(2.1) สวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด

(2.2) สวัสดิการนอกเหนือจากกฎหมายกำหนด

(3) วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด

(4) การตรวจร่างกาย

(5) ระบบความปลอดภัยในการทำงาน

(6) ความมั่นคงในการทำงาน

ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหา
พื้นฐานในการทำงาน เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ วัน / เวลาในการทำงานและ
วันหยุด การตรวจร่างกาย ระบบความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน ของ
พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

**ตารางที่ 19 สรุปคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน
ในการทำงาน**

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
ค่าตอบแทนในการทำงาน	2.98	0.59	ปานกลาง
สวัสดิการ	3.08	0.56	ปานกลาง
วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด	3.08	0.59	ปานกลาง
การตรวจร่างกาย	3.51	0.72	มาก
ระบบความปลอดภัยในการทำงาน	3.43	0.63	ปานกลาง
ความมั่นคงในการทำงาน	3.05	0.57	ปานกลาง
รวม	3.19	0.46	ปานกลาง

จากตารางที่ 19 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ การตรวจร่างกาย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) รองลงมาคือ ระบบความปลอดภัยในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) และสวัสดิการ กับวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$)

ตารางที่ 20 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน เกี่ยวกับค่าตอบแทนในการทำงาน

ค่าตอบแทนในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- ได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระการศึกษา	2.97	0.83	ปานกลาง
- เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.92	0.73	ปานกลาง
- ได้รับเงินค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม	2.85	0.75	ปานกลาง
- ได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม	2.88	0.81	ปานกลาง
- กำหนดเวลาในการจ่ายเงินค่าตอบแทนของบริษัทมีความเหมาะสม	3.27	0.73	ปานกลาง
รวม	2.98	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 20 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของค่าตอบแทนในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.98$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ กำหนดเวลาในการจ่ายเงินค่าตอบแทนของบริษัทมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.27$) รองลงมาคือ การได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.97$) และเงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.92$)

**ตารางที่ 21 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
เกี่ยวกับสวัสดิการ**

สวัสดิการ	X	S	การแปลผล
สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด			
- บริษัทมีการจัดน้ำดื่มน้ำใช้ที่สะอาด และเพียงพอให้แก่พนักงาน	3.48	0.76	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาด แยกสำหรับชาย หญิงให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.14	0.93	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษา พยาบาล และมีyanพาหนะในการนำพนักงานส่งสถานพยาบาล	3.53	0.82	มาก
- บริษัทจัดให้มีแพทย์ พยาบาล หรือผู้รับผิดชอบที่ผ่านการอบรม ในการปฐมพยาบาล ไว้ในกรณีลูกจ้างเข็นป่วยฉุกเฉินในที่ทำงาน อย่างเหมาะสม	3.48	0.83	ปานกลาง
สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด			
- บริษัทจัดให้มีการประกันสุขภาพให้กับพนักงานทุกคนโดยสามารถ เข้ารับการตรวจรักษายาบาลได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	3.68	0.82	มาก
- บริษัทจัดให้มีประกันสังคมแก่พนักงาน	3.80	0.77	มาก
- บริษัทมีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและนอก เวลาทำงาน	2.56	0.94	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอก สถานที่ทำงาน	2.61	0.86	ปานกลาง
- บริษัทจัดห้องสมุดไว้บริการอย่างเหมาะสม	2.39	0.95	น้อย
- บริษัทจัดห้องพักผ่อนในช่วงเวลาพักอย่างเหมาะสม	2.72	0.90	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้าอย่างเหมาะสม	3.04	0.81	ปานกลาง
- บริษัทให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เป็นต้น อย่างเหมาะสม	2.95	0.92	ปานกลาง
- บริษัทมีชุดทำงานให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.31	0.79	ปานกลาง
- บริษัทจัดรถรับ ส่งพนักงานในการมาปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	3.40	0.76	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีเงินโอนน้ำส เบี้ยยังชีพ ค่าเข้ากะ อย่างเหมาะสม	3.22	0.81	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.62	0.67	มาก
- บริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.54	0.74	มาก
- บริษัทมีกองทุนอาบานกิจให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	3.45	0.80	ปานกลาง
- บริษัทมีเงินกู้ยืมให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	2.75	1.10	ปานกลาง
- บริษัทมีส่วนลดในการซื้อรถยกต์ของบริษัทอย่างเหมาะสม	2.80	0.99	ปานกลาง

**ตารางที่ 21 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
เกี่ยวกับสวัสดิการ (ต่อ)**

สวัสดิการ	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทมีเงินรางวัลทำงานนานาให้แก่พนักงานอย่างเหมาะสม	2.69	0.99	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	2.99	0.87	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีประกันชีวิตให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม	2.99	0.88	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น จัดทัศนศึกษา จัดแข่งขันกีฬา หรือจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น อย่างเหมาะสม	2.50	0.97	ปานกลาง
- บริษัทจดอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยแก่พนักงานอย่างเหมาะสม	2.45	0.85	น้อย
- สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.00	0.75	ปานกลาง
รวม	3.08	0.56	ปานกลาง

จากตารางที่ 21 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของสวัสดิการ ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริษัทจัดให้มีประกันสังคมแก่พนักงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีการประกันสุขภาพให้กับพนักงานทุกคน โดยสามารถเข้ารับการตรวจรักษาพยาบาลได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.68$) และบริษัทจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์แก่พนักงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.62$)

**ตารางที่ 22 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
เกี่ยวกับวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด**

วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด	\bar{X}	S	การแปลผล
- จำนวนวันทำงานมีความเหมาะสม	3.30	0.72	ปานกลาง
- จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	3.07	0.77	ปานกลาง
- เวลาพักในช่วงการทำงานมีความเหมาะสม	2.82	0.76	ปานกลาง
- วันหยุดตามประเพณีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.15	0.82	ปานกลาง
- วันหยุดผักผ่อนประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	3.24	0.76	ปานกลาง
- วันลาป่วยมีความเหมาะสม	3.05	0.76	ปานกลาง
- วันลาภารกิจมีความเหมาะสม	2.93	0.80	ปานกลาง
- วันลาคลอดมีความเหมาะสม	3.08	0.80	ปานกลาง
- วันลาอุปสมบท / วันลาเพื่อประกอบพิธีเชิงญี่ปุ่น มีความเหมาะสม	3.08	0.84	ปานกลาง
รวม	3.08	0.59	ปานกลาง

จากตารางที่ 22 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของวัน / เวลาในการทำงาน และวันหยุด ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.08$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับ ค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ จำนวนวันทำงานมีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.30$) รองลงมาคือ วันหยุดผักผ่อนประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.24$) และวันหยุดตามประเพณีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.15$)

**ตารางที่ 23 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน
เกี่ยวกับการตรวจร่างกาย**

การตรวจร่างกาย	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทมีนโยบายในการคูดแลสุขภาพพนักงานอย่างเหมาะสม	3.31	0.77	ปานกลาง
- ได้รับการตรวจร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.71	0.83	มาก
รวม	3.51	0.72	มาก

จากตารางที่ 23 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของการตรวจร่างกาย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.51$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย คือ การได้รับการตรวจร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.71$) รองลงมาคือ บริษัทมีนโยบายในการดูแลสุขภาพพนักงานอย่างเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.31$)

ตารางที่ 24 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน เกี่ยวกับระบบความปลอดภัยในการทำงาน

ระบบความปลอดภัยในการทำงาน	\bar{X}	S	การแปลผล
- บริษัทมีมาตรการหรือกฎหมายที่ชัดเจนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	3.63	0.77	มาก
- บริษัทมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับพนักงาน	3.35	0.83	ปานกลาง
- บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก และปลอดภัย	3.25	0.69	ปานกลาง
- บริษัทจัดให้มีระบบป้องกันและระวังอัคคีภัยได้แก่ ระบบการจัดอุปกรณ์ดับเพลิง ระบบการเก็บวัสดุไวไฟ ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิงใหม่	3.54	0.78	มาก
- บริษัทมีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้พนักงานทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้น	3.50	0.80	มาก
- บริษัทมีการกำหนดมาตรการเป็นลายลักษณ์อักษรให้มีการตรวจสอบเช็คสภาพเครื่องจักร เครื่องมือ ก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น	3.45	0.75	ปานกลาง
- ในแผนกที่ทำงานอยู่มีการตรวจสอบเครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.41	0.81	ปานกลาง
- บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ทุกครั้ง	3.29	0.80	ปานกลาง
รวม	3.43	0.63	ปานกลาง

จากตารางที่ 24 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของระบบความปลอดภัยในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3 ลำดับแรก คือ บริษัทมีมาตรการหรือกฎหมายที่ชัดเจนในเรื่องความปลอดภัยใน

การทำงาน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$) รองลงมาคือ บริษัทจัดให้มีระบบป้องกันและระวัง
อคติกัย ได้แก่ ระบบการจัดอุปกรณ์ดับเพลิง ระบบการเก็บวัตถุไวไฟ ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิง
ใหม่ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.54$) บริษัทมีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่
ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้พนักงานทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกัน
สารเคมี เป็นต้น อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.50$)

**ตารางที่ 25 คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน
เกี่ยวกับความมั่นคงในการทำงาน**

ความมั่นคงในการทำงาน	X	S	การแปลผล
- การเชื่นสัญญาว่าจ้างให้เป็นพนักงานประจำของบริษัทหลังจาก ผ่านขั้นตอนการทดลองงานแล้ว ทำให้มีความมั่นคงในการทำงาน ในบริษัทแห่งนี้มากขึ้น	3.80	0.83	มาก
- ได้รับคำชี้แจงและได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่การงาน	2.62	0.79	ปานกลาง
- โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่พอใจ	2.68	0.80	ปานกลาง
- มีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน	2.52	0.85	ปานกลาง
- งานที่ทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวของได้	3.47	0.84	ปานกลาง
- พอยกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	3.19	0.88	ปานกลาง
รวม	3.05	0.57	ปานกลาง

จากตารางที่ 25 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัจจัยพื้นฐานในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงาน
ภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.05$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยใน 3
ลำดับแรก คือ การเชื่นสัญญาว่าจ้างให้เป็นพนักงานประจำของบริษัทหลังจากผ่านขั้นตอนการ
ทดลองงานแล้ว ทำให้มีความมั่นคงในการทำงานในบริษัทแห่งนี้มากขึ้น อยู่ในระดับมาก
($\bar{X} = 3.80$) รองลงมาคือ งานที่ทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวได้ อยู่ในระดับปาน
กลาง ($\bar{X} = 3.47$) และความพอยกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.19$)

**ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์ความแตกต่าง และความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิต
การทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

**ตารางที่ 26 สรุปผลการทดสอบความแตกต่าง และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของ
ค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น**

ข้อมูลส่วนบุคคล	t-test	F-test	p.	คุณภาพชีวิตการทำงาน
- เพศ	-2.089	-	0.037	แตกต่างกัน
- อายุ		2.163	0.092	ไม่แตกต่างกัน
- ระดับการศึกษา		3.866	0.004	แตกต่างกัน
- สถานภาพสมรส		3.886	0.009	แตกต่างกัน
- ภูมิลำเนา		1.774	0.117	ไม่แตกต่างกัน
- รายได้		2.168	0.092	ไม่แตกต่างกัน
- ประสบการณ์ในการทำงาน		3.297	0.021	แตกต่างกัน
- อายุงาน		4.039	0.008	แตกต่างกัน
- ตำแหน่งงาน		3.183	0.014	แตกต่างกัน

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 26 พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุ ภูมิลำเนา และมีรายได้ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

ในส่วนของพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน อายุงาน และมีตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 27 ผลการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ที่มีเพศแตกต่างกัน**

เพศ	n	\bar{X}	S	t	p.
ชาย	267	3.16	0.47	-2.089	0.037
หญิง	95	3.27	0.43		
รวม	362	3.19	0.46		

จากตารางที่ 27 การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยด้วยค่าสถิติ t-test พนบว่า ค่าสถิติทดสอบ t มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สรุปได้ว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีเพศแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 28 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	1.386	3	0.462	2.163	0.092
ภายในกลุ่ม	76.469	358	0.214		
รวม	77.855	361			

จากตาราง 28 พนบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 29 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	3.232	4	0.808	3.866	0.004
ภายในกลุ่ม	74.623	357	0.209		
รวม	77.855	361			

จากตาราง 29 พนบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 30 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน ด้วยวิธี LSD**

ระดับการศึกษา	มัธยมศึกษา	มัธยมศึกษาตอน	อนุปริญญา	ปริญญาตรี
	ตอนต้น (ม.3)	ปลาย (ม.6) ปวช.	ปวส. หรือ	
	หรือเทียบเท่า	หรือเทียบเท่า	เทียบเท่า	
ค่าเฉลี่ย	3.22	3.15	3.17	3.37
มัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า	3.22	0.0671 (0.336)	0.0475 (0.574)	-0.1587 (0.085)
มัธยมศึกษา ตอนปลาย (ม.6)	3.15		-0.0196 (0.767)	-0.2259(*) (0.003)
ปวช. หรือเทียบเท่า				
อนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า	3.17			-0.2062(*) 0.021
ปริญญาตรี	3.37			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 30 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า และอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษา ระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิต การทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม

ในส่วนของการศึกษาระดับประถมศึกษานี้ ไม่สามารถนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 กลุ่ม ตัวอย่าง

**ตารางที่ 31 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน**

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	2.456	3	0.819	3.886	0.009
ภายในกลุ่ม	75.400	358	0.211		
รวม	77.855	361			

จากตาราง 31 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 32 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน ด้วยวิธี LSD**

สถานภาพสมรส	โดยรวม		สมรส	หย่าร้าง
	ค่าเฉลี่ย	สตด		
โสด	3.29	3.29	0.1571(*) (0.002)	0.2087 (0.107)
สมรส	3.14			0.0516 (0.683)
หย่าร้าง	3.08			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 32 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพเป็นโสด กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพเป็นโสด มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อยู่ในกลุ่ม

ในส่วนของสถานภาพเป็นม่ายนั้น ไม่สามารถนำมาทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น เนื่องจากมีกลุ่มตัวอย่างเพียง 1 กลุ่ม ตัวอย่าง

**ตารางที่ 33 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีภูมิลำเนาแตกต่างกัน**

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	1.892	5	0.378	1.774	0.117
ภายในกลุ่ม	75.963	356	0.213		
รวม	77.855	361			

**ตารางที่ 36 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD**

ประสบการณ์ในการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
		3.20	3.25	3.09	3.14
น้อยกว่า 1 ปี	3.20		-0.0467 (0.886)	0.1115 (0.734)	0.0571 (0.875)
1 - 10 ปี	3.25			0.1582(*) (0.002)	0.1038 (0.531)
11 - 20 ปี	3.09				-0.1115 (0.745)
มากกว่า 20 ปี	3.14				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 36 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1- 10 ปี กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1- 10 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม

**ตารางที่ 37 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุงานแตกต่างกัน**

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	1.386	3	0.850	4.039	0.008
ภายในกลุ่ม	76.469	358	0.210		
รวม	77.855	361			

จากตาราง 37 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

**ตารางที่ 38 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ที่มีอายุงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD**

อายุงาน					
	ค่าเฉลี่ย	น้อยกว่า 1 ปี	1 - 10 ปี	11 - 20 ปี	มากกว่า 20 ปี
น้อยกว่า 1 ปี	3.33		0.0922 (0.327)	0.2517(*) (0.010)	0.1889 (0.499)
1 - 10 ปี	3.24			0.1595(*) (0.002)	0.0967 (0.717)
11 - 20 ปี	3.08				-0.0628 (0.815)
มากกว่า 20 ปี	3.14				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 38 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอายุงานระหว่าง 1 - 10 ปี กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม

**ตารางที่ 39 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน**

แหล่งของความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p.
ระหว่างกลุ่ม	2.678	4	0.670	3.183	0.014
ภายในกลุ่ม	74.882	356	0.210		
รวม	77.560	360			

จากตาราง 39 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตารางที่ 40 การทดสอบความแตกต่างรายคู่ของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น ที่มีตำแหน่งงานต่างกัน ด้วยวิธี LSD

ตำแหน่งงาน	พนักงาน	รองหัวหน้างาน	หัวหน้างาน	เจ้าหน้าที่	หัวหน้า	หน่วยงาน
	ค่าเฉลี่ย	3.15	3.30	3.45	3.42	
พนักงาน	3.15	-0.1447 (0.352)	-0.2974 (0.117)	-0.2699(*) (0.002)	-0.0849 (0.654)	
รองหัวหน้างาน	3.30		-0.1527 (0.528)	-0.1252 (0.470)	0.0568 (0.805)	
หัวหน้างาน	3.45			0.0275 (0.893)	0.2125 (0.423)	
เจ้าหน้าที่	3.42				0.1850 (0.365)	
หัวหน้าหน่วยงาน	3.24					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากตารางที่ 40 พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้า งาน มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม

**ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

**ตารางที่ 41 สรุปการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน**

ปัจจัย	Pearson	Sig.	คุณภาพชีวิตการทำงาน
	Correlation	(2-tailed)	
ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	.450(**)	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านการศึกษา	.402(**)	.000	มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	.479(**)	.000	มีความสัมพันธ์

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 41 พบว่า การทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน ซึ่งผลการศึกษาปรากฏดังนี้

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 42 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	คุณภาพชีวิตการทำงาน
Pearson Correlation	.450(**)
Sig. (2-tailed)	.000
N	362

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 42 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .450 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 43 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านการศึกษา	คุณภาพชีวิตการทำงาน
Pearson Correlation	.402(**)
Sig. (2-tailed)	.000
N	362

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 43 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พนว่า ปัจจัยด้านการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .402 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ตารางที่ 44 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	คุณภาพชีวิตการทำงาน
Pearson Correlation	.479(**)
Sig. (2-tailed)	.000
N	362

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 44 การทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พนว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .479 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น และศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กำหนด วิธีการวิจัยเป็นเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประชากรเป็นพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ใน อุตสาหกรรมยานยนต์ จังหวัดชลบุรี จำนวน 3,571 คน และกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างแบบที่ทราบประชากรแน่นอนได้เท่ากับ 362 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเอง ประกอบด้วย 3 ส่วน กือ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถาม เกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน คุณภาพของเครื่องมือหาได้จากการวิเคราะห์เชื่อมั่นของเครื่องมือ ตรวจสอบความ ครอบคลุมและเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยผู้ทรงคุณวุฒิ ซึ่งทดสอบความเที่ยงตรง ของเครื่องมือ ค่าความสอดคล้องมากกว่า 0.5 ขึ้นไปทุกข้อ หลังจากนั้นนำเครื่องมือไปทดลองเก็บ ข้อมูล (tryout) กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ในอุตสาหกรรมยานยนต์ ที่มีคุณลักษณะและอยู่ในพื้นที่ ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง กือ พนักงานบริษัทโตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย ในจังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 30 ตัวอย่าง ทดสอบความเชื่อมั่นด้วยวิธีของสูตร cronbach's alpha (Cronbach's Alpha) ผล การวิเคราะห์ได้เท่ากับ 0.94 ซึ่งค่าอัลฟ้าเชื่อถือได้ค่อนข้างสูง (สุชาติ ประสีทธิรัฐสินธุ, 2546 : 28)

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณโดยใช้การแจกแจงความถี่ หาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน ในส่วนที่ใช้วิเคราะห์ในการทดสอบค่าที (t-test) การทดสอบค่าเอฟ (F-test) เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่าง และการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัย ด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความ คุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน

5.1.1 สรุปผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ ที่ได้จากแบบสอบถาม และนำผลมาอภิปรายโดยสามารถสรุปเป็นผลการวิจัยได้ดังนี้

5.1.1.1 ผลการวิเคราะห์ลักษณะทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา คือ พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ทั้งหมด 362 คน พนวณว่า

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย 267 คน และเป็นเพศหญิง 95 คน มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปี ส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ รองลงมา มีภูมิลำเนาอยู่ในภาคตะวันออก และมีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า รองลงมา มีการศึกษาระดับอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า ซึ่งส่วนใหญ่สมรสแล้ว รองลงมาเป็นโสด และมีรายได้เดือนละ 10,001 - 20,000 บาท รองลงมีรายได้ต่อเดือนไม่เกิน 10,000 บาท มีประสบการณ์ในการทำงาน 1 - 10 ปี และมีอายุงานระหว่าง 1 - 10 ปี ส่วนใหญ่จะมีตำแหน่งเป็นพนักงาน รองลงมา มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ และไม่มีตำแหน่งงานในระบบบริหารงานของบริษัท ซึ่งมีระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานระหว่างที่พักกับบริษัท 1- 10 กิโลเมตร และใช้เวลาในการเดินทางไปทำงานน้อยกว่า 1 ชั่วโมง การทำงานล่วงเวลา ส่วนใหญ่จะทำงานล่วงเวลา จำนวน 353 คน และไม่ทำงานล่วงเวลา จำนวน 9 คน ใช้เวลาในการทำงานล่วงเวลา 2 ชั่วโมง สาเหตุที่ทำงานล่วงเวลา ส่วนใหญ่ต้องการรายได้เพิ่ม รองลงมาปริมาณงานมากจนผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำกับต้องการรายได้เพิ่ม

5.1.1.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ของกลุ่มตัวอย่างพบว่า

- 1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมของปัจจัยด้านเศรษฐกิจ อยู่ในระดับปานกลาง
- 2) ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การดูถูกนักสถานที่ การศึกษาต่อ อยู่ในระดับน้อย การฝึกอบรม ทักษะในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมของปัจจัยด้านการศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง
- 3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน

ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก ความมีชื่อเสียงบริษัท อยู่ในระดับมาก และภาพรวมของปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.1.3 ผลการวิเคราะห์คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน พบว่า ค่าตอบแทนในการทำงาน สวัสดิการ วัน / เวลาในการทำงาน และวันหยุด ระบบความปลอดภัยในการทำงาน ความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง การตรวจร่างกาย อยู่ในระดับมาก และภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.1.1.4 ผลการวิเคราะห์การทดสอบความแตกต่าง และผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวของค่าเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น พบว่า

1) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุ ภูมิลำเนา รายได้ ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีเพศ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน อายุงาน ตำแหน่งงาน ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

5.1.1.6 ผลการทดสอบความแตกต่างรายคู่ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ด้วยวิธี LSD พบว่า

1) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า และอนุปริญญาปวส. หรือเทียบเท่า กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี (ค่าเฉลี่ย 3.37) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจากการพนักงานที่มีการศึกษาระดับสูง ย่อมได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงทำให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่สูงกว่าพนักงานที่มีระดับการศึกษาที่ต่ำกว่า

2) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพเป็นโสด กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพสมรสแล้ว มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีสถานภาพเป็นโสด (ค่าเฉลี่ย 3.29) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจากการพนักงานที่มีสถานภาพเป็นโสด ยังไม่มีภาระหน้าที่ความรับผิดชอบในเรื่องของครอบครัว จึงส่งผลให้พนักงานที่มีสถานภาพเป็นโสดมีคุณภาพชีวิตที่สูงกว่า พนักงานที่สมรสแล้ว และหย่าร้าง

3) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1- 10 ปี กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 11 - 20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1- 10 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.25) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีประสบการณ์ในการทำงานระหว่าง 1- 10 ปี บางคนมีการศึกษาในระดับสูงทำให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานมากกว่าพนักงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า แต่มีการศึกษาในระดับต่ำกว่า จึงส่งผลต่อการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีกว่า พนักงานกลุ่มอื่น

4) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี และมีอายุงานระหว่าง 1-10 ปี กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานระหว่าง 11-20 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี (ค่าเฉลี่ย 3.33) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีอายุงานน้อยกว่า 1 ปี เพิ่งเริ่มต้นในการทำงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่ได้รับอาจมากพอ หรือเท่ากับพนักงานที่มีอายุงานมากกว่า จึงทำให้สรุสึกว่า ตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่า พนักงานที่มีอายุงานมากกว่า

5) พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นพนักงาน กับพนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกัน

- เมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ย พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้างาน (ค่าเฉลี่ย 3.45) มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าผู้อื่นในกลุ่ม ทั้งนี้เนื่องมาจาก ตำแหน่งหัวหน้างาน เป็นตำแหน่งผู้บังคับบัญชาสูงสุดในสายการผลิต และต้องใช้เวลาทำงานในบริษัทเป็นเวลานาน จึงจะได้รับการพิจารณาเป็นหัวหน้างาน และตำแหน่งงานยังเชื่อมโยงกับสิทธิประโยชน์และสิ่งตอบแทนต่างๆ ได้แก่ ค่าตอบแทน หรือสวัสดิการประจำตำแหน่ง การได้รับการยอมรับในสังคม สถานภาพที่สูงขึ้น สิทธิในการบริหารและควบคุมงาน ทำให้พนักงานในตำแหน่งหัวหน้างานรู้สึกว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่สูงกว่าพนักงานในตำแหน่งอื่น

5.1.1.7 ผลการทดสอบหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านลักษณะเด่นของบุคคล กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พบว่า

1) ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ พบว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

2) ปัจจัยด้านการศึกษา พบว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

3) ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล พนวฯ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

5.2 อภิรายผล

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ได้นำผลการวิจัยมาอภิรายໄได้ 2 ประเด็นใหญ่ๆ คือ

5.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

5.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ซึ่งแต่ละประเด็นมีรายละเอียดดังนี้

5.2.1 คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

ผลการวิจัยคุณภาพชีวิตการทำงาน ในด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ได้แก่

5.2.1.1 ค่าตอบแทนในการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ พนวฯ พนักงานบริษัทญี่ปุ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทมีโครงสร้างในระบบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นมาตรฐานให้แก่พนักงานโดยจะคำนึงถึงความเหมาะสมในด้านตำแหน่งงาน ประสบการณ์ในการทำงาน อายุงาน เป็นต้น ให้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตประจำวัน แต่การปรับตัวของค่าสาธารณูปโภค และอุปโภคในการปรับตัวสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายที่สูงขึ้นตามมา แต่ไม่สอดคล้องกับการปรับค่าตอบแทนของบริษัท เพราะต้องเป็นไปตามกฎซึ่งต้องใช้เวลาในการพิจารณา

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973 :12 - 16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า การได้รับค่าตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและยุติธรรม คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผลในสังคมนั้นๆ สำหรับค่าตอบแทนที่มีความยุติธรรม ก็เกิดจากการเบรี่ยบเทียบค่าตอบแทนจากการทำงานในตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบที่คล้ายคลึงกัน หรือเบรี่ยบเทียบจากผลการปฏิบัติงานที่เท่าเทียมกัน ดังนั้นค่าจ้าง และค่าตอบแทนที่เพียงพอจึงเป็นสิ่งสำคัญ และสอดคล้องกับแนวคิดของชิวาร์ส และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199-200) ได้เสนอถักยณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ไว้ ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (Adequate and Fair Compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ สอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ ตามมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมสมเมื่อเบรี่ยบเทียบกับรายได้จากการอื่นๆ

จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนุชา ภวายน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรมในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทトイต้า นาเตอร์ ประเทศไทย พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับรายได้ที่เพียงพอและยุติธรรมอยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.2 สวัสดิการ จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสวัสดิการ ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่พนักงานได้รับสวัสดิการหรือผลประโยชน์อื่นๆ จากทางบริษัทนั้น เป็นการแสดงถึงการเกื้อกูลของบริษัทอย่างหนึ่ง ซึ่งปัจงบุกถึงการที่บริษัทเห็นความสำคัญของพนักงาน พนักงานรู้สึกว่าผลการทำงานของตนเองมีคุณค่า และได้รับการยอมรับจากบริษัท อันจะก่อให้เกิดกำลังใจ มีความอุตสาหะในการทำงานเพิ่มขึ้น และมีความผูกพันกับบริษัทมากยิ่งขึ้นด้วย แต่ในสภาพเศรษฐกิจและสังคมปัจจุบันก่อให้เกิดผลกระทบต่อรายรับรายจ่ายของบริษัท เมื่อบริษัทมีผลประกอบการเพิ่มขึ้น หรือลดลง ก็ทำให้มีการปรับเพิ่ม หรือลดสวัสดิการตามไปด้วย

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของบุญแสง ชีระภากร (2533 : 5 - 8) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานคือ ผลประโยชน์เกื้อกูล เป็นค่าตอบแทนที่ไม่เป็นตัวเงินท่องค์การให้แก่บุคคลในองค์การ ซึ่งถือเป็นสิ่งที่องค์การให้แก่บุคคลในองค์กร โดยไม่มีข้อผูกพัน เพราะไม่ถือเป็นค่าตอบแทนในการจ้างงาน แต่เป็นค่าตอบแทนที่ให้เพื่อเป็นผลประโยชน์ในการเสริมสร้างชีวิตความเป็นอยู่และความสงบสุขในการทำงานท่านั้น ผลประโยชน์เกื้อกูลเป็นสิ่งที่มีอิทธิพลมากในการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคล เพราะโดยทั่วไปแล้วการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นตัวเงิน มักมีความแตกต่างในแต่ละองค์การ ไม่นานก็ แต่ผลประโยชน์เกื้อกูลมีความแตกต่างกันมาก องค์การใดมีประโยชน์เกื้อกูลสูงก็จะมีแรงดึงดูดใจให้มีผู้มาสมัครทำงานกับองค์การนั้นมาก บุคคลจำนวนไม่น้อยที่มีความรู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตการทำงานดี เพราะองค์การจัดผลประโยชน์เกื้อกูลให้มากกว่าองค์การอื่นๆ

จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ索加 ทรัพย์มากอุดม (2533) ได้ศึกษาความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าองค์กรที่มีระบบสิ่งจุうใจที่ดีมากเท่าใด ผู้ปฏิบัติงานก็ยิ่งมีแนวโน้มที่จะผูกพันกับองค์กรมากขึ้นเท่านั้น สิ่งจุうใจเหล่านี้ คือ เงินเดือน สวัสดิการและผลประโยชน์ต้อนแทนในรูปแบบต่างๆ และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุนันท์ แกล้วก้า (2542) ได้ศึกษาเรื่องความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ภายใต้การรื้อระบบการทำงานใหม่ : กรณีศึกษาพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย สังกัดสาขาในสำนักงานเขต 43 พบว่า ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ พนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ในด้านรายได้และสวัสดิการอยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับพรทพย์ ทันทินทองคำ (2540) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า ด้านรายได้และประโยชน์ต้อนแทน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของสิราณี วรรณพฤกษ์ (2544) ได้ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานีบริการน้ำมัน พบว่า พนักงานมีความพึงพอใจในสวัสดิการ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.3 วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด ในระดับปานกลาง

ที่นี่เนื่องมาจากการทำงานและวันหยุด โดยให้ความพึงพอใจกับวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด ที่บริษัทจัดให้ เมื่อเปรียบเทียบกับบริษัทที่เป็นสถานประกอบการประเภทเดียวกันมีความใกล้เคียงกัน หากพนักงานต้องการมาทำงานในวันหยุด หรือทำงานล่วงเวลาในวันปกติก็จะได้รับค่าตอบแทนเพิ่มขึ้นซึ่งมากกว่าในช่วงเวลาทำงานปกติ และสอดคล้องกับกฎหมายแรงงานที่ได้กำหนดไว้

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของชิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199 - 200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ภาวะอิสระจากการงาน (Total Life Space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนร่วม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่าง และเวลาที่ให้กับครอบครัว มีช่วงเวลาได้คลายเครียดจากการหน้าที่ที่รับผิดชอบ และสอดคล้องกับของบุญแสลง ชีรากากร (2533 : 5 - 8) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมาพิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า เวลาว่างของชีวิต การทำงานในองค์กรมิได้เป็นเพียงปัจจัยเดียวในการดำเนินชีวิตของมนุษย์ มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการเวลาว่างเพื่อพักผ่อน เป็นตัวของตัวเอง หรือทำกิจกรรมนันทนาการ องค์การที่ต้องการส่งเสริมให้บุคคลในองค์กรมี

คุณภาพชีวิตที่ดี ซึ่งอาจมีเป็นเวลาสั้นๆ ในระหว่างการทำงาน เช่น มีเวลาหยุดพักระหว่างงาน หรือ เวลาพักระยะยาว เช่น กำหนดวันลาพักผ่อนประจำปี ตลอดจนวันหยุดตามปกติประจำสัปดาห์ และ วันหยุดพิเศษ เนื่องในงานเทศกาลต่างๆ การจัดให้มีวันหยุดซึ่งถือเป็นช่วงว่างที่พนักงานทุกคนได้ ละ炬งานประจำนี้ถือเป็นผลประโยชน์เกือกูญชนิดหนึ่งในประเภทที่ไม่เป็นตัวเงินที่จัดขึ้นเพื่อ วัตถุประสงค์ในการสร้างคุณค่าของตัวบุคคลที่มิได้มีการทำงานเหมือนเครื่องจักรที่ไม่มีชีวิตจิตใจ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของพรทิพย์ ทัมทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ พนว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านภาวะอิสระจากการ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.4 การตรวจร่างกาย จากผลการวิจัยครั้งนี้ พนว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่นนิ คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการตรวจร่างกาย ในระดับมาก

ทั้งนี้เนื่องมาจาก พนักงานบริษัทญี่ปุ่นได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี อย่าง ละเอียดทุกปี เพื่อเป็นการป้องกันและหาแนวทางการรักษาในกรณีที่พนักงานมีสุขภาพไม่ดี นอยจากการตรวจสุขภาพประจำปีแล้ว ทางบริษัทยังได้จัดแพทย์ พยาบาลไว้ประจำบริษัทเพื่อ ให้บริการพนักงาน และมีการจัดอบรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพให้แก่พนักงานด้วย

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วยังสอดคล้องกับ สวัสดิการแรงงานตามที่ กฎหมายกำหนด เป็นสวัสดิการที่ได้มีการพิจารณาแล้วว่าเป็นสิ่งจำเป็นพื้นฐานสำหรับลูกจ้างใน สถานประกอบกิจการ ซึ่งกฎหมายที่ใช้บังคับเพื่อให้สถานประกอบกิจการที่มีลูกจ้างตั้งแต่ 1 คนขึ้น ไปต้องมีการจัดสวัสดิการประจำปี คือ สวัสดิการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัยสำหรับลูกจ้าง โดย สถานที่ทำงานที่มีลูกจ้างทำงานในขณะเดียวกันตั้งแต่หนึ่งพนักงานขึ้นไปต้องจัดให้มี

- (1) เวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล
- (2) ห้องรักษาพยาบาลพร้อมเตียงพักนอน ไข่ย่างน้ำอุ่นน้ำเย็น เวชภัณฑ์และยา นอกจากที่ระบุไว้ ตามความจำเป็นและเพียงพอแก่การรักษาพยาบาล
- (3) พยาบาลตั้งแต่ระดับพยาบาลเทคนิคขึ้นไปไว้ประจำอย่างน้อยหนึ่งคนตลอด เวลาทำงาน

- (4) แพทย์แผนปัจจุบันชั้นหนึ่งอย่างน้อยหนึ่งคน เพื่อตรวจรักษาพยาบาลไม่น้อย กว่าสัปดาห์ละสองครั้งและเมื่อร่วมเวลาแล้วต้องไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละหกชั่วโมงในเวลาทำงาน
- (5) ยานพาหนะซึ่งพร้อมที่จะนำลูกจ้างส่งสถานพยาบาลเพื่อให้การรักษาพยาบาล ได้โดยพลัน (กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน, ม.ป.ป.)

จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของเจยฉา ธรรมขันติพงศ์ (2544) ได้ ศึกษา คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค 3 จังหวัดนครปฐม

ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านทัศนะด้านความรับผิดชอบต่อสุขภาพ ของพนักงาน อよู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรา บุราคม (2540) ได้ศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เบทนิค อุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า ค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านการคุ้มครองแรงงานอยู่ใน ระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็นเพราะว่าผู้ใช้แรงงานได้รับสิทธิในการดูแลสุขภาพจากโรงงานตาม กฎหมายคุ้มครองแรงงานรวมทั้งได้สิทธิคุ้มครองแรงงานเมื่อเจ็บป่วย หรือเกิดอุบัติเหตุจากการทำงาน ตามกฎหมาย

5.2.1.5 ระบบความปลอดภัยในการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบร่วมกับ นิคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน ในระดับ ปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจาก บริษัทจะมีการจัดฝึกอบรม มืออุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ใน การป้องกันอุบัติเหตุให้แก่พนักงานอย่างเพียงพอ มีป้ายคำเตือน และมีการปลูกฝังให้พนักงานมี ความใส่ใจต่อการรักษาความปลอดภัยในการทำงาน เพื่อให้พนักงานมีความมั่นใจในความปลอดภัย จากการทำงาน แต่ก็ยังคงมีอุบัติเหตุเกิดขึ้น ซึ่งปัจจัยหนึ่งสืบเนื่องมาจากตัวของพนักงานที่มีความ ประมาท และขาดความเอาใจใส่ในการการป้องกันอุบัติเหตุ

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973:12-16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า สภาพการทำงาน ที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับ สภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรับกวนทางสายตา และ สอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199 - 200) ได้เสนอถ้อยคำที่ สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า สภาพที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย (Safe and Healthy Environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่มีความ เหนาแน่น สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสียงอันตราย และสอดคล้องกับแนวคิด ของบุญแสง ชีระภากร (2533:5-8) ได้กล่าวไว้ว่า องค์ประกอบที่ถือว่าเป็นสาระสำคัญในการนำมา พิจารณาเพื่อปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและถูกสุขลักษณะ (a safe and healthy environment) การจัดสภาพแวดล้อมของการทำงานให้สะอาดถูกสุขลักษณะต่อร่างกาย ทั้งในด้านแสงสว่าง เสียง ตลอดจนความสะอาดทั่วไปและมีมาตรการในการรักษาความปลอดภัยใน การทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการป้องกันการบาดเจ็บในระหว่างการทำงาน หรือผลกระทบต่อสุขภาพใน ระยะยาว เป็นสิ่งที่ควรต้องทำ เพื่อรักษาชีวิตและสุขภาพของคนในองค์การ และเพื่อบาธุรงรักษา

ทรัพยากรบุคคลซึ่งถือเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดไว้ ในสภาพความเป็นจริงแล้ว ก็ได้มีกฎหมายกำหนดไว้ในเรื่องเหล่านี้อยู่ เช่น กันการจัดให้มีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและสุขลักษณะ จึงเป็นผลดีทั้งในแง่กฎหมาย แม้คีลธรรมและเป็นการสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคคลในองค์การด้วย

จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลอุตสาหกรรม ในจังหวัดยะลา ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการได้ทำงานในสถานที่ทำงานและลักษณะการทำงานที่ปลอดภัยสุขลักษณะและสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของวงศ์ ทามันธิรนันท์ (2547) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การ : กรณีฝ่ายปฏิบัติการคลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพที่ทำงานปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.6 ความมั่นคงในการทำงาน จากผลการวิจัยครั้งนี้ พบว่า พนักงานบริษัทญี่ปุ่น มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องมาจาก ความมั่นคงในการทำงาน และความก้าวหน้าในการทำงานของพนักงาน โอกาสในการเลื่อนขั้นหรือเลื่อนตำแหน่งงานนั้น บริษัทจะมีโครงสร้างและเกณฑ์ในการพิจารณาผลงานจากการทำงานของพนักงานอยู่แล้ว นอกจากนี้พนักงานจะต้องมีความสามารถ ประสบการณ์ในการทำงาน และอาชญาที่เหมาะสมด้วย และพนักงานที่มีจำนวนมากทำให้มีการแข่งขันกันสูง แต่บริษัทก็เปิดโอกาสให้พนักงานทุกคนได้แสดงความสามารถ ความสามารถ และทักษะในการทำงานของตนเองอย่างเต็มที่

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วสอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973:12-16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่า ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงาน (growth and security) ควรให้ความสนใจการให้พนักงานได้รักษาหรือเพิ่มความสามารถในการทำงานของเขามากกว่าที่จะพยายามเป็นผู้นำให้เข้าตาม จะต้องมีการมอบหมายงานใหม่หรืองานที่ต้องใช้ความรู้และทักษะที่เพิ่มขึ้นอีกในอนาคต จะต้องเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาภายในองค์การ ในสายงาน รวมถึงสมรรถภาพในครอบครัวด้วย และสอดคล้องกับแนวคิดของฮิวส์ และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985:199-200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานว่า ความก้าวหน้า (Growth) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่ง มีความมั่นคงในอาชีพ

จากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของอธิวัฒน์ ปรัชประโคน (2546) ได้ทำการศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของ

พนักงานบริษัทโトイต้า มอเตอร์ ประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในความเจริญก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา พบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ด้านการได้รับความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนุชา ภวายน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.1.7 ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ภาพรวมของคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่พนักงานบริษัทญี่ปุ่น ได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน ด้านค่าตอบแทนในการทำงาน ด้านสวัสดิการ ด้านวัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด ด้านระบบความปลอดภัยในการทำงาน ด้านความมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง และด้านการตรวจร่างกาย อยู่ในระดับมาก จึงทำให้คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อพิจารณาผลจากการวิเคราะห์แล้วจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อธิวัฒน์ ปรังประโคน (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัทโトイต้า มอเตอร์ ประเทศไทย ผลจากการศึกษาพบว่า พนักงานบริษัทโトイต้า มอเตอร์ ประเทศไทย มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของศิริวรรณ บำรุงศิริ (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรม ในจังหวัดฉะเชิงเทรา ผลจากการศึกษาพบว่า ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานอยู่ในระดับปานกลาง และจากการศึกษาสอดคล้องกับผลการศึกษาของอนุชา ภวายน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิง ในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่าแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง

5.2.2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น

จากปัจจัยที่นำมาศึกษา คือ ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า

5.2.2.1 ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ : จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้าน

เศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พนว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .450 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้เนื่องมาจากการที่ สภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อรายรับ รายจ่ายของบริษัท ซึ่งทำให้ บริษัทสามารถแบ่งผลประโยชน์ต่างๆ ได้ เช่น เงินเดือน เงินโบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้น หรือลดลงก็ขึ้นอยู่กับสภาวะเศรษฐกิจและปัจจัยอื่นๆ ซึ่งการที่พนักงานได้รับค่าตอบแทนหรือ ผลประโยชน์ต่างๆ เพิ่มขึ้น ถือได้ว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้พนักงานสามารถทำงานได้อย่างมีความสุข

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ เป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต องค์ประกอบที่สำคัญในวงจรเศรษฐกิจ ดังนี้ การผลิต การอุปโภคบริโภค การออม การลงทุน ประเทคโนโลยีที่ประชากรมีการประกอบอาชีพ มีงานทำ และสร้างผลผลิตได้ปริมาณมาก ย่อมมีผลผลิตเหลือจากการอุปโภคและบริโภค ซึ่งจะสามารถนำไปเก็บออมไว้ เพื่อการลงทุนขยายกิจการ ให้ได้ผลผลิตเพิ่มมากขึ้น สิ่งที่นำมาอุปโภคบริโภคจะมีมากอย่างเพียงพอ และถ้าเหลือจากความต้องการที่สามารถนำไปขายสร้างรายได้ให้ผู้ผลิตเพิ่มขึ้นอีก จึงทำให้มีการออมและการลงทุนเพิ่มขึ้น เศรษฐกิจของประเทศนั้นจะมีความเจริญรุ่งเรือง ประชากรจะมีสุขภาพอนามัยสมบูรณ์แข็งแรง ได้รับการศึกษาและการฝึกอบรมที่ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ มีรายได้และผลผลิตสูง สามารถจัดหาสิ่งต่างๆ มาสนองความต้องการ ได้ทำให้มีชีวิตเป็นอยู่ที่มีความสุข สมบูรณ์เป็นที่น่าพึงพอใจและภาคภูมิใจ ดังนี้จึงกล่าวได้ว่า ปัจจัยด้านเศรษฐกิจเป็นปัจจัยสำคัญ และมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชากร (ฐิติมาวดี เจริญรัชต์, ม.ป.ป.)

สภาวะเศรษฐกิจมีผลต่อรายรับขององค์กร ซึ่งทำให้องค์กรสามารถแบ่งผลประโยชน์ต่างๆ ได้ เช่น เงินเดือน เงินโบนัส และสวัสดิการต่างๆ เพิ่มขึ้นซึ่งเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้ผู้ประกอบอาชีพต่างๆ ปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุข (อนามัย ธรรมiron, 2542 : 59) สองคล้องกับผลการศึกษาของอนุชา ภawayn (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พนว่า ปัจจัยการได้รับสวัสดิการ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์

5.2.2.2 ปัจจัยด้านการศึกษา :จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการศึกษากับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พนว่า ปัจจัยด้านการศึกษา กับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมี

ความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .402 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านการศึกษามีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้เนื่องมาจาก การศึกษาช่วยให้พนักงานสามารถใช้ความรู้ ความชำนาญที่เรียนรู้มาประกอบอาชีพได้ การที่พนักงานมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น ก็จะส่งผลให้พนักงานมีความก้าวหน้า และมีความมั่นคงในหน้าที่การทำงานต่อไป ซึ่งบริษัทได้จัดให้มีการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงาน ให้แก่พนักงาน ในทุกตำแหน่งงานตามความเหมาะสมของหลักสูตรการอบรมอย่างต่อเนื่อง ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งงานที่สูง จะได้ไปศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อนำความรู้มาถ่ายทอดให้แก่พนักงานในระดับล่าง และนำมาปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานให้ดีขึ้น การศึกษาต่อของพนักงานนั้นมีค่อนข้างน้อย เนื่องจากถ้าพนักงานไปศึกษาต่ออาจจะทำให้พนักงานขาดรายได้ในช่วงนั้นไป

ปัจจัยการศึกษา เป็นปัจจัยที่สำคัญและมีอิทธิพลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน เนื่องจากการศึกษาเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาสติปัญญา และสุขภาพของบุคคลที่ดีอยู่แล้วให้เจริญยิ่งขึ้น การศึกษาช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความคิดและสติปัญญา นำมาแก้ไขปัญหาการดำรงชีวิต ได้อย่างเหมาะสม ช่วยให้บุคคลสามารถใช้ความรู้ความชำนาญที่เรียนรู้มาประกอบอาชีพได้ ช่วยให้บุคคลสามารถตัดสินใจเกี่ยวกับการศึกษาต่อ การเตรียมประกอบอาชีพ มีความเพียร ขยัน อดทน รู้จักการออมทรัพย์ การรักษาสุขภาพอนามัย การวางแผนเตรียมการด้านการมีชีวิตครอบครัว การศึกษาจึงเป็นส่วนหนึ่งที่สร้างคุณภาพชีวิตในส่วนที่เป็นการใช้ความคิดสติปัญญา และเหตุผลในการดำรงชีวิตของประชาชน ประเทศใดหรือสังคมใดที่ประสบความสำเร็จในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชน มีการกระจายบริการทางการศึกษาที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง จะทำให้ประชาชนในสังคมหรือประเทศนั้น มีประชากรที่รู้หนังสืออ่านออก เยี่ยนได้ มีระดับการศึกษาสูง มีการรับรู้และสื่อความหมายได้ดี มีความสามารถในการประกอบอาชีพ และมีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ทั้งทางด้านกายภาพและมีคุณภาพในจิตใจ ประเทศนั้นย่อมเป็นประเทศที่มีประชากรที่มีคุณภาพอันนำไปสู่การมีคุณภาพชีวิตที่ดี (ฐิติมาวดี เจริญรัชต์, ม.ป.ป.)

สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973 : 12 - 16) ที่กล่าวว่า โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของบุคคลเกิดจากการที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริงและรวมถึงการมีโอกาสได้ทำงานที่ตนเองรับว่าสำคัญและมีความหมาย และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพจญ. เกลิมสาร (2540) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษารณิโรงงานในนิคมอุตสาหกรรมเวลโกรว์ จังหวัดฉะเชิงเทรา พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลางเป็นส่วนใหญ่ ปัจจัยที่มี

ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ประสบการณ์ในการไปศึกษาดูงาน ฝึกอบรม และเข้าร่วมสัมมนา และสอดคล้องกับผลการศึกษาของอัจฉรา บุราคม (2540) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ใช้แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เทคนิค อุตสาหกรรมภาคเหนือ พบว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานด้านโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ใช้แรงงาน อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งเกิดจากการที่ผู้ใช้แรงงานส่วนใหญ่มีโอกาสเรียนรู้งานในแผนกของตนเองมากขึ้นกว่าที่ทำอยู่นานๆ ไม่มีโอกาสได้ถูกส่งไปฝึกงานเพื่อให้มีความรู้ และทักษะเพิ่มขึ้น มีโอกาสเรียนรู้งานในแผนกอื่นบางแผนก และโรงงานมีการอบรมเพื่อพัฒนาความสามารถในการทำงานให้สูงขึ้นนานๆ ครั้ง และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิกรม อัศวิกุล (2541) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า กลุ่มพนักงานที่รับรู้ว่าการมีระดับความสามารถในการทำงานสูง มีระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่รับรู้ว่าตนมีระดับความสามารถในการทำงานต่ำ

5.2.2.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล : จากการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้วยค่าสัมประสิทธิ์ของเพียร์สัน พบว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน เนื่องจากค่าความสัมพันธ์ = .479 มีค่าเป็นบวก แสดงว่า ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง โดยเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

ทั้งนี้เนื่องมาจากการ

1) ชั่วโมงการทำงาน ระยะเวลาการทำงานในแต่ละวัน การทำงานต่อเนื่องกันวันละหลายๆ ชั่วโมงและการทำงานล่วงเวลาอีกหนึ่ง นอกจากราชการทำให้เกิดปัญหาด้านสุขภาพ ความเจ็บป่วย และอุบัติเหตุแล้ว ยังทำให้ผลผลิตตกต่ำลงอีกด้วย ซึ่งการหยุดพักระหว่างการทำงาน เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับการทำงาน

2) ลักษณะงาน พนักงานส่วนใหญ่จะทำงานในสายการผลิต ซึ่งต้องเกี่ยวข้องกับเครื่องจักรตลอดเวลา และมีบางงานที่ต้องใช้ความละเอียดในการงาน ซึ่งจะผลิตให้ได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้พนักงานยังได้ทำงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถหลากหลายอย่างซึ่งต้องใช้ทักษะในการทำงานมาก จึงทำให้รู้สึกว่าเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ งานที่ทำมีการกำหนดความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมายอย่างชัดเจนเป็นระบบ ถ้าพนักงานสามารถทำงานได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก็จะส่งผลต่อค่าตอบแทน และความมั่นคงในการทำงานด้วย

3) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา เพราะว่าพนักงานในบริษัทด้วยปฏิบัติ

ตามคำสั่งในการทำงานจากผู้บังคับบัญชาโดยตรง ผู้บังคับบัญชาจะคงอยู่และการทำงานไม่ให้มีปัญหาเกิดขึ้นและเมื่อมีปัญหานั้นเรื่องงานก็สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ ทำให้พนักงานไม่มีความรู้สึกหวาดระแวง หรือกลัวผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข

4) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน พนักงานต่างให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการทำงานเป็นอย่างดี นอกจากนี้พนักงานต่างมีความสนใจสนับสนุนทึ้งในและนอกเวลา งาน สามารถปรึกษาหารือทึ้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว ซึ่งส่งผลให้พนักงานทำงานได้อย่างมีความสุข

5) สภาพแวดล้อมในการทำงาน พนักงานมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ และมีความปลอดภัย สถานที่ทำงานสะอาด มีอากาศถ่ายเท มีแสงสว่าง และอุณหภูมิพอดี ซึ่งส่งผลดีต่อสุขภาพของพนักงาน

6) การได้รับข้อมูลข่าวสาร เพื่อการได้รับการชี้แจงข้อเท็จจริงและอธิบายเหตุผลเกี่ยวกับการทำงานอย่างถูกต้อง ชัดเจน ตรงตามความเป็นจริง รวมไปถึงผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลงนั้นอย่างเป็นระยะๆ สม่ำเสมอ โดยเฉพาะข้อมูลนั้นได้มาจากการผู้บริหารของบริษัทเอง จะทำให้พนักงานเกิดความรู้สึกมั่นคงในการทำงานอันเป็นองค์ประกอบหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน

7) ระบบทางในการเดินทางไปทำงาน เนื่องจากพนักงานบางส่วนที่มีสถานภาพสมรสแล้ว และอาศัยอยู่กับครอบครัว มีที่พักอยู่ห่างไกลจากบริษัท จึงทำให้พนักงานต้องเดินทางกลับบ้านทุกวัน ไม่สามารถเดินทางกลับบ้านได้ในวันเดียว อาจจะเกิดความเครียดจากการเดินทาง เพราะต้องรีบเดินทางกลับบ้านเพื่อพักผ่อน หรือปฏิบัติภาระที่จำเป็นเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีในครอบครัว จึงไม่สามารถย้ายมาอยู่ใกล้ๆ ที่ทำงานได้

8) ความมีชื่อเสียงบริษัท การที่พนักงานมีทัศนคติที่ดีต่อบริษัท รู้สึกว่าตนมีคุณค่าและมีความสุขที่ได้ทำงานในบริษัทที่เป็นที่รู้จัก มีชื่อเสียง และได้รับการยอมรับในสังคม เนื่องจากความมีชื่อเสียงของบริษัท ได้บ่งบอกถึงค่าตอบแทนและผลประโยชน์ต่างๆ ที่พนักงานควรจะได้รับมากกว่าบริษัทอื่นๆ ซึ่งความภาคภูมิใจนี้เป็นตัวดึงดูดให้พนักงานทำงานในบริษัทดีเด่นต่อไปอย่างมั่นใจ

การที่พนักงานใช้เวลาส่วนใหญ่ในบริษัท ดังนั้นปัจจัยค่าน้ำเสียต้องส่วนบุคคล จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญสำหรับพนักงาน ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นตัวของพนักงานเอง ครอบครัวของพนักงาน และยังส่งผลต่อบริษัทอีกด้วย

สอดคล้องกับแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1973 : 12 - 16) ได้ชี้ให้เห็นถึงปัจจัยที่มีผลต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานนั้นว่าประกอบไปด้วยเงื่อนไขต่างๆ ดังนี้ ด้านสภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (safe and healthy working condition) ผู้ปฏิบัติงานไม่ควรอยู่ในสภาพแวดล้อมที่ไม่ดี ทั้งต่อร่างกายและการทำงาน ควรจะมีการกำหนดมาตรฐานเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมที่ส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งรวมถึงการควบคุมเกี่ยวกับเสียง การรับ Gronwall สายตา ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือ การทำงานร่วมกัน (social integration) คือ การที่ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่ามีคุณค่า ได้รับการยอมรับ และร่วมมือกันทำงานจากกลุ่มเพื่อนร่วมงาน รู้สึกว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนร่วมงาน มีการเปิดเผยตนเอง มีบรรยายกาศในการทำงานที่ดี ไม่มีการแบ่งชั้นวรรณะในหน่วยงาน ปราศจากการเมือดติและการทำลายซึ่งกันและกัน ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (total life space) คือ บุคคลจะต้องจัดความสมดุลให้เกิดขึ้นในชีวิต โดยจะต้องจัดสรรบทบาทให้สมดุล ได้แก่ การแบ่งเวลา อาชีพ การเดินทาง ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนที่เหมาะสมระหว่างการใช้เวลาทำงานของตนเองและครอบครัว รวมทั้งความก้าวหน้าในอาชีพ และด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (social relevance) คือ การที่พนักงานมีความรู้สึกว่า กิจกรรมหรืองานที่ทำนั้นเป็นประโยชน์ต่อสังคม มีความรับผิดชอบต่อสังคม รวมทั้งองค์การของตน ได้ทำประโยชน์ให้สังคม เป็นการเพิ่มคุณค่าความสำคัญของอาชีพและเกิดความรู้สึกภูมิใจในองค์การของตนเอง ตัวอย่างเช่น ความรู้สึกของพนักงานที่รับรู้ว่าหน่วยงานของตนมีความรับผิดชอบต่อสังคมในด้านการผลิต การกำจัดของเสีย วิธีการด้านการตลาด การฝึกปฏิบัติงาน และการมีส่วนร่วมในการรณรงค์ด้านการเมืองและอื่นๆ และสอดคล้องกับแนวคิดของชิวส์และคัมมิง (Huse and Cumming, 1985 : 199 - 200) ได้เสนอลักษณะที่สำคัญที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านสังคม สัมพันธ์ (Social Integration) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน ที่ทำงานมีบรรยายกาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับการยอมรับ และมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านความภูมิใจในองค์การ (Organizational Pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และรับรู้ว่าองค์การอำนวยประโยชน์และความรับผิดชอบต่อสังคม

สอดคล้องกับผลการศึกษาของภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงพยาบาลอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ศึกษารณิคณ์เฉพาะบริษัท มินี แบบไทย จำกัด พบว่า พนักงานปฏิบัติการในโรงพยาบาลอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์มีความพึงพอใจในด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ในการปฏิบัติงานนั้นแต่ละแผนกจะมีอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอและในแต่ละแผนกมีความสะอาดเป็นระเบียบเรียบร้อย ในส่วนของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับ

เพื่อนร่วมงานอยู่ในระดับสูง แต่คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความพึงพอใจในด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้เป็น เพราะว่าในการทำงานร่วมกันนั้น พนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ต่างให้ความช่วยเหลือและร่วมมือกันในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี มีความสนใจสนับสนุนทั้งในและนอกเวลาทำงาน สามารถปรึกษาหารือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว แต่สำหรับผู้บังคับบัญชาจะคงอยู่และการทำงานไม่ได้มีปัญหาเกิดขึ้นและเมื่อมีปัญหาในเรื่องงานก็สามารถขอคำปรึกษาจากผู้บังคับบัญชาได้ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของภารกิจ ทองสิงห์ (2546) ได้ศึกษาปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่ พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของจุฑาวดี กลินเพื่อง (2543) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยายกาศองค์การ กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า ลักษณะงาน บรรยายกาศองค์การ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ

สอดคล้องกับผลการศึกษาของอุษณีย์ เหมแวน (2543) ได้ศึกษาเรื่อง ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น ศึกษารณิณิษฐ์พลดิช ชีนส่วนบานยนต์ พบว่า ความสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ความชัดเจนของข้อมูลข่าวสาร มีความสัมพันธ์กับระดับความรู้สึกมั่นคงในการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของวิกรม อัศวิกุล (2541) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของการศึกษาใน การทำงานที่มีต่อการทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองค์การ พบว่า ลักษณะงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์ พบว่า กลุ่มพนักงานที่รับรู้ข้อมูลข่าวสารมีความชัดเจนมากมีระดับคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่ากลุ่มพนักงานที่รับรู้ข่าวสารมีความชัดเจนน้อย และสอดคล้องกับพรพิพิญ ทั้ม ทิมทองคำ (2540) ได้ศึกษาการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพ ด้านความก้าวหน้า ด้านสังคมสัมพันธ์ ด้านภาวะอิสรภาพจากงาน ด้านความภูมิใจในองค์การ มีความสัมพันธ์กับความผูกพันในองค์การ และจากการศึกษาของรัตน์ญาเน่ บุญมา (2548) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไชยเดช อำเภอปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยด้านหน่วยงานที่สังกัด การปกครองบังคับบัญชา ลักษณะงาน และความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของพงษ์นัดดา สิทธิพงษ์ (2546) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สาพีพ้า 2000 จำกัด พบว่า ปัจจัยด้านการเดินทาง มีความสัมพันธ์กับการได้รับความคุ้มครองขั้นพื้นฐานในการทำงาน การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน

การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ และความสัมพันธ์ระหว่างชีวิต การทำงานกับการดำรงชีวิต

และสอดคล้องกับการศึกษาของอนุชา ภาวน (2548) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า ปัจจัยการมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา ปัจจัยการได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างเพียงพอและชัดเจน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และไม่สอดคล้องกับในส่วนของปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน พบว่า ปัจจัยด้านชั่วโมงการทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม พบว่า แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม อยู่ในระดับปานกลาง แรงงานหญิงมีความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นอย่างดี มีการช่วยเหลือปรึกษาหารือซึ่งกันและกัน เป็นลักษณะความสัมพันธ์อ่อนโยนร่วมงาน แต่สำหรับหัวหน้างานและผู้จัดการแผนกจะมีความสัมพันธ์ที่เห็นห่าง และเป็นลักษณะความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ในเชิงการบังคับบัญชาสั่งการ และจากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม พบว่า แรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการดำเนินถึงความเป็นประโยชน์ต่อสังคม อยู่ในระดับมาก แรงงานหญิงส่วนใหญ่มีความรู้สึกพึงพอใจมากที่กิจกรรมของโรงงานตนเองเอื้อประโยชน์ต่อสังคม ไม่ว่าการนำเอาระบบการจัดการด้านสิ่งแวดล้อม มาประยุกต์ใช้ในโรงงาน การจัดนิทรรศการด้านอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมเพื่อสร้างจิตสำนึกรักต่อพนักงานรวมทั้งกิจกรรมปลูกป่าที่บางโรงงานได้จัดขึ้น ให้ทุนการศึกษาแก่นักเรียน แจกเสื้อผ้า เครื่องกันหนาว เป็นต้น ทั้งนี้ แรงงานหญิงส่วนใหญ่จะรู้สึกภูมิใจที่ได้ทำงานในโรงงานของตนเป็นอย่างมากด้วย

5.3 ข้อเสนอแนะ

5.3.1 ข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้

จากการศึกษาร่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี ครั้งนี้ผู้วิจัยขอเสนอข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อการบริหารองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์การ โดยพิจารณาจากผลการศึกษาดังนี้

5.3.1.1 ในด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

- 1) ควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เพียงพอต่อการครองชีพและมีความเหมาะสมตามลักษณะงาน กับปริมาณงานที่ทำ และให้สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ สถานะกำไรขาดทุนของบริษัท หรือช่วยเหลือในรูปของสหกรณ์เงินกู้ดอกรบียต่ำ ซึ่งจะทำให้พนักงานมีความรู้สึกว่าได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอ และมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติหน้าที่ในองค์การต่อไป
- 2) ควรมีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้สอดคล้องกับความต้องการของพนักงานอย่างแท้จริง โดยมีการจัดลำดับความสำคัญของสวัสดิการตามความต้องการของพนักงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานให้ได้มากที่สุด เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับพนักงาน และเป็นการแบ่งเบาภาระค่าใช้จ่ายของพนักงานเนื่องจากภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน เช่น การจัดสวัสดิการให้ครอบคลุมถึงครอบครัวของพนักงาน ให้มีสถานที่รับเลี้ยงเด็ก เป็นต้น
- 3) ควรให้พนักงานได้มีเวลาว่าง พักผ่อนอย่างเหมาะสม ได้คุณภาพ เครียด เพื่อสุขภาพจิตที่ดี นำมาซึ่งความสุขในการทำงาน เนื่องจากพนักงานต้องปฏิบัติงานอยู่ภายใต้คำสั่งผู้บังคับบัญชา บางครั้งปฏิบัติงานมากเกินไป อาจจะก่อให้เกิดความเครียดและเหนื่อยล้าได้
- 4) ควรส่งเสริมสุขภาพของพนักงาน โดยอาจจัดตั้งชั้นรมสร้างเสริมสุขภาพขึ้นภายในบริษัท อาจจะมีเครื่องออกกำลังกาย ประเภทฟิตเนส (Fitness) เพื่อคุณภาพและความเครียดและส่งเสริมสุขภาพในช่วงเวลาว่างจากการทำงาน ควรเพิ่มจำนวนครั้งในการตรวจร่างกายจากปีละครั้งเป็นปีละ 2 ครั้ง (6 เดือน ต่อการตรวจร่างกาย 1 ครั้ง) ซึ่งจะช่วยให้พนักงานในบริษัทมีสุขภาพที่ดี และส่งผลถึงประสิทธิภาพการทำงาน
- 5) ควรจัดสภาพแวดล้อมที่ทำงานและการจัดวางของใช้อ漾มีระเบียบ เพื่อให้ทำงานได้สะดวกรวดเร็วและปลอดภัย โดยเครื่องจักรอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงานควรได้รับการตรวจสอบเช็คสภาพการทำงานตามกำหนดเวลา และขัดหาอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการทำงาน เพื่อป้องกันอันตรายจากเครื่องจักร และสารเคมี ให้มีความเพียงพอและมีความเหมาะสมในการทำงาน สถานที่ทำงานควรถูกสุขลักษณะ มีความปลอดภัยและอากาศถ่ายเทได้สะดวก รวมทั้งให้มีแสงสว่างเพียงพอต่อการทำงาน
- 6) ควรสนับสนุนให้พนักงานมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน โดยกำหนดหลักเกณฑ์อย่างชัดเจน และควรเสริมสร้างความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่พนักงานอย่างสม่ำเสมอ อันเป็นการยกระดับความรู้ ความสามารถของพนักงาน และมีความภูมิใจในองค์การของตนเอง ซึ่งจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

**5.3.1.2 ในด้านปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทญี่ปุ่น กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี คือ**

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ได้แก่ การได้รับสวัสดิการ ปัจจัยด้านการศึกษา ได้แก่ การฝึกอบรม การคุยงานนอกสถานที่ การศึกษาต่อ ทักษะในการทำงาน และปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล ได้แก่ ชั่วโมงการทำงาน ลักษณะงาน ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน การได้รับข้อมูลข่าวสาร ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน และความมีชื่อเสียงบริษัท

พบว่า มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น ด้วยเหตุนี้องค์การจึงต้องให้ความสำคัญ และหาแนวทางในการปรับปรุงและยกระดับปัจจัยเหล่านี้ให้สูงขึ้น เพื่อที่พนักงานจะเกิดความผูกพันต่องค์การ และมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้นด้วย

5.3.2 ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.3.2.1 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในกลุ่มอุตสาหกรรมประเภทอื่นๆ เช่น อุตสาหกรรมแปรรูปอาหาร อุตสาหกรรมสิ่งทอ อุตสาหกรรมเครื่องนุ่งห่มและรองเท้า เป็นต้น หรือในตลาดแรงงานนอกรอบน เช่น แรงงานที่รับเหมางานไปทำที่บ้าน หรือแรงงานรับจ้างทั่วๆ ไป เพื่อจะทำให้ขยายความรู้ในเรื่องนี้ได้กว้างขวางมากขึ้น

5.3.2.2 ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน

5.3.2.3 ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบรรยายข้ามชาติอื่นๆ และพนักงานในบริษัทของไทยด้วย นอกเหนือจากบริษัทญี่ปุ่น

5.3.2.4 ใน การศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ควรใช้เครื่องมือในการศึกษาวิจัยให้มีความหลากหลาย และกว้างขวางขึ้น นอกเหนือจากการใช้แบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกประกอบกับข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามซึ่งจะส่งผลทำให้การศึกษาวิจัยเกิดความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

เอกสารอ้างอิง

กรรมการจัดทำงาน. การศึกษาวิเคราะห์ความต้องการแรงงานและแนวโน้มในอุตสาหกรรมการผลิต

7 กลุ่มอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : กรรมการจัดทำงาน, 2548.

กรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. “สวัสดิการแรงงาน”, สวัสดิการแรงงาน.

<http://www.labour.go.th>. มิถุนายน, 2550.

กระทรวงแรงงาน. สถานการณ์แรงงานปี 2549 (มกราคม - ธันวาคม 2549). กรุงเทพมหานคร :

กระทรวงแรงงาน, 2549.

โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย. “รายงานการพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550”, สำนักงานโครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติประจำประเทศไทย.

<http://www.undp.or.th>. มิถุนายน, 2550.

จีระ วงศ์ลดาธรรมย. “ผลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจ”, วารสารคน.

4(1) : 27-28 ; พฤศจิกายน, 2533.

จุฑาวดี กลิ่นเพื่อง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและบรรยายกาศองค์กร

กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด

กระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมาศศัตรมหาบัณฑิต : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

เจษฎา ธรรมขันติพงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานช่างการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค เขต 3 ภาค

3 จังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

รัชวัฒน์ ปัญจพงษ์. “การปรับปรุงคุณภาพชีวิต : นวัตกรรมทางประชารศึกษา”, วารสาร

ประชาร. 25(2) : 28 ; สิงหาคม, 2533.

เรียมชาญ อาศุวัฒนกุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร :

สำนักพิมพ์โอเอสพรินติ้งเข้าส์, 2533.

รุติมารดี เจริญรัชต์. “คุณภาพชีวิต,” คุณภาพชีวิต. <http://www.krusart.rru.ac.th>. มิถุนายน, 2550.

คุณณี สุทธปริยาคร. ทักษะชีวิตการค้นพบตนเองค้านสุขภาพ. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์

มหาวิทยาลัยมหิดล, 2542.

บุญแสง ชีระภากรณ. การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : สันติศิริการพิมพ์,

2533.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ประคุจฤดี สารสิทธิ์. “สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์”, สถิติเพื่อการขัดการอุตสาหกรรม.

<http://www.techno.nstru.ac.th>. มิถุนายน, 2550.

ประไพพร สิงหเดช. การศึกษาลักษณะบุคลากรที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : ศึกษารูปแบบการอบรมคุณประพฤติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ปรีชา เปี้ยมพงศ์สถานต์. การมีส่วนร่วมของแรงงานกับการปรับปรุงคุณภาพชีวิตและสิ่งแวดล้อม.

กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มูลนิธิอารมณ์ พงศ์พงัน, 2535.

ประชาติ พูลวิทัณน์ชัยการ. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานห้องແກ້ວ ເບຕຄລອງສານ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

แจณ เนลิมสาร. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลาง ศึกษารูปแบบการทำงานในนิคม อุตสาหกรรมเวลโกร์ จังหวัดยะลา. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนาศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2540.

แจณ เนลิมสาร. “คุณภาพชีวิตการทำงาน”, คุณภาพชีวิตการทำงาน.

<http://www.thaimarketcenter.com>. มิถุนายน, 2550.

พงษ์นัดดา สิทธิพงษ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างในโรงงานอุตสาหกรรม บริษัท สพีพ้า 2000 จำกัด. สารนิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2546.

พรพิพิญ ทั้มทิมทองคำ. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ข้าราชการ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, 2540.

พรรณราย ทรัพย์ประภา. จิตวิทยาอุตสาหกรรม. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.

พิมควรรณ พงษ์สวัสดิ์. “ความคาดหวังหลังปรับระบบข้าราชการ”, วารสารข้าราชการ. 37(2) : 31-32 ; มีนาคม - เมษายน, 2539.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

การดี นามวงศ์. การตัวปรับของสตรีชนบทที่เข้ามารажงานในโรงงานอุตสาหกรรม : ศึกษาเฉพาะกรณีแรงงานสตรีในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตสวนอุตสาหกรรมโรจนະจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

กัทรจิต ทองสิงห์. ปัจจัยที่ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน) สังกัดสำนักงานใหญ่. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546.

กุวนัย น้อยวงศ์. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานปฏิบัติการในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ : ศึกษาระบบที่มีแนวโน้มไปในทางเดียวกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2541.

รัฐมนตรี นุ่มมา. ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในนิคมอุตสาหกรรมไฮเทค อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนคร, 2548.

รัตติพร พนพิเชษฐกุล. ความเครียดและคุณภาพชีวิตในการทำงาน : กรณีศึกษานาค่าไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

warec ทวยมันทรินันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีฝ่ายปฏิบัติการกลังสินค้าการบินไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2547.

วิกรม อัศวิกุล. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความรู้สึกมั่นคงในการทำงานและผลของการรู้สึกมั่นคงในการทำงานที่มีต่อความทุ่มเทให้กับงานและความตั้งใจที่จะลาออกจากองพนักงานบริษัทเงินทุนหลักทรัพย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

ศักดินา บุญเปี่ยม. การศึกษาความสัมพันธ์ของความคาดหวังคุณภาพชีวิตในงานหลังการเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกับความพึงพอใจในงานและคุณภาพชีวิตในงานปัจจุบันของบุคลากรรมมหาวิทยาลัยบูรพา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

ศิริวรรณ บำรุงศรี. คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลในจังหวัด

ฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏ
ราชนครินทร์, 2548.

เกกสิน ศรีวัฒนา奴กุลกิจ. แนวคิดเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงาน. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.

(อัดสำเนา)

สถาบันสุริมสร้างขีดความสามารถของมนุษย์ และสภาพอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย. “รายงาน
การพัฒนาคนของประเทศไทย ปี 2550”, โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานใน
สถานประกอบการ. <http://www.qwlthai.com>. กรกฎาคม, 2550.

สมใจ นัตตระไทย. คุณภาพชีวิตของแรงงานก่อสร้าง. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2543.

ตราดี พินจงสกุลคิม. คุณภาพชีวิการทำงานของลูกจ้างในกิจการที่มีลูกจ้างน้อยกว่า 10 คน ใน
สยามสแควร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต :
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.

ศิรารัตน์ วรรณพุกนย์. คุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างที่ทำงานในสถานีบริการน้ำมัน. สารานิพนธ์
ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2544.
สุชาติ ประสิทธิรัฐสินธุ. ระบบบริการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : เพื่องฟ้าพรีนติ้ง,
2546.

สุชาวดี พูลทรัพย์. การศึกษาเปรียบเทียบการจัดการของบรรษัทข้ามชาติ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
สังคมสังเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.

สุนันท์ แก้วกล้า. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย ภายใต้
การรื้อระบบการทำงานใหม่ : กรณีศึกษานักงาน บมจ. ธนาคารกสิกรไทย สังกัด
สาขาในสำนักงานเขต 43. ภาคนิพนธ์ปริญญาพัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต :
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

สุพรรณี ไชยอัมพร และสนิท สมครการ. การวิเคราะห์ทางสังคมเพื่อการพัฒนาแนวคิดและวิธีการ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2534.

สุกางค์ จันทวนิช และวรรณี ไถyananท์. รายงานโครงการและพัฒนาเครื่องชี้วัดคุณภาพชีวิตและ
สังคม. ม.ป.ท., 2539.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

สุนทรพิท ใจเหล็ก. การเปรียบเทียบคุณภาพของชีวิตการทำงานของลูกจ้างในบริษัทไทยกับบรรษัทข้ามชาติญี่ปุ่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาพัฒนาแรงงานและสวัสดิการมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. แนวคิดและยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศไทยในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550-2554). กรุงเทพมหานคร :
สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2549.

สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน กองการต่างประเทศ. ภาระการลงทุนโดยตรงจากต่างประเทศในไทย ปี 2549. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน, 2549.

สำนักงานประกันสังคม และสำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.).

“โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจังหวัดชลบุรี”, โครงการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตคนทำงานจังหวัดชลบุรี. <http://www.happyworkplace.org>. มิถุนายน, 2550.

**สำนักงานมาตรฐานการพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ และสำนักงานปลัดกระทรวง
กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์. การศึกษาการกำหนดดัชนีคุณภาพ
ชีวิต. กรุงเทพมหานคร : กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์, 2548.**

**สำนักงานแรงงานจังหวัดชลบุรี. “จำนวนแรงงานในจังหวัดชลบุรี”, สำนักงานแรงงานจังหวัด
ชลบุรี. <http://122.154.5.7/chonburi/>. มิถุนายน, 2550.**

**สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี. คู่มือการจัดทำตัวชี้วัดตามแนวโน้มฯพื้นฐานแห่งรัฐ ของ
รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย. กรุงเทพมหานคร : สำนักเลขานุการคณะกรรมการรัฐมนตรี,
2544.**

**สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. “คุณภาพชีวิตของคนในเขตเมืองภาคกลาง”,
สำนักวิจัยสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์. <http://www2.nida.ac.th>. กรกฎาคม,
2550.**

**เสาวรักษ์ คุณมา ณ อยุธยา. บรรษัทข้ามชาติกับการพัฒนาอุดสาಹกรรมไทย. (พ.ศ. 2398- พ.ศ.
2534). วิทยานิพนธ์ปริญญาศรีษะศาสตร์มหาบัณฑิต : สถาบันเทคโนโลยีสังคม
(เกริก), 2535.**

**เสาวลักษณ์ ชาญทวีป. ชีวิตทางสังคมของคนงานในภาคอุดสาหกรรมการผลิต. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์มูลนิธิรามคำพงษ์ พงศ์พงัน, 2536.**

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

โสภา ทรัพย์มากอุดม. ความมีคุณผู้พันต่อองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย. สารนิพนธ์ปริญญาราชศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2533.

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ. "Quality of Working Life", International Labour Organization (ILO). <http://www.ilo.org>. พฤษภาคม, 2550.

อัจฉรา ปุ่ราม. คุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ที่แรงงานในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ เขตนิคมอุตสาหกรรมภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2540.

อนามัย ธีรวิโรจน์. "ความเครียดจากการประกอบอาชีพ", วารสารมหาวิทยาลัยบูรพา. 4(2) : 59 ; กรกฎาคม - ธันวาคม, 2542.

อนุชา ภารยน. คุณภาพชีวิตการทำงานของแรงงานหญิงในโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์, 2548.

อธิวัฒน์ ปรัชประโคน. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน ของพนักงานบริษัท โตโยต้า มอเตอร์ ประเทศไทย. ภาคนิพนธ์ปริญญา บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต, 2546.

อุณณีษ เหมແวง. ความรู้สึกมั่นคงในการทำงานของพนักงานบริษัทในเขตอุตสาหกรรมสยามอีสเทิร์น ศึกษากรณีบริษัทผลิตชิ้นส่วนยานยนต์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต : มหาวิทยาลัยหอดหิดล, 2543.

Arnold, High J. and Feldman, Daniel C. Managing Individual and Group Behavior in Organization. Singapore: Mc Graw - Hill Book Company, 1986.

Best, John W. Research in Education. 4th ed. New York: Englewood Cliffs, NJ; Prentice-Hall, 1981.

Cascio, W.F. Managing Human Resources. New York: McGraw Hill, 1986.

Gordon, J.R. A diagnostic Approach to Organizational Behavior. Massachusetts: Allyn and Bacon, a Division of Simon & Schuster Inc, 1991.

Guest, R.H. "Quality of Work Life-Learning from Tarrytown", Harvard Business Review. 20(1): 76-87; July - August, 1979.

เอกสารอ้างอิง (ต่อ)

- Harper, S. Personal management handbook. Great Britain: Blackmore Press, 1987.
- Hackman, J.R. Suttle. Improving Life At Work. Behavioral science approaches to Organizational change. California: Goodyear Publishing Company, 1977.
- Huse, E.F., and Cummings, T.G. Organization Development and Change. 3rd ed. Minnesota: West Publishing, 1985.
- Jerald Greenberg and Robert A Baron. Behavior in Organization. 4th ed. Needham Heights: Allun and Baron, 1995.
- Lewin, D. "Collective Bargaining and the Quality of Work Life", Organizational Dynamics. 11(1): 37-53; Autumn, 1981.
- Schuler, R.S., N.J. Beutell. Effective Personal Management. 3rd ed. Minnesota: West Publishing, 1989.
- Walton, R.E. "Quality of Working Lift : What Is It?", Sloan Management. 15(2): 12-16; July, 1973.
- Walton, R.E. "Improving the Quality of Work Life", Harvard Business Review. 4(3): 12; Autumn, 1974.
- Werther, W.B. and Davis, K. Personal management and resource. Tokyo: McGraw - Hill, 1982.
- Westley, W.A. Problem and solution in the quality of working life. Human Relation, s.n. 1979.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

**แบบสอบถาม คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น :
กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี**

แบบสอบถาม

เรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น :

กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลที่เป็นจริงเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น เพื่อความสมมูลของข้อมูลจึงขอความกรุณาพนักงานได้โปรดตอบคำถามทุกข้อตามความคิดเห็นและความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด

คำตอบของพนักงานจะเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับโดยจะนำคำตอบของพนักงานมาวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อผลการวิจัยโดยภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบคุณพนักงานมา ณ โอกาสนี้
ผู้วิจัย

คำชี้แจง แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 3 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสังคมล้อมส่วนบุคคล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ลงใน และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ

21 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

มากกว่า 50 ปี

3. ภูมิลำเนา

กรุงเทพฯ

ภาคกลาง

ภาคตะวันออก

ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

ภาคเหนือ

ภาคใต้

4. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด

ระดับประถมศึกษา

ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น (ม.3) หรือเทียบเท่า

ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.6) ปวช. หรือเทียบเท่า

ระดับอนุปริญญา ปวส. หรือเทียบเท่า

ระดับปริญญาตรี

สูงกว่าระดับปริญญาตรี ระบุ.....

5. สถานภาพสมรส

- โสด
- แต่งงาน
- หย่าร้าง
- ม่าย

6. รายได้ต่อเดือน

- ไม่เกิน 10,000 บาท
- 10,001 - 20,000 บาท
- 20,001 - 30,000 บาท
- สูงกว่า 30,000 บาท

7. ประสบการณ์ในการทำงาน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 - 10 ปี
- 11 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

8. อายุงานในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน

- น้อยกว่า 1 ปี
- 1 - 10 ปี
- 11 - 20 ปี
- มากกว่า 20 ปี

9. ท่านทำงานในตำแหน่ง.....

9.1 ท่านมีตำแหน่งงานในระบบบริหารงานของบริษัทหรือไม่

- มี ระบุ.....
- ไม่มี

10. ระยะทางในการเดินทางไปทำงานระหว่างที่พักกับบริษัท

- 1 - 10 กิโลเมตร
- 11 - 20 กิโลเมตร
- 21 - 30 กิโลเมตร
- 31 - 40 กิโลเมตร
- 41 - 50 กิโลเมตร
- มากกว่า 50 กิโลเมตร

10.1 ท่านใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน

- น้อยกว่า 1 ชั่วโมง
- 1 ชั่วโมง
- มากกว่า 1 ชั่วโมง

11. การทำงานล่วงเวลา

- ไม่ได้ทำ
- ต้องทำงานล่วงเวลา

11.1 ทำงานล่วงเวลา วันละกี่ชั่วโมง

- 2 ชั่วโมง
- 3 ชั่วโมง
- 4 ชั่วโมง

11.2 สาเหตุที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลา

- ปริมาณงานมากจนผู้บังคับบัญชาสั่งให้ทำ
- ต้องการรายได้เพิ่ม
- อื่นๆ.....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยด้านเศรษฐกิจ ปัจจัยด้านการศึกษา และปัจจัยด้านสังคมแวดล้อมส่วนบุคคล

ให้พนักงานตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด เลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องมากที่สุด

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมาก เลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องมาก

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง เลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องปานกลาง

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อย เลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องน้อย

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด เลือกตอบ
โดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องน้อยที่สุด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่อง ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานมากที่สุด

ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การได้รับสวัสดิการ					
1. ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด					
2. ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้					
3. บริษัทจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานน้อยเกินไป					
4. การเพิ่ม หรือลดสวัสดิการของบริษัท เกิดจาก สภาวะทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท					
5. บริษัทมีการจ่ายเงินโบนัสให้ท่านทุกปี					
6. จำนวนเงินโบนัสที่ท่านได้รับขึ้นอยู่กับรายได้ของ บริษัท					
ปัจจัยด้านการศึกษา					
การฝึกอบรม					
7. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำไปปรับปรุงพัฒนางานสำนักงาน					
การดูงานนอกสถานที่					
8. ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ จากการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่					
การศึกษาต่อ					
9. บริษัทส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้า ในการทำงาน					
ทักษะในการทำงาน					
10. ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี					
11. ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ของท่านไม่เพียงพอ กับงานที่ ท่านรับผิดชอบ					

ปัจจัยด้านการศึกษา	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
12. ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้างานกำหนดได้					
13. ท่านสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้					
14. ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
15. พนักงานมีการสนับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะความรู้					
ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล					
ชั่วโมงการทำงาน					
16. จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมากเกินไป					
17. เวลาพักในช่วงการทำงานน้อยเกินไป (พักเบรก)					
18. เวลาในช่วงพักเที่ยงมีความเหมาะสม					
ลักษณะงาน					
19. งานที่ท่านทำอยู่มีความซัดเจนและเป็นระบบ					
20. งานที่ท่านได้รับมอบหมายหนักเกินไป					
21. งานที่ท่านทำอยู่มีความเสี่ยงอันตราย					
22. งานที่ท่านทำอยู่ ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อหน่าย					
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา					
23. ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา กับผู้บังคับบัญชา					
24. ผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้ท่านอยู่เสมอ					
25. ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
26. ท่านได้รับการยกย่อง ชูมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน					
27. ท่านสามารถปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกรึ่งเมื่อท่านต้องการ					
28. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ					
29. ผู้บังคับบัญชาเป็นกันเองและให้ความสนใจผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน					
30. ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำวิธีการเกี่ยวข้องปัญหา เมื่อท่านมีปัญหาหรือปัญหาในการทำงาน					
31. ผู้บังคับบัญชาแนะนำและเบี่ยงข้อบังคับการทำงานให้ท่านทราบเสมอ					
32. ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค					
33. ผู้บังคับบัญชาใช้เกณฑ์พิจารณาความผิดโดยปราศจากความล้าเอียง					
34. ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความผิดพลาดในการทำงาน					
35. ท่านคาดคะเนว่าผู้บังคับบัญชาจะกลั่นแกล้ง					
36. ผู้บังคับบัญชาชอบตำหนิและซ้ำเติม เมื่อท่านทำงานผิดพลาด					
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน					
37. ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเสมอ					
38. ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานในการทำงานเป็นอย่างดี					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
39. เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากท่านในยามที่มีปัญหาทึ้งในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานเสมอ					
40. ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มเพื่อนๆ ที่ทำงานร่วมกัน					
41. ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้					
สภาพแวดล้อมการทำงานภายในการทำงาน					
42. สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดโปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก					
43. สถานที่ทำงานมีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน					
44. บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดังและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน					
45. สถานที่ทำงานของท่าน มีการควบคุมความดังของเสียง					
46. บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน					
47. บริษัทมีการสำรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านสารเคมีที่ครอบคลุมสภาพปัญหาหรืออันตรายจากสารเคมี เช่น การจัดเก็บ การใช้การฟุ้งกระจาย และป้ายเตือนอันตราย เป็นต้น					
48. บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก					
การได้รับข้อมูลข่าวสาร					
49. บริษัทมีการจัดอบรมรดประชาสัมพันธ์ เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในบริษัท					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
50. ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทด้วยวิธีการอ่านในวารสาร แผ่นพับ เสียง ตามสาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของบริษัท					
51. หากเป็นเรื่องที่สำคัญและป้องกันความสับสน ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีประชุมชี้แจงในห้องประชุม					
52. บริษัทมีการสื่อสารที่นิปะสิทธิภาพ ทำให้ท่าน ไม่เคยคาดการเข้าร่วมประชุม					
53. บอยครึ่งที่ท่านรู้สึกสับสนกับข้อมูลข่าวสารที่ได้รับเนื่องจากผู้บังคับบัญชาใช้วิธีให้พนักงานบอก ต่อๆ กันไป					
54. ท่านสอนตามข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อน ร่วมงาน					
55. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็น ประโยชน์					
ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน					
56. ระยะเวลาที่ท่านเดินทางไปทำงานจากที่พักไป บริษัทเหมาะสม					
57. ท่านต้องตื่นแต่เช้า เพื่อให้เดินทางไปทำงาน ทันเวลา					
58. ท่านประสบปัญหาจราจรติดขัด ในระหว่างการ เดินทางไปทำงาน					
59. ระหว่างการเดินทางไปทำงานท่านเกิดความเครียด กังวล กลัวมาทำงานสาย					
ความมีชื่อเสียงบริษัท					
60. บริษัทเป็นที่รู้จักของสังคม					

ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมส่วนบุคคล	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
61. บริษัทมีการรณรงค์คูดแล รักษาสิ่งแวดล้อมทั้งใน และนอกบริษัท เช่น โครงการรักษ์สิ่งแวดล้อมใน ชุมชน การรณรงค์ปลูกต้นไม้					
62. บริษัทมีระบบการกำจัดอากาศเสีย กำจัดน้ำเสียที่ มีประสิทธิภาพก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน					
63. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและ ป้องกันมลพิษอย่างต่อเนื่อง					
64. บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐ ใน การจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันโรคเอดส์ และ ยาเสพติดทั้งในและนอกบริษัท					
65. บริษัทมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชน ประสบปัญหา เช่น น้ำท่วม อัคคีภัย ภัยแล้ง กัยหนาว เป็นต้น ด้วยการบริจาคหรือแจกสิ่งของ เพื่อช่วยแก้ปัญหาของชุมชนเสมอ					
66. บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการผลิต สินค้าและบริการที่มีคุณภาพ					
67. บริษัทได้รับรางวัลในการเข้าร่วมกิจกรรม สาธารณประโยชน์ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันโรคเอดส์ ยาเสพติด เป็นต้น					
68. บริษัทมีผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยได้รับรางวัล เกี่ยวกับการผลิต เช่น รางวัลรถบรรทุกยอดเยี่ยม และรถบรรทุกยอดเยี่ยมแห่งปี เป็นต้น					
69. บริษัทมีกิจกรรมที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์ อย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ร่วมบริจาคโลหิต เป็นต้น					
70. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัท เพราะบริษัทนี้ชื่อเสียง					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน

ให้พนักงานตอบคำถามต่อไปนี้ตามความคิดเห็นของพนักงาน

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องมากที่สุด

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นมาก เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องมาก

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นปานกลาง เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องปานกลาง

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อย เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องน้อย

ถ้าข้อความใดตรงกับความคิดเห็นตามสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นน้อยที่สุด เลือกตอบโดยทำเครื่องหมาย ✓ ใน □ ในช่องน้อยที่สุด

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่อง ✓ ลงในช่องคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของพนักงานมากที่สุด

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
ค่าตอบแทนในการทำงาน					
1. ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระการศึกษา					
2. เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ					
3. ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม					
4. ท่านได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม					
5. กำหนดเวลาในการจ่ายเงินค่าตอบแทนของบริษัทมีความเหมาะสม					
สวัสดิการ					
สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด					
6. บริษัทมีการจัดนำ่ดื่ม - นำ้ใช้ที่สะอาด และเพียงพอให้แก่พนักงาน					
7. บริษัทจัดให้มีห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาด แยกสำหรับชาย หญิงให้แก่พนักงาน					
8. บริษัทจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล และมีyanพานะในการนำพนักงานส่งสถานพยาบาล					
9. บริษัทจัดให้มีแพทย์ พยาบาล หรือผู้รับผิดชอบที่ผ่านการอบรมในการปฐมพยาบาล ไว้ในกรณีฉุกเฉินเจ็บป่วยฉุกเฉินในที่ทำงาน					
สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด					
10. บริษัทจัดให้มีการประกันสุขภาพให้กับพนักงานทุกคน โดยสามารถเข้ารับการตรวจรักษาพยาบาลได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย					

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
11. บริษัทจัดให้มีประกันสังคมแก่พนักงาน					
12. บริษัทมีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและนอกเวลาทำงาน					
13. บริษัทจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงานทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน					
14. บริษัทจัดห้องสมุดไว้บริการท่านอย่างเหมาะสม					
15. บริษัทจัดห้องพักผ่อนในช่วงเวลาพักอย่างเหมาะสม					
16. บริษัทจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ร้านค้า					
17. บริษัทให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เป็นต้น					
18. บริษัทมีชุดทำงานให้แก่พนักงาน					
19. บริษัทจัดรถรับ - ส่งพนักงานในการมาปฏิบัติงาน					
20. บริษัทจัดให้มีเงินโบนัส เบี้ยขยัน ค่าเข้ากะ อย่างเหมาะสม					
21. บริษัทจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์แก่พนักงาน					
22. บริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ					
23. บริษัทมีกองทุนมาปั่นกิจ					
24. บริษัทมีเงินกู้ยืมให้แก่พนักงาน					
25. บริษัทมีส่วนลดในการซื้อรถยนต์ของบริษัทอย่างเหมาะสม					
26. บริษัทมีเงินรางวัลทำงานนานาให้แก่พนักงาน					

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
27. บริษัทจัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน					
28. บริษัทจัดให้มีประกันชีวิตให้กับพนักงาน					
29. บริษัทจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจาก การทำงาน เช่น จัดห้องศึกษา จัดแข่งขันกีฬา หรือจัดงานเลี้ยงสังสรรค์ เป็นต้น					
30. บริษัทจดอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัย แก่พนักงาน					
31. สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีความ เหนماะสม					
วัน/เวลาในการทำงานและวันหยุด					
32. จำนวนวันทำงานมีความเหมาะสม					
33. จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความ เหนماะสม					
34. เวลาพักในช่วงการทำงานมีความเหมาะสม					
35. วันหยุดตามประเพณีที่บริษัทจัดให้มีความ เหนماะสม					
36. วันหยุดผักผ่อนประจำปีที่บริษัทจัดให้ เหนماะสม					
37. วันลาป่วยมีความเหมาะสม					
38. วันลาภิกจิมีความเหมาะสม					
39. วันลาคลอดมีความเหมาะสม					
40. วันลาอุปสมบท / วันลาเพื่อประกอบพิธีชั้งญี่ มีความเหมาะสม					

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
การตรวจร่างกาย					
41. บริษัทมีนโยบายในการคูดและสุขภาพพนักงาน					
42. ท่านได้รับการตรวจร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
ระบบความปลอดภัยในการทำงาน					
43. บริษัทมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน					
44. บริษัทมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับพนักงาน					
45. บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก และปลอดภัย					
46. บริษัทจัดให้มีระบบป้องกันและระงับอัคคีภัย ได้แก่ ระบบการจัดอุปกรณ์ดับเพลิง ระบบการเก็บวัตถุไวไฟ ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิง ใหม่					
47. บริษัทมีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัยส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้พนักงานทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้น					
48. บริษัทมีการกำหนดมาตรการเป็นลายลักษณ์ อักษรให้มีการตรวจเช็คสภาพเครื่องจักร เครื่องมือ ก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น					
49. ในแผนกที่ท่านทำงานอยู่มีการตรวจสอบ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					

การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐาน ในการทำงาน	ความคิดเห็น				
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
50. บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติ หน้าที่ทุกราย					
ความมั่นคงในการทำงาน					
51. ท่านได้รับการเรียนรู้อย่างชัดเจนให้เป็น พนักงานประจำของบริษัทหลังจากผ่านขั้นตอน การทดสอบงาน					
52. ท่านมักได้รับคำชี้แจงและได้รับการ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ การทำงาน					
53. โอกาสในการเริ่มต้นใหม่ในหน้าที่การทำงาน อยู่ในระดับที่ท่านพอใจ					
54. ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจาก หัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน					
55. งานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกัน ให้แก่ครอบครัวของท่านได้					
56. ท่านพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน					

ภาคผนวก ข

การหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญในการหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทญี่ปุ่น : กรณีศึกษาอุตสาหกรรมยานยนต์ ในจังหวัดชลบุรี

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
1. ข้อมูลส่วนบุคคลของพนักงาน		
- เพศ	1	1.00
- ปัจจุบันท่านมีอายุ	2	1.00
- ภูมิลำเนา	3	1.00
- ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด	4	1.00
- สถานภาพสมรส	5	1.00
- รายได้ต่อเดือน	6	1.00
- ประสบการณ์ในการทำงาน	7	1.00
- อายุงานในการทำงานกับบริษัทปัจจุบัน	8	1.00
- ท่านทำงานในตำแหน่ง	9	1.00
- ท่านมีตำแหน่งงานในระบบบริหารงานของบริษัทหรือไม่	9.1	0.67
- ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงานระหว่างที่พักกับบริษัท	10	0.67
- ท่านใช้เวลาในการเดินทางไปทำงาน	10.1	0.67
- การทำงานล่วงเวลา	11	1.00
- ต้องทำงานล่วงเวลา วันละกี่ชั่วโมง	11.1	1.00
- สาเหตุที่ท่านต้องทำงานล่วงเวลา	11.2	1.00
2. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจ		
การได้รับสวัสดิการ		
- ท่านได้รับสวัสดิการตามที่กฎหมายกำหนด	1	1.00
- ท่านพอใจกับสวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้	2	1.00
- บริษัทจัดให้มีสวัสดิการแก่พนักงานน้อยเกินไป	3	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- การเพิ่ม หรือลดสวัสดิการของบริษัท เกิดจาก สภาวะทางเศรษฐกิจที่ส่งผลกระทบต่อบริษัท	4	1.00
- บริษัทมีการจ่ายเงินโบนัสให้ท่านทุกปี	5	1.00
- จำนวนเงินโบนัสที่ท่านได้รับขึ้นอยู่กับรายได้ ของบริษัท	6	1.00
3. ปัจจัยด้านการศึกษา		
การฝึกอบรม		
- ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และนำมาปรับปรุงพัฒนางานสม่ำเสมอ	7	1.00
การดูงานนอกสถานที่		
- ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ และประสบการณ์ จากการไปศึกษาดูงานนอกสถานที่	8	1.00
การศึกษาต่อ		
- บริษัทส่งเสริมให้มีการศึกษาต่อเพื่อ ความก้าวหน้าในการทำงาน	9	1.00
ทักษะในการทำงาน		
- ท่านสามารถนำความรู้ ทักษะไปใช้ในการทำงาน ได้เป็นอย่างดี	10	1.00
- ความรู้ ทักษะที่มีอยู่ของท่าน ไม่เพียงพอทั้งงาน ที่ท่านรับผิดชอบ	11	1.00
- ท่านสามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบให้ บรรลุเป้าหมายตามที่หัวหน้างานกำหนดไว้	12	1.00
- ท่านสามารถนำความรู้ และประสบการณ์มาใช้ ในการแก้ไขปัญหาในงานที่ท่านรับผิดชอบได้	13	1.00
- ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ความสามารถใน การทำงานอย่างเต็มที่	14	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถานกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
4. ปัจจัยด้านถึงแวดล้อมส่วนบุคคล - พนักงานมีการสับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเพิ่มทักษะความรู้	15	1.00
ชั่วโมงการทำงาน - จำนวนชั่วโมงในการทำงานในแต่ละวันมากเกินไป	16	1.00
- เวลาพักในช่วงการทำงานน้อยเกินไป (พักเบรก)	17	1.00
- เวลาในช่วงพักเที่ยงมีความเหมาะสม	18	1.00
ลักษณะงาน - งานที่ทำงานทำอยู่มีความซ้ำๆ เกินและเป็นระบบ	19	1.00
- งานที่ทำงานได้รับมอบหมายหนักเกินไป	20	1.00
- งานที่ทำงานทำอยู่มีความเสี่ยงอันตราย	21	1.00
- งานที่ทำงานทำอยู่ ซ้ำซาก จำเจน่าเบื่อหน่าย	22	1.00
ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา - ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงานได้อย่างตรงไปตรงมา กับผู้บังคับบัญชา	23	1.00
- ผู้บังคับบัญชา มีความเชื่อมั่นในความสามารถของท่านและมอบหมายงานที่สำคัญๆ ให้ท่านอยู่เสมอ	24	1.00
- ท่านได้รับการสนับสนุนและส่งเสริมให้มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในการทำงาน จากผู้บังคับบัญชา	25	1.00
- ท่านได้รับการยกย่อง ชมเชย และไว้วางใจจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน	26	1.00
- ท่านสามารถปรึกษางานกับผู้บังคับบัญชาได้ทุกครั้งเมื่อท่านต้องการ	27	1.00
- ผู้บังคับบัญชาเต็มใจที่จะรับฟังความคิดเห็นของท่านเสมอ	28	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- ผู้บังคับฯเป็นกันเองและให้ความสนใจ ผู้ใต้บังคับบัญชาโดยเท่าเทียมกัน	29	1.00
- ผู้บังคับบัญชาให้การช่วยเหลือแนะนำวิธีการ แก้ไขปัญหา เมื่อท่านมีอุปสรรคหรือปัญหาใน การทำงาน	30	1.00
- ผู้บังคับบัญชาแนะนำและเนยนข้อบังคับการทำงาน ให้ท่านทราบเสมอ	31	1.00
- ผู้บังคับบัญชาให้ความยุติธรรมต่อการทำงานของ พนักงานทุกคนอย่างเสมอภาค	32	1.00
- ผู้บังคับบัญชาใช้เกณฑ์พิจารณาความผิด โดยปราศจากความลำเอียง	33	1.00
- ผู้บังคับบัญชาจะร่วมรับผิดชอบ เมื่อเกิดความ ผิดพลาดในการทำงาน	34	1.00
- ท่าน恢เคราะห์แล้วว่าผู้บังคับบัญชาจะกลั่น แกล้ง	35	1.00
- ผู้บังคับบัญชาชอบดำเนินและดำเนิน เมื่อท่าน ทำงานผิดพลาด	36	1.00
ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน		
- ท่านกับเพื่อนร่วมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและ กันเสมอ	37	1.00
- ท่านได้รับการช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานใน การทำงานเป็นอย่างดี	38	1.00
- เพื่อนร่วมงานมักมาขอคำปรึกษาจากท่านในยาม ที่มีปัญหาทั้ง ในเรื่องส่วนตัวหรือเรื่องงานเสมอ	39	1.00
- ท่านมีความภาคภูมิใจและรู้สึกว่าตนเองเป็นส่วน หนึ่งของกลุ่มเพื่อนๆ ที่ทำงานร่วมกัน	40	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานกับเพื่อนร่วมงานในบริษัทนี้	41	0.67
สภาพแวดล้อมทางกายภาพในการทำงาน		
- สถานที่ทำงานมีความสะอาดปลอดโปร่ง มีอากาศถ่ายเทได้สะดวก	42	1.00
- สถานที่ทำงาน มีแสงสว่างที่เพียงพอในการทำงาน	43	1.00
- บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีเสียงดังและเป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน	44	1.00
- สถานที่ทำงานของท่าน มีการควบคุมความดังของเสียง	45	1.00
- บริเวณที่ท่านทำงานอยู่มีสารเคมีที่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของพนักงาน	46	1.00
- บริษัทมีการสำรวจตรวจสอบสภาพแวดล้อมในการทำงานค้านสารเคมีที่ครอบคลุมสภาพปัญหาหรืออันตรายจากสารเคมี เช่น การจัดเก็บ การใช้ การพึ่งกระจาด และป้ายเตือนอันตราย เป็นต้น	47	1.00
- บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก	48	1.00
การได้รับข้อมูลข่าวสาร		
- บริษัทมีการจัดอบรมประจำเดือน เพื่อให้พนักงานได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่เกิดขึ้นในบริษัท	49	1.00
- ท่านได้รับข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับกิจกรรมต่างๆ ของบริษัทด้วยวิธีการอ่านในวารสาร แผ่นพับ เสียงตามสาย จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ เว็บไซต์ของบริษัท	50	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- หากเป็นเรื่องที่สำคัญและป้องกันความสับสน ผู้บังคับบัญชาจะใช้วิธีประชุมซึ่งแบ่งในห้องประชุม	51	1.00
- บริษัทมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ท่าน ไม่เคยพลาดการเข้าร่วมประชุม	52	1.00
- บอยครึ่งที่ท่านรู้สึกสับสนกับข้อมูลข่าวสารที่ ได้รับเนื่องจากผู้บังคับบัญชาใช้วิธีให้พนักงานบอก ต่อๆ กันไป	53	1.00
- ท่านสอบถามข้อมูลข่าวสารของบริษัทจากเพื่อน ร่วมงาน	54	1.00
- ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยและเป็น ประโยชน์	55	1.00
ระยะเวลาในการเดินทางไปทำงาน		
- ระยะเวลาที่ท่านเดินทางไปทำงานจากที่พักไป บริษัทเหมาะสม	56	1.00
- ท่านต้องตื่นแต่เช้า เพื่อให้เดินทางไปทำงาน ทันเวลา	57	0.67
- ท่านประสบปัญหาราจการติดขัด ในระหว่างการ เดินทางไปทำงาน	58	0.67
- ระหว่างการเดินทางไปทำงานท่านเกิด ความเครียด กังวล กลัวมาทำงานสาย	59	0.67
ความมีชื่อเสียงบริษัท		
- บริษัทเป็นที่รู้จักของสังคม	60	1.00
- บริษัทมีการรณรงค์ดูแล รักษาสิ่งแวดล้อมทั้งใน และนอกบริษัท เช่น โครงการรักษ์สิ่งแวดล้อมใน ชุมชน การรณรงค์ปลูกต้นไม้	61	1.00
- บริษัทมีระบบการกำจัดอากาศเสีย กำจัดน้ำเสียที่ มีประสิทธิภาพก่อนปล่อยออกสู่ชุมชน	62	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เข้าวิชาลัย (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อมและป้องกันมลพิษอย่างต่อเนื่อง	63	1.00
- บริษัทให้ความร่วมมือกับหน่วยงานของรัฐในการจัดกิจกรรมรณรงค์เพื่อป้องกันโรคเอดส์และยาเสพติดทั้งในและนอกบริษัท	64	1.00
- บริษัทมีส่วนร่วมช่วยเหลือชุมชน เมื่อชุมชนประสบปัญหา เช่น น้ำท่วม อัคคีภัย กัยแล้ง กัยหนาว เป็นต้น ด้วยการบริจาคหรือแจกสิ่งของเพื่อช่วยแก้ปัญหาของชุมชนเสมอ	65	1.00
- บริษัทมีความรับผิดชอบต่อสังคมโดยการผลิตสินค้าและบริการที่มีคุณภาพ	66	1.00
- บริษัทได้รับรางวัลในการเข้าร่วมกิจกรรมสาธารณประโยชน์ เช่น ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการป้องกันโรคเอดส์ ยาเสพติด เป็นต้น	67	1.00
- บริษัทมีผลงานเป็นที่ยอมรับ โดยได้รับรางวัลเกี่ยวกับการผลิต เช่น รางวัลรถกระบวนการดียิ่ม และรถกระบวนการดียิ่มแห่งปี เป็นต้น	68	1.00
- บริษัทมีกิจกรรมที่ทำเพื่อสาธารณะประโยชน์อย่างต่อเนื่อง เช่น ช่วยเหลือผู้ประสบอุทกภัย ร่วมบริจาคโลหิต เป็นต้น	69	1.00
- ท่านมีความภูมิใจที่ได้เข้าทำงานในบริษัท เพราะบริษัทมีชื่อเสียง	70	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
5. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานในการทำงาน		
ค่าตอบแทนในการทำงาน		
- ท่านได้รับเงินเดือนที่เหมาะสมกับภาระการศึกษา	1	1.00
- เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่ท่านรับผิดชอบ	2	1.00
- ท่านได้รับเงินค่าล่วงเวลาอย่างเหมาะสม	3	1.00
- ท่านได้รับค่าตอบแทนการทำงานในวันหยุดอย่างเหมาะสม	4	1.00
- กำหนดเวลาในการจ่ายเงินค่าตอบแทนของบริษัท มีความเหมาะสม	5	1.00
สวัสดิการ		
สวัสดิการแรงงานตามกฎหมายกำหนด		
- บริษัทมีการจัดน้ำดื่ม นำใช้ที่สะอาด และเพียงพอให้แก่พนักงาน	6	1.00
- บริษัทจัดให้มีห้องน้ำ และห้องส้วมที่สะอาด แยกสำหรับชาย หญิงให้แก่พนักงาน	7	1.00
- บริษัทจัดให้มีเวชภัณฑ์และยาเพื่อใช้ในการปฐมพยาบาล ห้องรักษาพยาบาล และมีyanพาหนะในการนำพนักงานส่งสถานพยาบาล	8	1.00
- บริษัทจัดให้มีแพทย์ พยาบาล หรือผู้รับผิดชอบที่ผ่านการอบรมในการปฐมพยาบาล ไว้ในกรณีฉุกเฉิน เจ็บป่วยฉุกเฉินในที่ทำงาน	9	1.00
สวัสดิการแรงงานนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด		
- บริษัทจัดให้มีการประกันสุขภาพให้กับพนักงานทุกคน โดยสามารถเข้ารับการตรวจรักษาพยาบาลได้ทันทีโดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่าย	10	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เข้าวิชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- บริษัทจัดให้มีประกันสังคมแก่พนักงาน	11	1.00
- บริษัทมีการส่งเสริมการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ทั้งในและนอกเวลาทำงาน	12	1.00
- บริษัทจัดให้มีการอบรมความรู้เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งในและนอกสถานที่ทำงาน	13	1.00
- บริษัทจัดห้องสมุดไว้บริการท่านอย่างเหมาะสม	14	1.00
- บริษัทจัดห้องพักผ่อนในช่วงเวลาพักอย่าง เหมาะสม	15	1.00
- บริษัทจัดให้มีร้านค้าสวัสดิการหรือสหกรณ์ ร้านค้า	16	1.00
- บริษัทให้เงินช่วยเหลือต่างๆ เช่น งานแต่งงาน งานอุปสมบท งานศพ เป็นต้น	17	1.00
- บริษัทมีชุดทำงานให้แก่พนักงาน	18	1.00
- บริษัทจัดรับ ส่งพนักงานในการมาปฏิบัติงาน	19	1.00
- บริษัทจัดให้มีเงินโอนน้ำสี เบี้ยยัง ค่าเข้ากะ อย่างเหมาะสม	20	1.00
- บริษัทจัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์แก่พนักงาน	21	1.00
- บริษัทมีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	22	1.00
- บริษัทมีกองทุนอาบานกิจ	23	1.00
- บริษัทมีเงินกู้ยืมให้แก่พนักงาน	24	1.00
- บริษัทมีส่วนลดในการซื้อรถยนต์ของบริษัท อย่างเหมาะสม	25	1.00
- บริษัทมีเงินรางวัลทำงานนานาให้แก่พนักงาน	26	1.00
- บริษัทจัดให้มีประกันอุบัติเหตุให้กับพนักงาน	27	1.00
- บริษัทจัดให้มีประกันชีวิตให้กับพนักงาน	28	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- บริษัทจัดให้มีสถานที่ออกกำลังกาย และมีการจัดกิจกรรม เพื่อให้พนักงานได้ผ่อนคลายจากการทำงาน เช่น จัดทัศนศึกษา จัดแข่งขันกีฬา หรือจัดงานเดี่ยว สังสรรค์ เป็นต้น	29	1.00
- บริษัทจดอบรมให้ความรู้เรื่องสุขภาพอนามัยแก่ พนักงาน	30	1.00
- สวัสดิการต่างๆ ที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	31	1.00
วัน / เวลาในการทำงานและวันหยุด		
- จำนวนวันทำงานมีความเหมาะสม	32	1.00
- จำนวนชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม	33	1.00
- เวลาพักในช่วงการทำงานมีความเหมาะสม	34	1.00
- วันหยุดตามประเพณีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	35	1.00
- วันหยุดผักผ่อนประจำปีที่บริษัทจัดให้มีความเหมาะสม	36	1.00
- วันลาป่วยมีความเหมาะสม	37	1.00
- วันลาเกjmมีความเหมาะสม	38	1.00
- วันลาคลอดมีความเหมาะสม	39	1.00
- วันลาอุปสมบท / วันลาเพื่อประกอบพิธีชั้งญีมีความเหมาะสม	40	1.00
การตรวจร่างกาย		
- บริษัทมีนโยบายในการดูแลสุขภาพพนักงาน	41	1.00
- ท่านได้รับการตรวจร่างกายอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	42	1.00
ระบบความปลอดภัยในการทำงาน		
- บริษัทมีมาตรการหรือกฎระเบียบที่ชัดเจนในเรื่องความปลอดภัยในการทำงาน	43	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- บริษัทมีการอบรมเกี่ยวกับความปลอดภัยให้กับพนักงาน	44	1.00
- บริษัทมีการจัดสภาพที่ทำงาน และจัดอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ไว้อย่างเป็นระเบียบ ช่วยให้ทำงานได้อย่างสะดวก และปลอดภัย	45	1.00
- บริษัทจัดให้มีระบบป้องกันและรับอัคคีภัยได้แก่ ระบบการจดอุปกรณ์ดับเพลิง ระบบการเก็บวัตถุไวไฟ ระบบสัญญาณแจ้งเหตุเพลิง ใหม่	46	1.00
- บริษัทมีการจัดอุปกรณ์คุ้มครองความปลอดภัย ส่วนบุคคลที่ถูกต้องเหมาะสมกับสภาพ และลักษณะงานให้พนักงานทุกคน เช่น หน้ากากกันสารเคมี ถุงมือกันสารเคมี เป็นต้น	47	1.00
- บริษัทมีการกำหนดมาตรการเป็นลายลักษณ์ อักษรให้มีการตรวจเช็คสภาพเครื่องจักร เครื่องมือ ก่อนและหลังการปฏิบัติงาน เช่น คำสั่ง ประกาศ เป็นต้น	48	1.00
- ในแผนกที่ท่านทำงานอยู่มีการตรวจสอบ เครื่องมือ เครื่องจักร อุปกรณ์ และเครื่องใช้ต่างๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	49	1.00
- บริษัทมีระบบป้องกันอุบัติเหตุในขณะปฏิบัติหน้าที่ทุกราย	50	1.00
ความมั่นคงในการทำงาน		
- ท่านได้รับการเรียนสัญญาว่าจ้างให้เป็นพนักงานประจำของบริษัทหลังจากผ่านขั้นตอนการทดลองงาน	51	1.00
- ท่านมักได้รับคำชมเชยและได้รับการสนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การทำงาน	52	1.00

ตารางที่ 45 ค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ (ต่อ)

ลักษณะข้อมูล	คำถามข้อที่	ค่าดัชนีความสอดคล้อง
- โอกาสในการเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงานอยู่ในระดับที่ท่านพอใจ	53	1.00
- ท่านมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้างานหรือนายจ้างในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งหรือปรับเงินเดือน	54	1.00
- งานที่ท่านทำอยู่สามารถเป็นหลักประกันให้แก่ครอบครัวของท่านได้	55	1.00
- ท่านพอใจกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน	56	1.00