

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง

วิทยานิพนธ์นี้เสนอต่อมหาวิทยาลัยรามคำแหง
เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)
ปีการศึกษา 2561
ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยรามคำแหง

GUIDELINES FOR THE DEVELOPMENT OF THE QUALITY OF WORK LIFE
OF EMPLOYEES OF THE PETRA GROUP COMPANY LIMITED

PORNTIP TRAKRAJANG

A THESIS PRESENTED TO RAMKHAMHAENG UNIVERSITY
IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF ARTS
(HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT)

2018

COPYRIGHTED BY RAMKHAMHAENG UNIVERSIT

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน

บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

ชื่อผู้เขียน นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. เอกสิทธิ์ สนามทอง ประธานกรรมการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล

อาจารย์ ดร. กิตติ ชุณหะศรีวงศ์

มหาวิทยาลัยรามคำแหงอนุมัติให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญามหาบัณฑิต

..........คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สืบพงษ์ ปราบใหญ่)

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

..........ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์)

..........กรรมการ

(อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. เอกสิทธิ์ สนามทอง)

..........กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิพัทธ์ สุวทันพรกุล)

..........กรรมการ

(อาจารย์ ดร. กิตติ ชุณหะศรีวงศ์)

บทคัดย่อ

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

ชื่อผู้เขียน นางสาวกรณัฏฐิพย์ ตระกระจำง

ชื่อปริญญา ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ปีการศึกษา 2561

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

1. อาจารย์ ว่าที่ร้อยตรี ดร. เอกสิทธิ์ สนามทอง ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อธิสิทธิ์ สุวทันพรกุล
3. อาจารย์ ดร. กิตติ ชุนหศรีวงศ์

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เเทตรา กรุ๊ป จำกัด (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัทในเครือ เเทตรา กรุ๊ป จำกัด และ (3) เพื่อเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัทในเครือ เเทตรา กรุ๊ป จำกัด กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานบริษัทในเครือเเทตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวนทั้งสิ้น 255 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงาน บริษัทในเครือ เเทตรา กรุ๊ป จำกัด มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติค่าที่เป็นอิสระต่อกัน และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) แบบวิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ผลการวิจัยพบว่า

1. พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
2. การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่าพนักงานที่มีอายุ และตำแหน่งงานการทำงานต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมและทุกด้านไม่แตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษาและอัตราเงินเดือนแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
3. นำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจัดให้มีการเพิ่มแผนและนโยบายการบริหารงานของบริษัท ตลอดจนต้องดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม

ABSTRACT

Thesis Title Guidelines for the Development of the Quality of Work Life
 of Employees of the Petra Group Company Limited

Student's Name Miss.Porntip Trakrajang

Degree Sought Master of Art

Field of Study Human Resource Development

Academic Year 2018

Advisory Committee

1. Act. Sub Lt. Dr. Ekkasit Sanamthong Chairperson
2. Asst. Prof. Dr. Ittipaat Suwathanpornkul
3. Dr. Kitti Chunhasriwong

In this thesis, the researcher examines (1) the quality of the work life of employees of the Petra Group Company Limited; compares (2) the quality of work life of these employees; and presents (3) guidelines for the development of the quality of work life of the employees.

The sample population consisted of 255 employees at Petra Group Company Limited.

The research instrument was a questionnaire eliciting opinions concerning the quality of work life of the employees couched at the reliability level of 0.967.

Utilizing techniques of descriptive statistics, the researcher analyzed the data collected in terms of frequency, percentage, mean (*M*) and standard deviation (*SD*). The techniques of independent samples *t* test and one-way analysis of variation

(ANOVA) in addition to the Scheffé's post hoc test method were also employed by the researcher.

Findings are as follows:

1. The employees exhibited opinions concerning the quality of work life overall at a high level.

2. In comparing the quality of the work life of the employees, it was found that the employees who differed in age and work position did not exhibit concomitant differences in their opinions regarding the quality of work life overall and for all aspects. The employees who differed in work experience, educational level, and salary rate displayed parallel differences at the statistically significant level of .05 in respect to their overall opinions toward the quality of work life.

3. Guidelines for the development of the quality of work life of the employees are to increase germane planning and relevant policies on the part of the company administration, as well as to develop the quality of work life continuously on the basis of a clear and concrete system.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของคณะกรรมการที่ปรึกษา
วิทยานิพนธ์ ได้แก่ อาจารย์ว่าที่ร้อยตรี ดร. เอกสิทธิ์ สนามทอง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.
อิทธิพัทธ์ สுவทันพรกุล และอาจารย์ ดร. กิตติ ชุมหศิริวงศ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ
และแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนกระทั่งวิทยานิพนธ์เล่มนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ เรือโท ดร. ทวีศักดิ์ รูปสิงห์ ที่ให้ความ
กรุณาเป็นประธานสอบปกป้องวิทยานิพนธ์ และกรุณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง
ให้วิทยานิพนธ์เล่มนี้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอกราบขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 คน ที่กรุณาตรวจสอบและให้คำแนะนำ
ในการสร้างเครื่องมือก่อนนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง และขอขอบคุณมหาวิทยาลัย
รามคำแหงที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวที่ใช้ในการวิจัย
ครั้งนี้

ขอขอบคุณเพื่อน ๆ โดยเฉพาะคุณบุผา พลแก้ว คุณเสวีรักษ์ ใจชื่น คุณปภาดา
น้อยไพล คุณพรศักดิ์ ทรัพย์สมบัติ คุณพงษ์พันธ์ ลาตสุวรรณ คุณอัฐพล ชนก และ
คุณอุไรพร เสียงล้ำและ พี่ ๆ น้อง ๆ ที่คอยให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และเป็นกำลังใจให้
กันตลอดมา

ภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(4)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(6)
กิตติกรรมประกาศ	(8)
สารบัญตาราง	(12)
สารบัญภาพประกอบ	(18)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย	5
สมมติฐานของการวิจัย	5
ขอบเขตของการวิจัย	5
นิยามศัพท์เฉพาะ	6
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	9
2 การทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	11
การทบทวนวรรณกรรม	12
ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	28
ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น Maslow	28
ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland	34
ทฤษฎี ERG (Alderfers ERF Theory)	38
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	40
กรอบแนวคิดในการวิจัย	51

บทที่	หน้า
3 วิธีดำเนินการวิจัย	53
ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน	53
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	53
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	54
การสร้างเครื่องมือในการวิจัย	56
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	59
การวิเคราะห์ข้อมูล	60
ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	61
4 ผลการวิเคราะห์.....	63
ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล	
ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด	64
ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต	
การทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด	66
ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับ	
คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ	
เกตรา กรุ๊ป จำกัด	76
ตอนที่ 4 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	
ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด	122
5 สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	131
สรุปผลการวิจัย	132
การอภิปรายผล.....	137
ข้อเสนอแนะ	145

บทที่	หน้า
ภาคผนวก	
ก. รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและ ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม.....	147
ข. แบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด.....	154
ค. ค่าความเที่ยงตรงและค่าอำนาจจำแนกรายข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทาง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด.....	166
บรรณานุกรม	174
ประวัติผู้เขียน	178

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนประชากรจำแนกตามหน่วยงาน	54
2 จำนวนความถี่และค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของ ผู้ตอบแบบสอบถาม	64
3 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	67
4 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	68
5 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง	69
6 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง ในการทำงาน	70
7 ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร	71

8	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	73
9	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	74
10	ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	75
11	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามอายุ	77
12	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา.....	78
13	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอจำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	81
14	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่.....	83

15	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	85
16	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	87
17	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	89
18	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	91
19	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	93
20	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับ สังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่	95
21	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตาม ระดับการศึกษา เป็นรายคู่	97
22	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน	98

23	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์ ในการทำงาน	100
24	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	103
25	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	105
26	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ในการทำงาน จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	107
27	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	109
28	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงานเป็นรายคู่.....	111
29	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่.....	113
30	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน.....	115

31	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่.....	117
32	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพ ของตนเอง จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่.....	119
33	การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่.....	121
34	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	123
35	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย	124
36	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	125
37	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน.....	126
38	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร	127
39	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน.....	128
40	แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและ ชีวิตส่วนตัว.....	129

ตาราง	หน้า
41 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการสร้างสัมพันธ์กับสังคมที่เกี่ยวข้อง.....	130

สารบัญภาพประกอบ

ภาพ	หน้า
1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากความหมายและองค์ประกอบ เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน	23
2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย	51

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การดำเนินงานขององค์กรในปัจจุบันต่างเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายนอก ได้แก่ เศรษฐกิจ การเมือง สังคม และวัฒนธรรม และสภาพแวดล้อมภายใน ได้แก่ การทำงาน ผู้บริหาร และทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร ทำให้ในแต่ละองค์กรต้องมีการเตรียมการป้องกัน หาแนวทาง ตลอดจนการปรับตัว เพื่อให้องค์กรสามารถอยู่รอดและแข่งขันได้ แต่ในขณะเดียวกัน ก็ยังมีปัญหาอีกหลายประการ เช่น ปัญหาด้านสังคม และความเสื่อมโทรมของทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม หรืออยู่ในสภาพที่เรียกว่า เศรษฐกิจดี สังคมมีปัญหา และการพัฒนาไม่ยั่งยืน และส่งผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศ ในระยะยาว และผลสุดท้าย จะกระทบต่อคุณภาพชีวิตของคนไทย โดยเฉพาะอย่างยิ่งกลุ่มผู้ด้อยโอกาส ที่ไม่สามารถปรับตัวได้ทันกับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นไปอย่างรวดเร็วในยุคโลกาภิวัตน์ ในขณะที่ประเทศไทยก้าวเข้าสู่ภาวะของความเป็นประเทศอุตสาหกรรมใหม่ (NICS) จะมีคนเป็นจำนวนมากเข้ามาใช้เวลาของชีวิตเกี่ยวข้องกับการทำงานในภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้นในทุกระดับของการจ้างแรงงาน สมประสงค์ บุญยะชัย (2554, หน้า 96) กล่าวว่า พนักงานคือกุญแจแห่งความสำเร็จขององค์กร ความสำเร็จขององค์กรกับความสำเร็จของบุคคลจะต้องมาพร้อม ๆ กัน จะเป็นความสำเร็จแต่เพียงฝ่ายเดียวไม่ได้ ความสำเร็จของตัวบุคคล ก็คือได้โอกาสที่จะมีความเจริญขึ้นในรูปธรรม ได้แก่ มีเงินตอบแทนด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น องค์กรขยายตัวก็จะมีตำแหน่งใหม่ ๆ เกิดขึ้น จะมีโอกาสให้เราเจริญก้าวหน้า

เพิ่มขึ้นเรื่อยไป ถึงแม้ว่าพนักงานจะไม่ได้นำเงินมาให้กับบริษัท แต่พนักงานเอาเวลามาใส่ให้กับบริษัท ไม่ได้ลงทุนด้วยเงินแต่ลงทุนด้วยเวลาในชีวิต และถ้าหากว่าเวลาส่วนมากของชีวิตในการทำงาน มนุษย์ได้อยู่กับสิ่งที่ตนเองพอใจ ก็จะช่วยให้มีสภาพจิตใจและอารมณ์ที่จะส่งเสริมให้เกิดสภาพการทำงานที่ดี ซึ่งย่อมถือได้ว่ามีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี และจะส่งผลต่อชีวิตโดยส่วนรวมของบุคคลผู้นั้นให้เป็นสุข ซึ่งแสดงถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย อันเป็นเป้าหมายสำคัญในการพัฒนาประเทศด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ในระยะแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8-10 สังกมไทยได้อัญเชิญหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ไปประยุกต์ใช้อย่างกว้างขวางในทุกระดับ ตั้งแต่ระดับปัจเจก ครอบครัว ชุมชน สังคม จนถึงระดับประเทศ ซึ่งได้มีส่วนเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้ อย่างมั่นคงท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว การพัฒนาในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555-2559) ประเทศไทยจะต้องเผชิญกับ กระแสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งภายนอกและภายในประเทศที่ปรับเปลี่ยนเร็วและซับซ้อนมากยิ่งขึ้น เป็นทั้ง โอกาสและความเสี่ยงต่อการพัฒนาประเทศ โดยเฉพาะข้อผูกพันที่จะเป็นประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2558 จึงจำเป็นต้องนำภูมิคุ้มกันที่มีอยู่พร้อมทั้งเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นมาใช้ในการเตรียมความพร้อมให้แก่คน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการ เปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ยึดแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” มีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการโดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม สามารถพัฒนาประเทศให้ก้าวหน้าต่อไปเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย ตามปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 หน้า 2)

ปัจจุบันคุณภาพชีวิตการทำงานมีบทบาทความสำคัญอยู่ในแผนพัฒนาทางเศรษฐกิจของประเทศ เนื่องจากแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยลักษณะของงานแต่ละงานมีความแตกต่างกัน ความมีอิสระในการตัดสินใจ โอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงานที่สภาพแวดล้อมทางกายภาพ ที่ต้องเอื้ออำนวยต่อการทำงาน และความพร้อมของอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ สำนักงาน ที่แต่ละหน่วยงานจัดสรรให้กับผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งแตกต่างกันตามนโยบายขององค์กร นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังแสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน อันประกอบด้วย การให้ความช่วยเหลือให้คำปรึกษาซึ่งกันและกัน ความสนิทสนมกันระหว่างเพื่อนร่วมงาน และความสามัคคีกันในการทำงาน การทำงานของบุคลากรในลักษณะทีมจะทำให้งานประสบความสำเร็จได้ และการปกครองบังคับบัญชา เป็นปัจจัยสำคัญอีกปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน และมีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งด้านความก้าวหน้าในงาน ด้านการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และส่วนด้านสิทธิส่วนบุคคล เพื่อที่จะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงชีวิตการทำงานไปในทางที่ดีขึ้น ซึ่งก็คือการมุ่งไปสู่สิ่งที่เรียกว่า การมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีนั่นเอง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2558 หน้า 2)

บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด เป็นองค์กรที่มีพันธกิจหลัก ต้องพัฒนาทุกส่วนงานอย่างต่อเนื่องเพื่อประโยชน์ของลูกค้า พนักงานและบริษัท ประกอบธุรกิจด้วยความซื่อสัตย์ ยุติธรรม มีจรรยาบรรณ เพื่อให้บริษัทสามารถดำเนินการแข่งขันได้ในระยะยาว และบรรลุการเป็นผู้นำตลาดในเขตการขายของบริษัทในเขตจังหวัดปทุมธานี ซึ่งพนักงานทุกหน่วยงานภายในบริษัทฯ มีส่วนสำคัญในการอำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจ ต่อลูกค้า และเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และปัจจัยจากเปลี่ยนแปลง จากสถานะเศรษฐกิจ การเมือง การปกครอง รวมถึงพนักงานต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน องค์กรจึงต้องปรับโครงสร้างการบริหารงานใหม่เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว ซึ่งมีผลกระทบโดยตรงเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ได้มาตรฐาน ส่งผลให้องค์กรมีปัญหามูลค่าไม่เพียงพอ และไม่ตรงตามความสามารถ พนักงานมีความวิตกกังวลเกี่ยวกับกฎระเบียบ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

ที่ไม่เท่าเทียมกัน สวัสดิการ ค่าตอบแทนและผลประโยชน์เกื้อกูลที่ไม่เท่าเทียมกัน ความมั่นคงและโอกาสความก้าวหน้ามีน้อยไม่เท่าเทียมกัน รวมทั้งการให้ความร่วมมือในการทำงานร่วมกันของหน่วยงานภายในองค์กร

ปัจจุบันองค์กรกำลังประสบปัญหาจากสถิติการลาออกของพนักงาน ปัญหาการลาออกเนื่องจากต้องการเปลี่ยนงาน ปัจจัยหลัก (1) เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 38% (2) ลักษณะงานและระยะเวลาในการทำงาน 27% (3) เงินเดือนและสวัสดิการ 26% และโอกาสในการก้าวหน้าในอาชีพ 9% (ข้อมูลแผนกบุคคล พฤษภาคม พ.ศ. 2560) ซึ่งพนักงานมีความต้องการที่จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดียิ่งขึ้น สถิติการลาออกจึงส่งผลกระทบต่อบริษัททั้งทางตรงและทางอ้อม ต้องเพิ่มระยะในการสรรหาพนักงานเพื่อทดแทนและการฝึกอบรมการเรียนรู้งานให้พนักงานใหม่ องค์กรจึงจำเป็นต้องสำรวจและเร่งพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานในปัจจุบันให้มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมตามหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่งงาน อีกทั้งต้องส่งเสริมและสร้างมาตรฐานการทำงานอย่างมีคุณภาพ ด้วยความรวดเร็ว ถูกต้อง มีความสุภาพ ซื่อสัตย์ ยุติธรรมและที่สำคัญต้องมีจรรยาบรรณในวิชาชีพ ดังนั้นองค์กรต้องการที่จะบรรลุเป้าหมายจึงต้องส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเศรษฐกิจ การเมือง สังคมและวัฒนธรรมในปัจจุบัน อีกทั้งต้องตอบสนองความต้องการ ให้เกิดความพึงพอใจมากที่สุด และสร้างความประทับใจต่อลูกค้าได้ดี

เนื่องจากผู้วิจัยเล็งเห็นความสำคัญและปัญหาด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จึงต้องการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในองค์กร โดยผลการศึกษาจะใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุง แก้ไข ลดปัญหา และเป็นข้อมูลพื้นฐานสำคัญให้กับผู้บริหารในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานและเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานให้เหมาะสม สอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิดความผาสุกทั้งพนักงานและบริษัทต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
2. เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

สมมติฐานของการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มีสถานภาพ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่แตกต่างกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีขอบเขตการวิจัย ดังนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 700 คน (ข้อมูล ณ เดือนมกราคม พ.ศ. 2560 จากแผนกบุคคล)
2. กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการสุ่มแบบเชิงช่วงชั้น (stratified random sampling) กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยการเปิดตารางสำเร็จรูป ของ ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์และดิเรก ศรีสุขโข (2551, หน้า 150-121) ที่ความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 255 คน

3. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 2 ประเภท ประกอบด้วย

3.1. ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ได้แก่

- 3.1.1 อายุ
- 3.1.2 ระดับการศึกษา
- 3.1.3 ตำแหน่งงาน
- 3.1.4 ประสบการณ์การทำงาน
- 3.1.5 อัตราเงินเดือน

3.2. ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ประกอบด้วย 8 ด้าน ดังนี้

- 3.2.1 ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
- 3.2.2 สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย
- 3.2.3 โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
- 3.2.4 ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
- 3.2.5 กฎเกณฑ์ขององค์กร
- 3.2.6 การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
- 3.2.7 ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
- 3.2.8 การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

นิยามศัพท์เฉพาะ

ผู้วิจัยได้กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความต้องการของบุคคลที่มีต่องานนั้น ๆ ได้ตอบสนองต่อความปรารถนาของบุคคล ความรู้สึกที่ชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ตามมาตรฐานของสังคม รวมถึงมีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และมีการป้องกัน

ไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน มาใช้เป็นแนวทางใน
การศึกษา คือ

1.1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน
สวัสดิการรวมถึงผลประโยชน์ต่างๆที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนที่ทำงาน
ให้กับองค์กร ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมต่อความรู้
ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การค่าตอบแทนที่
ได้รับมีความยุติธรรม เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายๆ กัน
ในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

1.2. สภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ
เครื่องใช้สำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน มีการ
จัดสรรที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ
ปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวนการทำงาน มีระบบการควบคุม ป้องกัน และการบำรุง
รักษา ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน

1.3 โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุน
กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พนักงานสามารถกำหนดและวางแผนการ
ทำงานของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้
ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย รวมถึงการได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ
การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการ
ปฏิบัติงานให้กับองค์กร

1.4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมี
ความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างแนวทางใน
การทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่
สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

1.5. กฎเกณฑ์ขององค์กร หมายถึง กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่จะได้รับ จากการปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นไปตามนโยบายและอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานกำหนด อย่างยุติธรรม

1.6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่พนักงานได้สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ บุคคลอื่นๆ โดยจะได้รับการยอมรับ การให้เกียรติและไว้วางใจในการทำงาน ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายในองค์กร

1.7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานใช้ชีวิตของตนเองให้สมดุลกับงาน ครอบครัว และสังคม คือ พนักงานจะไม่เคร่งเครียดอยู่กับงาน สามารถกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัว มีการผ่อนคลายจากภาระความรับผิดชอบจากหน้าที่อย่างเหมาะสม อย่างเพียงพอ มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

1.8. การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการประสานงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้การสนับสนุนกิจกรรม ร่วมรณรงค์ ภายนอกองค์กร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมภายนอก

2. พนักงาน หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานในบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

3. สถานภาพส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด หมายถึง คุณลักษณะที่แสดงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ประกอบด้วย

3.1. อายุ หมายถึง ช่วงอายุปัจจุบันของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกเป็น 5 กลุ่ม คือ อายุ น้อยกว่า 20 ปี อายุตั้งแต่ 20-30 ปี อายุ 30-40 ปี อายุ 40-50 ปี และอายุมากกว่า 50 ขึ้นไป

3.2. ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาสูงสุดที่พนักงานได้รับ จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่ามัธยมศึกษา มัธยมศึกษา/ปวช. อนุปริญญา/ปวส. ปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

3.3. ระดับตำแหน่งงาน หมายถึง กลุ่มหน้าที่ความรับผิดชอบอันสัมพันธ์และคล้ายคลึงกัน ซึ่งจะมอบหมายให้บุคคลหนึ่งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ พนักงาน หัวหน้างาน เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ ผู้ช่วยผู้จัดการ และผู้จัดการขึ้นไป

3.4. ประสบการณ์การทำงาน หมายถึง ระยะเวลาของการปฏิบัติงานตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงปัจจุบัน จำแนกเป็น 4 ระดับ คือ อายุงานต่ำ 1 ปี อายุงาน 1-3 ปี อายุงาน 3-5 ปี และอายุงานตั้งแต่ 5 ขึ้นไป

3.5. อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับเป็นการตอบแทนการปฏิบัติงาน ถือเกณฑ์การจ่ายเหมาเป็นรายเดือนและถือเป็นรายได้ จำแนกเป็น 5 ระดับ คือ ต่ำกว่า 12,000 บาท 12,001-15,000 บาท 15,001-20,000 บาท 20,001-30,000 บาท และ 30,001 บาทขึ้นไป

4. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง วิธีการในการพัฒนาพนักงานในบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ตามองค์ประกอบ 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย ด้านโอกาสพัฒนาศักยภาพในการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วน และด้านการสร้างสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่เหมาะสมและดีขึ้นกว่าเดิม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

การวิจัยครั้งนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการนำเสนอข้อมูลเบื้องต้นเสนอผู้บริหารเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานในปัจจุบันของพนักงาน เพื่อมาใช้ในการดำเนินการ

วางแผนนโยบายและการบริหารงาน และนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องกับนโยบายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ภายในองค์กร ตลอดจนประกอบการพัฒนาอาชีพ (Career development) ของบริษัท ในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัดต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยได้ทำการทบทวน และศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องโดยประมวลจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงาน

- 1.1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.2. องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน
- 1.3. การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจาก

วรรณกรรม

- 1.4. การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
 - 2.1. ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow
 - 2.2. ทฤษฎีความต้องการของ Mc Clelland
 - 2.3. ทฤษฎี ERG (Alderfers ERG Theory)
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. กรอบแนวคิดในการวิจัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน

ตลอดช่วงหลายปีที่ผ่านมา ประเด็นเรื่องสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน เพื่อหารายได้กับชีวิตด้านอื่น ๆ ของคน ได้กลายมาเป็นหัวข้อที่ได้รับความสนใจทั้งภาครัฐและเอกชนของประเทศต่าง ๆ ทั่วโลก

แนวโน้มที่เปลี่ยนแปลงไปทางด้านประชากรและเศรษฐกิจ (เช่น การที่ผู้หญิงออกมาทำงานนอกบ้านมากขึ้น การปรับบทบาทหน้าที่ในครอบครัวของสามี ภรรยา การที่ประชากรอายุเฉลี่ยสูงขึ้น การขาดแคลนกำลังคนในบางสาขาอาชีพ การเพิ่มขึ้นของอายุเฉลี่ยของกำลังแรงงานและรูปแบบการใช้ชีวิตที่เปลี่ยนไปของคนในสังคม) มีส่วนเน้นย้ำให้เห็นถึงความสำคัญของการจัดสภาพสภาพความสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานของผู้คนทั่วไป

ในมุมมองของการบริหารองค์การ หากองค์กรต่าง ๆ ต้องการที่จะดึงดูดและรักษาทรัพยากรที่มีความรู้ความสามารถให้อยู่กับองค์กรต่อไปก็จำเป็นที่จะต้องมีการจัดการให้บุคลากรมีสมดุลระหว่างชีวิตในการทำงานที่ดี มิฉะนั้นแล้ว บุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขกับชีวิตและออกจากองค์กรเพื่อไปแสวงหาทางเลือกที่ดีกว่าให้กับชีวิตของคน

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

“คุณภาพ” (quality) “ชีวิต” (life) และ “งาน” (work) จากความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้กล่าวถึงคำว่า “คุณภาพ” หมายถึง ลักษณะที่ดีเด่นของบุคคลหรือสิ่งของ “ชีวิต” หมายถึง ความเป็นอยู่ และ “งาน” หมายถึง สิ่งหรือกิจกรรมที่ทำ “คุณภาพชีวิตในการทำงาน” จึงหมายถึง ความเป็นอยู่ที่ดีของบุคคลขณะทำกิจกรรม

สุกานดา ขวัญเมือง (2550, หน้า 34-35) ได้สรุปความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ตามแนวคิด ของ Kerce and Kewley ว่าเป็นวิธีการหรือใช้เทคโนโลยีในการทำให้สิ่งแวดล้อมในการทำงานเอื้ออำนวยให้ผลิตผลเพิ่มขึ้น และบุคลากรทุกระดับมีความ

พึงพอใจในงานเพิ่มขึ้นโดยจะมุ่งผลลัพธ์ไปที่ตัวพนักงานมากกว่าการบริหารจัดการ นอกจากนี้ยังรวมถึงการให้มีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา การปรับเปลี่ยนระบบงานทำให้น่าสนใจ

ณัฐพันธุ์ เจริญนันทน์ (2551, หน้า 109) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) หรือ QWL ว่าเป็นการประเมินสถานะในลักษณะต่าง ๆ ของงาน ซึ่งจะเกี่ยวกับการสร้างสมดุลระหว่างงานและชีวิตของบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานจะให้ความสำคัญกับผลงานที่มีต่อบุคคล และประสิทธิภาพขององค์กร รวมทั้งความพอใจของบุคลากรกับการแก้ปัญหาและการตัดสินใจขององค์กร

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 158) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life : QWL) หมายถึง ประสิทธิภาพของการจัดการที่ทำให้คนทำงานเกิดความภาคภูมิใจ (dignity) มีการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรไปในทางที่ดี มีการปรับปรุงความอยู่ดีกินดี หรือคุณภาพชีวิตการทำงานทั้งทางร่างกาย อารมณ์ และจิตใจ สามารถวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน

ชัชวาล ทัดสีวัช (2553, หน้า 91-92) ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานในหลายแง่มุมไว้ ดังนี้ คุณภาพชีวิตการทำงานที่มีความหมายอย่างกว้าง หมายถึง สิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับชีวิตการทำงานซึ่งจะประกอบด้วย ค่าจ้าง ชั่วโมงการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ผลประโยชน์และการบริการ ความก้าวหน้าในการทำงานและการมีมนุษยสัมพันธ์ อันล้วนมีผลต่อความพึงพอใจ และเป็นสิ่งจูงใจสำหรับคนงาน

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2556, หน้า 17) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงานมีข้อความที่เกี่ยวข้อง คือ สภาพความเป็นอยู่ของบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน การรับรู้ของบุคคล เพราะคุณภาพชีวิตในการทำงานจะมีมากขึ้นน้อยเพียงใดนั้นขึ้นอยู่กับที่เราจะให้คำนิยามของคำว่าคุณภาพชีวิตนั่นเอง

Newstrom (2007, pp. 236-237) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงานว่าเป็นความชอบหรือไม่ชอบเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานหนึ่งที่องค์กรมีหน้าที่ต้องพัฒนางานและปัจจัยแวดล้อมให้ดีที่สุดเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจขององค์กร

จากความหมายของ คุณภาพชีวิตในการทำงาน เป็นเป้าหมายที่บุคลากรในองค์กร ต้องการและเพื่อตอบสนองความต้องการที่จะก่อให้เกิดผลโยชน์และมีความสุขในชีวิตที่ ทำงานที่เป็นอยู่ของบุคลากรที่มีต่องานและองค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดี เป็นสิ่งที่จะช่วยพัฒนาการทำงานของบุคลากร การบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ การ ปรับเปลี่ยนคุณภาพองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ประสบผลสำเร็จ

องค์ประกอบของคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความเกี่ยวข้องทั้งทางตรง และ ทางอ้อมต่อผลผลิตของอุตสาหกรรม และองค์กร โดยแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการ ทำงานได้กำเนิด และแพร่หลายในประเทศอุตสาหกรรม ทั้งนี้เนื่องมาจากปัญหาด้านการ ทำงานส่วนใหญ่จะเกิดจากบุคคล ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงาน ปัญหาครอบครัว ปัญหาส่วนตัวอื่น ๆ โดยปัจจัยหนึ่งซึ่งก่อให้เกิดปัญหาดังกล่าว คือ การจัดการด้าน ทรัพยากร และเวลาของแต่ละบุคคลนั่นเอง คุณภาพชีวิตในการทำงานจึงเป็นเสมือน ตัวชี้วัด ที่แสดงถึงควมมีประสิทธิภาพขององค์กรอีกด้วย

วงศา เลหาศิริวงศ์. (2548, หน้า 178-180) ได้อธิบายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life--QWL) มีผลกระทบต่อกำลังแรงงานขององค์กร แนวคิดเกี่ยวกับ คุณภาพชีวิตการทำงานมีหลากหลาย และเป็นแนวทางที่คำนึงถึงพนักงานและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยสภาพความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพขององค์กร ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานที่ สำคัญ ตามแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานที่เรียกว่า Walton's ideal QWL Structure ซึ่ง Eichard E.Walton นำเสนอไว้ 7 ประการดังนี้

1. ใช้การตอบแทนอย่างเพียงพอและยุติธรรม คือ บุคลากรมีรายได้จากการ ทำงานเต็มเวลาเป็นไปตามฐานทั้งทางสังคมและพนักงาน การจ่ายค่าตอบแทนสามารถ เปรียบเทียบและสอดคล้องกับงานอื่น
2. สภาพการทำงานปลอดภัยและมีสุขภาพ คือ สภาพการทำงานมีความปลอดภัย ต่อร่างกาย ชั่วโมงการทำงานเป็นไปตามกฎหมายและหลักเกณฑ์

3. มีโอกาสที่จะใช้และพัฒนาความสามารถโดยตรงและทีมงานที่สามารถใช้ทักษะได้อย่างกว้างขวางให้อำนาจและควบคุมตนเอง มีข้อมูลเพียงพอและมีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กัน

4. มีโอกาสที่จะเจริญก้าวหน้าและมั่นคงอย่างต่อเนื่องในอนาคต คืองานที่จะทำให้เกิดความเจริญก้าวหน้า โดยการใช้ความสามารถของตน และโอกาสให้ใช้ทักษะและความรู้ใหม่ๆ

5. บุคลากรทางสังคมของงานในองค์กร ไม่มีอคติ สมาชิกมีความสัมพันธ์กันอย่างเปิดเผยและมีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันในการทำงาน และมีช่องทางที่จะก้าวสู่ฐานะตำแหน่งสูงขึ้น

6. สร้างกฎเกณฑ์ในหน่วยงาน สมาชิกมีสิทธิส่วนบุคคล สามารถพูดและแสดงออกได้โดยไม่ต้องเกรงกลัวต่อการ กลั่นแกล้ง หรือการแก้แค้นจากผู้บริหาร มีการปฏิบัติต่อสมาชิกอย่างเท่าเทียมกัน และมีกระบวนการร้องทุกข์ รวมทั้งบทบาทในชีวิตด้านอื่นๆ มีหลักเกณฑ์การทำงานล่วงเวลา และการท่องเที่ยวพักผ่อนหย่อนใจ

7. สังคมที่มีสัมพันธ์กับชีวิตในการทำงาน เช่น บุคลากรมีความรับผิดชอบต่องค์กรและต่อสังคม การยอมรับด้านผลผลิต กฎระเบียบและกฎหมาย รวมทั้งการจัดการของเสีย การปฏิบัติในการจ้างงาน การมีส่วนร่วมในทางการเมือง

ผจญ เฉลิมสาร (2552, หน้า 3) ได้นำเสนอแนวคิดของ Richard E. Walton เกี่ยวกับลักษณะสำคัญ ที่ประกอบขึ้นเป็นคุณภาพชีวิตการทำงานในหนังสือ Criteria for Quality of Working life โดยแบ่งออกเป็น 8 ประการ คือ

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้รับค่าจ้าง เงินเดือน ค่าตอบแทน และผลประโยชน์อื่น ๆ อย่างเพียงพอกับการมีชีวิตอยู่ได้ตามมาตรฐานที่ยอมรับกันโดยทั่วไป และต้องเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับงานหรือองค์กรอื่นๆ ด้วย

2. สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง สิ่งแวดล้อมทั้งทางกายภาพและทางด้านจิตใจ นั่นคือ สภาพการทำงานต้องไม่มี

ลักษณะที่ต้องเสี่ยงภัยจนเกินไป และจะต้องช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกสะดวกสบาย และไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพอนามัย

3. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาความรู้ความสามารถได้เป็นอย่างดี (development of human capacities) งานที่ปฏิบัติอยู่นั้นจะต้องเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ และพัฒนาทักษะความรู้อย่างแท้จริง และรวมถึงการมีโอกาสดำรงตำแหน่งที่ตนยอมรับว่าสำคัญและมีความหมาย

4. ลักษณะงานที่ส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน (growth and security) นอกจากงานจะช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถแล้ว ยังช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสก้าวหน้า และมีความมั่นคงในอาชีพ ตลอดจนเป็นที่ยอมรับทั้งของเพื่อนร่วมงานและสมาชิกในครอบครัวของตน

5. ลักษณะงานมีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคมของผู้ปฏิบัติงาน (social integration) ซึ่งหมายความว่างานนั้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับบุคคลอื่น ๆ รวมถึงโอกาสที่เท่าเทียมกันในความก้าวหน้าที่ตั้งอยู่บนฐานของระบบคุณธรรม

6. ลักษณะงานที่ตั้งอยู่บนฐานของกฎหมายหรือกระบวนการยุติธรรม (Constitutionalism) ซึ่งหมายถึง วิถีชีวิต และวัฒนธรรมในองค์การจะส่งเสริมให้เกิดการเคารพสิทธิส่วนบุคคลมีความเป็นธรรมในการพิจารณาให้ผลตอบแทนและรางวัล รวมทั้งโอกาสที่แต่ละคนจะได้แสดงความคิดเห็นอย่างเปิดเผย มีเสรีภาพ ในการพูด มีความเสมอภาค และมีการปกครองด้วยกฎหมาย

7. ความสมดุลระหว่างชีวิต กับการทำงานโดยรวม (the total life space) เป็นเรื่องของการเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัวนอกองค์การอย่างสมดุล นั่นคือต้องไม่ปล่อยให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับความกดดันจากการปฏิบัติงานมากเกินไป ด้วยการกำหนดชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมเพื่อหลีกเลี่ยง การที่ต้องคร่ำเคร่งอยู่กับงานจนไม่มีเวลาพักผ่อน หรือได้ใช้ชีวิตส่วนตัวอย่างเพียงพอ

8. ลักษณะงานมีส่วนเกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับสังคมโดยตรง (social relevance) ซึ่งนับเป็นเรื่องที่สำคัญประการหนึ่งที่ผู้ปฏิบัติงานจะต้องรู้สึก และยอมรับว่าองค์การ

ที่ตนปฏิบัติงานอยู่นั้นรับผิดชอบต่อสังคมในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านผลผลิต การจำกัดของเสีย การรักษาสภาพแวดล้อม การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ้างงาน และเทคนิคด้านการตลาด

ปรัชญา ปิยะมโนธรรม (2556, หน้า 18-20) กล่าวไว้ว่า Walton นำเสนอกรอบความคิดสำหรับการวิเคราะห์ความมีคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 8 หมวด ดังนี้

1. กรอบแนวคิดในด้านการได้รับการตอบแทนที่ยุติธรรม (adequate and fair compensation) คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับรวมทั้งสวัสดิการต่าง ๆ มีความเหมาะสมนั้น ๆ เมื่อเปรียบเทียบกับงานอื่นในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน หรือกับมาตรฐานของสังคมนั้น ๆ หรือไม่ หรือกล่าวได้ว่าการที่บุคคลประเมินว่าตนเองมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีหรือไม่ขึ้นอยู่กับงานที่บุคคลนำสิ่งที่ตนเองได้รับจากองค์กร ไปเปรียบเทียบกับผู้อื่นที่มีความรู้ ความสามารถใกล้เคียงกันทั้งภายใน และภายนอกองค์กร ซึ่งเขา หรือเธอ และเราได้ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อยู่ในเกณฑ์เดียวกัน หรือเหนือกว่าผู้อื่น เขาก็จะรู้สึกได้ถึงความยุติธรรม และเกิดความพึงพอใจในคุณภาพชีวิตของตนเอง แต่หากได้ต่ำกว่า ก็จะรู้สึกถึงความไม่ยุติธรรม และนำมาซึ่งความไม่พึงพอใจในการทำงานนั่นเอง

2. กรอบแนวคิดในด้านของสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย (safe and healthy environment) หมายถึง บุคลากรขององค์กรได้ปฏิบัติงานในสภาพที่เหมาะสมเพียงใด มีความเสี่ยงอยู่ในระดับใด เมื่อเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่องค์กร และสมาชิกของสังคมส่วนใหญ่รับได้

3. กรอบแนวคิดในด้านของการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร (development of human capacities) กล่าวคือ ในงานที่แตกต่างกันมีความต้องการความรู้ และทักษะที่หลากหลายเหมาะสมกับงานนั้น ๆ การที่องค์กรเปิดโอกาส และสนับสนุนให้สมาชิกได้พัฒนาตนเอง ไม่ว่าจะเป็นการให้การฝึกอบรม หรือการศึกษาต่อ โดยพิจารณาจากความสามารถของพนักงาน และลักษณะงานที่ทำนับได้ว่าเป็นตัวชี้วัดหนึ่ง ที่จะประกอบประกอบในการเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความนับถือตนเอง และคุณภาพชีวิตในการทำงาน รวมทั้งเป็นการท้าทายความสามารถของบุคคลอีกด้วย

4. กรอบแนวคิดในด้านของความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (growth and security) ในที่นี้จะหมายถึงสามองค์ประกอบใหญ่

4.1. การที่บุคคลสามารถแสดงออกซึ่งความสามารถเพื่อการดำรงไว้ หรือการขยายขอบเขตความสามารถของตนเองทั้งด้านการทำงาน และในด้านส่วนตัว

4.2. ระดับของการประยุกต์ใช้ความรู้ความสามารถใหม่ ๆ ในการทำงาน คือ บุคลากรมีโอกาสได้นำความรู้ใหม่ ๆ ที่เรียนรู้มาใช้ในการทำงานหรือไม่

4.3. โอกาสในการแสดงความสามารถในองค์กร กล่าวคือ องค์กรให้ความสำคัญ ยุติธรรมกับบุคลากรทุกคนเท่ากันหรือไม่ในการแสดงความสามารถให้ประจักษ์

5. กรอบแนวคิดในด้านการบูรณาการทางสังคม (social integration) คือการ ค้นหาเอกลักษณ์ทางสังคมของบุคคลที่เหมาะสมในสังคมขององค์กร และความรู้สึกดี ที่ได้อยู่ในสังคมดังกล่าว หรืออีกนัยหนึ่งคือ บุคคลสามารถอยู่ในสังคมได้โดยปราศจากอคติของผู้อื่น เป็นที่ยอมรับแก่เพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสังคม สามารถเป็นตัวของตัวเองได้อย่างเปิดเผย และมีบรรยากาศแห่งความเป็นมิตรในการทำงาน ไม่มีการแบ่งพรรคแบ่งพวก

6. กรอบแนวคิดในด้านของเกณฑ์ขององค์กร (constitutionalism) หมายถึง บุคลากรในองค์กรทราบถึงสิทธิของตนเอง และรู้ว่าจะปกป้องสิทธิของตนเองได้ อย่างไร ไม่ว่าจะเป็นในด้านของความเป็นส่วนตัวของบุคคลในองค์กร การสามารถแสดงออกซึ่งความไม่เห็นด้วย และความยุติธรรมในการได้รับสิ่งตอบแทนจากองค์กร

7. กรอบแนวคิดในด้านของการบริหารด้านเวลา (the total life space) คือ ความสมดุลของการแบ่งเวลาในด้านต่างๆ ของชีวิต ไม่ว่าจะเป็นชีวิตในด้านการทำงาน ความก้าวหน้า ครอบครัว หรือสังคม เป็นต้น การบริหารเวลาส่วนหนึ่งเป็นสิ่งที่บุคคลสามารถทำเองได้ แต่ก็ต้องมีความสอดคล้องกับนโยบายขององค์กรเช่นกัน ในหลายองค์กรมุ่งเน้นแต่ให้พนักงานทำงานให้ได้มากที่สุด พนักงานจำนวนไม่น้อยจึงต้องทำงานหลายกะ เพื่อให้เป็นไปตามนโยบายขององค์กร แต่นั่นก็เป็นสิ่งที่ทำให้บุคลากรขององค์กร ไม่สามารถมีอิสระในการบริหารเวลาของตนเองได้ ซึ่งหมายถึงคุณภาพชีวิตในส่วนอื่น ๆ ก็ย่อมจะลดลงตามไปด้วย

8. กรอบแนวคิดในด้านของสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง (social relevance) กล่าวคือความรับผิดชอบของบุคลากรในองค์กรที่มีต่อสังคมส่วนรวมและ

สภาพแวดล้อม เช่น ความรับผิดชอบในสินค้า หรือบริการ การกำจัดขยะมูลฝอยที่เป็นพิษเทคนิคทางการตลาดที่เหมาะสม หรือ การมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนและสิ่งแวดล้อม เป็นต้น

แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ของ Walton (2014) มีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มผลงานด้วยความพึงพอใจของบุคลากรในการทำงาน พนักงานจะทำงานให้เกิดประโยชน์แก่องค์การ ด้วยความพยายาม ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ความจงรักภักดี และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรจะเป็นผู้ให้สิ่งที่มีคุณค่าแก่พนักงาน ทั้งค่าจ้าง ประโยชน์เกื้อกูล และความมั่นคงในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความพึงพอใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานและเป็นไปตามเกณฑ์ที่องค์กรตั้งไว้

Harri (1995, pp. 378-379) ได้กล่าวว่า เป็นการรับรู้ของบุคคลเกี่ยวกับความเป็นอยู่ของบุคคลในที่ทำงานและความพอใจในการทำงานตามเกณฑ์การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานมี 7 ด้านดังนี้

1. ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในที่ทำงาน หมายถึง สภาพการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยไม่เสี่ยงต่ออุบัติเหตุ เป็นการรับรู้ของผู้ปฏิบัติต่อสิ่งต่าง ๆ รอบตัวผู้ปฏิบัติ
2. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม หมายถึง ค่าตอบแทนที่ได้รับจากการปฏิบัติงานนั้น ๆ จะต้องมีความเพียงพอในการดำรงชีวิตตามมาตรฐานการครองชีพที่สมเหตุสมผล
3. ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าในงาน หมายถึง ความมั่นคงและความก้าวหน้าในงานของบุคลากร ทั้งนโยบายการบริหาร สภาพการทำงาน ลักษณะงาน เงินเดือน
4. ด้านบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน หมายถึง สภาพแวดล้อมทางกายภาพที่มนุษย์สร้างขึ้น เช่นห้องทำงาน สถานที่ตั้ง สภาพแวดล้อมธรรมชาติ เสริมสร้างกำลังใจให้บุคลากร
5. ด้านมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในที่ทำงาน หมายถึง การรับรู้ที่ตนเองมีสัมพันธภาพที่ดีกับบุคลากรในที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันและตำแหน่งที่ต่างกัน
6. ด้านความรู้สึกไม่เครียดจากการทำงาน หมายถึง การทำงานที่ส่งผลดี คือ กิจกรรมหรือสิ่งที่สร้างความผ่อนคลายจากการทำงาน

7. ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานว่าได้ใช้เวลากับการทำงานและชีวิตส่วนตัว ที่เหมาะสม ประเมินจากการทำงานมีปริมาณมากน้อยกับชีวิตประจำวัน

จำลักษณ์ ขุนพลแก้ว (2556, หน้า 1) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน (quality of work life) เรียกสั้นๆ ว่า QWL เป็นสิ่งซึ่งสะท้อนความผูกพันและความพึงพอใจของพนักงานในชั้นที่มีต่อองค์กร อันเป็นผลมาจากการดูแลเอาใจใส่และให้ความสำคัญต่อพนักงานในฐานะที่เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าสูงที่สุด ด้วยการสร้างสภาพแวดล้อมและระบบงานที่ดี ไม่ใช่แค่ลมปาก (lips service) เท่านั้น เพราะการพูดให้ดูดีนั้นใครก็พูดได้ แต่การกระทำต่างหากที่เป็นสิ่งบ่งชี้ว่าใช่และผลสะท้อนที่สำคัญดูได้จากอัตราการเข้า-ออกของพนักงาน (turnover rate) ในองค์กรนั่นเอง ในขณะที่ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล Huse และ Cummings ได้ให้คำนิยามของคำว่า “คุณภาพชีวิตการทำงาน” ไว้ใน 8 มิติด้วยกันคือ

1. การให้ผลตอบแทนที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการครองชีพ (adequate and fair compensation) คำถามที่ใช้ในการสำรวจตรวจสอบก็จะเกี่ยวเนื่องกับ ฐานเงินเดือน (มีโครงสร้างเงินเดือนที่เป็นระบบชัดเจน) สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ การปรับอัตราเงินเดือน และค่าครองชีพที่สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจ
2. การสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย (safe and healthy environment) ด้วยการจัดหา ติดตั้ง และมีอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องมือที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และไม่มีสภาพที่ก่อให้เกิดอันตรายใดๆ อีกทั้งยังต้องมีแผนระงับภัยที่ดีด้วย
3. การพัฒนาศักยภาพและความสามารถของพนักงาน (human resource development) มีการประเมินความรู้ความสามารถของพนักงาน และจัดอบรมในรูปแบบต่างๆ ทั้งในห้อง นอกห้อง ศึกษาดูงาน รวมถึงการชมเชยให้รางวัลเมื่อมีผลงานที่ดี
4. การส่งเสริมให้พนักงานมีความก้าวหน้าในงาน (growth and career development) ด้วยการสร้างโอกาสที่มองเห็นได้อย่างเป็นระบบ ทั้งการเพิ่มขึ้นของเงินเดือน และตำแหน่งงาน ตลอดจนรวมถึงการโยกย้ายสลับสับเปลี่ยนหน้าที่การทำงาน ที่สอดคล้องกับศักยภาพและความสามารถของแต่ละคน ที่สำคัญต้องได้รับการสนับสนุน

จากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ

5. การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กร (social integration) การให้รู้จัก แบ่งปัน การจัดกิจกรรมร่วมกัน และการทำงานเป็นทีมทั้งที่อยู่ในสายงานเดียวกัน หรือ ข้ามสายงาน มีส่วนช่วยสร้างความสัมพันธ์ที่ดีให้เกิดขึ้นทั้งสิ้น

6. การมีระบบที่ดีมีความยุติธรรม (constitutionalism) มีระบบงาน วิธีปฏิบัติงาน และแผนงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนได้ปฏิบัติตามอย่างถูกต้อง อีกทั้งยังมีช่องทาง ร้องเรียน หรือแสดงความคิดเห็นได้ตามสมควร

7. การมีภาวะอิสระจากงาน (total free space) ให้ทุกคนได้มีเวลาส่วนตัว เพื่อ ความผ่อนคลาย และมีเวลาครอบครัวเพื่อมีชีวิตที่ดีพร้อม อีกทั้งยังเปิดโอกาสให้ทำ ประโยชน์กับสังคมและชุมชน

8. ความภาคภูมิใจในองค์กร (organizational pride) ไม่อายใครที่จะบอกต่อ เพื่อน หรือคนภายนอกทั่วไปว่าทำงานที่ใดและท่านทำหน้าที่อยู่ในส่วนไหนขององค์กร

Huse & Commings (1998, p. 215) ได้กล่าวถึง การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ในการทำงานมองได้ 2 ลักษณะ คือ ลักษณะแรกกล่าวถึง ปฏิบัติการของผู้ปฏิบัติงานที่มี ต่อการทำงานหรืองานของตนที่มีความพึงพอใจมากน้อยเพียงใด ส่วนอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวว่าการพัฒนาชีวิตและอาชีพในแง่ของแนวปฏิบัติหรือวิธีการหรือเทคนิคในการ พัฒนาคุณภาพชีวิตให้ดีขึ้น ได้วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานว่ามีลักษณะ 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (adequate and fair compensation) หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐาน ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกมีความเหมาะสมและเป็นธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น ๆ

2. สภาพที่ทำงานที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพ (safe and healthy environment) หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพการทำงานที่เหมาะสม สภาพที่ทำงานไม่เสี่ยงต่ออันตรายและไม่มีผลเสียต่อสุขภาพ

3. การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน (development of human capacities) หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดย

พิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถ
หลากหลายงานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่รับ
การยอมรับว่ามีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวเองในการทำงาน งานที่รับการ
ยอมรับว่ามีความสำคัญ และงานที่ผู้ปฏิบัติได้รับทราบผลการปฏิบัติงาน

4. งานจะต้องส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ผู้ปฏิบัติงานนั้น
ด้วย (growth and security) หมายถึงการที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพ
และตำแหน่งอย่างมั่นคง

5. มีส่วนส่งเสริมด้านบูรณาการทางสังคม (social integration) การที่ผู้ปฏิบัติงาน
ได้รับการยอมรับของร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้อ
อาทร ปราศจากการแบ่งแยก การมีส่วนร่วมในการทำงานระหว่างเพื่อนร่วมงานหรือ
ผู้บังคับบัญชา ความเป็นกันเอง ช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งในเรื่องงานและเรื่องที่ทำให้
ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

6. การมีความเป็นประชาธิปไตยภายในองค์กร (constitutionals) หมายถึง การมี
ความยุติธรรมในการบริหารงาน มีการปฏิบัติต่อบุคคลอย่างเหมาะสม พนักงานได้รับ
การเคารพในสิทธิและความเป็นปัจเจกบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังความคิดเห็นของ
พนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและยุติธรรม

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (total life space) หมายถึง ภาวะที่บุคคลมี
ความสมดุลในช่วงของชีวิตระหว่างช่วงปฏิบัติงานกับช่วงเวลาอิสระจากงานมีช่วงเวลา
ที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร (organization pride) หมายถึง ความรู้สึกของพนักงาน
ที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียง และได้รับรู้ว่าการอำนวยความสะดวก
ประโยชน์และรับผิดชอบต่อสังคม

จากแนวคิดของ Huse & Commings (1998) เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
สามารถสรุปได้ว่า ถ้าองค์กรใดก็ตามอยากสร้างความจงรักภักดีให้เกิดขึ้นในใจของ
พนักงานทุกคนแล้ว คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จะช่วยเพิ่มความผูกพันที่พนักงานมีต่อ
องค์กรได้เป็นอย่างดี ถ้าเราลองสำรวจตรวจสอบให้ครบทั้ง 8 ด้าน และทำแต่ละด้านให้ดี

ยิ่งขึ้น ย่อมแสดงให้เห็นว่าเป็นองค์กรสร้างสุขให้แก่คนทำงานได้ไม่ยาก ความผูกพันที่ลึกซึ้งซึ่งช่วยให้พนักงานทุกคนเป็นมืออาชีพที่สร้างสรรค์สิ่งที่ดีมีคุณค่าให้แก่องค์กรในที่สุด

จากแนวคิดเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่าการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของงานและองค์กรได้นั้น พนักงานเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด และมีผลทำให้องค์กรจะประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว องค์กรจึงจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการของพนักงานในองค์กร เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและได้มาซึ่งความสำเร็จและคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีจุดหมาย โดยการจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงาน จำเป็นต้องพิจารณาขึ้นพื้นฐานและส่งเสริมเพื่อให้เกิดความพอใจในงานและการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เนื่องจากผู้วิจัยต้องการให้งานวิจัยมีความสมบูรณ์จากการศึกษาวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ที่มีผู้ให้ความหมายและองค์ประกอบ ที่นักวิชาการได้รวมเอกสาร ตำรา บทความ ผู้วิจัยได้ทำการสังเคราะห์ตัวแปรเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานจากความหมายและองค์ประกอบ ของนักวิชาการ Walton (1975) , Harri (1995), Huse & Commings (1998) ซึ่งมีรายละเอียดตามภาพประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1975)	Harri (1995)	Huse & Commings (1998)
ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ	✓	✓	✓
สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย	✓	✓	✓
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง	✓	✓	✓
กฎเกณฑ์ขององค์กร	✓	✓	✓
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน	✓	✓	✓

องค์ประกอบ คุณภาพชีวิตการทำงาน	Walton (1975)	Harri (1995)	Huse & Commings (1998)
ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และชีวิตส่วนตัว	✓	✓	✓
การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่ เกี่ยวข้อง	✓		✓

ภาพ 1 การสังเคราะห์ตัวแปรจากความหมายและองค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากภาพประกอบการสังเคราะห์ตัวแปรคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อให้มีความสมบูรณ์มีผู้ให้แนวคิดขององค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงาน จำนวนทั้ง 3 ท่าน สามารถสรุปองค์ประกอบตัวแปรได้ดังนี้ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ถูกต้องและปลอดภัย (3) โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง (4) ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน (5) กฎเกณฑ์ขององค์กร (6) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว (8) การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะต้องได้รับการยอมรับ เกิดความพึงพอใจจากพนักงานและจะกระตุ้นให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพให้กับองค์กรต่อไป

การสังเคราะห์องค์ประกอบเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานจากวรรณกรรม

องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานจากนักวิชาการเพื่อการวิจัย
ของนักวิชาการ Walton (1975), Harri (1995), Huse & Commings (1998) สรุปได้ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการ รวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนที่ทำงานให้กับองค์กร ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การค่าตอบแทนที่ได้รับ

มีความยุติธรรม เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ใน การดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน มีการ จัดสรรที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวนการทำงาน มีระบบการควบคุม ป้องกัน และการ บำรุงรักษา ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน

3. โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุน กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พนักงานสามารถกำหนดและวางแผนการ ทำงานของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย รวมถึงการได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ การ ส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงาน ให้กับองค์กร

4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกร ะมัดในการปฏิบัติงานและองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างแนวทางในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และ การพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

5. กฎเกณฑ์ขององค์กร หมายถึง กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่ จะได้รับ จากการปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นไปตามนโยบายและอยู่ภายใต้ กฎหมายแรงงานกำหนด อย่างยุติธรรม

6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่ พนักงานได้สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ บุคคลอื่น ๆ โดยจะ ได้รับการยอมรับ การให้เกียรติและไว้วางใจในการทำงาน ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา และการได้รับการปฏิบัติ อย่างเท่าเทียมกันภายในองค์กร

7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานใช้ชีวิตของตนเองให้สมดุลกับงาน ครอบครัว และสังคม คือ พนักงานจะไม่เคร่งเครียดอยู่กับงาน สามารถกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หรือใช้ชีวิตส่วนตัว มีการผ่อนคลายจากภาระความรับผิดชอบจากหน้าที่อย่างเหมาะสม อย่างเพียงพอ มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

8. การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการประสานงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้การสนับสนุนกิจกรรม ร่วมรณรงค์ ภายนอกองค์กร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมภายนอก

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

การสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต โดยเฉพาะการจ้างแรงงานที่มีฝีมือ (skill worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (knowledge worker) ไม่สามารถกระทำให้อำนาจเงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพการทำงานในองค์กรที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ ญัตติพันธุ์ เขจรนันท์ (2551, หน้า 111-112) มีข้อเสนอแนะถึงขั้นตอนในการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. ศึกษาสภาพแวดล้อมและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคคล โดยพิจารณาภาพรวมในปัจจุบันของประเทศและอุตสาหกรรม ตลอดจนหาข้อมูลการดำเนินงานในการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานขององค์กรอื่นในและต่างประเทศ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการศึกษาและวิเคราะห์ข้อมูลขององค์กร

2. ทำความเข้าใจสถานะในปัจจุบันขององค์กร จากการศึกษาข้อมูลทั้งในด้านกายภาพและจิตใจของบุคลากร จากนั้นจึงทำการเปรียบเทียบกับข้อมูลที่ศึกษาจาก

ภายนอก เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่เป็นรูปธรรม

3. วางแผนคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยอาศัยข้อมูลที่ได้จากการศึกษาสภาพแวดล้อมและสถานะขององค์กร เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงานทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล โดยผู้วางแผนต้องตระหนักว่า ถึงแม้บุคคลจะมีความต้องการที่แตกต่างกัน และองค์กรก็ไม่สามารถตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด แต่องค์กรก็สามารถจัดกลุ่มตามความต้องการและสามารถตอบสนองให้ดีที่สุดได้

4. ดำเนินการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน นำแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่กำหนดขึ้นไปวางแผนปฏิบัติการ และจัดระบบการทำงานให้เป็นรูปธรรม โดยจัดให้มีผู้ทำหน้าที่และมีความรับผิดชอบโดยตรงในการดำเนินงาน ติดตามผล และแก้ไขให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินงานมีประสิทธิภาพ เพื่อให้โครงการดำเนินไปอย่างเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง ซึ่งผู้ดำเนินการสมควรให้ความสนใจกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จของโครงการ ต่อไปนี้

- 4.1. การสนับสนุนจากผู้บริหาร
- 4.2. วางแผนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ
- 4.3. เข้าใจธรรมชาติและความต้องการของพนักงาน
- 4.4. กระทำอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

5. ประเมินผลการดำเนินงาน ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงาน เพื่อพิจารณาข้อบกพร่องและกำหนดแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมขึ้น โดยเฉพาะโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ต้องดำเนินงานและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งสมควรจะต้องมีการตรวจสอบและปรับปรุงอยู่เสมอ เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยแวดล้อมอาจจะทำให้ความต้องการของพนักงานและองค์กรเปลี่ยนไป

ทฤษฎีเกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน จากงานวิจัยนี้ ได้แก่ ความพึงพอใจในการทำงาน สิทธิของพนักงาน ความสมดุลของชีวิตระหว่างชีวิตการทำงาน ลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ซึ่งมีทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้น Maslow

รัตติกรณ์ จงวิศาล (2550, หน้า 91-92) กล่าวว่า ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow ถือได้ว่าเป็นทฤษฎีพื้นฐานที่สุดเมื่อกล่าวถึง เรื่องแรงจูงใจ คนส่วนใหญ่ที่ได้ศึกษาเรื่องแรงจูงใจ ก็มักจะรู้จักหรือเคยได้ยินมาก่อน อย่างไรก็ตามทฤษฎีนี้แม้ว่าจะเป็นทฤษฎีที่เกิดขึ้นมานาน (ประมาณปี ค.ศ.1954) และมีข้อวิจารณ์หลายประการแต่ปัจจุบันพบว่า เป็นทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาความต้องการของบุคคลได้ดีในระดับหนึ่ง และสามารถเข้าใจได้ง่าย และหลายองค์กรก็นำไปประยุกต์ใช้ในการตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์กร ทฤษฎีนี้จึงเป็นกรอบแนวคิดพื้นฐานที่เกี่ยวกับความต้องการของมนุษย์ในองค์กรที่มีชื่อเรื่อง เป็นที่รู้จักมากที่สุดโดย Maslow แบ่งลำดับความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 5 ลำดับดังนี้

1. ความต้องการทางร่างกาย (physiological need) เป็นความต้องการขั้นต่ำสุดของมนุษย์ ตามความคิดของเขา ความต้องการนี้ถือว่า เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ ซึ่งมนุษย์จะขาดไม่ได้มันได้แก่ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ที่อยู่อาศัย และการพักผ่อน เป็นต้น เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองในด้านความจำเป็นขั้นพื้นฐาน จนเป็นที่พอใจแล้ว มนุษย์จะต้องมีความต้องการในระดับสูงขึ้นไปอีก และความต้องการดังกล่าวจะเป็นตัวกระตุ้นพฤติกรรมของมนุษย์ ต่อไป

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (safety need) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นที่หนึ่งจนเป็นที่พอใจแล้ว ก็จะเกิดความต้องการด้านความมั่นคงปลอดภัยตามมา ความต้องการด้านความปลอดภัยดังกล่าว แบ่งออกได้เป็น 2 แบบ คือ ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความมั่นคงทางเศรษฐกิจ ซึ่งได้แก่ การมีความ

ปลอดภัยจากสิ่งต่าง ๆ รอบด้าน ปลอดภัยจากอุบัติเหตุ โจรผู้ร้าย มีสิ่งต่าง ๆ ที่ช่วยปกป้องคุ้มครองป้องกัน ให้ตนเองพ้นจากภัยอันตรายต่าง ๆ หรือถูกแย่งชิงสิ่งต่าง ๆ ของตนเอง หรือต้องการให้ตนมีความมั่นคงในงานที่ทำมีหลักประกันในการทำงาน เมื่อออกจากงานก็มีบำนาญ หรือเงินชดเชยในการเลี้ยงชีพต่อไป มีที่อยู่อาศัยเป็นของตนเอง เป็นต้น

3. ความต้องการทางสังคม (social needs) เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นนามธรรมมากขึ้น ได้แก่ ความต้องการที่จะเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของสังคม เป็นส่วนหนึ่งของกลุ่มของสังคม ต้องการที่จะเข้าไปมีความผูกพันในสังคม ต้องการที่จะมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ของสังคม รวมถึงความต้องการที่จะมีสถานภาพทางสังคมที่สูงขึ้นด้วย เช่น ต้องการที่จะร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ กับเพื่อนร่วมงานหรือมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงานซึ่งความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นต่อเมื่อ ความต้องการขั้นที่สองได้รับการตอบสนองจนเป็นที่พอใจแล้ว

4. ความต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการที่จะมีชื่อเสียงเกียรติยศ ได้รับการเคารพยกย่องในสังคม ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับนับถือ ว่าเป็นบุคคลที่มีคุณค่า ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับในความรู้ความสามารถ ต้องการเป็นผู้ที่มีความสามารถ มีทักษะหรือความชำนาญด้านต่าง ๆ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของความรู้สึกส่วนตัว หรือความรู้สึกภายในที่จะเป็นเครื่องบ่งชี้ถึงความมีชื่อเสียงเกียรติยศของตนเอง ซึ่งจะเห็นได้ว่าความต้องการขั้นที่สี่นี้จะให้ความเข้มข้นสูงขึ้นกว่าความต้องการทางสังคม ความต้องการขั้นนี้ จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการทางสังคมได้รับการตอบสนองแล้ว และเป็นที่หน้าพอใจ

5. ความต้องการประจักษ์ในคุณค่าตนเอง (self actualization) เป็นความต้องการที่จะประสบความสำเร็จหรือสมหวังในชีวิต อยากทำ อยากจะเป็นในสิ่งที่ตนเองหวังไว้ สันไว้ ได้ทำอะไรตามที่ตนเองต้องการจะทำ และมีความสุขกับสิ่งที่ตนเองต้องการทำ และหวังที่จะทำความต้องการขั้นนี้ถือว่าเป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ ความต้องการขั้นนี้จะเกิดขึ้นได้ ต่อเมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองจนเป็นที่หน้าพอใจแล้ว บุคคลที่จะเกิดความต้องการถึงขั้นนี้ได้จึงมีไม่มากนัก เพราะปกติการที่คนเรา

จะได้รับการตอบสนอง ความต้องการในแต่ละขั้นอย่างพอเพียงนั้นก็ยากอยู่แล้ว และปกติส่วนใหญ่จะมีความต้องการเพียงขั้นที่สี่เท่านั้น ความต้องการขั้นสูงสุดนี้จะเกิดแก่บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการตอบสนองความต้องการในลำดับขั้นต้น ๆ เป็นอย่างดีแล้วนั้น ก็เกิดความพยายามและมองเห็นว่าความต้องการขั้นสูงสุดนี้เป็นสิ่งที่ท้าทายที่จะต้องเอาชนะ จึงเกิดความมุ่งมั่นที่จะหาทางตอบสนองความต้องการนี้ให้ได้

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 75-77) ได้อธิบายรายละเอียดของความต้องการหรือแรงจูงใจของคนว่ามีปัจจัยที่กระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรม โดยนำเสนอแนวคิดลำดับความต้องการ Abraham H. Maslow โดยเชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการตลอดเวลา และความต้องการของคนจะเป็นตัวกระตุ้นให้คนแสดงพฤติกรรมเพื่อตอบสนองความต้องการของมนุษย์สามารถแบ่งได้เป็น 5 ขั้น ดังนี้

1. ความต้องการกายภาพ (physiological need) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานทางร่างกายเพื่อให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ได้ คือความต้องการขั้นแรกของมนุษย์ที่กระตุ้นให้บุคคลแสดงพฤติกรรม ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการอาหาร อาบอากาศหายใจ การพักผ่อน ความต้องการปัจจัยสี่ในการดำรงชีวิต ในองค์การความต้องการขั้นต้นนี้ เช่น สภาพการทำงาน (ความร้อน, อากาศ) เงินเดือนพื้นฐาน เป็นต้น

2. ความต้องการความมั่นคงและปลอดภัย (safety and security need) ความต้องการขั้นนี้จะเกิดเมื่อความต้องการทางกายภาพได้รับการตอบสนองแล้วระดับหนึ่ง ความต้องการขั้นนี้บุคคลจะมีความต้องการที่จะมีเสถียรภาพ มีความมั่นคง และปลอดภัยในชีวิต ปลอดภัยจากอันตรายต่าง ๆ ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ความต้องการขั้นนี้ในองค์การเราจะพิจารณาจากสภาพความปลอดภัยในการทำงาน สิทธิประโยชน์ตอบแทนจากการทำงานการเพิ่มเงินเดือน และความมั่นคงในงาน (job security) ซึ่งเป็นความมั่นคงของเศรษฐกิจที่มีผลต่อคนงาน

3. ความต้องการด้านสังคม (social needs belongingness and love needs) เมื่อคนรู้สึกมีความปลอดภัยแล้ว จะมีความต้องการที่จะผูกพันและได้รับการยอมรับว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม ต้องให้สังคมยอมรับว่า ตนเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม องค์กรหรือสังคม เป็นความต้องการที่จะได้รับการยอมรับ ต้องการมีเพื่อนต้องการความรัก และความ

พอใจในการสัมพันธ์กับคนอื่น และเน้นในเรื่องมิตรภาพ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านสังคม ได้แก่ คุณภาพของการจัดการ ความสัมพันธ์ในกลุ่มอาชีพ เป็นต้น

4. ความต้องการได้รับการยกย่องและการนับถือตนเอง (self-esteem needs, ego, status) ความต้องการขั้นที่ 4 จะเกิดขึ้นเมื่อความต้องการขั้นที่ 1,2 และ 3 ได้รับการตอบสนองแล้ว ในขั้นนี้คนจะมีความต้องการที่จะมีฐานเด่นและประสบความสำเร็จ และต้องการได้รับการยกย่องในสังคม ต้องการที่จะนับถือตนเอง มีความเชื่อมั่นในตนเอง และต้องการที่จะมีสถานภาพ ความต้องการ ในขั้นนี้ในองค์การเราสามารถพิจารณาได้จาก ชื่อตำแหน่ง การเพิ่มเงินเดือน ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา

5. ความต้องการประจักษ์ตน การบรรลุศักยภาพของตน (self-actualization) เป็นความต้องการขั้นสุดท้าย ซึ่งเกิดเมื่อความต้องการอื่น ๆ ได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลจะต้องการที่จะบรรลุศักยภาพของตน และใช้ศักยภาพที่ตนมีอย่างเต็มความสามารถ ความต้องการในขั้นนี้จะเป็นความต้องการที่จะรู้ว่าตนมีความสามารถใดและทำอะไรได้ดีที่สุดและได้ทำในสิ่งดังกล่าว ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความเจริญเติบโต ความต้องการก้าวหน้า และความต้องการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งในองค์การความต้องการด้านนี้อาจจัดได้โดย การจัดงานที่ท้าทาย การเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ความก้าวหน้าในองค์การ และความสำเร็จในการทำงาน

สจวร์ต ไรต์สเวิร์ด (2552, หน้า 158-162) ได้กล่าวไว้ว่า คนทุกคนมีแรงจูงใจที่จะประกอบกิจกรรมอยู่เสมอ ถือว่าแรงจูงใจเป็นแรงขับที่ใ้มนุษย์เจริญเติบโตและพัฒนา ภายในตัวของทุกคน จึงยึดถือหลักการพื้นฐานทฤษฎีเกี่ยวกับความต้องการ ซึ่ง Maslow ได้จัดลำดับความต้องการไว้ดังนี้ คือ

1. ความต้องการทางสรีระ (physiological Needs) ความต้องการพื้นฐานของร่างกาย เช่น ความหิว ความกระหาย ความต้องการอากาศทางเพศและการพักผ่อน เป็นต้น ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการที่จำเป็นสำหรับมีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการทางสรีระอยู่เสมอจะขาดเสียไม่ได้ กระตุ้นให้คนต้องขวนขวายที่จะสนองต่อความต้องการ

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยหรือสวัสดิภาพ (safety needs) ความต้องการความมั่นคงปลอดภัยทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เป็นอิสระจากความกลัว การบังคับ จากผู้อื่นหรือสิ่งแวดล้อม เป็นความต้องการที่จะได้รับการปกป้องคุ้มกัน ความต้องการนี้จะเริ่มต้นตั้งแต่วัยทารกจนกระทั่งชรา ความต้องการที่จะมีงานทำเป็นหลักแหล่งก็เป็นความต้องการเพื่อสวัสดิภาพของผู้ใหญ่อย่างหนึ่ง

3. ความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม (love and belonging needs) คนทุกคนมีความปรารถนาจะให้เป็นที่ยรักของผู้อื่น และต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น และเป็นส่วนหนึ่งของหมู่ คนที่รู้สึกว่าคุณเป็นที่ยรักและยอมรับของกลุ่มจะเป็นผู้ที่สมปรารถนาในความต้องการความรักและเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม

4. ความต้องการที่จะรู้สึกว่าคุณมีค่า (esteem needs) ความต้องการนี้ประกอบด้วยความต้องการที่จะประสบความสำเร็จ มีความสามารถต้องการที่จะให้ผู้อื่นเห็นว่าตนมีความสามารถ มีคุณค่าและมีเกียรติ ต้องการได้รับความยกย่องนับถือจากผู้อื่น ผู้ที่มีความปรารถนาในความต้องการนี้จะเป็นผู้ที่มีความมั่นใจในตนเอง เป็นคนมีประโยชน์และมีคุณค่า ตรงข้ามกับผู้ที่ขาดความต้องการประเภทนี้ จะรู้สึกว่าคุณไม่มีความสามารถ มองโลกแง่ร้าย

5. ความต้องการที่จะรู้จักตนเอง ตามสภาพที่แท้จริงและพัฒนาศักยภาพของตน (need for self actualization) ความต้องการที่เรียกว่า “self actualization” เป็นความต้องการที่จะรู้จักตนเองตามสภาพที่แท้จริงของตน จะกล้าที่จะตัดสินใจเลือกทางเดินของชีวิต รู้จักค่านิยมของตนเอง มีความจริงใจต่อตนเอง ปรารถนาที่จะเป็นคนดีที่สุดในเท่าที่จะมีความสามารถทำได้ ทั้งทางด้านสติปัญญา ทักษะ และอารมณ์ความรู้สึก ยอมรับตนเองทั้งส่วนดีส่วนเสียของตน ที่สำคัญที่สุดคือ การมีสติที่จะยอมรับว่าตนใช้กลไกในการป้องกันตนในการปรับตัวและพยายามที่จะเลิกใช้ เปิดโอกาสให้ตนเองเผชิญกับความจริงของชีวิต เผชิญกับสิ่งแวดล้อมใหม่ ๆ โดยคิดว่าเป็นสิ่งที่ “ท้าทาย” “น่าตื่นเต้น” กระบวนการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เป็นกระบวนการที่ไม่มีจุดจบ ตลอดเวลาที่มีชีวิตอยู่ มนุษย์ทุกคนมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองเต็มที่ตามศักยภาพของตน เพราะมีน้อยคนที่จะได้ถึงขั้น “self actualization” อย่างสมบูรณ์

ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow อ้างอิงใน อนิวัช แก้วจำนง (2554, หน้า 52-54) ได้นำเสนอไว้ว่า Abraham H. Maslow ได้พัฒนาแนวความคิดมาจากสำนักงานมนุษย์สัมพันธ์ Maslow เชื่อว่ามนุษย์มีความต้องการมากมาย เนื่องจากการเป็นส่วนหนึ่งของสังคมขนาดใหญ่จึงมีความต้องการสิ่งต่าง ๆ เพื่อให้ตนเองนั้น ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างมีความสุข และนำเสนอแนวคิดเรื่องความต้องการของมนุษย์ โดยพบว่ามนุษย์มีความต้องการเรียงลำดับจากขั้นพื้นฐานไปจนถึงความต้องการสูงสุด ดังนี้

1. มีความต้องการขั้นพื้นฐานเพื่อความอยู่รอดในสังคม (basic need for survival or physiological needs) เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ไม่ว่าจะเป็นเผ่าพันธุ์ใด ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการที่จะอยู่ในสังคมที่ตนเองดำรงอยู่ได้ต่อไปได้นานที่สุด มนุษย์ทุกคนจึงมีความต้องการอาหาร น้ำ ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรคและความต้องการทางเพศ เป็นต้น
2. มีความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (security need of safety needs) เป็นความต้องการของมนุษย์ เมื่อได้รับความต้องการขั้นพื้นฐานอย่างเพียงพอจึงมีความต้องการเพิ่มขึ้นโดยต้องการมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น เพื่อให้ดำรงอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ไม่ต้องกลัวภัยอันตรายใด ๆ ความต้องการเหล่านี้เป็นความต้องการสร้างความมั่นคงในชีวิต ทรัพย์สินและหน้าที่การงานทั้งของตนเองและบริวาร
3. ต้องการความรัก ความผูกพันและการได้รับการยอมรับจากสังคม (affiliation needs or social need) เป็นความต้องการหลังจากได้รับความมั่นคงและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน มนุษย์ทุกคนย่อมต้องการความรักจากผู้อื่นจึงพยายามสร้างความผูกพันกับบุคคลใกล้ชิดและบุคคลอื่น เนื่องจากมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคม หากได้รับความรักจากคนรอบข้าง แสดงว่าได้รับการยอมรับจากสังคม
4. ต้องการการยกย่อง (esteem needs) เป็นความต้องการหลังจากได้รับความรัก ความผูกพันและยอมรับจากสังคมแล้วย่อมมีความต้องการเพิ่มขึ้นโดยต้องการให้บุคคลอื่นยอมรับและยกย่อง หากใครรับในส่วนนี้จะเป็นความภูมิใจ (prestige) และมั่นใจในชีวิต (self-confidence) สถานะ (status) และอำนาจ (power) ซึ่งจะทำให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและสังคม

5. มนุษย์ต้องการความสำเร็จในชีวิต (self-actualization needs) เป็นความต้องการในลำดับสูงสุด ไม่มีความต้องการอะไรอีกแล้ว เนื่องจากมีความพร้อมอย่างเพียงพอและมีความสุขในชีวิตอย่างสมบูรณ์จึงต้องการทำให้สังคมหรือผู้อื่นมีความสุขเช่นเดียวกัน บุคคลที่มีความสำเร็จในชีวิตจึงมีความสำเร็จในชีวิตจึงต้องการใช้ศักยภาพของตนเองอย่างเต็มที่ในการผลักดันหรือช่วยเหลือผู้อื่น

จากการศึกษาทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการ ของ Maslow สามารถสรุปได้ความต้องการของมนุษย์ตามลำดับ ได้แก่ ความต้องการขั้นพื้นฐาน ความต้องการความปลอดภัย ความต้องการการยอมรับ ความต้องการการยกย่องและความต้องการความสำเร็จในชีวิต ความต้องการจะไม่มีการข้ามขั้น ทั้งนี้ บุคคลในองค์กรการยอมรับมีความต้องการขั้นพื้นฐานก่อนเป็นลำดับแรก เมื่อได้รับอย่างเต็มที่แล้วย่อมมีความต้องการความปลอดภัยในการทำงาน ซึ่งในขั้นนี้จะรวมถึงความมั่นคงในหน้าที่การงานด้วย เมื่อได้รับการยอมรับมีความต้องการได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นและต้องการยกย่องจากทั้งบุคคลในองค์กรและนอกองค์กร สุดท้ายทุกคนย่อมต้องการประสบความสำเร็จ

ทฤษฎีความต้องการของ McClelland

ริงสตรัค ประเสริฐศรี (2548, หน้า 92-93) ได้นำเสนอการทดลองโดยใช้แบบทดสอบการรับรู้ของบุคคล ของ Devid I. McClelland เพื่อวัดความต้องการของมนุษย์ โดยการทดสอบ TAT (thematic apperception test) เป็นเทคนิคการนำเสนอความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ ที่เป็นสิ่งสำคัญในการเข้าถึงพฤติกรรมของบุคคล ดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (need for achievement : nAch) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่าบุคคลต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2. ความต้องการความผูกพัน (need for affiliation : nAff) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพัน (nAff) สูง จะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3. ความต้องการอำนาจ (need for power : nPower) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจ (nPower) สูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับและยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือผู้อื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพ

ทฤษฎีความต้องการ ของ McClelland มีการเชื่อมโยงกับความพึงพอใจในการทำงาน ในลักษณะต่าง ๆ พบว่า

1. ความต้องการอำนาจในระดับปานกลางถึงระดับสูงมีความสัมพันธ์กับความต้องการผูกพันระดับต่ำในความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง
2. ความต้องการอำนาจในระดับสูงจะทำให้บุคคลเต็มใจที่จะมีอิทธิพลหรือผลกระทบต่อบุคคลอื่น
3. ความต้องการความผูกพันในระดับต่ำ จะทำให้ผู้บริหารสามารถตัดสินใจโดยปราศจากความวิตกกังวล ว่าบุคคลอื่นจะเกิดความไม่พอใจ

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 118-119) ได้เสนอทฤษฎีแรงจูงใจ ของ McClelland เชื่อว่า ความต้องการจำเป็นหลายมาจากวัฒนธรรม หรือ ได้มาจากการเรียนรู้ในวัฒนธรรมของตน และมีความจำเป็น 3 ประการ คือ

1. ความต้องการจำเป็นสำหรับความสำเร็จ (need for achievement, n Ach) บุคคลที่จะรับผิดชอบในการแก้ปัญหา บุคคลที่จะได้จัดให้ตัวเองมีความจำเป็นสำหรับความสำเร็จ และยอมให้มีความเสี่ยงในระดับกลาง ๆ บุคคลต้องการข้อมูลย้อนกลับ หรือ การประเมินผลการปฏิบัติงาน

2. ความต้องการจำเป็นสำหรับความผูกพัน (need for affiliation, n Aff) สะท้อนให้เห็นถึงความต้องการที่มีปฏิสัมพันธ์กับทางสังคมกับผู้อื่น บุคคลที่มีความจำเป็นสำหรับความผูกพันสูงจะมีความห่วงใยเกี่ยวกับความสำคัญของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยจะใช้ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทำงานให้สำเร็จ

3. ความต้องการจำเป็นสำหรับอำนาจ (need for pow, n Pow) เน้นการได้รับการใช้อำนาจ (power) และอำนาจหน้าที่ (authority) จะให้ความสนใจกับการมีอิทธิพลและเอาชนะผู้อื่น McClelland เชื่อว่ามีอำนาจ 2 ประการ คือ อำนาจในทางลบ ที่จะทำให้มีอำนาจเหนือผู้อื่น เช่น การบังคับ การใช้กำลัง ฯลฯ และอำนาจในทางบวกที่จะทำให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่น เช่น การชักชวน การขอร้อง ฯลฯ

วุฒิพล สกตเกียรติ (2556, หน้า 195-197) นำเสนอแนวคิดด้านความต้องการของ David McClelland ซึ่งความต้องการถูกพัฒนาขึ้นในช่วงชีวิตมนุษย์ ประกอบด้วย ความต้องการ 3 ด้าน มีรายละเอียดดังนี้

1. ความต้องการความสำเร็จ (achievement needs : n Ach) ความปรารถนาที่จะกระทำบางสิ่งบางอย่างให้ดีขึ้นหรือมีประสิทธิภาพมากขึ้นกว่าที่กระทำมาก่อน หรือเป็นการต่อสู้ดิ้นรน หรือแรงขับที่จะนำไปสู่สิ่งที่ดีกว่าและให้ประสบความสำเร็จตามมาตรฐานที่มีอยู่

2. ความต้องการอำนาจ (power needs : n Pow) ความปรารถนาที่จะได้มาและรักษาการควบคุมบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการอำนาจสูงจะพอใจกับการควบคุม ดิ้นรนที่จะมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น ชอบสถานการณ์ที่มีการแข่งขันเพื่อการได้มาซึ่งตำแหน่งที่จะเกี่ยวข้องกับเกียรติยศ สนุกสนานกับการเผชิญหน้ากับบุคคลอื่น ๆ และมีความต้องการรุนแรงที่จะควบคุมสภาพแวดล้อมของพวกเขา

ความต้องการอำนาจมี 2 แบบ คือ อำนาจต่อบุคคลและอำนาจต่อสถาบัน บุคคลที่มีความต้องการอำนาจส่วนบุคคลสูง ต้องการที่จะครอบงำบุคคลอื่นเพื่อที่จะแสดงความสามารถในการใช้อำนาจ การคาดหวังจะให้ผู้อื่นกระทำและจงรักภักดีต่อเขามากกว่าต่อองค์กร อีกทางหนึ่งบุคคลที่มีความต้องการอำนาจต่อสถาบันสูง จะมุ่งที่จะทำงานร่วมกับบุคคลเพื่อที่จะแก้ปัญหาและส่งเสริมเป้าหมายขององค์กร

3. ความต้องการอำนาจความผูกพัน (affiliation needs : n Aff) ความต้องการเป็น และสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใกล้ชิด รวมทั้งการยอมรับของกลุ่มและบุคคลอื่น การรักษาความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ดีเอาไว้ภายในองค์กร ความต้องการผูกพันอาจจะไม่มีประสิทธิภาพต่อการบรรลุเป้าหมาย เนื่องจากปรารถนาที่จะรักษาความสามัคคีไว้

โดยทั่วไปบุคคลแต่ละคนจะมีความต้องการทั้ง 3 อย่าง ในระดับที่แตกต่างกัน จะมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่ง ซึ่งส่วนใหญ่จะเน้นความต้องการความสำเร็จ ความสัมพันธ์ระหว่างความต้องการทั้ง 3 ด้าน ดังนี้

1. บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง จะเลือกสภาพการทำงานที่ต้องอาศัย ความรับผิดชอบส่วนบุคคล การให้ข้อมูลย้อนกลับและมีอัตราการเสี่ยงระดับปานกลาง

2. ลักษณะความต้องการความสำเร็จสูง ไม่จำเป็นว่าจะจะเป็นนักบริหารจัดการที่ดี โดยเฉพาะองค์กรขนาดใหญ่ บุคคลประเภทนี้จะสนใจเฉพาะการปฏิบัติงานของตน ให้ดี โดยไม่สนใจที่จะให้ผู้อื่นปฏิบัติได้ตามตนเอง

3. ความต้องการความผูกพันและความต้องการอำนาจ มีแนวโน้มจะสัมพันธ์ กับความต้องการสำเร็จในการบริหารจัดการ นักบริหารที่ดีจะมีความต้องการอำนาจสูง และมีความต้องการความผูกพันต่ำ แรงจูงใจใฝ่อำนาจอาจจะเป็นความต้องการ ประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ ความต้องการอำนาจจะสูงอาจเกิดจากหน้าที่ของ บุคคลตามลำดับชั้นการบริหารขององค์กร

4. ถ้างานต้องการบุคคลที่มีความต้องการสำเร็จสูง วิธีการที่ดี คือ การคัดเลือก บุคคลที่มีความต้องการความสำเร็จสูง หรือบุคคลที่สามารถพัฒนาตนเองได้จากการ ฝึกอบรมในเรื่องการประสบผลสำเร็จ

จากแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ McClelland เป็นความต้องการ ความสำเร็จของบุคคลในองค์กร ซึ่งจะมีลักษณะที่แตกต่างกันไปขึ้นอยู่กับความมุ่งมั่น พัฒนาตนเองเองเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพและเกิดผลลัพธ์ที่เป็นไป ได้ทั้งส่วนบุคคลและองค์กร

ทฤษฎี ERG (Alderfers ERG Theory)

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer (Alderfer's ERG theory) เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงความต้องการว่าความต้องการจัดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดพร้อมกันก็ได้ รังสรรค์ ประเสริฐศรี (2548, หน้า 91-92) ได้ศึกษาความต้องการทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของ Maslow โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการดังนี้

1. ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (existence needs : E) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุด ประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎี Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการมีสัมพันธภาพ (relatedness needs : R) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับมิตรจิตจากบุคคลที่อยู่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะที่เป็นรูปธรรมน้อย ประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3. ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (growth needs : G) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุด ประกอบด้วยความต้องการยกย่องบวกความต้องการประสบผลสำเร็จในชีวิต ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง หรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การทำงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

วันชัย มีชาติ (2551, หน้า 79-77) ได้นำเสนอแนวคิดของ Clayton Alderfer อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์ในองค์กร โดยการจัดกลุ่มความต้องการของ Maslow เป็นฐานพัฒนาโดยแย่งความต้องการของมนุษย์ออกเป็น 3 ระดับคือ

1. ความต้องการที่จะดำรงชีวิต หรือความต้องการที่จะคงอยู่ (existence : E) เป็นความต้องการที่จะให้มีชีวิตอยู่ในสังคมด้วยดี ความต้องการขั้นนี้ ได้แก่ ความต้องการลำดับที่ 1 และ 2 ของแนวคิดลำดับขั้นความต้องการ Maslow คือ ความต้องการปัจจัย 1 ในการดำรงชีวิต ความต้องการทางวัตถุ เงินเดือน ประโยชน์ตอบแทน สภาพการทำงาน ปัจจัยอำนวยความสะดวกในการทำงาน เป็นต้น

2. ความต้องการด้านความสัมพันธ์ (relatedness : R) คือ ความต้องการที่จะผูกพันกับผู้อื่นในการทำงาน ต้องการเป็นพวก ได้รับการยอมรับ ร่วมรับรู้และแบ่งปันความรู้สึกระหว่างกัน ต้องการมีความสัมพันธ์กับผู้อื่น ต้องการเป็นเพื่อน ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการทางสังคมของ Maslow

3. ความต้องการด้านความเจริญเติบโต (growth : G) เป็นความต้องการที่จะเจริญก้าวหน้าในการทำงาน เป็นการทำงานที่คนสามารถทุ่มเทความรู้ความสามารถของตนในการทำงานอย่างเต็มที่ และสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเพิ่มขึ้นด้วย ในขั้นนี้คนจะทุ่มเทความพยายามในการทำงานอย่างเต็มที่ ความต้องการขั้นนี้จะตรงกับความต้องการขั้นที่ 4 และ 5 ของทฤษฎีลำดับขั้นของความต้องการ

สุธรรม รัตนโชติ (2552, หน้า 111-114) นำเสนอทฤษฎีของ Adlerfer ที่เห็นด้วยกับ Maslow ว่า ความต้องการความจำเป็นของบุคคลจะเป็นลำดับขั้น แต่ควรแบ่งเป็น 3 ชั้น คือ

1. ความคงอยู่ (existence : E) เป็นความต้องการจำเป็นพื้นฐาน เช่นเดียวกัน ความต้องการจำเป็นของสรีระของ Maslow เช่น อาหาร อากาศ น้ำ เงินและเงื่อนไขการทำงานที่ดี

2. ความสัมพันธ์ (relatedness : R) เป็นความต้องการทางสังคม ความต้องการทางสังคมของ Maslow เช่น การมีสังคมและสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

3. การเติบโต (growth : G) เป็นความต้องการของพนักงานที่จะริเริ่มสร้างสรรค์ หรือช่วยเหลือให้มีผลผลิตเพิ่มขึ้น

จากแนวคิด ERG ของ Alderfer เป็นความต้องการของคนที่จะเป็นลำดับขั้น จาก E ไปสู่ R และ G ตามลำดับ เมื่อความต้องการไม่ได้รับการตอบสนองหรือยังไม่ได้ ได้รับความพอใจเท่า นั้น จึงจะเป็นแรงจูงใจ ความต้องการของคนไม่ได้เป็นลำดับขั้นใน ทิศทางเดียวกัน (จากลำดับต่ำไปสู่ลำดับที่สูงกว่าเท่านั้น) คือจะมีความต้องการถดถอย หรือความต้องการที่สามารถลดหรือถดถอยลงได้ เพราะความต้องการจะสามารถลดลงจาก ลำดับสูงกลับมามีความต้องการลำดับต่ำกว่าก็ได้ ความต้องการของคนจึงสามารถเกิดขึ้น พร้อมๆ กันได้ไม่จำเป็นต้องเกิดขึ้นทีละขั้น

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยภายในประเทศ

วิรัช ขามคม (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับ ปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท วิ.เค.ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยกลุ่มประชากร ตัวอย่าง จำนวนทั้งสิ้น 94 คน โดยเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามด้านปัจจัยส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตการทำงานแบบ Rating Scale และการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป พบว่า พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัท วิ.เค.ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด มีปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิต ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้า และมั่นคง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมที่มี ความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิ ลูกจ้างและธรรมเนียมองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคมและความเกี่ยวข้องเป็น ประโยชน์ต่อสังคม*

ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด* กลุ่มตัวอย่างพนักงานในกลุ่มการผลิตของบริษัทฯ จำนวน 327 คน จากพนักงานในกลุ่มการผลิตทั้งหมด 1,780 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 2 ส่วนคือ ข้อมูลทั่วไปส่วนบุคคล และความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ (2) สิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะปลอดภัย (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน (5) การบูรณาการทางด้านสังคม (6) ลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม (8) ลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบต่อสังคม วิเคราะห์โดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ใช้การทดสอบค่าแจกแจงแบบ t test และ One-way ANOVA ผลการศึกษาพบว่า พนักงานกลุ่มการผลิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลาง มีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลที่อยู่ระดับสูงและเมื่อพิจารณาตามปัจจัยส่วนบุคคลและกลุ่มการผลิตที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศไม่พบความแตกต่าง

สุนทรีย์ จันท์เงิน (2550) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานกรณีศึกษา บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด* ทำการศึกษาเชิงสำรวจเพื่อประเมินระดับความคิดเห็นของพนักงานบริษัทฯ ในทุกแผนกที่ส่งแบบสอบถาม กลับคืนจำนวน 263 คน จากพนักงานของบริษัทฯ ทั้งหมด 519 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานใน 6 ด้าน ได้แก่ (1) การได้รับผลตอบแทนในการทำงานที่เพียงพอและเหมาะสม (2) สภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกลักษณะ (3) ความมั่นคงและความก้าวหน้าในการทำงาน (4) โอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคล (5) การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน (6) สิทธิ

ของพนักงานและปัญหาหรือข้อเสนอแนะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ใช้ค่า ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการศึกษาพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตการทำงานจากมากไปน้อยตามลำดับ คือ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสภาพการทำงานที่ดีมีความปลอดภัยและถูกลักษณะ ด้านโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถ ด้านสิทธิของพนักงาน ด้านความมั่นคงและก้าวหน้าหน้าในงาน และด้านผลตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม

สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง ซึ่งผลการวิจัยพบว่า (1) พนักงานที่ปฏิบัติงานกะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย-มั่นคงมากที่สุด มีระดับทัศนคติต่อการทำงานและคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง (2) พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน แต่พบว่า สถานภาพสมรส ประสิทธิภาพการทำงาน และรายได้ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่ยุติธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (3) ความสัมพันธ์ในครอบครัว โดยมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (4) บุคลิกภาพที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน (5) ทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม และรายด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 (6) เมื่อวิเคราะห์เพื่อหาตัวพยากรณ์ร่วมที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ทางครอบครัวด้านบทบาทในครอบครัว และทัศนคติต่อการทำงานมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ผกาภรณ์ เขียวฉออ่อน (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ (1) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงาน แผนก

อาหารและเครื่องดื่ม แผนกบริการส่วนหน้า (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมระดับ 3 และ 4 ดาว (3) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพการบริหารระหว่างพนักงานโรงแรมในระดับสูงและต่ำ (4) เพื่อหาอำนาจในการพยากรณ์องค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานต่อคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรม จากพนักงานกลุ่มตัวอย่าง 220 คน ลูกค้ายของโรงแรม 220 คน โดยใช้แบบสอบถาม 2 ชุด เป็นเครื่องมือในการวิจัย ใช้สถิติในการวิเคราะห์ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t test และการวิเคราะห์หาการถดถอยแบบพหุคูณ โดยให้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ .92 พบว่าพนักงานแผนกอาหารและเครื่องดื่ม และพนักงานแผนกบริการส่วนหน้ามีคุณภาพชีวิตการทำงานเพียงด้านเดียว คือ ด้านคุณภาพระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตอื่น ๆ ที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานโรงแรมระดับ 3 ดาวและ 4 ดาวมีคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรมของการบริการ ด้านความเชื่อมั่นไว้ใจได้ ด้านการตอบสนองต่อผู้รับบริการ ด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้บริการ และด้านการรู้จักและเข้าใจผู้รับบริการ มีความยืดหยุ่นตามความต้องการลูกค้า แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับสูงและระดับต่ำมีคุณภาพการบริการด้านความเป็นรูปธรรมการบริการ ด้านความเชื่อถือไว้ใจได้และด้านการให้ความมั่นใจแก่ผู้บริการมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 และคุณภาพชีวิตการทำงานที่สามารถพยากรณ์คุณภาพการบริการได้มีเพียงด้านเดียว คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม โดยพยากรณ์คุณภาพการบริการได้ร้อยละ 3.9

ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่อง การศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน) ผลการศึกษาพบว่า (1) คุณภาพชีวิต การทำงานของพนักงานอยู่ในระดับต่ำ ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตมากที่สุด คือ ด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและยุติธรรม ดังนั้น หน่วยงานจึงควรสำรวจค่าตอบแทนในอุตสาหกรรมเดียวกัน ว่าปัจจุบันอัตราส่วนค่าตอบแทนที่องค์กรอื่น ๆ มีให้กับพนักงานนั้น มากหรือน้อยกว่าที่บริษัทให้กับ พนักงานอยู่แล้ว หรือหากไม่สามารถปรับเปลี่ยนให้ได้ อาจมีการเพิ่มเติมในส่วนของสวัสดิการอื่น ๆ เพื่อให้พนักงานได้

รู้สึกว่ามีคุณภาพชีวิตที่ดีจากบริษัทแล้ว (2) ปัจจัยที่มีผลให้พนักงานตัดสินใจ ลาออกมาก คือ เรื่องของความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน และค่าตอบแทนที่เพียงพอและ ยุติธรรม หน่วยงานจึงควรมีการจัดทำสายงานความก้าวหน้า เพื่อให้พนักงานมีความตั้งใจทำงานเพื่อจะได้เลื่อนตำแหน่ง (3) ด้านค่าตอบแทนนั้น พบว่าทั้งอายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา และอายุการทำงาน มีความแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตที่แตกต่างกัน ในขณะที่ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีเพียงอายุที่แตกต่างกันที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัว สถานภาพที่แตกต่างกันแต่คุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

มยุรี แก้วประภา (2552) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้* โดยมีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน (2) เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ ซึ่งงานวิจัยครั้งนี้เก็บรวบรวมข้อมูลจากพนักงาน จำนวน 230 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาทำการวิเคราะห์ข้อมูล แปรผล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ หาค่าร้อยละ ความถี่ และค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าสูงสุด ต่ำสุด และวิเคราะห์เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัยโดยใช้ t test และ F test พบว่า ด้านลักษณะบุคคลกลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุในช่วงระหว่าง 26-30 ปี และ 31-35 ปี สถานภาพโสด จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ปฏิบัติงานในตำแหน่งสายปฏิบัติการ ได้รับอัตราจ้างระหว่าง 10,000-15,000 บาท และมีระยะเวลาทำงาน 1-3 ปี ด้านคุณภาพชีวิตในการทำงาน พบว่ามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ (1) ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย (2) ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล (3) ด้านการก้าวหน้าและมั่นคง 4) ด้านบูรณาการทางสังคม (5) ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน (6) ด้านการปฏิบัติการทางสังคม และพบว่ามีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ (1) ด้านค่าตอบแทนที่เหมาะสมและเป็นธรรม (2) ด้านระเบียบข้อบังคับในการปฏิบัติงาน และเมื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ จำแนกตามลักษณะด้านบุคคล พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีอายุ และสถานภาพ

ที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่แตกต่างกัน แต่พนักงานมหาวิทยาลัยที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

โสธยา จีระพันธุ์ (2552) ศึกษาเรื่อง *เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่และเพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานของบริการในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จำนวน 276 คน แบ่งเป็นบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาจำนวน 145 คนและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาจำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วนคือ ข้อมูลลักษณะประชากร แบบวัดความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ และแบบวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน 8 ด้าน ได้แก่ (1) ค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ (2) สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ (3) การพัฒนาความสามารถของบุคคล (4) ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน (5) การบูรณาการทางด้านสังคม (6) ธรรมเนียมในองค์กร (7) ความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ (8) การเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และทดสอบค่าแจกแจงแบบ t test ผลการศึกษาพบว่า บริการในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อมมีความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ โดยรวมอยู่ในระดับสูงและมีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับต่ำ เมื่อพิจารณาตามรายด้านพบว่า บริการมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับสูงที่สุด รองลงมาคือ ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน และด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ ตามลำดับ เมื่อพิจารณาตามรายปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทของบริการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ในขณะที่เพศ และระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่พบความแตกต่าง

กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ (2553) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทย* โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงกับความต้องการของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทย (2) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล (3) เปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทย โดยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล ประชากรกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ครั้งนี้ ขนาดตัวอย่างจำนวน 239 ตัวอย่าง โดยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติ t test และ F test เมื่อพบความแตกต่างทำการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD และวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของพนักงานที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้และตามความต้องการโดยวิเคราะห์ผลแบบ Paired Sample t test พบว่า ผู้ตอบคำถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย มีอายุระหว่าง 30-39 ปีมากที่สุด มีสถานภาพโสดมากที่สุด ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ทำงานมากกว่า 10 ปี ระดับการศึกษาสูงสุดคือปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนนั้นส่วนใหญ่ระหว่าง 10,001-20,000 บาท ส่วนใหญ่มีตำแหน่งงานเป็นพนักงานปฏิบัติการ อยู่ในฝ่ายบริหารมากที่สุด ในการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกอล์ฟแห่งประเทศไทยตามการรับรู้จริงและความต้องการของพนักงานกอล์ฟแห่งประเทศไทย พบว่า การรับรู้จริงต่อคุณภาพชีวิตการทำงานภายในการกอล์ฟแห่งประเทศไทย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง และมีความต้องการโดยภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก และพบว่าการวิจัย ด้านลักษณะงานที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมพนักงานการศึกษาแห่งประเทศไทยมีความต้องการมากกว่าด้านอื่น ๆ คือ อยู่ในระดับมากที่สุด กล่าวได้ว่าพนักงานมีจิตสำนึกที่ดีในการทำงานและทำงานโดยคำนึงประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และเมื่อพิจารณาตามลักษณะส่วนบุคคลนั้น พนักงานที่มีเพศและสังกัดฝ่ายงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามการรับรู้จริงแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุ สถานภาพ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตตามการรับรู้จริงไม่แตกต่างกัน และในด้านความต้องการนั้นพบว่า พนักงานที่มีเพศ อายุ ประสบการณ์ทำงาน ระดับการศึกษา และสังกัดหน่วยงานแตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานตามความต้องการแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ย ต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด* โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด และศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด โดยใช้แนวคิดคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of work life) ตามมาตรฐานระบบการบริหารจัดการคุณภาพชีวิตการทำงานในองค์กร (Management System of Quality of Work Life : MS-QWL) ของสถาบันเสริมสร้างขีดความสามารถมนุษย์ สภาอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย โดยเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถามทั้ง 57 ราย ซึ่งสามารถสรุปผลการศึกษาได้ว่า พนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.75 จากคะแนนเต็ม 5 ปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับมาก คือด้านสิ่งแวดล้อม รองลงมาคือ ด้านจิตใจ ด้านสัมพันธภาพทางสังคม ด้านร่างกาย ด้านจิตวิญญาณและปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง คือด้านความมั่นคงในชีวิต และศึกษาวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา

แผนงาน และอัตราเงินเดือนที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตไม่แตกต่างกัน แต่สถานภาพที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านร่างกายแตกต่างกัน ระดับตำแหน่งที่ต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมแตกต่างกัน และระยะเวลาที่ทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นในปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตที่แตกต่างกัน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมของพนักงานบริษัท นิธิ ฟูคส์ จำกัด พบว่าแปรผันตามกันในเชิงบวก $R = 0.696$ สามารถพยากรณ์คุณภาพชีวิตการทำงานได้ภาพรวมร้อยละ 48.50 ส่วนคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิ ฟูคส์ จำกัด อีก ร้อยละ 51.50 เป็นผลที่เกิดจากด้านอื่น ๆ เมื่อพิจารณาจากค่านัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านความมั่นคงในชีวิตสามารถทำนายคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมได้ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ความถดถอยในแบบคะแนนมาตรฐาน ($\beta = 0.407$)

งานวิจัยต่างประเทศ

Hsu and Kernoham (2006, pp. 120-131) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงาน* ของพยาบาลประเทศไต้หวัน เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาจาก 16 กลุ่มเจาะจง ของโรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลภูมิภาคโดยแต่ละกลุ่มจะมี 3-5 คน สันทนากันในกรอบของคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลการศึกษาพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล 56 คน สามารถแบ่งออกเป็น 6 มิติ คือ ด้านความเกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจและสังคม ด้านการศึกษาเรื่องประชากร ด้านลักษณะขององค์กร ด้านลักษณะของงาน ด้านลักษณะความสัมพันธ์ของบุคลากร และด้านความเข้าใจในตนเอง

Saraji and Dargahi (2006) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงาน มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาข้อมูลเชิงลึกทัศนคติเชิงบวกและเชิงลบของพนักงานโรงพยาบาล Tehran University of Medical Sciences (TUMS)* ในกรอบของคุณภาพชีวิต โดยการทำ การวิเคราะห์และศึกษาจากพนักงานโรงพยาบาล จำนวน 908 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือแบบสอบถาม และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาล ฝายสนับสนุนและกลุ่มของนักศึกษาวิชาแพทย์ ผลการศึกษาพบว่าพนักงานส่วนใหญ่

ไม่พอใจกับอาชีพนามัยและความปลอดภัย และผู้จัดการอาวุโส มีรายได้และความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานกับชีวิตครอบครัวอยู่ในระดับปานกลาง นอกจากนี้ผลการศึกษายังแสดงให้เห็นว่าการทำงานไม่น่าสนใจและไม่น่าพึงพอใจ และพนักงานโรงพยาบาลมีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับต่ำ

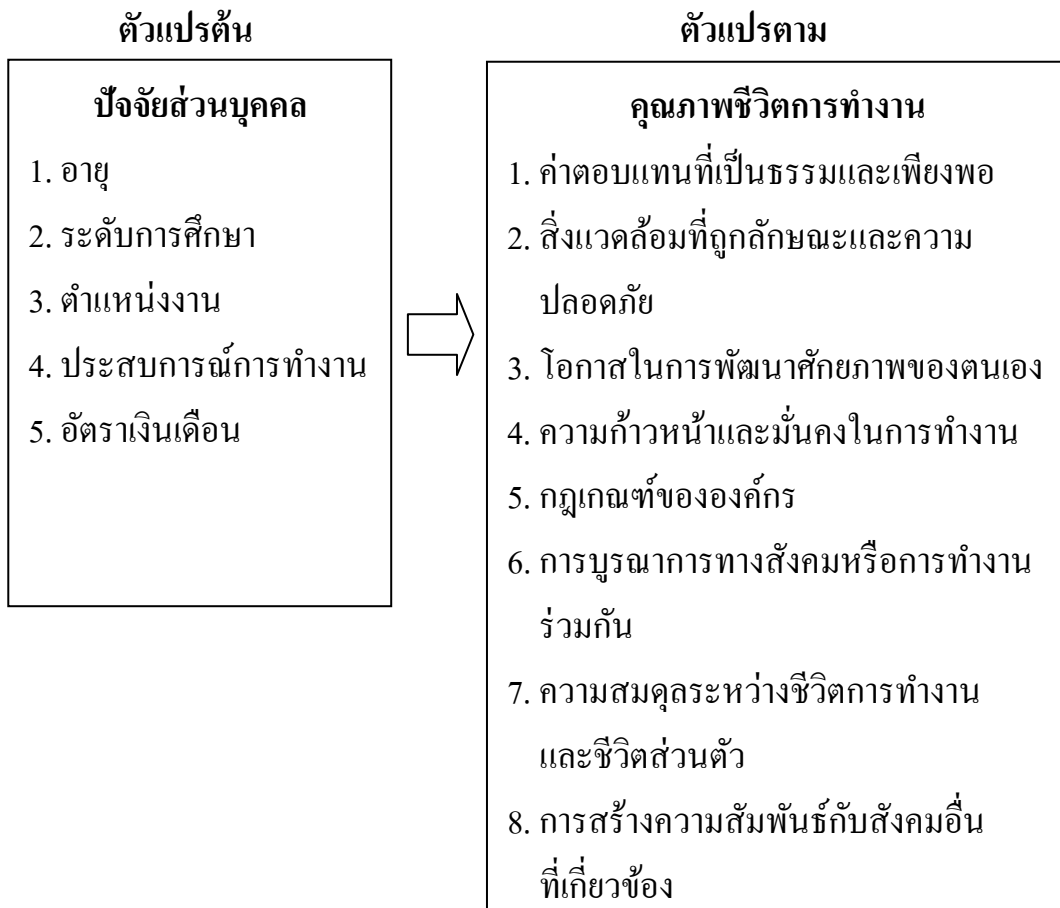
Rose, Beh, Uli, and Idris (2006) ศึกษาเรื่อง “An Analysis of Quality of Work Life (QWL) and Career-Related Variables” ได้ศึกษาและทำนายความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงานกับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จในอาชีพโดยกำหนดตัวแปรอิสระ คือ ความพึงพอใจในอาชีพการงาน ความสำเร็จในอาชีพการงานและความสมดุลระหว่างอาชีพการงานและชีวิตครอบครัว ส่วนตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน จากการศึกษาพบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้ง 3 ตัว กับคุณภาพชีวิตการทำงานอย่างมีนัยสำคัญ โดยตัวแปรอิสระที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานมากที่สุด คือ ความสมดุลระหว่างอาชีพการงานและชีวิตครอบครัว มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยที่สุด

Dargahi and Sharifi Yazdi (2007) ศึกษาเรื่อง *Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' clinical laboratories employees* พบว่าพนักงานส่วนใหญ่ที่ไม่ได้อยู่ในตำแหน่งผู้บริหารไม่มีความพึงพอใจในมาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานของพวกเขา ซึ่งพบได้ว่ามาตรฐานคุณภาพชีวิตในการทำงานในการทำงานอยู่ในระดับต่ำมากที่สุด ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเพียงพอ รองลงมาคือ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและความผูกพันในองค์กรนั้นจะเห็นได้ว่าเป็นตัวแปรทั้งสองน่าจะมีความสัมพันธ์เกี่ยวเนื่องกันในทางบวก เนื่องจากพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและจะส่งผลให้พนักงานมีความพึงพอใจในงาน และมีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งผู้ปฏิบัติงานย่อมจะให้สิ่งตอบแทนแก่องค์กร โดยอาจเป็นรูปของความจงรักภักดี การอุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร กล่าวสรุปคือเป็นความผูกพันในองค์กรนั่นเอง

Laar et al. (2007) ศึกษาเรื่อง *ตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างในสายอาชีพพยาบาล* โดยได้สรุปตัวชี้วัดของคุณภาพชีวิตในการทำงานจำนวน 6 ปัจจัย คือ ความพึงพอใจในอาชีพ สภาพแวดล้อมในการทำงาน สภาพความเป็นอยู่ทั่วไป ความสมดุลระหว่างงานและชีวิต ความเครียดในการทำงานและการควบคุมของผู้บังคับบัญชา

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน สรุปได้ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพนักงานประกอบด้วย เพศ อายุ ที่แตกต่าง ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่ไม่ต่างกัน และระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน อัตราเงินเดือนที่แตกต่าง กัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานมีความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งองค์กรจะต้องคำนึงถึงคุณภาพชีวิตทำงานของพนักงานและพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากปัจจัยส่วนบุคคลส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานของพนักงาน เกิดความสุขในการทำงาน ก็จะส่งผลที่ดีตอบแทนต่อองค์กร โดยการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างความจงรักภักดีต่อองค์กร อีกทั้งช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

จากภาพกรอบแนวคิดในการวิจัย แสดงถึงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตามที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคลที่มี อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วยค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว และด้าน

การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัยของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงาน* ของพนักงานบริษัท *ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด* โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และกลุ่มการผลิต ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะปลอดภัย ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านลักษณะการทำงานอยู่บนรากฐานของกฎหมายหรือความยุติธรรม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานโดยส่วนรวม และด้านลักษณะงานที่มีส่วนเกี่ยวข้องหรือรับผิดชอบต่อสังคมและสอดคล้องกับกรอบแนวคิดงานวิจัยของ โสธยา จิระพันธุ์ (2552) ศึกษาเรื่อง *เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยงานใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานทั้ง 8 ด้าน ประกอบด้วย ด้านค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคล ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน ด้านการบูรณาการทางด้านสังคม ด้านธรรมเนียมในองค์กร ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตงานและชีวิตด้านอื่น ๆ และด้านการเกี่ยวข้องกับสัมพันธ์กับสังคม

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ซึ่งเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (survey research) โดยแบ่งวิธีดำเนินการวิจัย เป็น 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระยะที่ 2 การเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

ระยะที่ 1 การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาและเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีวิธีดำเนินการดังนี้

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 700 คน (ข้อมูล ณ เดือนธันวาคม พ.ศ. 2560 จากแผนกบุคคล)

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คือ พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้งหมด 6 หน่วยงาน ใช้วิธีการกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (stratified random sampling) โดยมีวิธีการดังนี้

1. กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ใช้วิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางสำเร็จรูป ของศิริชัย กาญจนวาสิ, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุข (2551, หน้า 150-121) ที่มีค่าความเชื่อมั่น 95% โดยยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อน 5% ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวนทั้งสิ้น 255 คน

2. ผู้วิจัยวิธีการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นอย่างเป็นสัดส่วนตามหน่วยงาน โดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างประชากรอย่างง่าย (ดูตาราง 1)

ตาราง 1

จำนวนประชากรจำแนกตามหน่วยงาน

แผนก	ประชากร	กลุ่มตัวอย่าง
แผนกการขายและการตลาด	215	78
แผนกงานบริการรถยนต์	147	57
แผนกงานประกันภัยและทะเบียน	139	51
แผนกลูกค้าสัมพันธ์	127	42
แผนกบัญชีการเงิน	53	20
แผนกบุคคล	18	7
รวม	700	255

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม ซึ่งมีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด (closed-ended question) และคำถามปลายเปิด (open-ended question) โดยแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วน ดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคล มีลักษณะเป็นข้อคำถามแบบตรวจสอบรายการ (check list) ประกอบด้วย คำถาม 5 ข้อ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน แบบสอบถามที่เป็นแบบมาตรวัดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ตามแบบของ Likert ประกอบด้วยข้อคำถามทั้งหมด 56 ข้อ แบ่งออกเป็น 8 ด้าน ดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย
3. โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
4. ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
5. กฎเกณฑ์ขององค์กร
6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน
7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
8. การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

ลักษณะข้อคำถามเป็นแบบปลายปิด ข้อความเชิงบวกทั้งหมด มีคำตอบให้เลือกเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ โดยกำหนดเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

คะแนน	ความหมาย
5	เห็นด้วยมากที่สุด
4	เห็นด้วยมาก
3	เห็นด้วยปานกลาง
2	เห็นด้วยน้อย
1	เห็นด้วยน้อยที่สุด

การสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาจากเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง จากหนังสือ เอกสารทางวิชาการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานและองค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ครอบคลุมเนื้อหาและวัตถุประสงค์ที่ต้องการตามหลักวิชาการและเป็นแนวทางในการกำหนดนิยามศัพท์เฉพาะของทุกตัวแปร

2. กำหนดคำนิยามศัพท์เฉพาะเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกรับรู้ของบุคคลที่มีต่องานนั้น ๆ ได้ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล ความรู้สึกว่าชีวิตมีคุณค่าจากการทำงาน ชีวิตการทำงานสามารถตอบสนองความจำเป็นพื้นฐานได้ ตามมาตรฐานของสังคม รวมถึงมีความพึงพอใจในงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน และมีการป้องกันไม่ให้เกิดข้อผิดพลาด ข้อขัดแย้งหรือปัญหาในการทำงาน ของพนักงาน บริษัท โตโยต้า เกตรา จำกัด ซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 8 ด้าน มาใช้เป็นแนวทางในการศึกษา คือ

2.1. ค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ หมายถึง รายได้ ค่าตอบแทน สวัสดิการรวมถึงผลประโยชน์ต่าง ๆ ที่องค์กรจ่ายให้กับพนักงาน เพื่อตอบแทนที่ทำงานให้กับองค์กร ได้แก่ อัตราค่าตอบแทนที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมต่อความรู้ความสามารถ เหมาะสมกับตำแหน่งงานและปริมาณงานที่ปฏิบัติ การค่าตอบแทนที่ได้รับมีความยุติธรรม เสมอภาคเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ๆ ที่มีลักษณะคล้าย ๆ กัน ในการดำรงชีวิตในปัจจุบัน

2.2. สภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย หมายถึง อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้สำนักงานสามารถอำนวยความสะดวกในการทำงานให้กับพนักงาน มีการจัดสรรที่เป็นระเบียบเรียบร้อย สถานที่ทำงานมีความสะอาด มีแสงสว่างเพียงพอ ปราศจากเสียงและกลิ่นรบกวนการทำงาน มีระบบการควบคุม ป้องกัน และการบำรุงรักษา ที่ปลอดภัยไม่เป็นอันตรายต่อพนักงาน

2.3. โอกาสพัฒนาศักยภาพของตนเอง หมายถึง การเปิดโอกาสและสนับสนุน กำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพในการทำงาน พนักงานสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานของตนเองจากงานที่ทำโดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ได้ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย รวมถึงการได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญ การส่งเสริมให้ไปฝึกอบรม ดูงานหรือศึกษาเพิ่มเติมเพื่อนำความรู้มาพัฒนาการปฏิบัติงานให้กับองค์กร

2.4. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน หมายถึง พนักงานมีความรู้สึกมั่นคงในการปฏิบัติงานและองค์กรมีการส่งเสริมให้พนักงานสร้างแนวทางในการทำงาน เปิดโอกาสให้พนักงานได้ใช้ความรู้ ความสามารถในการก้าวไปสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และการพัฒนาตนเองสู่ความก้าวหน้าในสายอาชีพ

2.5. กฎเกณฑ์ขององค์กร กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่จะได้รับ จากการปฏิบัติงานภายในองค์กร และเป็นไปตามนโยบายและอยู่ภายใต้กฎหมายแรงงานกำหนด อย่างยุติธรรม

2.6. การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน หมายถึง การปฏิบัติงานที่พนักงานได้สร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและ บุคคลอื่น ๆ โดยจะได้รับการยอมรับ การให้เกียรติและไว้วางใจในการทำงาน ตลอดจนการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีสิทธิในการแสดงความคิดเห็น ร่วมกันแก้ไขปัญหา และการได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมกันภายในองค์กร

2.7. ความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว หมายถึง การที่พนักงานใช้ชีวิตของตนเองให้สมดุลกับงาน ครอบครัว และสังคม คือ พนักงานจะไม่เคร่งเครียดอยู่กับงาน สามารถกำหนดเวลาการทำงานที่เหมาะสม มีเวลาพักผ่อน หรือใช้

ชีวิตส่วนตัว มีการผ่อนคลายจากภาระความรับผิดชอบจากหน้าที่อย่างเหมาะสม อย่างเพียงพอ มีโอกาสพบปะสังสรรค์ ร่วมกิจกรรมที่นอกเหนือจากการทำงาน

2.8. การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง หมายถึง พนักงานในองค์กรมีส่วนร่วมในการประสานงาน มีส่วนร่วมรับผิดชอบต่อชุมชน สังคม และสิ่งแวดล้อมให้การสนับสนุนกิจกรรม ร่วมรณรงค์ ภายนอกองค์กร ตลอดจนการพัฒนาองค์กรให้เป็นที่ยอมรับต่อสังคมภายนอก

3. สร้างแบบสอบถามให้สอดคล้องกับนิยามศัพท์เฉพาะ

4. ทดสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหา (content validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง นำเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการสร้างเครื่องมือวิจัยและด้านการศึกษา โดยมีคุณสมบัติ วุฒิการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป จำนวน 5 คน คือ

4.1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ตรีสาคร อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

4.2. คุณอรวรรณ ชาวนาแก้ว ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัทในเครือ เเทตรา กรุ๊ป จำกัด

4.3. คุณกมลชนก บุญกุล ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัท สุรฟู้ด จำกัด (มหาชน)

4.4. คุณรุ่งนภา น้อยวิเศษ ผู้จัดการแผนกพัฒนาบุคลากรและสรรหาว่าจ้าง บริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)

4.5. คุณสุภาวดี อินทรวารี หัวหน้าแผนกค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)

เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในการตรวจสอบความถูกต้องเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) ของข้อคำถามแต่ละข้อว่าตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ โดยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (item-objective congruence index - IOC) (สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย, และสมจิตรา เรืองศรี, 2557, หน้า 329) ของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร ซึ่งมีการให้คะแนนแบบสอบถามตามเกณฑ์ ดังนี้

+1 แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร
 0 ไม่แน่ใจว่าข้อคำถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร
 -1 แน่ใจว่าข้อคำถามนั้นไม่มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร

นำผลการพิจารณาของผู้เชี่ยวชาญในแต่ละข้อไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์หรือนิยามตัวแปร โดยนำผลคะแนนที่ผู้เชี่ยวชาญให้มาพิจารณาแต่ละข้อแล้วนำคะแนนไปหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระหว่างข้อคำถามกับสิ่งที่ต้องการวัด โดยผู้วิจัยจะเลือกข้อคำถามที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ส่วนข้อที่มีค่าต่ำกว่า 0.5 พิจารณาตัดออกหากวัดได้ไม่ครอบคลุมตัวแปรและปรับสำนวนภาษาตามผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 - 1.00

5. การหาความเชื่อมั่น (reliability) โดยผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (try-out) กับพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่างที่จะวิจัย จำนวน 30 คน แล้วนำผลมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการวิเคราะห์รายข้อเพื่อหาค่าอำนาจจำแนกโดยวิธี Item-total Correlation คัดเลือกข้อที่มีอำนาจจำแนก ตั้งแต่ .20 ขึ้นไป เพื่อปรับปรุงแบบสอบถาม และหาค่าเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยการคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha coefficient) ตามวิธีของ Cronbach (อ้างถึงในสุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย, และสมจิตรา เรืองศรี, 2557, หน้า 325) ได้ค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.31- 0.82 และค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.967

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

1. ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึงผู้บริหารบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด เพื่อขอความอนุญาติในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ในช่วงเวลาเดือน สิงหาคม 2561

2. ผู้วิจัยแจกแบบสอบถามไปยังพนักงานกลุ่มตัวอย่าง โดยแจ้งกำหนดการขอรับแบบสอบถามคืนจากกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งแบบสอบถามทุกชุดมีคำชี้แจงเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ในช่วงเวลาเดือน ธันวาคม 2561

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถามที่ครบถ้วนสมบูรณ์ ที่ได้กลับคืนมาตรวจสอบและให้คะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดและนำผลที่ได้ไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป ในช่วงเวลาเดือน ธันวาคม 2561

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อประมวลผลหาค่าสถิติ มีรายละเอียดการวิเคราะห์ ดังต่อไปนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน โดยการแจกแจงความถี่และใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (percentage)

2. วิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง วิเคราะห์โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ซึ่งกำหนดเกณฑ์การแปลผลของค่าเฉลี่ย มีดังนี้

ค่าคะแนน	ความหมายของระดับความคิดเห็น
4.50 - 5.00	ความคิดเห็นระดับมากที่สุด
3.50 - 4.49	ความคิดเห็นระดับมาก

2.50 - 3.49	ความคิดเห็นระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	ความคิดเห็นระดับน้อย
1.00 - 1.49	ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด

3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และอัตราเงินเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

3.1 ผู้วิจัยใช้สถิติวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one-way ANOVA) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ โตโยต้า เกตรา จำกัด ที่มีความแตกต่างด้าน อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน และอัตราเงินเดือน ซึ่งกรณีที่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผู้วิจัยจะวิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างนั้นเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มใด โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe)

ระยะที่ 2 การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

การศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จะใช้วิธีการตอบข้อคำถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

4.1 ผู้ตอบข้อคำถาม คือ พนักงานในบริษัท ในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยคัดเลือกจากบุคลากรที่มีตำแหน่งงานระดับผู้จัดการแผนกขึ้นไป ได้แก่ ผู้ช่วยกรรมการบริหาร ผู้จัดการแผนกการตลาด และผู้จัดการแผนกบุคคล จำนวนทั้งสิ้น 3 คน

4.2 เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบข้อคำถามแบบมีโครงสร้างการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานในบริษัท ในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด แบ่งออกเป็น 2 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสิทธิภาพการทำงาน

ตอนที่ 2 การนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้าน ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทาง สังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

4.3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากข้อคำถาม

4.3.1 ผู้วิจัยทำการขอหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย ถึง ผู้บริหาร บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด เพื่อขอความอนุญาติในการเก็บข้อมูลการ สัมภาษณ์

4.3.2 ผู้วิจัยทำการจัดส่งเอกสารขออนุญาตเข้านัดตอบข้อคำถาม ถึงผู้บริหาร บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด และเข้าเก็บข้อมูลการตอบข้อคำถามโดย การจดบันทึกตามแบบข้อคำถาม

4.4 การวิเคราะห์ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการนำเสนอแนวทางในรูปแบบตารางและอภิปรายผล

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด (2) เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด และ (3) เสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด การวิจัยครั้งนี้ จะนำเสนอในรูปแบบของตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยการแจกแจงความถี่และสถิติวิเคราะห์หาค่าร้อยละ (percentage) ประกอบคำบรรยาย

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรม และเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยใช้สถิติหาค่าเฉลี่ย (mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation-SD)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 4 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้าน

ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยการแจกแจงความถี่และนำเสนอด้วยค่าสถิติร้อยละ (percentage) ประกอบคำบรรยาย (ดูตาราง 2)

ตาราง 2

จำนวนความถี่และค่าร้อยละข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 20 ปี	8	3.1
อายุ 20-30 ปี	132	51.8
อายุ 30-40 ปี	85	33.3
อายุ 40-50 ปี	20	7.9
อายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป	10	3.9
รวม	255	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	26	10.2
มัธยมศึกษา / ปวช.	135	52.9
อนุปริญญา / ปวส.	46	18.1
ปริญญาตรีขึ้นไป	48	18.8
รวม	255	100
ระดับตำแหน่งงาน		
พนักงาน	221	86.7
หัวหน้างาน	21	8.2
เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ	7	2.7
ผู้ช่วยผู้จัดการ	3	1.2
ผู้จัดการขึ้นไป	3	1.2
รวม	255	100
ประสบการณ์ทำงาน		
อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	36	14.1
อายุงาน 1-3 ปี	149	58.4
อายุงาน 3-5 ปี	32	12.6
อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	38	14.9
รวม	255	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
อัตราเงินเดือน		
ต่ำกว่า 12,000 บาท	140	54.9
12,001 – 15,000 บาท	87	34.1
15,001 – 20,000 บาท	17	6.7
20,001 – 30,000 บาท	7	2.7
30,001 บาท ขึ้นไป	4	1.6
รวม	255	100

จากตาราง 2 พบว่า ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด เมื่อจำแนกตามอายุ พบว่าส่วนมากมีอายุระหว่าง 20-30 ปี (คิดเป็นร้อยละ 51.80) เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา ส่วนมากอยู่ในระดับมัธยมศึกษา/ปวช. (คิดเป็นร้อยละ 52.90) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงาน ส่วนมากอยู่ในตำแหน่งพนักงาน (คิดเป็นร้อยละ 87.60) เมื่อจำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ส่วนมากมีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 1-3 ปี (คิดเป็นร้อยละ 58.40) และเมื่อจำแนกตามอัตราเงินเดือน ส่วนมากอยู่ในอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท (คิดเป็นร้อยละ 54.90)

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิต

การทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยการหาค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) โดยการจำแนกเป็นรายด้าน รายข้อ และผลรวม (ดูตาราง 3 - 10)

ตาราง 3

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ			
1. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับ			
ความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน	3.89	1.14	มาก
2. รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับ			
ตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับ			
องค์กรอื่น	3.88	1.20	มาก
3. องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทน			
ที่ท่านทำงานให้องค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา กองทุน			
สำรองเลี้ยงชีพ โบนัส เป็นต้น	4.13	1.05	มาก
รวม	3.96	1.01	มาก

จากตาราง 3 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 3.96, SD = 1.01$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานให้องค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส เป็นต้น ($M = 4.13, SD = 1.05$) รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน ($M = 3.89, SD = 1.14$) และรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ($M = 3.88, SD = 1.20$)

ตาราง 4

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย			
1. อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ	4.16	.93	มาก
2. สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น	3.99	1.04	มาก
3. สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น	4.22	.83	มาก
4. สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น	4.27	.87	มาก
5. สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของท่าน	4.24	.89	มาก
รวม	4.18	.80	มาก

จากตาราง 4 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.18$, $SD = .80$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น ($M = 4.27$,

$SD=.87$) สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของท่าน ($M = 4.24, SD = .89$) สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น ($M = 4.22, SD = .83$) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน มีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ ($M = 4.16, SD = .93$) และสถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น ($M = 3.99, SD = 1.04$)

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง			
1. องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนา ขีดความสามารถของพนักงานตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติในปัจจุบัน	4.25	.85	มาก
2. องค์กรท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการ ปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด	4.14	.89	มาก
3. องค์กรท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการ ปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด	4.18	.77	มาก
4. การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	4.19	.81	มาก
5. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถ ถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ (เช่น การสอนงานให้ กับพนักงานใหม่)	4.27	.83	มาก
รวม	4.21	.74	มาก

จากตาราง 5 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.21, SD = .74$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ ท่านที่มีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ (เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่) ($M = 4.27, SD = .83$) องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน ($M = 4.25, SD = .85$) การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ ($M = 4.19, SD = .81$) องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด ($M = 4.18, SD = .77$) และท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ($M = 4.14, SD = .89$)

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน			
1. ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	4.32	.73	มาก
2. ตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนา			
สู่ความก้าวหน้าในอาชีพ	4.22	.75	มาก
3. ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะ			
ก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเอง	4.27	.76	มาก
รวม	4.27	.69	มาก

จากตาราง 6 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.27, SD = .69$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคงในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง ($M = 4.32, SD = .73$) ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและพัฒนาตนเอง ($M = 4.27, SD = .76$) และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ($M = 4.22, SD = .75$)

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร			
1. ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด	4.21	.80	มาก
2. ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน (เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา)	4.17	.84	มาก
3. องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลข่าวสาร ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ (เช่น โปสเตอร์ รางวัล กิจกรรม)	4.20	.95	มาก
4. องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน (เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง)	4.26	.85	มาก

ตาราง 7 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร			
5. องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้อะไรคอมมิชชั่น)	4.17	.86	มาก
รวม	4.20	.75	มาก

จากตาราง 7 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.20$, $SD = .75$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน (เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง ($M = 4.26$, $SD = .85$) ท่านพึงพอใจกับกฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด ($M = 4.21$, $SD = .80$) องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ (เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม) ($M = 4.20$, $SD = .95$) องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้รับค่าคอมมิชชั่น) ($M = 4.17$, $SD = .86$) และองค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ (เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม) ($M = 4.17$, $SD = .84$)

ตาราง 8

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
1. ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร	4.26	.75	มาก
2. ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ต่างๆ ขององค์กร	4.24	.76	มาก
3. ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกัน ในการปฏิบัติงาน	4.23	.81	มาก
4. เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือ ขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับ บัญชาได้	4.31	.80	มาก
5. ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคน รับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน	4.24	.86	มาก
รวม	4.25	.72	มาก

จากตาราง 8 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.25, SD = .72$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ คือ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ ($M = 4.31, SD = .80$) ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อน

ร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ($M = 4.26, SD = .75$) ท่านคิดว่า ผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน ($M = 4.24, SD = .86$) ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ขององค์กร ($M = 4.24, SD = .76$) และ ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ($M = 4.23, SD = .81$)

ตาราง 9

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายข้อ ด้านสมคุณระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านสมคุณระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
1. ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อ			
ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	4.24	.81	มาก
2. ท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้			
เกิดความกดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน	3.93	1.04	มาก
3. ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผน			
การทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้	4.24	.82	มาก
รวม	4.13	.78	มาก

จากตาราง 9 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมคุณระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.13, SD = .78$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสมคุณระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3 ข้อ ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ ($M = 4.24,$

$SD = .82$) ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน ($M = 4.24, SD = .81$) และท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน ($M = 3.93, SD = 1.04$)

ตาราง 10

ค่าเฉลี่ย (mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation--SD) ของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด จำแนกเป็นรายด้านและรายชื่อ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	M	SD	แปลผล
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
1. ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน	4.27	.80	มาก
2. องค์กรท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม	4.25	.72	มาก
3. องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรมทางพระพุทธศาสนาการบริจาค เป็นต้น	4.29	.73	มาก
4. องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมูลฝอย ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น	4.36	.78	มาก
5. ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ร่วมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก	4.32	.80	มาก
รวม	4.30	.70	มาก

จากตาราง 10 พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($M = 4.30, SD = .70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 5 ข้อ องค์การของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น ($M = 4.36, SD = .78$) ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ร่วมสร้างสัมพันธ์กับภายนอก ($M = 4.32, SD = .80$) องค์การของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น ($M = 4.29, SD = .73$) ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน ($M = 4.27, SD = .80$) และองค์การท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม ($M = 4.25, SD = .72$)

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับ คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

การวิเคราะห์เปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ อัตราเงินเดือน (ดูตาราง 11 - 33)

ตาราง 11

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
โดยจำแนกตามอายุ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	.368	4	.092	.088	.986
ภายในกลุ่ม	260.804	250	1.043		
รวม	261.172	254			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	.885	4	.221	.342	.849
ภายในกลุ่ม	161.534	250	.646		
รวม	162.419	254			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	.933	4	.233	.421	.794
ภายในกลุ่ม	138.694	250	.555		
รวม	139.627	254			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	.383	4	.096	.200	.938
ภายในกลุ่ม	119.502	250	.478		
รวม	119.885	254			
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	.142	4	.035	.062	.993
ภายในกลุ่ม	143.778	250	.575		
รวม	143.919	254			

ตาราง 11 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2.249	4	.562	1.171	.324
ภายในกลุ่ม	120.060	250	.480		
รวม	122.309	254			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	.084	4	.021	.046	.996
ภายในกลุ่ม	112.758	250	.451		
รวม	112.842	254			

$p < .05$

จากตาราง 11 พบว่า พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยในภาพรวมทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 12

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามระดับการศึกษา

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	53.245	3	17.748	21.425*	.000
ภายในกลุ่ม	207.928	251	.828		
รวม	261.172	254			

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	18.936	3	6.132	10.687*	.000
ภายในกลุ่ม	144.023	251	.574		
รวม	162.419	254			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	12.219	3	4.073	8.024*	.000
ภายในกลุ่ม	127.408	251	.508		
รวม	139.627	254			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	8.028	3	2.676	6.004*	.001
ภายในกลุ่ม	111.857	251	.446		
รวม	119.885	254			
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	18.178	3	6.059	12.096*	.000
ภายในกลุ่ม	125.741	251	.501		
รวม	143.919	254			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	14.851	3	4.950	10.482*	.000
ภายในกลุ่ม	118.540	251	.472		
รวม	133.391	254			
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	16.503	3	5.501	9.966*	.000
ภายในกลุ่ม	138.541	251	.552		
รวม	155.044	254			

ตาราง 12 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	9.507	3	3.169	7.052*	.000
ภายในกลุ่ม	112.802	251	.449		
รวม	122.309	254			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	16.834	3	5.611	14.670*	.000
ภายในกลุ่ม	96.008	251	.383		
รวม	112.842	254			

* $p < .05$

จากตาราง 12 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่าง มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยในภาพรวมทั้ง 8 ด้าน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับการศึกษาแตกต่างมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffe) ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 13 - 21)

ตาราง 13

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.73	.74	-	-.66*	.39	.22
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.39	.83	-	-	1.05*	.87*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.34	.95	-	-	-	-.17
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	3.51	1.44	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 13 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
 เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามระดับการศึกษา
 พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา/ปวช.
 ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับ
 ปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 14

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.07	.74	-	-.35	.15	.27
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.42	.69	-	-	.50*	.62*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.92	.82	-	-	-	.12
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	3.79	1.44	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 14 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับ
อนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 15

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เติตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.99	.74	-	-.42	.09	-.06
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.41	.64	-	-	.51*	.36*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.90	.82	-	-	-	-.15
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	4.05	.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 15 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับ
อนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ
ทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 16

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.11	.61	-	-.32	.09	-.02
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.43	.62	-	-	.41*	.30*
3.อนุปริญญา/ปวส.	4.02	.75	-	-	-	-.11
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	4.13	.73	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 16 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
 เเทตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามระดับ
 การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับ
 อนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต
 การทำงานด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง
 สถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 17

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.09	.69	-	-.35	.29	.13
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.44	.65	-	-	.64*	.48*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.80	.78	-	-	-	-.16
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	3.96	.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 17 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงาน
ที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับ
มัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านกฎเกณฑ์ของ
องค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 18

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน
ร่วมกัน จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.05	.82	-	-.43*	.15	-.05
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.47	.59	-	-	.58*	.37*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.90	.88	-	-	-	-.21
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	4.10	.67	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 18 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
 เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน จำแนกตามระดับ
 การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับระดับระดับ
 มัธยมศึกษา/ปวช. ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับ
 มัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณา
 การทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 ส่วนคู่อื่น ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 19

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	3.87	.84	-	-.50*	.09	-.07
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.37	.71	-	-	.58*	.42*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.79	.78	-	-	-	-.15
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	3.94	.72	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 19 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
 เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามระดับ
 การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับระดับระดับ
 มัธยมศึกษา/ปวช. ระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับ
 มัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุล
 ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
 ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 20

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง
จำแนกตามระดับการศึกษา เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.10	.75	-	-.37	.07	-.04
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.48	.58	-	-	.44*	.33*
3.อนุปริญญา/ปวส.	4.03	.81	-	-	-	-.11
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	4.15	.72	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 20 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง จำแนกตามระดับ
การศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับการศึกษา ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับ
อนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช.กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิต
การทำงานด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 21

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา
เป็นรายคู่

ระดับการศึกษา	M	SD	ระดับการศึกษา			
			ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	มัธยมศึกษา/ปวช.	อนุปริญญา/ปวส.	ปริญญาตรีขึ้นไป
1.ต่ำกว่ามัธยมศึกษา	4.00	.61	-	-.42*	.16	.05
2.มัธยมศึกษา/ปวช.	4.43	.55	-	-	.59*	.47*
3.อนุปริญญา/ปวส.	3.84	.71	-	-	-	-.12
4.ปริญญาตรีขึ้นไป	3.96	.71	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 21 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า พนักงานที่มีระดับ
การศึกษา ระดับต่ำกว่ามัธยมศึกษา กับระดับมัธยมศึกษา/ปวช. ระดับมัธยมศึกษา/ปวช.
กับระดับอนุปริญญา/ปวส. และระดับมัธยมศึกษา/ปวช. กับระดับปริญญาตรีขึ้นไป มี
คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 22

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
โดยจำแนกตามระดับตำแหน่งงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	p
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	2.389	4	.597	.577	.680
ภายในกลุ่ม	258.783	250	1.035		
รวม	261.172	254			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	.973	4	.243	.377	.825
ภายในกลุ่ม	161.446	250	.646		
รวม	162.419	254			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3.417	4	.854	1.568	.183
ภายในกลุ่ม	136.210	250	.545		
รวม	139.627	254			

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.247	4	.812	1.740	.142
ภายในกลุ่ม	116.638	250	.467		
รวม	119.885	254			
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	1.452	4	.363	.637	.637
ภายในกลุ่ม	142.467	250	.570		
รวม	143.919	254			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.367	4	.592	1.129	.343
ภายในกลุ่ม	131.204	250	.524		
รวม	133.391	254			
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	.483	4	.121	.195	.941
ภายในกลุ่ม	154.561	250	.618		
รวม	155.044	254			
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	1.757	4	.439	.911	.458
ภายในกลุ่ม	120.552	250	.482		
รวม	122.309	254			

ตาราง 22 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	1.582	4	.396	.889	.471
ภายในกลุ่ม	111.260	250	.445		
รวม	112.842	254			

$p < .05$

จากตาราง 22 พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยในภาพรวมทั้ง 8 ด้านไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ตาราง 23

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	15.448	3	5.149	5.260*	.002
ภายในกลุ่ม	245.724	251	.979		
รวม	261.172	254			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกกักขังและปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	5.741	3	1.914	3.066*	.029
ภายในกลุ่ม	156.678	251	.624		
รวม	162.419	254			

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	3.977	3	1.326	2.453	.064
ภายในกลุ่ม	135.650	251	.540		
รวม	139.627	254			
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	3.970	3	1.323	2.865*	.037
ภายในกลุ่ม	115.915	251	.462		
รวม	119.885	254			
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	7.385	3	2.462	4.525*	.004
ภายในกลุ่ม	136.534	251	.544		
รวม	143.919	254			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.265	3	.755	1.445	.230
ภายในกลุ่ม	131.126	251	.522		
รวม	133.391	254			
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	8.853	3	2.951	5.067*	.002
ภายในกลุ่ม	146.191	251	.582		
รวม	155.044	254			

ตาราง 23 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	2.607	3	.869	1.822	1.44
ภายในกลุ่ม	119.702	251	.477		
รวม	122.309	254			
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	5.568	3	1.856	4.342*	.005
ภายในกลุ่ม	107.275	251	.427		
รวม	112.842	254			

* $p < .05$

จากตาราง 23 พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ตาราง 24-29) และในส่วน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่นำเสนอตารางเปรียบเทียบรายคู่

ตาราง 24

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3 ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.61	.83	-	-.55*	.04	-.27
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.16	.99	-	-	.59	.28
3.อายุงาน 3-5 ปี	3.57	1.29	-	-	-	-.30
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	3.88	.79	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 24 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามประสบการณ์ใน
การทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีกับอายุงาน 1-3 ปี มีคุณภาพชีวิตการ
ทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 25

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย
จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.94	.83	-	-.36	-.02	-.18
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.29	.79	-	-	.33	.18
3.อายุงาน 3-5 ปี	3.96	.82	-	-	-	-.15
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.11	.71	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 25 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย จำแนกตามประสิทธิภาพในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสิทธิภาพในแต่ละช่วง มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 26

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน
จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	4.07	.78	-	-.30	-.03	-.13
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.37	.67	-	-	.28	.17
3.อายุงาน 3-5 ปี	4.10	.63	-	-	-	-.10
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.20	.66	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 26 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีประสบการณ์ในแต่ละช่วง มีคุณภาพชีวิตการทำงาน
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ไม่แตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 27

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร
จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3 ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.93	.82	-	-.41*	-.08	-.15
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.34	.72	-	-	.33	.26
3.อายุงาน 3-5 ปี	4.01	.72	-	-	-	-.07
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.08	.74	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 27 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีกับอายุงาน 1-3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 28

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามการประสบการณ์ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3 ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.80	.80	-	-.48*	-.21	-.15
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.28	.76	-	-	.26	.33
3.อายุงาน 3-5 ปี	4.02	.72	-	-	-	.06
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	3.96	.77	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 28 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตาม ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีกับอายุงาน 1-3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ

ตาราง 29

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์
ในการทำงาน เป็นรายคู่

ประสบการณ์ในการทำงาน	M	SD	ประสบการณ์ในการทำงาน			
			อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	อายุงาน 1-3 ปี	อายุงาน 3-5 ปี	อายุงานตั้งแต่ 5 ปี ขึ้นไป
1.อายุงานต่ำกว่า 1 ปี	3.96	.67	-	-.35*	-.04	-.14
2.อายุงาน 1-3 ปี	4.31	.65	-	-	.31	.21
3.อายุงาน 3-5 ปี	4.00	.70	-	-	-	-.10
4.อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป	4.10	.61	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 29 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยภาพรวม จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า พนักงานที่มีอายุงานต่ำกว่า 1 ปีกับอายุงาน 1-3 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยภาพรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 30

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามอัตราเงินเดือน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ					
ระหว่างกลุ่ม	11.444	4	2.861	2.864*	.024
ภายในกลุ่ม	249.729	250	.999		
รวม	261.172	254			
ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย					
ระหว่างกลุ่ม	3.194	4	.798	1.254	.289
ภายในกลุ่ม	159.225	250	.637		
รวม	162.419	254			
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
ระหว่างกลุ่ม	7.823	4	1.956	3.709*	.006
ภายในกลุ่ม	131.805	250	.527		
รวม	139.607	254			

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	<i>SS</i>	<i>df</i>	<i>MS</i>	<i>F</i>	<i>p</i>
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน					
ระหว่างกลุ่ม	1.300	4	.325	.685	.603
ภายในกลุ่ม	118.585	250	.474		
รวม	119.885	254			
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร					
ระหว่างกลุ่ม	3.679	4	.920	1.640	.165
ภายในกลุ่ม	140.240	250	.561		
รวม	143.919	254			
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน					
ระหว่างกลุ่ม	2.154	4	.538	1.026	.395
ภายในกลุ่ม	131.238	250	.525		
รวม	133.391	254			
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว					
ระหว่างกลุ่ม	6.107	4	1.527	2.563*	.039
ภายในกลุ่ม	148.937	250	.596		
รวม	155.044	254			
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง					
ระหว่างกลุ่ม	3.530	4	.883	1.858	.118
ภายในกลุ่ม	118.779	250	.475		
รวม	122.309	254			

ตาราง 30 (ต่อ)

คุณภาพชีวิตการทำงาน	SS	df	MS	F	p
โดยภาพรวม					
ระหว่างกลุ่ม	4.101	4	1.025	2.357	0.54
ภายในกลุ่ม	105.741	250	.435		
รวม	112.842	254			

* $p < .05$

จากตาราง 30 พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเองด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ โดยใช้วิธีของเชฟเฟ (Scheffe) ดังข้อมูลที่ปรากฏ (ดูตาราง 31 - 33) และในส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน และด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงไม่นำเสนอตารางเปรียบเทียบรายคู่

ตาราง 31

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ
จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	M	SD	อัตราเงินเดือน				
			ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 12,000 บาท	3.79	.96	-	-.42*	-.46	.08	-.12
2. 12,001-15,000 บาท	4.21	1.05	-	-	-.04	.50	.30
3. 15,001-20,000 บาท	1.25	.97	-	-	-	.54	.33
4. 20,001-30,000 บาท	3.71	1.22	-	-	-	-	-.20
5. 30,001 บาท ขึ้นไป	3.92	.42	-	-		-	-

* $p < .05$

จากตาราง 31 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ จำแนกตามอัตราเงินเดือน
พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท กับอัตราเงินเดือน 12,001-15,000
บาท ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ แตกต่างกัน
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 32

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	M	SD	อัตราเงินเดือน				
			ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 12,000 บาท	4.05	.73	-	-.33*	-.45	-.12	-.39
2. 12,001-15,000 บาท	4.39	.74	-	-	-.12	.21	-.06
3. 15,001-20,000 บาท	4.50	.65	-	-	-	.33	.05
4. 20,001-30,000 บาท	4.17	.69	-	-	-	-	-.28
5. 30,001 บาท ขึ้นไป	4.45	.55	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 32 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง จำแนกตามอัตรา
เงินเดือนพบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่ำกว่า 12,000 บาท กับอัตราเงินเดือน
12,001-15,000 บาท ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ
ตนเอง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนคู่อื่นไม่แตกต่างอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 33

การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมมูลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว
จำแนกตามอัตราเงินเดือน เป็นรายคู่

อัตราเงินเดือน	M	SD	อัตราเงินเดือน				
			ต่ำกว่า 12,000 บาท	12,001-15,000 บาท	15,001-20,000 บาท	20,001-30,000 บาท	30,001 บาท ขึ้นไป
1. ต่ำกว่า 12,000 บาท	4.02	.83	-	-.25	-.47	.07	.19
2. 12,001-15,000 บาท	4.27	.72	-	-	-.22	.32	.44
3. 15,001-20,000 บาท	4.49	.62	-	-	-	.54	.66
4. 20,001-30,000 บาท	3.95	.59	-	-	-	-	.12
5. 30,001 บาท ขึ้นไป	3.83	.43	-	-	-	-	-

* $p < .05$

จากตาราง 33 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว จำแนกตามอัตราเงินเดือน พบว่า พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตอนที่ 4 ผลการนำเสนอแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของ พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ประกอบด้วย 8 ด้านด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง กับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยการวิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ (ดูตาราง 34-41)

ตาราง 34

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. พนักงานได้รับค่าตอบแทนที่ไม่เหมาะสม	1. ควรปรับเปลี่ยนอัตราค่าตอบแทนที่เพียงพอกับตำแหน่งงาน
2. สวัสดิการไม่ครอบคลุมถึงพนักงานบางตำแหน่งงาน	2. ควรเพิ่มสวัสดิการให้กับพนักงานให้สอดคล้องกับเศรษฐกิจ
3. ความเสมอเท่าเทียมกับตำแหน่งงานที่เหมือนกัน	3. นำเสนอนโยบายการบริหารค่าจ้างที่สอดคล้องกับตลาดแรงงาน

จากตาราง 34 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานยังคงได้รับค่าจ้างและสวัสดิการที่ไม่เพียงพอและเหมาะสมกับตำแหน่งงานในปัจจุบัน การได้รับความไม่เท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน บริษัทฯ ควรมีการสำรวจค่าตอบแทน และสวัสดิการที่พนักงานได้รับ มีความเหมาะสมกับตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้สอดคล้องกับตลาดแรงงาน ที่เป็นไปตามระเบียบค่าจ้างและสวัสดิการของสังคมส่วนใหญ่ ทั้งนี้จะเป็นการยกระดับองค์กรให้เท่าทันกับองค์กรภายนอก และเพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานที่ส่งเสริมให้พนักงานมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานให้องค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

ตาราง 35

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	แนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. สถานที่พักกลางวันไม่เพียงพอต่อ พนักงานในองค์กร	1. บริษัทฯ ควรจัดสรร สถานที่พักเบรก พักกลางวันให้กับพนักงาน
2. สถานที่จัดเก็บ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย	2. บริษัทฯ ควรณรงค์ความปลอดภัยใน การทำงานให้มากยิ่งขึ้น
3. สถานที่ติดต่อประสานงานในองค์กร ไม่เรียบร้อย	3. เพิ่มนโยบายการรักษาความปลอดภัย และหน้าที่ความรับผิดชอบที่ชัดเจน

จากตาราง 35 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พบว่า สถานที่พักกลางวันไม่เพียงพอต่อพนักงานภายในองค์กร สถานที่ในการจัดเก็บ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ไม่เพียงพอและไม่ปลอดภัย สถานที่ติดต่อประสานงานในองค์กรไม่เรียบร้อย บริษัทฯควรเพิ่มนโยบายด้านความปลอดภัยให้กับพนักงาน ทั้งการจัดสรรสถานที่พักกลางวันที่เหมาะสม แสงสว่างในการปฏิบัติงาน จัดสถานที่สำหรับจัดเก็บ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ภายในองค์กรให้เหมาะสม สะดวกในการใช้งาน เพิ่มแผนการรักษาความปลอดภัยให้กับองค์กร เพราะองค์กรของเรามีการบริการเป็นหน้าที่หลัก พนักงานจะรับรู้ถึงหน้าที่ของตนและองค์กรจะต้องสร้างสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เพื่อส่งผลให้การปฏิบัติงานของพนักงานจะเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่ออำนวยความสะดวกให้กับลูกค้าพึงพอใจและรู้สึกปลอดภัยเมื่อได้รับการบริการ

ตาราง 36

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. พนักงานยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยี ในปัจจุบัน	1. บริษัทฯ ควรเพิ่มความรู้ในการใช้ เทคโนโลยีให้กับพนักงาน
2. พนักงานที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติไม่เพียงพอต่อการก้าวหน้า ในการทำงาน	2. บริษัทฯ ควรสร้างนโยบายการ สนับสนุนด้านการศึกษาให้กับ พนักงาน

จากตาราง 36 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พบว่า พนักงานยังขาดความรู้ด้านเทคโนโลยีในปัจจุบัน และพนักงานที่มีความรู้ความสามารถ คุณสมบัติไม่เพียงพอต่อการก้าวหน้าในการทำงาน บริษัทฯ ควรเพิ่มทักษะ ความรู้ความสามารถให้กับพนักงาน โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีกับการทำงานให้มากขึ้น เพราะปัจจุบันเทคโนโลยีมีการพัฒนาอยู่ตลอด และนำเสนอแนวทางหรือนโยบายการการสร้างโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาความรู้ ด้านการศึกษา เพื่อพนักงานจะสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาเพิ่มเติม มาใช้พัฒนาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร อีกทั้งยังสร้างโอกาสให้ได้พัฒนาไปสู่ตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่ดียิ่งขึ้นไป

ตาราง 37

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. พนักงานขาดความมั่นคงในการทำงาน เพราะยังไม่มี ความชัดเจน ต่องาน	1. บริษัทควรกำหนดนโยบายการ ก้าวหน้าในสายอาชีพให้ชัดเจน
2. พนักงานขาดความรู้ในบางด้านที่ จะใช้ในการปฏิบัติงาน	2. ควรเพิ่มนโยบายการฝึกอบรมและ พัฒนาความรู้ให้กับพนักงาน

จากตาราง 37 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พบว่าพนักงานยังขาดความมั่นคงในการทำงาน เพราะยังไม่มี ความชัดเจนต่องานที่ปฏิบัติ พนักงานยังขาดความรู้ในบางด้านที่จะใช้ในการปฏิบัติงาน อาจเป็นเพราะหน่วยงานยังไม่ให้ความสำคัญด้านอบรมกับพนักงานมากเท่าไร พนักงานจึงขาดความมั่นใจต่องานที่ทำ และความพร้อมขององค์กรที่จะสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน บริษัทฯ ควรกำหนดนโยบายและแผน ด้านการฝึกอบรมให้กับพนักงาน กำหนดหลักเกณฑ์และการสร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพให้กับพนักงาน เพิ่มนโยบายการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถให้กับพนักงานตามตำแหน่งความรับผิดชอบ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานและสร้างความเชื่อมั่นให้กับพนักงาน

ตาราง 38

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. พนักงานยังไม่ยอมรับกฎระเบียบ ขององค์กร	1. บริษัทฯ ควรปรับเปลี่ยนกฎเกณฑ์ให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. กฎ ระเบียบที่ยัง ไม่ชัดเจน	2. บริษัทฯ ควรมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและ แจ้งพนักงานทราบให้ทั่วถึง

จากตาราง 38 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท
ในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร พบว่า พนักงานในองค์กรยังไม่
ยอมรับกฎ ระเบียบขององค์กรและไม่ทราบหลักเกณฑ์ที่ชัดเจน ทำให้การปฏิบัติงาน
อาจจะไม่เป็นตามนโยบายและแผนงานของหน่วยงานนั้น ๆ บริษัทฯ ควรกำหนด
หลักเกณฑ์ กฎและระเบียบ ที่ชัดเจน ที่พนักงานมีส่วนยอมรับและเหมาะสมกับตำแหน่ง
งาน หน้าที่ความรับผิดชอบ เพราะบางตำแหน่งงานอาจจะต้องเอื้ออำนวยความสะดวก
ต่อการปฏิบัติงาน เช่น แผนการขาย และการบริการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบที่แตกต่าง
จากหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความชัดเจนและการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมี
ประสิทธิภาพ

ตาราง 39

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. พนักงานขาดการยอมรับจากเพื่อน ร่วมงาน	1. กำหนดนโยบายการสับเปลี่ยนงาน ภายในองค์กร ภายในสาขา โดยการ สำรวจ
2. หัวหน้างานให้สิทธิกับลูกน้องไม่เท่า เทียมกัน	2. กำหนดกิจกรรมการทำงานร่วมกัน ภายในองค์กร เช่น 5 ส. งานเพื่อสังคม เป็นต้น

จากตาราง 39 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการบูรณาการทางด้านสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พบว่าพนักงานไม่ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน หัวหน้างานให้สิทธิกับลูกน้องไม่เท่าเทียมกัน อาจจะเป็นได้ว่าความสนิทสนม หรือความรู้ความสามารถไม่เท่าเทียมกัน บริษัทฯ จึงควรกำหนดนโยบายหรือแผนการสนับสนุนการทำงานร่วมกัน ของพนักงาน หัวหน้างานและหน่วยงานภายนอก ให้มีการเปลี่ยนงาน การจัดกิจกรรมที่พนักงานจะต้องทำงานร่วมกัน เพื่อให้เกิดความคุ้นเคย สนิทสนมและร่วมงานกันอย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่องานให้มีประสิทธิผลเพิ่มขึ้นไปด้วย

ตาราง 40

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ภาระงานที่ได้รับสูงมากบางตำแหน่ง งานในปัจจุบัน	1. สร้างนโยบายปรับเปลี่ยนงานให้ เหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
2. ความกดดันต่อเวลา ต่องานที่ได้รับ	2. กำหนดนโยบายชั่วโมงการทำงานที่ เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน

จากตาราง 40 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พบว่าพนักงานได้รับกดดันต่อภาระงานที่ได้ ซึ่งบางงานเป็นความรับผิดชอบที่สูงเกินหน้าที่ความรับผิดชอบ แต่ต้องปฏิบัติงานตามคำสั่งให้สำเร็จ บริษัทฯ จึงควรสำรวจหน้าที่ความรับผิดชอบให้ตรงตามตำแหน่งงานของพนักงานที่ได้รับในปัจจุบัน โดยกำหนดนโยบายชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน เพิ่มวันหยุดลดเวลาการทำงาน แต่ต้องไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานและสร้างความสมดุลให้กับชีวิตครอบครัวของพนักงานมากยิ่งขึ้น

ตาราง 41

แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

ปัญหาการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน	นำเสนอแนวทางการพัฒนา คุณภาพชีวิตการทำงาน
1. ไม่มีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์กร	1. ควรให้พนักงานทุกตำแหน่ง ทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร
2. ไม่ได้รับข่าวสารกิจกรรมขององค์กร	2. สร้างกิจกรรมที่ให้องค์กรได้เป็นที่รู้จัก และเป็นที่ยอมรับกับองค์กรอื่น ๆ

จากตาราง 41 แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง พบว่า บริษัทฯ ควรเน้นให้พนักงาน ทุกตำแหน่งงาน ทุกระดับ ได้มีส่วนร่วมกับกิจกรรมขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นกิจกรรมใดขององค์กร หากมีการประชาสัมพันธ์ที่ทั่วถึง กิจกรรมก็จะประสบผลสำเร็จ การสร้างกิจกรรมที่องค์กรได้เป็นที่รู้จักทั้งภายในและภายนอก เป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อองค์กรอื่น ๆ และเป็นที่ยอมรับจากสังคม

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด เพื่อเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน และเพื่อเสนอแนะทางการพัฒนาชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด โดยมีรายละเอียดและวิธีการวิจัย 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ในครั้งนี้ คือ พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 700 คน กลุ่มตัวอย่างจำนวน 255 คน ที่ได้จากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบ่งชั้นภูมิ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ซึ่งมีลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ ที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือค่าความเที่ยงตรงของเนื้อหา (IOC) อยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.967 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยใช้สถิติ t test แบบ Independent และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA) วิเคราะห์ความแตกต่างรายคู่ (Post Hoc test) แบบวิธีของเซฟเฟ (Secheffe)

ส่วนที่ 2 การศึกษาแนวทางในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการสรุปเนื้อหาจาก ผู้นำเสนอแนะทาง คือ ผู้บริหารและบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้จัดการแผนกขึ้นไป จำนวน 3 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบข้อคำถามเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพชีวิต การวิเคราะห์ผลการนำเสนอแนะทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยการวิเคราะห์เนื้อหา สรุปผลการนำเสนอแนะทางในรูปแบบตารางและอภิปรายผล

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า พนักงานมีความคิดเห็นเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานให้องค์กร พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน และรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

1.2 ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมและปลอดภัย อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย

เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้กับคนอื่นได้ เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่ พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด และท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเอง และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ

1.5 ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็น

ตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กร กำหนด องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารและ ผลการดำเนินการ ให้กับพนักงานทราบ เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และ สิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา และองค์กร ของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น

1.6 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความ คิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อ ท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือ ผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงาน ร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จ ต่าง ๆ ขององค์กร ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่า เทียมกัน และท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน

1.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิต ส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้าน สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่าน สามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ พนักงานมีความ คิดเห็นด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบใน ปัจจุบัน และท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียด ในการทำงาน

1.8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็น ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ร่วมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน และองค์กรท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม

2. ผลการเปรียบเทียบสถานภาพส่วนบุคคลกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และอัตราเงินเดือน

2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.5 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

การอภิปรายผล

การวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยนำเสนอการอภิปรายตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. คุณภาพชีวิตการทำงานของกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งเป็นพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก ทั้ง 8 ด้าน คือ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะทางบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีการกำหนดนโยบายการทำงานอย่างชัดเจนให้พนักงาน ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านสามารถอภิปรายได้ ดังนี้

1.1 ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ พบว่า พนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนและเพียงพออยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานในองค์กร พนักงานมีความคิดเห็นด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน และรายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งงานหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ผกาภรณ์ เขียวอ่อน (2551) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตในการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงาน โรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานต่อคุณภาพการบริการของพนักงาน โรงแรม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเหมาะสม อยู่ในระดับมาก

2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ภาพรวมอยู่ใน

ระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูก
ลักษณะและปลอดภัย อยู่ในระดับมากที่สุด คือ สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจาก
อันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสิ่งแวดล้อมและ
ปลอดภัย อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย
เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อ
การปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก
เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น และอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงาน
ของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ ซึ่งเป็นไปในแนวทาง
เดียวกันกับการศึกษาของ ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัท ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด* พบว่า พนักงานกลุ่ม
การผลิตมีคุณภาพชีวิตการทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลางมีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่
ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ใน
ระดับมาก

1.3 ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง พนักงาน บริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง
ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาส
ในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการ
ปฏิบัติงานและสามารถถ่ายทอดให้บุคคลอื่นได้ เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่
พนักงานมีความคิดเห็นด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง อยู่ในระดับมาก
4 ข้อ คือ องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงาน
ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะ
ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ องค์กรของท่านมีการกำหนดเป้าหมาย
และแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด และท่านคิดว่าท่านได้รับ
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ
ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท
ชาร์ปแอฟฟลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด* พบว่า พนักงานกลุ่มการผลิตมีคุณภาพชีวิต

การทำงานเฉลี่ยทุกด้านในระดับปานกลางมีเพียงด้านสิ่งแวดล้อมที่ทำงานถูกสุขลักษณะและความปลอดภัย และด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมาก

1.4 ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง พนักงานมีความคิดเห็นด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเอง และตำแหน่งงานที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสธยา จิระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง *เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* พบว่า บริกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.5 ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับกฎเกณฑ์ขององค์กร ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิให้เกียรติซึ่งกันและกัน เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง พนักงานมีความคิดเห็นด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสารและ ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา และองค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ วิรัช ขามคม (2549) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการ*

ทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท วิ.เค.ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด พบว่า มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม อยู่ในระดับมาก โดยเรียงตามลำดับ ด้านความสมดุลระหว่างงานและชีวิตส่วนตัวในระดับมาก รองลงมาด้านความก้าวหน้าและมั่นคง ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพสิ่งแวดล้อมดีมีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านการพัฒนาความสามารถบุคคล ด้านสิทธิลูกจ้างและธรรมเนียมองค์การ ด้านการบูรณาการทางสังคมและความเกี่ยวข้องเป็นประโยชน์ต่อสังคม

1.6 ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมากที่สุด คือ เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ขององค์กร ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน และท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นไปได้ในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ไสริยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า บริกรมีคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางด้านสังคมและด้านการพัฒนาความสามารถของบุคคลอยู่ในระดับมากที่สุด

1.7 ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านสมดุล

ระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้ พนักงานมีความคิดเห็นด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว อยู่ในระดับมาก 2 ข้อ คือ ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน และท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษา ของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่อง *การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์ เอส จำกัด (มหาชน)* พบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานจะมีความสัมพันธ์ในครอบครัวอยู่ในระดับสูง มีบุคลิกภาพแบบเปิดเผย-มั่นคง มากที่สุด

1.8 ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง ภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมากที่สุด คือ องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น พนักงานมีความคิดเห็นด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง อยู่ในระดับมาก 4 ข้อ คือ ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ ร่วมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน และองค์กรท่านได้สร้างประโยชน์เพื่อสังคม ชุมชน และสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษา ของ มยุรี แก้วประภา (2552) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้* พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับมาก 6 ด้าน คือ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ ด้านการพัฒนาความสามารถ ด้านความก้าวหน้า และมั่นคง ด้านบูรณาการทางสังคม ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงาน และด้านการปฏิบัติงานในสังคม

2. ผลการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่มี อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ประสบการณ์การทำงาน และ อัตราเงินเดือน อภิปรายได้ดังนี้

2.1 พนักงานที่มีอายุต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะ และปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้ทำให้ทราบว่าไม่ว่าพนักงาน จะมีอายุอยู่ในช่วงใด ก็ไม่มีผลต่อระดับคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งเป็นไปแนวทาง เดียวกับการศึกษาของ สุภาพร พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพ ชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า พนักงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศและอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน เป็นไปแนวทางเดียวกับการศึกษาของ คณางค์ สนธิเปล่งศรี (2553) ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด พบว่า เพศ อายุ ระดับการศึกษา แผนงาน และอัตราเงินเดือนที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นในปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน

2.2 พนักงานที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย ภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความ ก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้าง ความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะระดับการศึกษาเป็นส่วนกำหนดคุณสมบัติการปฏิบัติงานในด้าน ต่างๆ ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสธยา จิระพันธ์ (2552) ศึกษา เรื่อง เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจและคุณภาพชีวิตการ

ทำงานระหว่างบริการที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบริการที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3 พนักงานที่มีระดับตำแหน่งงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ มยุรี แก้วประภา (2552) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงาน* ของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้ พบว่า พนักงานมหาวิทยาลัย จำแนกตามด้านลักษณะ ที่มีเพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง อัตราค่าจ้าง และอายุการทำงานที่แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษา ของ กานต์พิชชา ขอดน้ำคำ (2553) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย* พบว่า พนักงานที่มีสถานภาพ รายได้เฉลี่ยต่อเดือน และระดับตำแหน่งงานที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ไม่แตกต่างกัน

2.4 พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ สุภาภรณ์ พงษ์ไพโรจน์ (2550) ศึกษาเรื่อง *ปัจจัยที่*

มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัท โทรคมนาคมแห่งหนึ่ง พบว่า สถานภาพสมรส ประสบการณ์การทำงาน ที่ต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.6 พนักงานที่มีอัตราเงินเดือนต่างกันมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกละเลยและปลอดภัย ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง พนักงานมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ ยุทธนา พิระยุทธ (2551) ศึกษาเรื่อง *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน)* พบว่า ทั้งอายุ รายได้ สถานภาพ การศึกษา และอายุการทำงาน มีความแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 เป็นไปในแนวทางเดียวกันกับการศึกษาของ โสธยา จีระพันธ์ (2552) ศึกษาเรื่อง *เปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยจูงใจ และคุณภาพชีวิตการทำงานระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริกรที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม ในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่* พบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับรายได้ และประเภทบริกรที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณภาพชีวิตการทำงานที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกละเลยและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง องค์กรจะต้องมีการวางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารสำหรับองค์กร เพื่อให้พนักงานปฏิบัติงานได้อย่างมี

ประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของลูกค้าและสังคม และพนักงานยังพื้นฐานที่ขับเคลื่อนเศรษฐกิจภายในและภายนอกขององค์กรให้เท่าทันกับองค์กรอื่นๆ และทันโลก ดังนั้นจำเป็นที่จะต้องพัฒนาคุณภาพชีวิตทุกด้านให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัดต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิด ของ ฌ็อง-ฌัก เซอร์นันทน์ (2551, หน้า 111,112) ที่กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน มีความท้าทายต่อผู้บริหารในอนาคต โดยเฉพาะการจ้างแรงงานมีฝีมือ (skill worker) หรือแรงงานที่มีความรู้ (knowledge worker) ไม่สามารถกระทำให้เงินเดือนและสวัสดิการที่สูงเพียงด้านเดียว จะต้องมีการพัฒนาคุณภาพทำงานในองค์กร ที่มีบรรยากาศเกื้อหนุนต่อความสำเร็จและสร้างนวัตกรรม ตลอดจนต้องการความเป็นตัวเอง และใช้ชีวิตในด้านอื่นให้สมบูรณ์ องค์กรจึงต้องกำหนดนโยบายที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ตลอดจนต้องดำเนินงานอย่างต่อเนื่องอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

ผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะต่อบริษัทเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณากำหนดแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานต่อไป

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ บริษัทควรมีการพัฒนาค่าตอบแทนและเพิ่มสวัสดิการให้สอดคล้องกับนโยบายบริษัทและเป็นไปตามมาตรฐานแรงงานไทย โดยเป็นที่ยอมรับของบุคลากรส่วนใหญ่ในองค์กร
2. ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและปลอดภัย บริษัทควรส่งเสริมกิจกรรมให้พนักงานสร้างนิสัยการทำงานคือการรักษาสิ่งแวดล้อมและการทำงานที่ปลอดภัยและถูกลักษณะตามหลักการทำงาน

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง บริษัทควรเปิดโอกาสให้พนักงานได้แสดงศักยภาพของตนเองมากยิ่งขึ้น ให้แลกเปลี่ยนความรู้และพัฒนาทักษะของตนเองอยู่เสมอ

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน บริษัทควรสนับสนุนให้พนักงานได้สอบความรู้ความสามารถของตำแหน่งงานและประสิทธิภาพการทำงาน of พนักงานสามารถพัฒนาสู่สายงานอาชีพที่มั่นคง

5. ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร บริษัทควรสอบถามและเสนอกฎเกณฑ์ให้พนักงานได้เสนอให้พนักงานได้ตัดสินใจร่วมกันและเป็นข้อตกลงที่พนักงานทุกหน่วยงานยอมรับได้

6. ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน บริษัทควรเสนอให้หน่วยงานต่างๆ มีกิจกรรมร่วมกัน เช่น การทำงานร่วมกันเป็นกลุ่มเพื่อนร่วมงาน งานประจำปีบริษัท กิจกรรมกีฬา เพื่อให้พนักงานในหน่วยงานต่าง ๆ ได้รู้จักกันมากขึ้น

7. ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว บริษัทควรพิจารณาและส่งเสริมวันทำงาน หน้าที่ความรับผิดชอบที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานและสมดุลต่อชีวิตครอบครัวของพนักงาน

8. ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง บริษัทควรสร้างกิจกรรมที่ ให้พนักงานได้สร้างสรรค์ความคิดและช่วยเหลือหน่วยงานอื่น เช่น การทำความสะอาดรอบบริษัทประจำปี การดูแลรักษาสภาพรถยนต์ของชุมชนใกล้เคียงประจำปี ซึ่งจะส่งผลให้ความสัมพันธ์รอบบริษัทดีขึ้น

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาปัจจัยภายนอกองค์กรที่อาจส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในเครือ บริษัท เกตรา กรุ๊ป จำกัด เพิ่มขึ้น

2. ควรศึกษาแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน of พนักงานในเครือ บริษัท เกตรา กรุ๊ป จำกัด ที่ส่งผลในระยะยาวต่อการพัฒนาองค์กรที่ยั่งยืนต่อไป

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญและหนังสือขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญและ
ขออนุญาตแจกแบบสอบถาม

รายนามผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแบบสอบถาม
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ตรีสาคร ตำแหน่ง อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลธัญบุรี
2. คุณอรรธรณ ชาวนาแก้ว ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล
บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด
3. คุณกมลชนก บุญกุล ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล
บริษัท สุรฟู้ด จำกัด (มหาชน)
4. คุณสุภาวดี อินทรวารี ตำแหน่ง หัวหน้าแผนกค่าตอบแทนและสวัสดิการ
บริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดเอนคัมมาร์เก็ตติ้ง จำกัด
(มหาชน)
5. คุณรุ่งนภา น้อยวิเศษ ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกพัฒนาบุคลากรและสรรหา
ว่าจ้าง บริษัท เถ้าแก่น้อย ฟู้ดเอนคัมมาร์เก็ตติ้ง
จำกัด (มหาชน)

รายนามผู้ตอบแบบสัมภาษณ์
เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน
บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

1. คุณชยชุต อิ่มเงิน ตำแหน่ง ผู้ช่วยกรรมการบริหาร
2. คุณอรรธรณ ชาวนาแก้ว ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกบุคคล
3. คุณกิตติชัย ปัญญาจงเจริญ ตำแหน่ง ผู้จัดการแผนกการตลาด



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ค.๗๗

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จิตรลดา ตรีสาคร

อาจารย์ประจำสาขาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

ด้วย นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง รหัสประจำตัว ๕๗๑๒๔๘๐๔๒๑ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเกตรากรู๊ป จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครูทกะ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๔๓๓

โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๕๘



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ศก๗๖

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
เรียน คุณอรรธรณ ชวนาแก้ว
บริษัท ในเครือ เมตรากรุ๊ป จำกัด

ด้วย นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกระจำง รหัสประจำตัว ๕๗๑๒๔๘๐๔๒๑ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเมตรากรุ๊ป จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะกะ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓
โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๔๘



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ นิส

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม
เรียน คุณกมลชนก บุญกุล
ผู้จัดการแผนกบุคคล บริษัท สุรพลฟู้ด จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกะจ่าง รหัสประจำตัว ๕๗๑๒๔๘๐๔๒๑ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเกตรากู๊ป จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นายวาทาภาสโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑกะ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาศาสตร์พยาบาล

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๕๓๓

โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๔๘



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ ก ๗๖

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม
เรียน คุณรุ่งนภา น้อยวิเศษ
ผู้จัดการแผนกพัฒนาบุคลากรและสรรหาว่าจ้าง
บริษัทเก้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกะจำรัส รหัสประจำตัว ๕๗๑๒๔๘๐๔๒๑ ปัจจุบันเป็นนักศึกษา
หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนว
ทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเมโทรกรุ๊ป จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญ
ตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญ
สอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครูฑะกะ)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา
โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๙๓๓
โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๕๔๘



ที่ ศธ ๐๕๑๘.๓๔/ จ.๑๘

บัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง หัวหมาก
บางกะปิ กรุงเทพฯ ๑๐๒๔๐

ธันวาคม ๒๕๖๑

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

เรียน คุณสุภาวดี อินทรวารี

หัวหน้าแผนกค่าตอบแทนและสวัสดิการ บริษัทเก้าแก่น้อย ฟู้ดแอนด์มาร์เก็ตติ้ง จำกัด (มหาชน)

ด้วย นางสาวภรณ์ทิพย์ ตระกะจ่าง รหัสประจำตัว ๕๗๑๒๔๘๐๔๒๑ ปัจจุบันเป็นนักศึกษาหลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือเกตรากรู๊ป จำกัด” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม และได้พิจารณาแล้วว่า ท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญสอดคล้องกับหัวข้อการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จึงเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถาม

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์นาวาอากาศโทหญิง ดร. ชมสุภัค ครุฑทะ)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทรศัพท์ ๐-๒๓๑๐-๘๔๓๓

โทรสาร ๐-๒๓๑๐-๘๔๔๘

ภาคผนวก ข
แบบสอบถามเรื่องปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาการวิจัยของนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบคำถามที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านในสถานการณ์นั้น ๆ โดยข้อมูลที่ท่านได้ตอบในแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลใด ๆ ต่อท่าน ผู้วิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในทางวิชาการและจะเก็บข้อมูลของท่านเป็นความลับไม่มีผลกระทบต่อการทำงาน หรือด้านส่วนตัวของท่านแต่ประการใด

2. แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัทในเครือ
เกตรา กรุ๊ป จำกัด จำนวน 56 ข้อ

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของท่านจะเป็นประโยชน์ในการหาแนวทางปรับปรุงและพัฒนาทีมงานให้มีประสิทธิภาพต่อไป จึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

นางสาวกรณทิพย์ ตระกระจำง

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. น้อยกว่า 20 ปี

() 2. 20-30 ปี

() 3. 30-40 ปี

() 4. 40-50 ปี

() 5. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ต่ำกว่ามัธยมศึกษา

() 2. มัธยมศึกษา / ปวช.

() 3. อนุปริญญา / ปวส.

() 4. ปริญญาตรี

() 5. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่งงาน

() 1. พนักงาน

() 2. หัวหน้างาน

() 3. เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการ

() 4. ผู้ช่วยผู้จัดการ

() 5. ผู้จัดการขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1. อายุงานต่ำกว่า 1 ปี

() 2. อายุงาน 1-3 ปี

() 3. อายุงาน 3-5 ปี

() 4. อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

6. อัตราเงินเดือน

() 1. ต่ำกว่า 12,000 บาท

() 2. 12,001-15,000 บาท

() 3. 15,001-20,000 บาท

() 4. 20,001-30,000 บาท

() 5. 30,001 บาทขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง : โปรดอ่านข้อความในแต่ละข้อแล้วใส่เครื่องหมาย / ลงในช่องที่ตรงกับระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานของท่านมากที่สุดเพียงช่องเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้

5	หมายถึง	เห็นด้วยมากที่สุด
4	หมายถึง	เห็นด้วยมาก
3	หมายถึง	เห็นด้วยปานกลาง
2	หมายถึง	เห็นด้วยน้อย
1	หมายถึง	เห็นด้วยน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
0	ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับตำแหน่งงาน	/				

คำอธิบาย ตัวอย่างข้างต้น หมายความว่าท่านมีระดับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยการนำตนเองปัจจุบันในระดับมากที่สุด

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
คำตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ						
1	รายได้และคำตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน					
2	รายได้และคำตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่งหรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น					
3	องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่านทำงานให้กับองค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส เป็นต้น					
สิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย						
4	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่านมีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ					
5	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น					
6	สถานที่ทำงานของท่านมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น					
7	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น					
8	สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจากสิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อสุขภาพอนามัยของท่าน					
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง						
9	องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาศักยภาพของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติในปัจจุบัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
โอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง						
10	ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง					
11	องค์กรท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงานของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด					
12	การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
13	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ (เช่น การสอนงานให้กับพนักงานใหม่)					
ความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน						
14	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง					
15	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ					
16	ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและได้พัฒนาตนเอง					
กฎเกณฑ์ขององค์กร						
17	ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงานที่องค์กรกำหนด					
18	ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน (เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา)					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
กฎเกณฑ์ขององค์กร						
19	องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ (เช่น โปสเตอร์ รางวัล กิจกรรม)					
20	องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน (เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง)					
21	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น)					
การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน						
22	ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่น ๆ ในองค์กร					
23	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ขององค์กร					
24	ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน					
25	เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้					
26	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน					

ข้อ	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		5	4	3	2	1
สมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว						
27	ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงานหน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน					
28	ท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความกดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน					
29	ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงานที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้					
การสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง						
30	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคมและชุมชน					
31	องค์กรท่านได้สร้างประโยชน์ต่อสังคม ชุมชนและสิ่งแวดล้อม					
32	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงานอื่นๆ ในการจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรมทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น					
33	องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้งขยะมูลฝอย ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมรณรงค์ เป็นต้น					
34	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ร่วมสร้างสัมพันธ์กับสังคมภายนอก					

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากผู้วิจัย

แบบข้อคำถาม

เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

คำชี้แจง

1. แบบข้อคำถามชุดนี้เป็นแบบคำถาม เรื่อง แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานของบริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

2. แบบข้อคำถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบข้อคำถามข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบข้อคำถามเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา จำกัด ทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ ด้านสิ่งแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง มีลักษณะเป็นคำถามแบบปลายเปิด 3 ด้าน ในจำนวน 8 ข้อ ผลการสัมภาษณ์ของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัทในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด ต่อไป

ขอขอบคุณอย่างสูงที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบข้อคำถาม

นางสาวกรณทิพย์ ตระกระจำ

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

คณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

แบบข้อคำถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลสถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง : โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับท่านเพียงคำตอบเดียว

1. เพศ

() 1. ชาย

() 2. หญิง

2. อายุ

() 1. 30-40 ปี

() 2. 40-50 ปี

() 3. มากกว่า 50 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

() 1. ปริญญาตรี

() 2. สูงกว่าปริญญาตรีขึ้นไป

4. ระดับตำแหน่งงาน

() 1. หัวหน้างาน

() 2. ผู้จัดการขึ้นไป

5. ประสบการณ์ในการทำงาน

() 1. อายุงาน 1-3 ปี

() 2. อายุงาน 3-5 ปี

() 3. อายุงานตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป

ตอนที่ 2 แบบข้อคำถาม แนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท
ในเครือ เกตรา กรุ๊ป จำกัด

1. ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ

.....

.....

.....

2. ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย

.....

.....

.....

3. ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง

.....

.....

.....

4. ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน

.....

.....

.....

5. ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร

.....

.....

.....

6.ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน

.....

.....

.....

7.ด้านความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว

.....

.....

.....

8.ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง

.....

.....

.....

ขอบคุณอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

ภาคผนวก ค

ค่าความเที่ยงตรงและค่าอำนาจจำแนก รายข้อ ข้อคำถามเกี่ยวกับ
ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงาน บริษัทในเครือ เภตรา กรุ๊ป จำกัด

**ค่า IOC รายข้อ แบบสอบถามปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
ของพนักงานบริษัทในเครือเมตรา กรุ๊ป จำกัด**

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเมตรา กรุ๊ป จำกัด	ค่า IOC	แปลผล
ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ			
1	รายได้และค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติของท่าน	0.6	ใช้ได้
2	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถในตำแหน่งงานของท่าน	0.8	ใช้ได้
3	รายได้และค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเท่าเทียมกับตำแหน่ง หรือลักษณะงานเมื่อเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	0.8	ใช้ได้
4	องค์กรของท่านมีการจัดสวัสดิการเพื่อตอบแทนที่ท่าน ทำงานให้กับองค์กร เช่น ค่าล่วงเวลา กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ โบนัส เป็นต้น	1	ใช้ได้
ด้านสภาพแวดล้อมที่ถูกลักษณะและความปลอดภัย			
5	อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานของท่าน มีความเหมาะสมและปลอดภัยกับงานที่ท่านปฏิบัติ	0.6	ใช้ได้
6	สถานที่ทำงานของท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น ห้องอาหาร ห้องรับแขก เป็นต้น	1	ใช้ได้
7	สถานที่ทำงานของมีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน เช่น แสงสว่าง เป็นต้น	0.8	ใช้ได้
8	สถานที่ทำงานของท่านมีระบบรักษาความปลอดภัย เช่น มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัย เป็นต้น	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด	ค่า IOC	แปลผล
9	สถานที่ทำงานของท่านห่างไกลจากอันตรายจาก สิ่งแวดล้อมที่เป็นมลพิษที่ก่อให้เกิดอันตรายต่อ สุขภาพอนามัยของท่าน	0.6	ใช้ได้
ด้านโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของตนเอง			
10	องค์กรของท่านมีการกำหนดแผนการพัฒนาศัก ความสามารถของพนักงานตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ในปัจจุบัน	0.6	ใช้ได้
11	ท่านคิดว่าท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของ ตนเอง	0.8	ใช้ได้
12	องค์กรท่านมีการกำหนดเป้าหมายและแผนการปฏิบัติงาน ของท่านตามที่หน่วยงานกำหนด	0.8	ใช้ได้
13	การปฏิบัติงานของท่านในปัจจุบันได้พัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	0.8	ใช้ได้
14	ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงาน และสามารถ ถ่ายทอดให้กับบุคคลอื่นได้ (เช่น การสอนงานให้กับ พนักงานใหม่)	0.6	ใช้ได้
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน			
15	ท่านคิดว่าองค์กรที่ท่านทำงานอยู่มีความมั่นคง	0.8	ใช้ได้
16	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติงานสามารถพัฒนาสู่ ความก้าวหน้าในอาชีพ	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด	ค่า IOC	แปลผล
ด้านความก้าวหน้าและมั่นคงในการทำงาน			
17	ท่านมีความพึงพอใจที่องค์กรให้โอกาสที่จะก้าวหน้าและ ได้พัฒนาตนเอง	0.6	ใช้ได้
ด้านกฎเกณฑ์ขององค์กร			
18	ท่านพึงพอใจกับ กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของ พนักงานที่องค์กรกำหนด	1	ใช้ได้
19	ท่านคิดว่า กฎระเบียบ หลักเกณฑ์และสิทธิของพนักงาน เป็นไปตามกฎหมายแรงงาน (เช่น การลางาน ค่าล่วงเวลา)	1	ใช้ได้
20	องค์กรของท่านมีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูล ข่าวสาร ผลการดำเนินการให้กับพนักงานทราบ (เช่น โบนัส รางวัล กิจกรรม)	0.6	ใช้ได้
21	องค์กรของท่านมีการเคารพสิทธิ ให้เกียรติซึ่งกันและกัน (เช่น แรงงานสัมพันธ์ ที่เป็นตัวแทนลูกจ้างและนายจ้าง)	1	ใช้ได้
22	องค์กรของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน (เช่น ฝ่ายขาย ฝ่ายประกัน การตลาด จะได้ค่าคอมมิชชั่น)	0.8	ใช้ได้
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
23	ท่านคิดว่าท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ ในองค์กร	1	ใช้ได้
24	ท่านรู้สึกว่าคุณมีส่วนร่วมในความสำเร็จต่างๆ ของ องค์กร	0.8	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน			
25	ท่านคิดว่าพนักงานในองค์กรมีสิทธิเท่าเทียมกันในการปฏิบัติงาน	1	ใช้ได้
26	เมื่อท่านมีปัญหา ท่านสามารถขอคำแนะนำหรือขอความช่วยเหลือกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้บังคับบัญชาได้	1	ใช้ได้
27	ท่านคิดว่าผู้บังคับบัญชามอบหมายงานให้ทุกคนรับผิดชอบอย่างเท่าเทียมกัน	0.6	ใช้ได้
ด้านสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว			
28	ท่านคิดว่าภาระงานที่ท่านได้รับเหมาะสมต่อตำแหน่งงาน หน้าที่ความรับผิดชอบในปัจจุบัน	0.6	ใช้ได้
29	ท่านคิดว่าการทำงานในปัจจุบันของท่านทำให้เกิดความ กดดัน เคร่งเครียดในการทำงาน	0.6	ใช้ได้
30	ท่านคิดว่าท่านสามารถกำหนดและวางแผนการทำงาน ที่ให้สมดุลกับชีวิตส่วนตัวได้	1	ใช้ได้
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
31	ท่านมีส่วนร่วมในการสร้างสาธารณประโยชน์เพื่อสังคม และชุมชน	0.6	ใช้ได้
32	องค์กรท่านได้สร้างประโยชน์ต่อสังคม ชุมชนและ สิ่งแวดล้อม	1	ใช้ได้

ข้อ	ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพนักงานบริษัทในเครือเกตรา กรุ๊ป จำกัด	ค่า IOC	แปลผล
ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับสังคมอื่นที่เกี่ยวข้อง			
33	องค์กรของท่านให้การสนับสนุนกับชุมชนหรือหน่วยงาน อื่นๆในการจัดกิจกรรมต่างๆ เช่น งานวันเด็ก กิจกรรม ทางพระพุทธศาสนา การบริจาค เป็นต้น	1	ใช้ได้
34	องค์กรของท่านมีความรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม เช่น ไม่ทิ้ง ขยะมลพิษ ไม่ทำลายธรรมชาติ ร่วมอนุรักษ์ เป็นต้น	1	ใช้ได้
35	ท่านมีความภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์กรนี้ร่วมสร้าง สัมพันธ์กับสังคมภายนอก	1	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

Reliability Statistics

ค่าความเชื่อมั่น (α)	จำนวนข้อ
0.967	35

Item-Total Statistics

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)	ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
1	1	0.313	4	1	0.743
	2	0.662		2	0.818
	3	0.639		3	0.817
	4	0.655	5	1	0.743
2	1	0.666		2	0.774
	2	0.579		3	0.739
	3	0.502		4	0.690
	4	0.608		5	0.651
	5	0.498	6	1	0.675
3	1	0.773		2	0.661
	2	0.686		3	0.657
	3	0.736		4	0.603
	4	0.806		5	0.654
	5	0.778			

ค่าอำนาจจำแนกและค่าความเชื่อมั่น

Item-Total Statistics

ด้าน	ข้อ	ค่าอำนาจจำแนก (r)
7	1	0.666
	2	0.378
	3	0.733
8	1	0.823
	2	0.777
	3	0.665
	4	0.785
	5	0.767

บรรณานุกรม

- กานต์พิชชา ยอดน้ำคำ. (2553). *คุณภาพในการทำงานของพนักงานการกีฬาแห่งประเทศไทย*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- คณางค์ สนธิเปล่งศรี. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท นิธิฟู๊ดส์ จำกัด*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- จำลองณ์ ขุนพลแก้ว. (2556). “*คุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life)*”. [ระบบออนไลน์]. ค้นเมื่อ 12 เมษายน 2559, จาก <http://www.tia.or.th/main.php?m=article&id=21> .
- ชัชวาล ทัดศิวัช. (2553). *คุณภาพชีวิตการทำงาน: องค์ประกอบหลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อความยั่งยืนขององค์กร*. รัฐศาสตร์, 58(1), 71-121.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพมหานคร: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- ดนัย เทียนพุฒ. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพมหานคร: เอ็กสเปอร์เน็ท.
- บุญมี พันธุ์ไทย. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยการศึกษาเบื้องต้น*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปรีชา ปิยะมโนธรรม. (2556). *จิตวิทยาการให้คำปรึกษา เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตพนักงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ผกาภรณ์ เขียวอ่อน. (2551). *คุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพการบริการของพนักงานโรงแรมในเขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- ผจญ เฉลิมสาร. (2552). “*คุณภาพชีวิตในการทำงาน*”. [ระบบออนไลน์]. ค้นเมื่อ 5 ตุลาคม 2558, จาก <http://www.m-society.go.th>.
- มยุรี แก้วประภา (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยแม่โจ้*. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยแม่โจ้.

- ยุทธนา พิระยุทธ (2551). การศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัท อาร์เอส จำกัด (มหาชน). วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยหอการค้า.
- รังสรรค์ ประเสริฐศรี. (2548). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). มนุษย์สัมพันธ์ พฤติกรรมมนุษย์ในองค์กร. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- วงศา เลาสีรวงศ์. (2548). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การสุขภาพ กรุงเทพมหานคร: ทีไอพี. คอมพิวเตอร์ฟอรัม.
- วิรัช ขาวคม. (2549). คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท วี.เค. ซัพพลาย แอนด์ เอ็นจิเนียริง จำกัด. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วันชัย มีชาติ. (2551). พฤติกรรมการบริหารองค์การสาธารณะ (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วุฒิพล สกตเกียรติ. (2556). การเรียนรู้ผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ศิริชัย กาญจนวาสี, ทวีวัฒน์ ปิตยานนท์, ดิเรก ศรีสุโข. (2551). การเลือกใช้สถิติที่เหมาะสมสำหรับการวิจัย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ หาญละศิริ (2549). คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานบริษัท ชาร์ป แอปพลายแอนซ์ (ประเทศไทย) จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- สมประสงค์ บุญยะชัย. (2554). แนวคิดชีวิตที่สมประสงค์. กรุงเทพมหานคร: ลักขมีลัก.
- สุกานดา ขวัญเมือง. (2550). คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลสระบุรี. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการจัดการทั่วไป, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

- สุนทรีย์ จันทรเงิน. (2550). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท แคนนอน เอ็นจิเนียริง (ประเทศไทย) จำกัด*. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุรัชย์ แก้วพิกุล. (2552). *คุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ*. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์, บุญมี พันธุ์ไทย และสมจิตรา เรืองศรี. (2557). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สุธรรม รัตนโชติ. (2552). *พฤติกรรมองค์การและการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ท็อป.
- สุภาพร พงษ์ไพโรจน์. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ปฏิบัติงานกะใน บริษัทโทรคมนาคมแห่งหนึ่ง*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- สุรางค์ ไคว์ตระกูล. (2552). *จิตวิทยาการศึกษา (พิมพ์ครั้งที่ 8)*. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2558). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙)*. [ระบบออนไลน์]. ค้นเมื่อ 1 พฤศจิกายน 2558, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=395>.
- โสธยา จินะพันธุ์. (2552). *การเปรียบเทียบความแตกต่างของความคาดหวังต่อปัจจัยเชิงใจและคุณภาพชีวิตการทำงาน ระหว่างบริกรที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาและบริการที่ปฏิบัติงานบางเวลาในสถานประกอบการขนาดกลางและขนาดย่อม เขตอำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนิวัช แก้วจันทน์. (2554). *หลักการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพมหานคร: นาคิลป์-โฆษณา.

- Newstrom, J.W., (2007). *Organizational behavior : Human behavior at work*.
Boston : McGraw-Hill.
- Dargahi, H., & Sharifi Yazdi, M. K. (2007). Quality of work life in Tehran University of Medical Sciences Hospitals' clinical laboratories employees. *Pakistan Journal of Medical Sciences. Professional Medical Publications*, 23(4), 3.
- Harri, M. (1995). Assessing the quality of working life of nurse educators in Finland: Perception of nurse educators and their spouses. *Journal of Advance Nursing*. 21, 378-386.
- Huse, E. F., & Cummings, T. G. (1998). *Organization Development and Change*.
New York: West.
- Hsu, M. Y., & Kernohan, G. (2006). Dimensions of hospital nurses' quality of working life. *Journal of Advanced Nursing*, 54(1), 120-131.
- Laar, V. D., Edward, J., & Eason, A. (2007). *What is work-related quality of life? Quality of working life*. Retrieved February 11, 2009, from http://www.qowl.co.uk/qowl_theory.html
- Rose, C. R., Beh, L., Uli, J., & Idris, K. (2006). An analysis of Quality of Work Life (QWL) and career-related variables. *American Journal of Applied Sciences*, 3(12), 2, 151-2, 159.
- Sariji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian Journal Publish Health*, 35(4), 8-14.

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางสาวกรณทิพย์ ตระกระจำง
วัน เดือน ปี เกิด	1 พฤศจิกายน 2531
สถานที่เกิด	กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา	สำเร็จประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) จากวิทยาลัยเทคนิคปทุมธานี ปี 2550 สำเร็จปริญญาตรีบริหารธุรกิจบัณฑิต (การจัดการ) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิร ปี 2552
ตำแหน่งงานหน้าที่	
ปัจจุบัน	เจ้าหน้าที่ค่าจ้างและเงินเดือน แผนกบัญชีและการเงิน บริษัท อินโดรามา เวนเจอร์ส โกลบอล เซอร์วิสเชส จำกัด