

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี จำกัด

ปริญญาณิพนธ์
ของ
สุทัศน์ มหาเทพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชา จิตวิทยาพัฒนาการ

ตุลาคม 2547

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

๕๖-๕๖
๕๖-๕๖
๕๖

คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท ปิกซี จำกัด

บทคัดย่อ
ของ
สุทัศน์ มหาเทพ

เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ตุลาคม 2547

สุทัศน์ มหาเทพ. (2547). *คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี จำกัด*
ปริญญาโท กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. คณะกรรมการควบคุม : รองศาสตราจารย์
ดร. นवलละออ สุภาผล, ผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา

การวิจัยครั้งนี้มีจุดมุ่งหมายเพื่อ 1) เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือบริษัท บิ๊กซี จำกัด 2) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือโดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลและแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ สถิติขั้นพื้นฐาน และสถิติที่ใช้ในการทดสอบสมมุติฐาน ได้แก่ สถิติทดสอบค่าที (t-test) สถิติทดสอบค่าเอฟ (F-test) การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยรายคู่ โดยวิธีของเชฟเฟ (Scheffe's method)

ผลการวิจัย

1. พนักงานเรือมีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง
2. พนักงานเรือที่มี สถานภาพสมรส และอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน
3. พนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเรือที่มีฐานะทาง เศรษฐกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
4. พนักงานที่มีอายุงานและตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

CREWS' QUALITY OF LIFE IN BIG SEA CO., LTD.

AN ABSTRACT

BY

SUTAT MAHATEP

Presented in partial fulfillments of the requirements
for the Master of Education degree in Developmental Psychology
at Srinakharinwirot University

October 2004

Sutat Mahatep. (2004). *Crews' Quality of Life in Big Sea Co., Ltd.*

Master thesis, M.Ed. (Developmental Psychology). Bangkok : Graduate School, Srinakharinwirot University. Advisor Committee : Assoc. Prof. Dr. Nuanla-or Supaphol, Asst. Prof. Wattana Srisatvacha

The purposes of this study were 1) to determine the level of crews' quality of life in Big Sea Co., Ltd., and 2) to investigate in the crews' quality of life as classified by age, marital status, economic status, work experience and position.

The samples in this study included 120 crews : 30 crews from the administrative staff and 90 crews from the supportive staff of Big Sea Co.,Ltd. The instruments for collecting data were (1) a questionnaire on personal background data, and (2) a questionnaire on work life quality of crews. The statistical methods for analyzing the data were basic statistics, t-test, F-test and Scheffe's multiple comparisons analysis.

The research findings indicated that the crews quality of life was found to be at a moderate level. There were no age and marital status differences in the crews quality of life in Big Sea Co.,Ltd. The crews at a higher level of economic status had work life quality significantly better than the ones at a lower level of economic status at the .05 level, and the crews were found to be significantly different in the work life quality with respect to their work experience and position at the .01 level.

ปริญญานิพนธ์

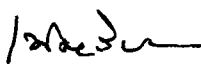
เรื่อง

คุณภาพชีวิตของการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บีจี จำกัด

ของ

นายสุทัศน์ มหาเทพ

ได้รับอนุมัติจากบัณฑิตวิทยาลัยให้นับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาพัฒนาการ
ของมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ

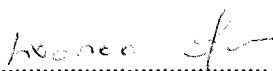


..... คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เพ็ญสิริ จีระเดชากุล)

วันที่ 15 เดือน ตุลาคม พ.ศ. 2547

คณะกรรมการสอบปริญญานิพนธ์



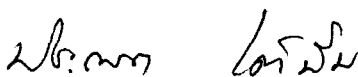
..... ประธาน

(รองศาสตราจารย์ ดร.นวลละออ สุภาพล)



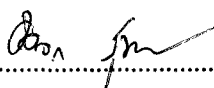
..... กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์วัฒนา ศรีสัตย์วาจา)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต เก้าฉิม)



..... กรรมการที่แต่งตั้งเพิ่มเติม

(รองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ)

ประกาศคุณูปการ

ปริญญานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จเรียบร้อยด้วยดี เนื่องจากผู้วิจัยได้รับความกรุณาอย่างยิ่งจากท่านอาจารย์ รองศาสตราจารย์ ดร.นवलละออ สุภาพล ประธานควบคุมปริญญานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ วัฒนา ศรีสัตย์วาจา กรรมการควบคุมปริญญานิพนธ์ ที่เป็นผู้ให้ความรู้ คำปรึกษา คำแนะนำ ตลอดจนความถูกต้องและความสมบูรณ์ของเนื้อหาทางวิชาการ รวมทั้งกระบวนการวิจัยทุกขั้นตอน ท่านอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประณต แก้วฉิม และรองศาสตราจารย์อัจฉรา สุขารมณ์ ที่ได้ร่วมเป็นกรรมการสอบปริญญานิพนธ์ด้วยความเต็มใจ ผู้วิจัยมีความรู้สึกซาบซึ้งและตระหนักถึงความกรุณา และความเสียสละเวลาของท่านอาจารย์ทั้ง 4 ท่านเป็นอย่างยิ่ง และขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คุณทินกร เทิดวิกรานต์ ประธานบริษัทและกรรมการผู้จัดการ ดร.ทิวา ศิวะภิญโญศ ประธานกรรมการบริหาร บริษัท บิ๊กซี จำกัด ที่ได้ให้โอกาส และให้การสนับสนุนในการศึกษาต่อ ขอขอบคุณ คุณทัศนาศรี ประสมผล ผู้ร่วมงานที่ให้ความช่วยเหลือในการเก็บรวบรวม เรียบเรียง และแก้ไขข้อมูลต่าง ๆ ให้ถูกต้อง

ขอน้อมระลึกถึงพระคุณของบิดา มารดา ครูบาอาจารย์ทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทความรู้แก่ผู้วิจัย ขอขอบคุณ เพื่อนร่วมชั้นทุกคนที่ให้อาสาใจและช่วยเหลือทั้งในการเรียนและการทำปริญญานิพนธ์ จนสำเร็จลุล่วงได้ด้วยดี

สุทัศน์ มหาเทพ

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ.....	1
ภูมิหลัง.....	1
ความมุ่งหมายของการวิจัย.....	4
ความสำคัญของการวิจัย	4
ขอบเขตของการศึกษาวิจัย.....	5
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
ประชากร.....	4
กลุ่มตัวอย่าง.....	4
ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	4
นิยามปฏิบัติการ.....	5
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	7
องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	9
ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	22
แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	23
งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า.....	27
กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	30
สมมติฐานการวิจัย.....	31
3 วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า.....	32
การกำหนดประชากรและการเลือกกลุ่มตัวอย่าง.....	32
เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล.....	32
เกณฑ์การให้คะแนน.....	33
วิธีการสร้างเครื่องมือ.....	34
วิธีจัดกระทำกับข้อมูล.....	35

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	36
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	37
5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	50
บทย่อ.....	50
ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า.....	50
วิธีดำเนินการวิจัย.....	50
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	50
สรุปผลการศึกษาค้นคว้า.....	51
อภิปรายผล.....	51
ข้อเสนอแนะ.....	55
บรรณานุกรม.....	56
ภาคผนวก.....	62
ประวัติย่อผู้วิจัย.....	67

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจและตำแหน่งงาน (n=120).....	37
2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม.....	38
3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทน ที่เพียงพอและเป็นธรรม.....	39
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้าน สภาพแวดล้อม.....	41
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาส ก้าวหน้าและการพัฒนาและการพัฒนาความสามารถ.....	42
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการ บูรณาการทางสังคม.....	43
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุล ระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว.....	44
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโดยรวม และรายด้าน.....	45
9 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ.....	46
10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส.....	46
11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามฐานะทาง เศรษฐกิจ.....	47
12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตาม ฐานะทางเศรษฐกิจ.....	47
13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน.....	48

บัญชีภาพประกอบ

ตาราง	หน้า
1 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน.....	17
2 กรอบแนวคิดการวิจัย.....	31

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

ในปัจจุบัน แม้โลกได้ก้าวเข้ามาสู่กระแสโลกาภิวัตน์ ที่มีการนำวิทยาการและเทคโนโลยีเข้ามาแทนการทำงานของคนอย่างกว้างขวาง แต่ความสำคัญของคนกลับมีแนวโน้มสูงขึ้นเช่นเดียวกัน และเป็นที่ยอมรับกันว่าในการบริหารงานขององค์กรสมัยใหม่นั้น จะต้องมียุทธศาสตร์ทางการบริหารอันเป็นปัจจัยสำคัญอย่างน้อย 6 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุ (Material) เครื่องมืออุปกรณ์ (Machine) วิธีดำเนินการ (Method) และข้อมูลสารสนเทศ (Management Information) ซึ่ง"คน" ถือว่าเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะจะเป็นผู้ที่นำยุทธศาสตร์ทางการบริหารทุกปัจจัยเข้าสู่ (Input) กระบวนการบริหาร (Process) เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ (Output) ที่จะเป็นประโยชน์ต่อองค์กรโดยรวม (กุลธนะ นาวงศ์ธร. 2526 : 45)

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8 (พ.ศ.2540-2544) ที่ผ่านมา จะเห็นแนวโน้มของการให้ความสำคัญต่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ทั้งในด้านความเป็นมนุษย์ (Manhood) และด้านกำลังคน (Manpower) มากขึ้น ดังนั้นไม่ว่าภาครัฐหรือภาคเอกชนต่างถือว่าทรัพยากรบุคคลมีคุณค่าที่จะช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าได้ ทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพนั้น ต้องเป็นผู้ที่สามารถอุทิศตน อุทิศเวลา เสียสละ ซื่อสัตย์ สุจริต มีวินัย และมีการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเองตลอดเวลา

นอกจากนี้องค์กรจะต้องมีส่วนช่วยพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ และมีทักษะในการปฏิบัติงาน การทำให้พนักงานมีความสุขในการทำงานนั้นเป็นสิ่งที่ท้าทายความสามารถของผู้บริหารและฝ่ายทรัพยากรบุคคลในฐานะที่เป็นผู้กำหนดกลยุทธ์ร่วมกัน (Strategic Partners) ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานของพนักงาน (กุลธนะ นาวงศ์ธร. 2526 : 45) ดังที่ บุญแสง ชีระภากร (2533 : 12) ได้กล่าวถึงสิ่งที่พนักงานต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งได้จากการสำรวจของนักวิชาการและผู้บริหาร ได้แก่ 1) การยอมรับในความสามารถและความสำเร็จเพราะพนักงานต้องการได้รับความชื่นชม 2) การนับถือและให้เกียรติ เพราะพนักงานต้องการได้รับการปฏิบัติที่ดีและเห็นคุณค่า 3)การได้เลือก และมีอิสระ เพราะพนักงานต้องการมีอิสระและทำในสิ่งที่เขาตัดสินใจ 4) การมีส่วนร่วมในงาน เพราะพนักงานต้องการได้รับรู้ได้ร่วมและเกี่ยวข้องในการตัดสินใจ 5) ความภาคภูมิใจในงาน เพราะพนักงานต้องการทำงานที่ดี 6)การมีคุณภาพชีวิตของวิถีชีวิต เพราะพนักงานต้องการเวลาสำหรับครอบครัวและเวลาว่างพอกๆกับเวลาทำงาน 7) ความมั่นคงทางการเงิน เพราะพนักงานต้องการรู้ว่าเขาควรจะทำชีวิตกับบริษัทได้แม้ในบางสถานการณ์ที่เศรษฐกิจตกต่ำ 8) การพัฒนาตนเอง เพราะพนักงานต้องการที่จะปรับปรุงตนเอง 9) สุขภาพและความสุข เพราะพนักงานที่มีอายุมากขึ้นจะสนใจใน

เรื่องสุขภาพในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีคุณค่าที่สำคัญอื่นๆ อีกเช่น ความสนุกในการทำงาน การทำประโยชน์ให้สังคม (สรรเสริญ เตชะบุรพา. 2545 : 2)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการจัดการที่ผสมผสานระหว่างการประสานเป้าหมายของบุคคลและเป้าหมายของงานที่ทำให้ผู้ทำงานรู้สึกพึงพอใจในการทำงานและมีการดำรงชีวิตอย่างเป็นสุข ซึ่งคุณภาพชีวิตการทำงานมาจากแนวคิดของคุณภาพชีวิตที่จะพัฒนาให้บุคคลมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี ภายใต้การทำงานที่เหมาะสม มีความปลอดภัย ได้รับผลประโยชน์สิทธิ์ต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาคในสังคม (ประภัสสร จันทศรัทธการ. 2544 : 1-2)

แคมเบลล์ (Campbell. 1976 : 635) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of Work Life) เป็นการรวมหลักการของการทำงานให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆ การทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

ดังนั้นภาระกิจของผู้บริหารในการดำเนินการกิจกรรมทางการบริหารเกี่ยวกับคน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือหน่วยงานได้นั้น จะต้องเสริมสร้างกำลังใจกับผู้ปฏิบัติงานปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจที่จะนำเอาความรู้ความสามารถต่างๆ ของตนเองออกมารับใช้องค์กรหรือหน่วยงานได้อย่างเต็มใจและมีความสุขที่ได้ทำเช่นนั้น ถือได้ว่าเป็นการทุ่มเทรับใช้องค์กรและสนองความต้องการในตนเองไปพร้อมกัน แต่ถ้าผู้บริหารละเลย ไม่เห็นความสำคัญของคุณภาพชีวิตในการทำงานของผู้ร่วมปฏิบัติงานแล้ว ประสิทธิภาพขององค์กรอาจไม่บรรลุวัตถุประสงค์หรือถึงแม้จะบรรลุได้ตามวัตถุประสงค์ที่จัดตั้งไว้ แต่ก็ไม่เป็นการยั่งยืนเพราะผู้ร่วมปฏิบัติงานจำใจกระทำตามคำสั่ง มิได้เกิดจากใจของผู้ร่วมปฏิบัติงานเอง คุณภาพชีวิตในการทำงาน จึงเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ทำให้้องค์กรประสบความสำเร็จ (ดลยา วุฒิวิวัฒน์กุล. 2544:2)

บริษัท บิ๊กซี จำกัด (Big Sea Co., Ltd.) เป็นบริษัทที่ดำเนินธุรกิจเกี่ยวกับการขนส่งผลิตภัณฑ์น้ำมันปิโตรเลียมทางเรือ โดยใช้เรือบรรทุกน้ำมัน (Tanker) ขนส่งน้ำมันสำเร็จรูปชนิดต่างๆ จากโรงกลั่นน้ำมันไปส่งยังคลังเก็บน้ำมันทั้งในกรุงเทพฯ และตามภูมิภาคต่างๆ ภายในประเทศ

พนักงานบริษัทฯ กว่า 90% ต้องอยู่ปฏิบัติงานบนเรือ ซึ่งต้องใช้ชีวิตประจำวันทั้งทำงานและพักผ่อนบนเรือ มีเวลาปฏิบัติงานวันละ 8 ชั่วโมง ซึ่งส่วนใหญ่จะจัดให้ทำงาน 4 ชั่วโมง และพักผ่อน 8 ชั่วโมง สลับกันไป ในแต่ละเดือนพนักงานจะได้ขึ้นมาพักผ่อนบนฝั่งอยู่กับครอบครัว 7 วัน

การทำงานบนเรือเป็นการทำงานที่มีลักษณะเฉพาะต่างจากการทำงานที่สำนักงานอย่างสิ้นเชิง ซึ่งนอกจากพนักงานจะต้องปฏิบัติตามข้อบังคับการทำงานของบริษัทแล้ว ยังต้อง

ปฏิบัติตามแบบธรรมเนียมปฏิบัติของชาวเรือด้วย เรือแต่ละลำจะมีนายเรือ (Master) หรือกัปตันเรือ เป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด มีผู้บังคับบัญชาระดับรองทำหน้าที่หัวหน้างานลดหลั่นกันลงไป แบ่งออกเป็นสองแผนกใหญ่ๆ คือ

1. แผนกเดินเรือ ทำหน้าที่เกี่ยวกับการเดินเรือ และการปฏิบัติงานเกี่ยวกับสินค้า มีตันเรือ (Chief Officer = C/O) เป็นหัวหน้างาน มีตันหน (Second Officer = 2/O) และ/หรือ ผู้ช่วยตันเรือ (Third Officer = 3/O) เป็นผู้ช่วย มีสร้างเรือ (Bosun) นายท้าย (Helmsman) และ กะลาสี (Sailor) เป็นผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับ

2. แผนกช่างกล ทำหน้าที่ควบคุม ดูแลรักษาและซ่อมบำรุงระบบการทำงานของเครื่องจักรกลเรือทั้งหมด มีตันกล (Chief Engineer = C/E) เป็นหัวหน้างาน รองตันกล (Second Engineer = 2/E) และ/หรือ นายช่างกล (Third Engineer = 3/E) เป็นผู้ช่วยโดยมีสร้างช่างกล (Fitter) ช่างน้ำมัน (Oiler) ช่างเช็ด (Wiper) เป็นผู้ใต้บังคับบัญชา ตามลำดับ

นอกจากนี้ยังมีคนครัว (Cook) เป็นผู้ทำอาหาร อาจมีพนักงานวิทยุ (Radio Officer = R/O) ทำหน้าที่ด้านการติดต่อสื่อสาร และบางครั้งอาจจะมีนักเรียนฝึกงาน (Cadet) ของแผนกต่างๆ มาขอฝึกงานด้วย แต่ทั้งนี้จำนวนลูกเรือทั้งหมดต้องมีไม่น้อยกว่าจำนวนคนขั้นต่ำสุด (Minimum Safe Manning) และไม่เกินจำนวนขั้นสูงสุดที่ใบอนุญาตใช้เรือกำหนดไว้ ซึ่งจะสัมพันธ์กับจำนวนของอุปกรณ์เพื่อความปลอดภัยต่างๆ ของเรือที่มีอยู่ด้วย

ลูกเรือแต่ละตำแหน่ง แต่ละแผนกนั้นนอกจากจะต้องมีความรู้ความชำนาญในหน้าที่ของตนแล้ว ยังต้องผ่านการอบรมวิชาเฉพาะอย่างจากศูนย์ฝึกพาณิชยนาวี หรือสถาบันที่ได้รับการรับรอง มีระยะเวลาที่ทำงานบนเรือ (Sea Service) ที่เหมาะสม จึงจะสามารถสมัครสอบเพื่อขอรับประกาศนียบัตรแสดงความรู้ความสามารถ (Competency Certificate) ของกรมการขนส่งทางน้ำและพาณิชยนาวี (กรมเจ้าท่า-เดิม) จึงจะสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่บนเรือได้ อย่างมีประสิทธิภาพและถูกต้องตามกฎหมาย

จากการที่พนักงานเรือต้องมีลักษณะการทำงานและชีวิตความเป็นอยู่บนเรือที่แตกต่างจากการใช้ชีวิตบนบก การส่งเสริมเพื่อสร้างทัศนคติในการทำงานที่ดี การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานเพื่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลเกิดความรู้สึกจงรักภักดีต่อองค์กร ตลอดจนเกิดความรู้สึกกระตือรือร้นในการทำงาน มีความมุ่งมั่นที่จะทำงาน ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลของการทำงาน รวมทั้งการส่งผลต่อความสำเร็จและเป็นไปตามเป้าหมายขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บีคซี จำกัด เพื่อที่จะนำผลการศึกษาวินิจฉัยครั้งนี้ไปเป็นแนวทางในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงาน ซึ่งจะมีผลต่อความสุขในการทำงานของพนักงาน และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

ความมุ่งหมายของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือโดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ आयुงาน และ ตำแหน่งงาน

ความสำคัญของการวิจัย

ผลของการศึกษานี้คาดว่าจะได้รับประโยชน์ ดังต่อไปนี้

1. นำความรู้ที่ได้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ มาใช้เป็นแนวทางในการสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด
2. ได้ความรู้เชิงทฤษฎีเกี่ยวกับคุณภาพการทำงานของพนักงานเรือ เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้สนใจวิจัยโครงการอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าเป็นพนักงานเรือ บริษัท บีคซี จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเรือ บริษัท บีคซี จำกัด จำนวน 120 คน

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

การศึกษาเปรียบเทียบ

ตัวแปรอิสระ

1. อายุ
2. สถานภาพสมรส
3. ฐานะทางเศรษฐกิจ
4. आयงาน
5. ตำแหน่งงาน

ตัวแปรตาม คือ คุณภาพชีวิตการทำงาน

นิยามศัพท์เฉพาะ

พนักงานเรือ หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานประจำบนเรือ บริษัท บีคซี จำกัด

นียมปฏิบัติกร

1. **คุณภาพชีวิตการทำงาน** หมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและส่งผลให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร สามารถประเมินได้โดยแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามแนวคิดของวอลตัน (Walton, 1974 : 98) โดยแบ่งเป็น 5 ด้านดังนี้

1.1 ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง การได้รับค่าจ้างและเงินเดือนที่เหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจ

1.2 สภาพแวดล้อม หมายถึง สิ่งแวดล้อมต่างๆในการทำงานมีความสะอาด ความมีระเบียบปลอดภัย มีอุปกรณ์ในการทำงานที่เตรียมพร้อมที่จะใช้เสมอ

1.3 โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การที่องค์กรสนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพกับพนักงาน

1.4 การบูรณาการทางสังคม หมายถึง ความสัมพันธ์ระหว่างพนักงานและการทำงานร่วมกัน

1.5 ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การใช้ชีวิตและการแบ่งเวลาให้มีความสมดุลทั้งการทำงานและสภาพความเป็นอยู่

2. **อายุ** หมายถึง อายุของพนักงานโดยแบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

2.1 อายุไม่เกิน 30 ปี

2.2 อายุ 30 ปี ขึ้นไป

3. **สถานภาพสมรส** หมายถึง ตำแหน่งหรือฐานะทางสังคมเกี่ยวกับการใช้ชีวิตด้วยกันแบบสามี ภรรยาของพนักงานแบ่งได้ดังนี้

3.1 คู่ หมายถึง พนักงานที่อยู่ร่วมกับสามีหรือภรรยา

3.2 โสด/ฝ่าย/แยก หมายถึง พนักงานที่ไม่มีหรือไม่ได้อยู่ร่วมกับสามีหรือภรรยา

4. **ฐานะทางเศรษฐกิจ** หมายถึง รายได้กับรายจ่ายทั้งหมดต่อเดือนของครอบครัวที่พนักงานประเมินว่าเพียงพอหรือไม่ โดยแบ่งเป็น 3 ระดับคือ

4.1 ดี หมายถึง ในแต่ละเดือนมีเงินเก็บและไม่มีหนี้สิน

4.2 ปานกลาง หมายถึง มีเงินพอใช้ในแต่ละเดือน ซึ่งในบางเดือนอาจมีเงินเหลือเก็บบ้าง

4.3 ต่ำ หมายถึง มีเงินไม่พอใช้จ่ายในแต่ละเดือนต้องกู้ยืมและมีหนี้สิน

5. **อายุงาน** หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงาน แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ

5.1 อายุงาน 3 ปีขึ้นไป หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานบนเรือ 3 ปีขึ้นไป

5.2 อายุงานไม่เกิน 3 ปี พนักงานที่ปฏิบัติงานบนเรือไม่เกิน 3 ปี

6. ตำแหน่งงาน หมายถึง ตำแหน่งงานที่พนักงานปฏิบัติงานเรือ แบ่งได้ดังนี้

6.1 ตำแหน่งบริหาร หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นายเรือ ต้นเรือ
ต้นกล และนายประจำเรือ

6.2 ตำแหน่งสนับสนุน หมายถึง พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ลูกเรือ

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ศึกษาค้นคว้าเอกสารที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในประเทศและต่างประเทศ ตามลำดับดังนี้

1. ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน
3. ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน
4. ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน
5. แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน
6. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

ความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นองค์ประกอบที่สำคัญของคุณภาพชีวิต (Quality of Life) การปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นวิธีหนึ่งในการพัฒนาองค์กร ซึ่งถือกำเนิดและแพร่หลายในประเทศพัฒนาแล้ว เพราะถือว่าเป็นเรื่องที่มีผลกระทบโดยตรงกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในองค์กร ผู้บริหารต้องให้ความสนใจและเอาใจใส่ เพราะหากบุคลากรมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะทำให้ได้รับความพึงพอใจในการทำงาน อันจะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลต่องานที่ทำ และส่งผลให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินกิจกรรมได้บรรลุเป้าหมาย ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้แนวความคิดและความหมายของคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมไว้ดังนี้

หลุยส์ (Louis. 1998 : 6) ได้ให้ความหมายคุณภาพชีวิตการทำงานว่า คือ ความสามารถที่จะจัดการชีวิตส่วนตัวกับชีวิตการทำงานให้เกิดความสมดุลกัน ซึ่งบริษัทควรจะมีที่มุงานในการทำงานและให้ความสนใจกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

แคสซิโก (Cascigo. 1992 : 20) ได้ให้ความหมายของคุณภาพชีวิตในการทำงานว่า หมายถึง สภาพและการปฏิบัติงานต่างๆภายในองค์กร เช่น การเพิ่มเนื้องาน การจัดการอย่างเป็นประชาธิปไตย การมีส่วนร่วมในการทำงานของพนักงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย

โรบินสัน (Robinson. 1991 : 670) กล่าวว่าคุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง กระบวนการที่องค์กรได้ทำการตอบสนองต่อความต้องการของพนักงาน จากการพัฒนาไกลต่างๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในสิ่งที่มีผลกระทบต่อการทำงานของพนักงานหรือคุณภาพชีวิตในการทำงาน เปรียบเสมือนแนวคิดที่ครอบคลุมปัจจัยต่างๆ ที่จำเป็น

ในการกำหนดเป้าหมายร่วมกันในการทำให้องค์การมีความเป็นมนุษย์ ความเจริญและการมีส่วนร่วมด้วย

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1974 : 14) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง สิ่งที่ตอบสนองความผาสุกและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานทุกๆ คนในองค์การ ไม่ว่าจะเป็นระดับคนงาน หัวหน้างาน ผู้บริหารงาน หรือเจ้าของบริษัท การมีคุณภาพชีวิตที่ดีนอกจากทำให้คนมีความพึงพอใจแล้ว ยังส่งผลต่อสภาพสังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ผลผลิตต่างๆ และที่สำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงานจะนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงานและความผูกพันในองค์การ ช่วยให้อัตราการขาดงาน การลาออกและอุบัติเหตุน้อยลง

สโครวาน (Skrovan. 1983 : 11) ได้ให้ความหมายว่า เป็นกระบวนการที่องค์การใช้ในการทำให้สมาชิกทุกระดับขององค์การ ได้มีส่วนร่วมในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมขององค์การ วิธีการทำงานและผลลัพธ์จากการทำงาน กระบวนการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายในการส่งเสริมความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพขององค์การ และการปรับปรุงคุณภาพชีวิตในขณะทำงานของพนักงาน

วอลตัน (Walton. 1974 : 12) ได้กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ลักษณะการทำงานที่ตอบสนองต่อความต้องการและความปรารถนาของบุคคล โดยพิจารณาคุณลักษณะแนวทางความเป็นบุคคล สภาพตัวบุคคลหรือสังคม ขององค์การที่ทำให้งานประสบความสำเร็จ

พจนีย์ โรจน์รวาตร์ (2545 : 12) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่เกี่ยวข้องกับงานและการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักอยู่ที่การตอบสนองความพึงพอใจและความสุขในการทำงาน เพื่อนำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การและคุณภาพในการทำงานของพนักงาน

สุพินดา ดิวนนท์ (2545 : 10) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง คุณภาพของสัมพันธภาพระหว่างพนักงานระดับปฏิบัติการและระดับบริหารต่อสภาพแวดล้อมของงาน

สรรเสริญ เตชะบุรพา (2545 : 13) ได้ให้ความหมายว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน มีความสุขในการทำงานและมีสุขภาพจิตที่ดี ที่พนักงานได้รับมาจากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์การ

ประภัสสร ฉันทศรัทธการ (2544 : 17) ได้สรุปว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการทำงานที่ก่อให้เกิดความผาสุกของบุคคลและประสิทธิภาพขององค์การ โดยการรับรู้จากประสบการณ์การทำงาน มีความสุขและความพึงพอใจในการทำงานซึ่งตอบสนองความต้องการของบุคคล ทำให้รู้สึกว่างานทำให้ชีวิตมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจในความสำเร็จของงานที่มีคุณภาพ และมีคุณค่าต่อสังคม รวมถึงมีความปลอดภัยต่อสุขภาพ ความมั่นคง ความก้าวหน้าและมีการดำเนินชีวิตที่ดีตามการยอมรับของสังคม

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า คุณภาพชีวิตการทำงานหมายถึง การรับรู้ของพนักงานเกี่ยวกับการทำงานที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจและได้รับการตอบสนองต่อความต้องการทางด้านร่างกาย จิตใจ สังคม เศรษฐกิจและส่งเสริมให้มีความสุขในการทำงานและการดำเนินชีวิตที่ดี ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานและองค์กร

องค์ประกอบที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงาน

วอลตัน (Walton. 1974 : 22-27) กล่าวถึงคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วย คุณสมบัติ 5 ประการดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆที่เป็นตัวเงินและไม่ใช่ตัวเงิน โดยองค์กรการได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงานกับองค์กร
2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆเพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน
3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ หมายถึง การพัฒนาความก้าวหน้าและความสามารถที่พนักงานมีสิทธิที่จะได้รับจากองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน
4. การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์กรเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว หมายถึง การบริหารเวลาระหว่างการทำงานและชีวิตส่วนตัว

แฮคแมนและซัทเทิล (Haekman and Suttle. 1984 :14) ได้อธิบายถึง หลักการสำคัญในการทำให้คนงานมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีด้วยการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานภายใต้หลักการเบื้องต้น 4 ประการคือ หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค หลักปัจเจกบุคคลและหลักประชาธิปไตยในการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน (The principle of security)

หลักความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน เป็นการตอบสนองความต้องการของคนงานที่ต้องการลดความหวาดกลัว หรือความวิตกกังวลต่างๆ อันเกี่ยวกับสุขอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน รายได้ ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงาน ทั้งต่อภาวะทางร่างกายและเศรษฐกิจ เช่น อันตรายจากสารเคมี อากาศเป็นพิษ หรือความวิตกกังวลต่ออันตรายใดๆ อันเนื่องมาจากการทำงานนั้น นอกจากนี้ยังวิตกกังวลรายได้ที่ไม่เพียงพอต่อการเลี้ยงชีพ ความมั่นคงในการทำงานระยะยาว กล่าวคือ ต้องการการคุ้มครองในเรื่องอัตราค่าจ้างที่เหมาะสมกับลักษณะงานที่ทำ ตลอดจนมีความก้าวหน้าในการทำงาน

2. หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาค (The principle of equity)

หลักความเป็นธรรมหรือความเสมอภาคเป็นการคุ้มครองให้คนงานได้รับผลการตอบแทนจากการทำงานอย่างเป็นสัดส่วนที่เหมาะสมกับผลงานที่เขาสามารถทำได้ ไม่ว่าในแง่การบริการหรือการผลิตซึ่งจะแตกต่างกันไปในแง่ของรายได้ระหว่างฝ่ายบริหารและคนงาน และการปันผลกำไรให้แก่นายทุนอย่างเป็นธรรม หลักการนี้สอดคล้องกับแนวคิดการแบ่งปันผลประโยชน์ กล่าวคือ คนงานควรได้รับการแบ่งปันผลประโยชน์ตอบแทนจากการทำงาน โดยเฉพาะจากการทุ่มเทแรงกายหรือสติปัญญาในการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตให้แก่องค์กร ซึ่งเป็น การให้ความสำคัญต่อบุคคลมากกว่าจะให้ความสำคัญเฉพาะตัวงานเท่านั้น ด้วยเหตุนี้ นายจ้างจึงควรให้ความสนใจต่อการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงานให้ดีขึ้น ซึ่งส่งผลต่อทัศนคติที่ดีของคนงาน และส่งเสริมให้งานมีสุขภาพอนามัยที่ดี และมีความปลอดภัยในการทำงานอัน ก่อให้เกิดการเพิ่มผลผลิตให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์กรต่อไป

3. หลักปัจเจกบุคคล (The principle of individualization)

คนงานควรได้รับการกระตุ้นให้มีพัฒนาการทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ฝีมือ หรือ ความชำนาญงาน ตลอดจนสามารถเรียนรู้เกี่ยวกับงานที่ทำนั้นด้วยตนเองได้ต่อไป หลักการนี้เป็นการส่งเสริมให้คนงานรู้จักพัฒนาตนเอง และเรียนรู้เกี่ยวกับองค์การทั้งหมดมากที่สุดเท่าที่เขาต้องการโดยให้คนงานมีโอกาสได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเอง เกี่ยวกับงานทำอยู่ได้มากที่สุดตามขอบเขต กล่าวคือ สามารถวางแผนดำเนินการตามหน้าที่การงานของตนเองได้ ซึ่งความสามารถในการตัดสินใจหรือการกำหนดรูปแบบการทำงานด้วยตนเองนี้จะมีผลต่อทัศนคติที่ดีต่อการทำงานของคนงานทั้งในแง่จิตใจและแง่วัตถุซึ่งมีความสัมพันธ์กับสุขภาพส่วนบุคคลรวมทั้งด้านสังคมในทางอ้อม ด้วยเหตุนี้จึงควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาความสามารถส่วนบุคคลในการทำงานด้วย

4. หลักประชาธิปไตย (The principle of democracy)

หลักประชาธิปไตยในการทำงาน เป็นการคำนึงถึงตัวบุคคล ซึ่งเป็นผู้ใช้เครื่องมือ เครื่องจักรต่าง ๆ ในการทำงานมากกว่าที่จะให้ความสนใจแต่เฉพาะตัวงานเท่านั้น แนวคิดของหลักการนี้สอดคล้องกับลัทธิเสรีภาพของประชาชนเรื่อง สิทธิในการพูดหรือแสดงความคิดเห็น ซึ่งในการทำงานจะทำให้ได้เปิดโอกาสคนงานได้ใช้อำนาจตัดสินใจด้วยตนเองมีการควบคุมและร่วมมือในการทำงานเป็นทีม ทั้งนี้ผู้ควบคุมหรือหัวหน้างานควรได้รับการเลือกจากกลุ่มคนงานโดยตรง

หลักการทั้ง 4 ประการที่กล่าวมานั้นเป็นระบบที่จะสามารถสร้างเสริมชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีให้แก่คนงานได้ในทางหนึ่ง

ดูบริน (Dubrin. 1981 : 514-515) กำหนดเกณฑ์ 7 ประการ ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. รายได้ คุณภาพชีวิตการทำงานในส่วนของรายได้ จะอยู่บนพื้นฐานของความยุติธรรม เมื่อเปรียบเทียบทั้งภายในและภายนอกองค์กร เชื่อว่าแรงจูงใจที่เกิดจากรายได้จะเป็นเครื่องล่อในการทำงานที่มีความสำคัญและมีความหมายมากต่อพนักงาน

2. ผลประโยชน์ของพนักงาน (โดยเฉพาะในสหรัฐอเมริกา) มีความคาดหวังในการได้รับสิทธิประโยชน์สูงขึ้น ซึ่งการได้รับสิทธิประโยชน์ในหลายๆองค์กรได้กลายเป็นข้อต่อรองระหว่างฝ่ายพนักงานและฝ่ายบริหาร เนื่องจากฝ่ายบริหารต้องการที่จะควบคุมรายจ่ายและฝ่ายพนักงาน ก็ต้องการผลประโยชน์ที่เพิ่มขึ้น

3. ความมั่นคงในการทำงาน พนักงานทุกคนต้องการการทำงานที่มีความมั่นคง การมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ในส่วนของความมั่นคงในการทำงานต้องอาศัยการวางแผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ การเก็บรวบรวมข้อมูลของพนักงานต้องมีระบบที่ดี และทันสมัย

4. ทางเลือกในการทำงาน การให้พนักงานมีทางเลือกในเวลาการทำงานที่สะดวกต่อตัวพนักงานเอง ได้แก่ การให้เข้าทำงานและเลิกงานในเวลาที่พนักงานต้องการ การจ้างพนักงานชั่วคราว เป็นต้น ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการของพนักงานได้สูงสุด

5. ความเครียดจากการทำงาน ซึ่งเกิดจากการประกอบอาชีพเป็นแง่มุมใหม่ที่มีความสำคัญของคุณภาพชีวิตการทำงานที่เกี่ยวข้องกับสุขภาพจิต พนักงานที่ได้รับผลกระทบจากความเครียดและความไม่สะดวกสบายจากการทำงานจะทำให้คุณภาพชีวิตการทำงานลดลง

6. การมีส่วนร่วมของพนักงาน พนักงานส่วนใหญ่ต่างมีความรู้สึกที่ตนเองมีสิทธิในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการทำงาน ซึ่งค่านิยมนี้ในวันจะได้นับความนิยมเพิ่มขึ้น และยังเป็นผลดีต่อองค์กร

7. ระบบประชาธิปไตยในการทำงาน แนวโน้มของความต้องการของพนักงานในการนำระบบประชาธิปไตยเข้ามาใช้ในสถานทำงานมีสูงขึ้น แต่ละองค์กรจะต้องรับฟังความต้องการความคิดเห็นของพนักงานในองค์กร ผู้นำที่มีลักษณะเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตยและมีผลดีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

หลุยส์ (Louis. 1981 : 37) เสนอตัวแบบและการวัดคุณภาพชีวิตการทำงานในเชิงประจักษ์โดยใช้ตัวชี้วัด ได้แก่ ค่าจ้าง ผลตอบแทนของลูกจ้าง ระยะเวลาในการทำงาน อาวุโสชนิดของการทำงาน การปกครองตนเอง ความเพียบพร้อมของทรัพยากรที่มีอยู่ ความมีสัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา การควบคุมการทำงาน และการยกย่องนับถือ

สโครแวน (Skrovan.1983 : 1-3) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีองค์ประกอบอยู่ 3 ประการดังนี้

1. Development คือ การพัฒนาทั้งในด้านวิธีการหรือการดำเนินงานด้านต่างๆ ในอันที่จะก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี และมีการพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตของบุคคลด้วย ซึ่งสอดคล้องกับหลักการของสิทธิมนุษยชนและแนวคิดประชาธิปไตยที่เคารพในศักดิ์ศรีของแต่ละบุคคล

2. Dignity คือ การเคารพและยอมรับในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ การได้รับการตอบสนองความพึงพอใจ และได้รับการยกย่อง เป็นที่ยอมรับความสามารถ หรือการเป็นผู้มีความสำคัญในทัศนะของผู้อื่น การที่บุคคลใดๆ ได้รับการยอมรับจากบุคคลรอบข้างว่า ตนมีความสำคัญต่อองค์กรก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันเป็นการทำให้องค์กรได้รับผลผลิตที่เพิ่มมากขึ้น

3. Daily Practice คือ การฝึกฝนงานเป็นประจำและสม่ำเสมอ โดยที่บุคคลทั่วไปจะต้องใช้เวลาอย่างน้อย 8 ชั่วโมง ในการทำงานแต่ละวัน ย่อมมีปฏิสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานในที่ทำงาน การพัฒนาคุณภาพชีวิตของแต่ละบุคคล รวมทั้งการปรับปรุงการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพที่ดีของบุคคล

อัมสทอท (Umstot. 1984 : 422-423) เสนอเกณฑ์ในการพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานไว้ 5 ประการได้แก่ ผลตอบแทนที่เพียงพอและมีความยุติธรรม โอกาสในการใช้ความสามารถและการแสวงหาความก้าวหน้าของตนเอง การบูรณาการทางสังคมหรือการทำงานร่วมกัน การใช้หลักประชาธิปไตยในการทำงาน และการใช้ชีวิตในการทำงานและชีวิตส่วนตัว

องค์การแรงงานระหว่างประเทศ หรือ International Labour Organization (ILO) ได้แบ่งมิติคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงานออกเป็น 5 มิติ ดังนี้ (Delamotte and Takezawa. 1984 :11-32)

1. การได้รับความคุ้มครองในปัญหาพื้นฐานทั่วไปในการทำงาน (New Approach to Traditional Goals)
2. การได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรมในการทำงาน (Fair Treatment at Work)
3. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ (Influence on Decision)
4. การได้ทำงานที่ท้าทายความสามารถ (Challenge of Work Content)
5. ความสัมพันธ์ระหว่างชีวิตการทำงานกับการดำรงชีวิตประจำวัน (Work and Life Cycle)

ฮัสและคัมมิง (Huse and Cummings. 1985 : 199-200) วิเคราะห์ลักษณะคุณภาพชีวิตการทำงานและเสนอว่าจะต้องประกอบด้วยลักษณะต่างๆ 8 ด้าน ดังนี้

1. รายได้และผลประโยชน์ตอบแทนที่ยุติธรรมและเพียงพอ หมายถึง การได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอและสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น

2. สถานที่ทำงานที่ถูกสุขลักษณะและปลอดภัย หมายถึง การที่พนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานไม่ส่งผลเสียต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย

3. โอกาสพัฒนาขีดความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ทำ โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ

4. ความก้าวหน้า หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสที่จะก้าวหน้าในอาชีพและตำแหน่งมีความมั่นคงในอาชีพ

5. ความสัมพันธ์ภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานที่ทำงานมีบรรยากาศของความเป็นมิตร มีความอบอุ่นเอื้ออาทร ปราศจากการแบ่งแยกเป็นหมู่เหล่า ผู้ปฏิบัติงานได้รับและมีโอกาสปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

6. การบริหารงานที่เป็นธรรมและเสมอภาค หมายถึง การมีความยุติธรรมในการบริหารงานมีการปฏิบัติต่อบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการเคารพในสิทธิส่วนบุคคล ผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นของพนักงาน บรรยากาศขององค์กรมีความเสมอภาคและความยุติธรรม

7. ความสมดุลของช่วงเวลาที่ใช้ในการทำงานและช่วงเวลาที่ได้พักผ่อน มีความเป็นส่วนตัว หมายถึง ภาวะที่บุคคลมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยส่วนรวม มีความสมดุลของการทำงานกับการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัว มีช่วงเวลาที่ได้คลายเครียดจากภาระหน้าที่รับผิดชอบ

8. ความภูมิใจในองค์กร หมายถึง ความรู้สึกของพนักงานที่มีความภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในองค์กรที่มีชื่อเสียงและได้รับรู้ว่าองค์กรอำนวยความสะดวกและรับผิดชอบต่อสังคม
แดเนียล (Danial. 1988 : 585-589) ได้เสนอหลักเกณฑ์ในการวัดคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. ผลตอบแทนและความมั่นคงในการว่าจ้าง
2. มีความเครียดที่พอเหมาะ และมีความกลมกลืนบางครั้งจะช่วยให้เกิดแรงจูงใจให้ทำงานได้บรรลุผล
3. มีโครงการเพื่อส่งเสริมสุขภาพที่ดี
4. มีทางเลือกในการทำงาน มีการยืดหยุ่นเวลาทำงาน
5. มีส่วนร่วมในการทำงานและควบคุมงาน
6. มีการยอมรับในความเป็นคนของพนักงาน

7. มีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพนักงานกับหัวหน้างาน
8. มีกระบวนการอุทธรณ์และกระบวนการยุติธรรม
9. มีการจัดสรรทรัพยากรที่เหมาะสม
10. มีระบบอาวุโสและมีความยุติธรรมในการจ้างงาน
11. มีขอบเขตและขีดความสามารถในการจ้างงานภายนอก

กรีนเบิร์กและบาร์อน (Greenberg and Baron.1995 : 646-647) กล่าวว่า โดยทั่วไปแผนการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานจะเน้นถึงการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และหลายๆแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงาน จะมีเป้าหมายในเรื่องการเน้นความเป็นมนุษย์ในการทำงาน (Humanizing the Workplace) สำหรับแนวทางการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานที่ได้รับความสนใจมากแนวทางหนึ่ง คือ การออกแบบโครงสร้างงานใหม่ (Work Restructuring) ได้แก่ การทำงานให้มีคุณค่า (Job Enrichment) การเพิ่มงาน (Job Enlargement) และแบบจำลองลักษณะงาน (Job Characteristic model) ซึ่งจะมีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน นอกจากนั้นแนวทางการสร้างกลุ่มคุณภาพ นับเป็นแนวทางในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย

อาร์โนลด์และบาร์นส์ (Arnold and Barnes. 1992 : 635) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นการรวมหลักการของการทำงาน ให้มีคุณค่า และการออกแบบระบบสังคมเทคนิคใหม่เข้าด้วยกัน เพื่อนำมาสู่ความพยายามในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานให้ดีขึ้น นอกจากนั้นคุณภาพชีวิตการทำงานยังรวมไปถึงการร่วมกันแก้ไขปัญหาต่างๆในการทำงานให้มีคุณค่า ระบบการให้รางวัลแบบใหม่ๆ และการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งต้องอาศัยผู้บริหารที่มีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนในการที่จะคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ให้ได้ผล

ซัน (Zhan. 1992 : 795-800) ได้สรุปองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพ ไว้ 4 ด้าน คือ ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) อัตมโนทัศน์ (Self Concept) ศักยภาพของร่างกาย (Health and Function) และปัจจัยทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Factors) ซึ่งองค์ประกอบดังกล่าวยังขึ้นอยู่กับลักษณะพื้นฐานของแต่ละบุคคล (Personal Background) สิ่งแวดล้อมทางสังคมและวัฒนธรรม (Social Situation Culture and Environment) ที่มีผลต่อการรับรู้ของบุคคลนั้นๆอีกด้วย

วิลพร เจริญพร (2546 :16) ใช้เกณฑ์ในการพิจารณาร่างงานใดมีคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่ ดังต่อไปนี้

1. ค่าจ้าง สวัสดิการและค่าชดเชยที่เหมาะสม
2. อนามัยและความปลอดภัยในสิ่งแวดล้อมของการทำงาน
3. การช่วยพัฒนาศักยภาพของคนงาน โดยเปิดโอกาสให้ได้ใช้ทักษะความรู้หลายอย่างในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อการนับถือตนเอง ความสำเร็จจากการทำงานที่ท้าทาย

4. ความมั่นคงและความเจริญของงาน คนงานควรได้รับงานที่ส่งเสริมศักยภาพของเขามากกว่า ที่จะทำให้เขาล้าหลังได้ งานที่เตรียมตัวเขาสำหรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปและโอกาสที่จะก้าวหน้า

5. การทำให้คนงานสามารถมีบูรณาการกับสังคม ส่งเสริมคนให้เข้ากับงานและคนอื่น ๆ ในสังคมได้ โดยไม่มีการรังเกียจ

6. สอดคล้องกับกฎหมายและรัฐธรรมนูญ

7. ชีวิตโดยส่วนรวมของคนงานมีความสมดุลย์ มีเวลาให้แก่ครอบครัวและเวลาสำหรับตนเอง

8. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคมโดยรวม

นอกจากนี้สิ่งที่ควรคำนึงถึง ก็คือ ด้งาน (Work Content) ซึ่งเป็นสิ่งที่ครอบคลุมพฤติกรรม ของคนงานได้ จึงควรออกแบบงานให้มีลักษณะที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ได้แก่การรู้สึกว่างานมีความหมาย ความต้องการที่จะรู้สึกว่าจะต้องรับผิดชอบต่อผลลัพธ์จากงานที่สำเร็จออกมา และความต้องการที่จะรู้ว่าผลงานเป็นอย่างไร

มณีรัตน์ ไพรงู้งเรื่อง (2541 : 4 ; อ้างอิงจาก Seashore. 1978 : 21-22) ได้กล่าวถึงคุณภาพชีวิตการทำงานว่า มีวิวัฒนาการในความคิดเรื่องนี้มาเป็นขั้นตอน อันเป็นตัวชี้แนวทางเลือกที่จะให้คำจำกัดความและกำหนดองค์ประกอบหรือตัวชี้วัด ซึ่งเขาได้สรุปขั้นตอนการวิวัฒนาการของการให้คำจำกัดความและสามารถใช้เป็นตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ยึดที่กำลังคนเป็นหลัก (Manpower orientation) ซึ่งในขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงานจะหมายถึง การจัดหางานหรือสร้างงาน เพื่อให้มีการจ้างงานอย่างเต็มที่ที่สุด และการจ้างงานนั้นต้องเป็นการจ้างงานในระดับทักษะที่สูงที่สุดเท่าที่บุคคลจะพึงมี

ขั้นที่ 2 ยึดเศรษฐกิจของบุคคลเป็นหลัก (Economy man orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การทำให้การจ้างงานนั้นเป็นการจ้างงานที่จ่ายเงินในระดับสูงที่สุด ประกอบกับรางวัลต่างๆเท่าที่ควรจะได้ให้แก่พนักงาน ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ

ขั้นที่ 3 ยึดความผาสุกเป็นหลัก (Welfare orientation) ขั้นนี้คุณภาพชีวิตการทำงาน หมายถึง การดูแลเอาใจใส่เรื่องต้นทุนการผลิตให้มากขึ้น โดยเฉพาะที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ในขั้นนี้นั้นตัวชี้วัดที่เพิ่มขึ้นจากขั้นอื่นๆก็คือ การหารายได้เพื่อมาบำรุงรักษาต้นทุนที่เกิดขึ้นจากการเลิกจ้างงาน การเจ็บป่วยจากการทำงานและอัตราการบาดเจ็บจากการทำงาน จนกระทั่งการให้ผลประโยชน์อย่างเป็นธรรมแก่ชนทุกชั้น ทุกระดับในองค์การ

ขั้นที่ 4 ยึดความประทับใจของพนักงานเป็นหลัก (Employee attraction orientation) ในขั้นนี้เพิ่มตัวชี้วัดคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเน้นไปที่ ลักษณะของงานและสภาพแวดล้อมของการทำงาน โดยไม่เน้นในเชิงเศรษฐกิจ คือ พิจารณาในเรื่องความสามารถของคนงานในจุดที่น่าสนใจตลอดจนการบำรุงรักษาคุณสมบัติที่ดีของพนักงาน และการล้วงเอา

ความสามารถที่แท้จริงของพนักงานออกมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ เช่น การแก้ปัญหาในเรื่องการร้องเรียน โอกาสในการปรับปรุงตนเองของคนงาน ความมีอิสระในการทำงาน เป็นต้น

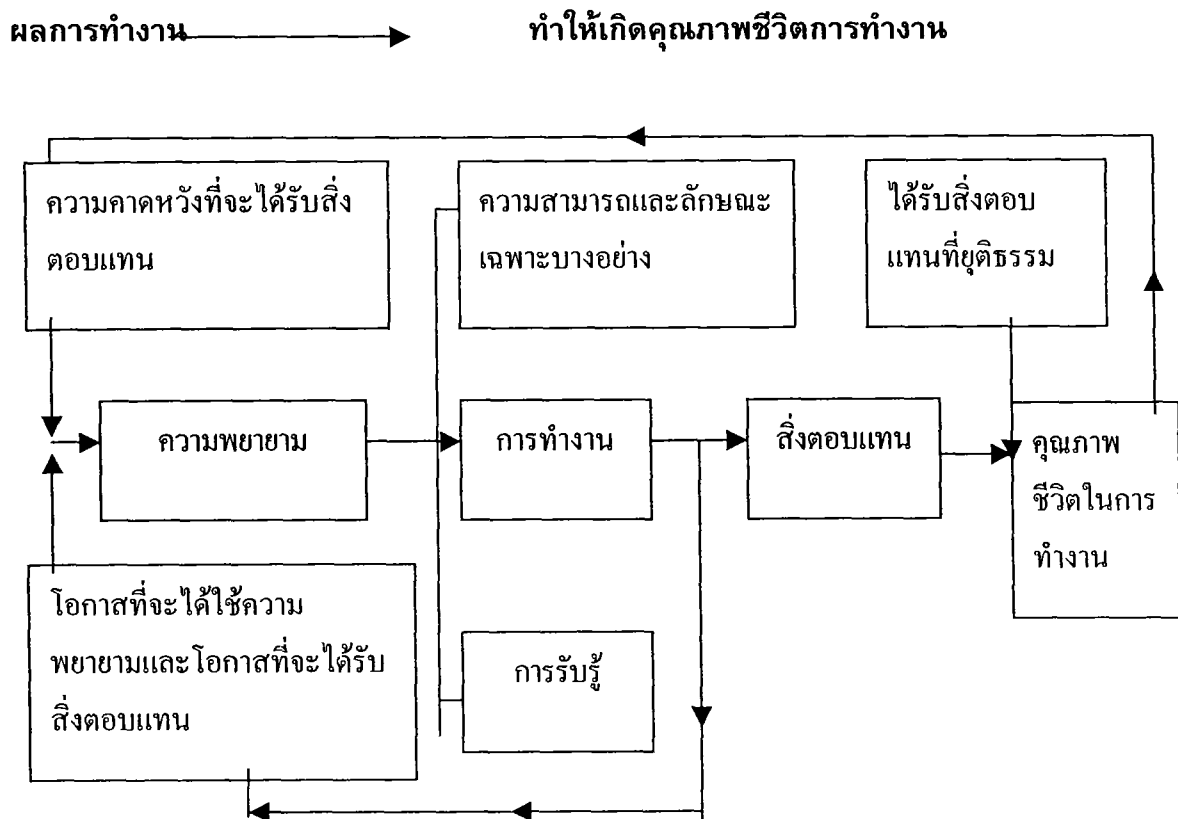
ขั้นที่ 5 ยึดการส่งเสริมสนับสนุนการดำเนินชีวิตเป็นหลัก (Life – enhancement orientation) ในขั้นนี้จะพิจารณาเพิ่มเติมในเรื่องของผลผลิตได้จากการจ้างงาน โดยเฉพาะในเรื่องคุณภาพการทำงานทั้งหมดของบุคคล ตัวชีวิตในขั้นนี้ก็เช่น งานที่มีส่วนร่วมในการสร้างการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองของพนักงาน โอกาสในการคิดสร้างสรรค์ของบุคคลและการเสนอให้มีการเปลี่ยนแปลงโดยเฉพาะเรื่องงาน เป็นต้น

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530 : 20) กล่าวถึงองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานดังต่อไปนี้

1. การควบคุมหรือการมีอิสระในการปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อบรรยากาศในการทำงาน การให้คนงานมีอิสระถึงระดับหนึ่งในการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน
2. การยอมรับ มีการรับรู้ว่าคุณคนแต่ละคนเป็นส่วนสำคัญขององค์การและมีส่วนช่วยเหลือต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์การ
3. การมีส่วนร่วมในเชิงสังคม แต่ละคนมีส่วนร่วมในสังคมขององค์การ ไม่ว่าจะเป็ในแง่เป้าหมายขององค์การ ค่านิยมรับรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งของสังคมองค์การนั้นๆ
4. การก้าวหน้าและพัฒนา เป็นผลได้มาจากการทำงานรวมไปถึงผลพลอยได้จากงาน เช่น งานที่มีลักษณะท้าทาย
5. การได้รับรางวัลตอบแทนจากการทำงาน ซึ่งเป็นผลได้มาจากการทำงาน เช่น เงินเดือน ค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง ชัน ฐานะ ซึ่งเป็นผลที่ได้รับมาจากหน้าที่การงาน รวมทั้งประโยชน์อื่นๆ ที่เห็นได้ เช่น สวัสดิการต่างๆ

นอกจากองค์ประกอบทั้ง 5 อย่างแล้วยังมีสิ่งสำคัญอีก 2 ประการ คือ สภาพแวดล้อมการทำงานที่เหมาะสมและศักดิ์ศรีของความเป็นคน ทุกคนต้องการที่จะได้รับการปฏิบัติงานอย่างมีเกียรติ มีศักดิ์ศรีของความเป็นคนอยู่ในทุกสถานการณ์

สรุปได้ว่า ตัวแปรที่ทำให้เกิดคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้นมีอยู่หลายอย่าง รวมทั้งแรงจูงใจภายนอกและแรงจูงใจภายใน ตลอดจนความคาดหวังที่จะได้รับสิ่งตอบแทนที่ยุติธรรม ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประมวลเกณฑ์ต่างๆโดยพิจารณาแนวคิดของวอลตันมาประยุกต์ใช้เป็นองค์ประกอบ เนื่องจากเป็นตัวชี้วัดที่มีเนื้อหาครอบคลุมในด้านต่างๆ ของคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

ทฤษฎีคุณภาพชีวิตของวอลตัน (Walton, 1974:22-27)

วอลตันได้สรุปประเด็นเกี่ยวกับเกณฑ์ชีวิตการมีคุณภาพชีวิตในการทำงานว่าประกอบด้วยสิ่งต่างๆดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม (Adequate and Fair Compensation)

ค่าตอบแทน หมายถึง ค่าจ้างในรูปของเงินเดือนหรือผลประโยชน์อื่นๆที่เป็นตัวเงินและไม่ใช้ตัวเงิน โดยองค์กรได้จ่ายให้กับพนักงานเพื่อเป็นสิ่งตอบแทนที่พนักงานได้ทำงาน

กับองค์การ ซึ่งวิภากร มาพบสุข (2540 :19) ได้อธิบายว่า ค่าตอบแทนในความหมายนี้พิจารณาได้เป็น 2 ประเด็นคือ (1) ค่าตอบแทนที่เพียงพอ (Adequate Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามสภาพเศรษฐกิจ ค่าครองชีพ หรือภาวะเงินเฟ้อ (2) ค่าตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม (Fair Pay) หมายถึง การจ่ายค่าจ้างและเงินเดือนตามหลัก “ทำงานเท่ากัน เงินเท่ากัน” (Equal Pay for Equal Work) ซึ่งเป็นหลักการที่ต้องใช้กลยุทธ์การบริหารค่าจ้างเงินเดือน เช่น การวิเคราะห์งาน (Job Analysis) การประเมินค่างาน (Job Evaluation) การจัดทำโครงสร้างค่าจ้างเงินเดือน (Pay Structure) มาประยุกต์ใช้ให้มีความเหมาะสมและเป็นธรรมกับพนักงานทุกคนโดยคำนึงถึงสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจภายนอกองค์การมาประกอบด้วย

ออปซาล์ และ ดุนเนทท์ (สิทธิโชค วรรณสันติกุล. 2531 : 191 ; อ้างอิงจาก Opsahl and Dunnette. 1966 : 122) ได้รวบรวมปัจจัยด้านแนวคิดเกี่ยวกับเงินที่ใช้เป็นสิ่งล่อใจในการทำงานไว้ 3 ประการคือ (1) เงินอาจใช้เป็นตัวเสริมแรงทั่วไป (Generalize Conditioned Reinforcer) เงินมักจะเกี่ยวข้องกับการตอบสนองความต้องการทางด้านร่างกายและบางครั้งเงินก็สามารถตอบสนองความต้องการทางที่สูงขึ้นไปด้วย (2)เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวล (Anxiety Reducer) โดยทั่วไปคนจะรู้สึกวิตกกังวลเมื่อไม่มีเงินและรู้สึกสบายใจเมื่อมีเงิน เงินเป็นตัวลดความวิตกกังวลและทำให้พนักงานรู้สึกดีขึ้นเมื่อมีเงิน (3)เงินใช้เป็นเครื่องมือ (Instrument) สำหรับให้ได้มาซึ่งความสมปรารถนาของพนักงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานการณ์ 2 ประการคือ (ก) เงินถูกใช้เป็นเครื่องมือ เพื่อให้ได้มาซึ่งความปรารถนาบางอย่าง (ข) ความคาดหวังที่จะได้เงินมาเป็นรางวัลก็ตาม เงินจะเป็นสิ่งล่อใจสำหรับบุคคลที่คิดว่าเงินจะนำเขาไปสู่เป้าหมาย และเขาจะทำงานหนักขึ้นเพื่อให้ได้เงินมากขึ้น

2. สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย (Safe and Healthy Working Condition) สภาพแวดล้อมในการทำงานที่ปลอดภัย หมายถึง การจัดสภาพแวดล้อมต่างๆ เพื่ออำนวยความสะดวกสบายและความปลอดภัยให้แก่พนักงาน สุขภาพของพนักงานเป็นปัจจัยสำคัญต่อการทำงานเป็นอย่างยิ่ง เพราะถ้าพนักงานมีร่างกายอ่อนแอก็ไม่สามารถปฏิบัติงานใดๆ ให้สำเร็จลุล่วงไปได้ ในทำนองเดียวกัน ถ้าภาวะจิตใจของพนักงานอยู่ในสภาพที่ไม่มั่นคงมีความทุกข์ทางใจก็ไม่สามารถปฏิบัติงานให้องค์การได้เช่นกัน

สภาพแวดล้อมในที่ทำงานนับตั้งแต่สถานที่ อุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงาน แสงสว่าง อุณหภูมิจากเครื่องปรับอากาศ ระดับเสียงและกระบวนการในการทำงาน สิ่งเหล่านี้มีผลกระทบต่อความปลอดภัยและสุขภาพกายสุขภาพใจของพนักงานทุกคน ดังนั้นการจัดสภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีและเหมาะสม จะมีส่วนช่วยให้พนักงานได้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ช่วยลดอุบัติเหตุในการทำงานได้ในระดับหนึ่ง และการจัดสภาพการทำงานจะเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานด้วย

3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ (Opportunity to Continuously Grow and Develop Human Capacities) พนักงานทุกคนต้องการโอกาสก้าวหน้าในชีวิตหรือ

ความเจริญเติบโตในระดับที่แตกต่างกันออกไป เนื่องจากสภาพความต้องการของแต่ละบุคคลไม่เหมือนกัน แล้วแต่เงื่อนไขของแต่ละบุคคล เช่น ฐานะทางเศรษฐกิจ ระดับการศึกษา ทัศนคติ ความต้องการ ค่านิยม บุคลิกภาพ ฯลฯ ที่ทำให้ความต้องการของมนุษย์แตกต่างกัน

การให้โอกาสได้มีความเจริญก้าวหน้าในการทำงานนั้น เป็นสิ่งที่พนักงานในองค์การส่วนใหญ่ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง องค์การจึงจำเป็นต้องเสริมสร้างให้เกิดความเจริญก้าวหน้าให้แก่พนักงาน ซึ่งมีหลายวิธีด้วยกัน โดยใช้วิธีการพัฒนาอาชีพให้กับพนักงาน (Career Development) เช่น (1) การวางแผนอาชีพ (Career Planning) เป็นการเน้นกิจกรรมของพนักงานแต่ละคนที่เป็นประโยชน์ในการตัดสินใจเลือกความสำเร็จในอาชีพ (2) การจัดการอาชีพ (Career Management) เป็นการเน้นกิจกรรมขององค์การที่สนับสนุนความเจริญเติบโตในงานอาชีพให้กับพนักงานเป็นต้น

ส่วนการพัฒนาความสามารถของพนักงานนั้น พนักงานจำเป็นที่จะต้องปรับปรุงตนเองให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความคิดที่ทันสมัย ก้าวทันโลกแห่งเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology) อยู่เสมอ ทั้งนี้เพื่อความสามารถในการแข่งขันเชิงธุรกิจ ตลอดจนความเจริญก้าวหน้าขององค์การ วิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของพนักงาน ก็คือ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resources Development)

กุลธน ธนาพงศ์ธร (2526 : 167-171) ได้กล่าวถึงความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลว่า เป็นสิ่งที่ผู้บริหารจะต้องตระหนักถึงและให้ความสำคัญ เพราะการได้พนักงานที่มีความรู้ ความสามารถและมีทักษะในการทำงานที่ดี ย่อมจะส่งผลให้ได้ผลการปฏิบัติที่ดีและองค์การมีความเจริญรุ่งเรืองได้ ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงมีความสำคัญอย่างน้อย 5 ประการได้แก่ (1) ช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีสมรรถภาพดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น (2) ช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดค่าใช้จ่ายในสำนักงานหรือความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน เพราะพนักงานที่ได้รับการพัฒนาฝึกอบรมมาแล้วจะสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเข้าใจ และถูกต้อง มีความผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อยลง (3) ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะพนักงานที่เพิ่งเข้ามาทำงานใหม่หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ เป็นการช่วยลดความเสียหายต่างๆที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานแบบลองผิดลองถูก (4) ช่วยกระตุ้นพนักงานให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพราะโดยทั่วไปเมื่อมีการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งใดๆในองค์การ มักจะคำนึงถึงความรู้ ความสามารถที่พนักงานนั้นจะปฏิบัติงานในตำแหน่งที่ได้รับการเลื่อนสูงขึ้นได้ ซึ่งผู้ที่ได้รับการพัฒนาแล้วย่อมมีโอกาสมากกว่าผู้ที่ยังไม่ได้รับการพัฒนา (5) ช่วยทำให้พนักงานที่ได้รับการพัฒนา มีโอกาสได้รับความรู้ความคิดใหม่ๆ ทำให้เป็นผู้ที่ทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนได้ และในที่สุดก็ย่อมก่อให้เกิดผลดีต่อองค์การ

4. การบูรณาการทางสังคม (Social Integration in the work Organization)

การบูรณาการทางสังคม หมายถึง การทำงานร่วมกันของพนักงานในองค์การเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal

Relationship) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณาภพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงจังจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้น แบ่งระดับ และนอกจากนี้ ยังได้มีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในรูปแบบที่เป็นทางการ จะมีกฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ ขององค์กรเป็นตัวกำหนดรูปแบบของความสัมพันธ์ ส่วนความสัมพันธ์ในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญที่จะเป็นตัวบ่งชี้ว่าองค์กรมีบูรณาการทางสังคมหรือไม่ ซึ่งดิน ปรชัญ พุทธิและคนอื่น (2530 :17) ได้กล่าวถึงองค์การแบบไม่เป็นทางการว่า เป็นการรวมกิจกรรม ส่วนบุคคลของกลุ่มพนักงานโดยปราศจากจุดประสงค์ร่วมกัน จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์การและก่อให้เกิดความสัมพันธ์ขึ้น เกิดความสนิทสนมกัน มีการช่วยเหลือกันภายในการทำงาน ถึงแม้ว่าจะทำงานคนละแผนกกัน ดังนั้นการทำงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน จึงได้รับอิทธิพลจากกลุ่ม องค์กรจึงควรที่จะส่งเสริมให้เกิดกลุ่มขึ้น ไม่ว่าจะป็นกลุ่มทางการ หรือกลุ่มไม่เป็นทางการ

มนุษย์สัมพันธ์เป็นพฤติกรรมด้านบูรณาการทางสังคมอย่างหนึ่งที่มีความสำคัญ โดยการติดต่อสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับบุคคล หรือบุคคลกับหมู่คณะเป็นได้ทั้งศาสตร์และศิลป์ โดยใช้การติดต่อสื่อสารที่ถูกต้องเหมาะสม ถูกกาลเทศะ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ ร่วมมือช่วยเหลือ รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน จะก่อให้เกิดความพึงพอใจ การร่วมมือประสานงานเพื่อทำงานให้บรรลุผล โดยคำนึงถึงความรู้สึกนึกคิดและความต้องการของบุคคลอื่นด้วย (สรวงสรรค์ ต๊ะปินดา. 2542 : 21)

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานนั้น พนักงานสามารถนำหลักธรรมสำคัญในพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้ ในหมวดที่ว่าด้วย "มรวาสาธรรม 4" เป็นหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางการประพฤติตนให้อยู่ร่วมกันในสังคม คุณธรรม 4 ประการได้แก่ (1) สัจจะ คือ ความซื่อสัตย์ต่อกัน มีความจริงใจ ปราศจากอคติต่อกัน และปฏิบัติต่อกันตรงไปตรงมาไม่มีเล่ห์เหลี่ยม ถ้าหากมีความร่วมมือกัน มีความใกล้ชิดกัน มีความซื่อสัตย์ต่อกัน มนุษยสัมพันธ์ย่อมเกิดได้ง่าย พนักงานที่มีความซื่อสัตย์ จะได้รับความนับถือและไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน (2) ทมะ คือ การข่มใจและหักห้ามใจต่อความโกรธ ความอยากได้ ความหลงกิเลส ซึ่งถือได้ว่าเป็นทางไผ่ดำ การหักห้ามใจไม่ทำในสิ่งที่ผิดศีลธรรม สิ่งที่เป็นความชั่ว ไม่หลงกับลาภยศและไม่ทุจริต โดยทั่วไปคนเรามีความต้องการไม่สิ้นสุด อาจตกเป็นเหยื่อของความอยากและมักทำผิดเพราะความโลภ การรู้จักข่มใจและหักห้ามใจจึงเป็นหนทางในการประสานไมตรี เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลทางหนึ่ง (3) ขันติ คือ ความอดทน เมื่อต้องข่มใจบางครั้งก็อาจเกิดการล้มเลิกความตั้งใจ ความมานะอดทนจึงเป็นคุณธรรมที่จำเป็น รวมทั้งมีความเพียรพยายาม ซึ่งจะเป็นคุณธรรมที่ควบคู่กันไป ความอดทนเป็นคุณธรรมอันประเสริฐ การอดทนต่อความอยาก ต้องใช้ความพยายามฝึกฝนตนเองจึงจะเกิดได้ (4) จาคะ คือ การบริจาคหรือการให้ เป็นคุณธรรมของผู้มีความสัมพันธ์กับผู้อื่น การให้รวมไปถึงวัตถุสิ่งของ ความรู้ การให้เกียรติและการให้ความเชื่อถือด้วย (ประไพพร สิงหเดช .2539 :104-106)

หลักการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ควรเริ่มต้นจากความรู้สึกภายในคือ จิตใจ จะต้องเป็นผู้มีความรู้สึกที่ดี ปรารถนาดีต่อผู้อื่น มีอารมณ์มั่นคง ยิ้มแย้มแจ่มใส ยืดหยุ่นตามสถานการณ์ เอาใจเขามาใส่ใจเรา มีกิริยาจาสุภาพ ให้เกียรติยกย่องผู้ร่วมงาน มีความเสมอต้นเสมอปลาย รวมทั้งยึดมั่นในหลักพุทธธรรม ขณะเดียวกันก็ฝึกปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานด้วยกิริยามารยาทที่ดี มีความจริงใจ ตลอดจนให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานตามโอกาสอันสมควร เป็นต้น

5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว (Balance Role of Work and Personal Life)

การทำงานเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งในชีวิตคน และเป็นสิ่งที่ควรตระหนักถึงเป็นอย่างดี เพราะบางคนทุ่มเทตนเองให้กับการทำงานโดยทอดทิ้งส่วนอื่นๆ ไปหมด ทำให้การทำงานกลายเป็นภัยบั่นทอนชีวิตของตนเองโดยไม่จำเป็น ซึ่งบุญแสง ชีระภาการ (2533 : 304) ได้แบ่งชีวิตของคนออกเป็น 4 ส่วนได้แก่ (1) ชีวิตส่วนตัว เป็นส่วนที่เราทำอะไรให้ตนเองหรือให้ครอบครัว เช่น พักผ่อนหย่อนใจ ออกกำลังกาย โดยคนเรานั้นต้องมีชีวิตส่วนหนึ่งที่เป็นของตัวเองและครอบครัว จึงจะถือเป็นชีวิตที่สมบูรณ์ (2) ชีวิตสังคม คนเรานั้นจะใช้ชีวิตทั้งหมดเพื่อส่วนตัวและครอบครัวเพียงอย่างเดียวไม่ได้ เพราะเราไม่สามารถมีชีวิตอยู่ตามลำพังได้ จำเป็นต้องคบหาสมาคมหรือติดต่อกับผู้อื่นไม่ว่าจะเรื่องใดเรื่องหนึ่งอยู่เสมอ (3) ชีวิตการทำงาน ผู้ที่ทำประโยชน์ให้แก่ผู้อื่นโดยสิ้นเชิงโดยไม่มีเวลาเป็นของตนเองหรือไม่มีเวลาทำงานประกอบอาชีพเลย ก็นับว่า ยังเป็นผู้ที่มีชีวิตไม่เต็มสมบูรณ์อยู่ดี ผู้ที่มีชีวิตเต็มสมบูรณ์จำเป็นต้องทำงาน งานในที่นี้อาจเป็นงานอดิเรกซึ่งทำเพื่อความเพลิดเพลินก็ได้ (4) ชีวิตส่วนที่เป็นการเพิ่มพูนความรู้ คนเรานั้นนอกจากจะมีชีวิตทั้งส่วนตัว สังคม และการทำงานแล้ว ก็ยังไม่เพียงพอ จำเป็นที่จะต้องแสวงหาความรู้อยู่เสมอ ซึ่งอาจเป็นการเรียนรู้จากสถาบันการศึกษา ประสบการณ์ของตนเอง การพูดคุย การเข้าฝึกรวมอาชีพ เป็นต้น

การบริหารเวลานับเป็นสิ่งที่สำคัญ สำหรับการสร้างความสมดุลในชีวิต โดย วิรัช สงวนวงศ์วาน (2533 : 37-38) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารเวลาไว้ว่า เป็นการวางแผนการใช้เวลาว่าเป็นเรื่องของการกำหนดกิจกรรมที่ต้องทำไว้ล่วงหน้า มีการกำหนดเป้าหมายอย่างชัดเจน โดยจะต้องกระทำอย่างต่อเนื่อง ซึ่งการจัดกิจกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดขึ้นจะเป็นจริงได้ ก็ต่อเมื่อมีการกระทำกิจกรรมในแนวทางเดียวกันกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ตามลำดับความสำคัญ พนักงานควรที่จะคำนึงถึงการดำเนินชีวิตในแต่ด้านให้มีความสมดุลและสอดคล้องกับสภาพความเป็นอยู่ ไม่ทุ่มเทชีวิตในด้านใดด้านหนึ่งมากเกินไป ทั้งนี้เพื่อให้สามารถดำรงตนอยู่ได้อย่างมีความสุข เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีลงตัวและเหมาะสม

จากทฤษฎีของวอลตัน จึงสามารถสรุปได้ว่า การพิจารณาคุณภาพชีวิตในการทำงานนั้น สามารถดูได้จาก 5 องค์ประกอบ ดังนี้ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคม และความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ประโยชน์ของการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตการทำงาน

สโกรแวน (Skrowan. 1983 : 492) สรุปถึงประโยชน์ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ไว้ดังนี้

1. เพิ่มความพึงพอใจในการทำงานสูงสุด เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้พนักงาน
2. ทำให้ผลผลิตเพิ่มขึ้นอย่างน้อยที่สุด ก็เกิดจากอัตราการขาดงานที่ลดลง
3. ประสิทธิภาพในการทำงานสูงขึ้น จากการที่พนักงานมีส่วนร่วมและสนใจงานมากขึ้น
4. ลดความเครียดอุบัติเหตุ และความเจ็บป่วยจากการทำงานซึ่งจะส่งผลต่อการลดต้นทุนค่ารักษาพยาบาล รวมถึงต้นทุนค่าประกันด้านสุขภาพและการลดอัตราและการจ่ายผลตอบแทนคนงาน

5. ความยืดหยุ่นของกำลังคนมีมาก และความสามารถในการสลับเปลี่ยนพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งเป็นผลมาจากความรู้สึกรักในการเป็นเจ้าขององค์การ และการมีส่วนร่วมในการทำงานที่เพิ่มขึ้น

6. อัตราการสรรหาและคัดเลือกพนักงานดีขึ้น เนื่องจากความน่าสนใจที่เพิ่มขึ้นขององค์การจากความเชื่อถือเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขององค์การ

7. ลดอัตราการขาดงานและการเปลี่ยนพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ดี

8. ทำให้พนักงานรู้สึกสนใจงานมากขึ้น จากการให้พนักงานมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การให้สิทธิออกเสียง การรับฟังความคิดเห็นของพนักงานและเคารพสิทธิของพนักงาน

9. ทำให้เกิดมาตรฐานคุณภาพชีวิตที่ดี ตามมาตรฐานความเป็นอยู่ที่ดี

แดเนียล (Danial. 1988 : 4) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตในการทำงาน จะทำให้พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อองค์การ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจ วัฒนธรรมองค์การและจิตวิทยาสภาพแวดล้อม ทางจิตวิทยาในการทำงานให้เป็นไปในทางบวก โดยเฉพาะอย่างยิ่งเมื่อความต้องการของพนักงานได้รับการตอบสนองในระดับสูง

แฮคแมน และซัทเทิล (Hackman and Suttle. 1984 : 24) กล่าวว่า การส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงาน ช่วยส่งเสริมให้พนักงานมีส่วนร่วมกับฝ่ายบริหารในการตัดสินใจในปัญหาและสร้างโอกาสในที่ทำงานมากขึ้นคุณภาพชีวิตการทำงานเกี่ยวข้องกับ “งาน” ที่มีผลโดยตรงต่อคนบุคคลที่อยู่ในองค์การและประสิทธิผลขององค์การ การเปลี่ยนแปลงปรับปรุงโครงการ พื้นฐานของงานและระบบการทำงาน ระบบการให้รางวัล สอดคล้องกับกระบวนการในการทำงานและผลลัพธ์ รวมทั้งการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน

กรีนเบิร์กและบารอน (Greenberg and Baron. 1995 : 647) กล่าวว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทำให้เกิดประโยชน์ที่ดี 3 ด้าน ได้แก่ ผลโดยตรงในการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในการทำงาน สร้างความรู้สึกผูกพันต่อองค์การ และลดอัตราการเปลี่ยนงาน ทำให้ผลผลิตสูงขึ้น และเพิ่มประสิทธิผลขององค์การ เช่น ผลกำไร การบรรลุเป้าหมายขององค์การ การที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ทั้ง 3 ประการ ฝ่ายบริหารและพนักงานจะต้องมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนร่วมกันและแผนนั้นต้องได้ถูกนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้คุณภาพชีวิตการทำงานยังเป็นส่วนหนึ่งของ

การพัฒนาองค์การ โดยเกี่ยวข้องกับการเพิ่มขึ้นของผลผลิต และการปรับปรุงคุณภาพที่เกี่ยวกับพนักงานในการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การตอบสนองความต้องการ ความพึงพอใจของพนักงาน ทำให้พนักงานมีความตั้งใจในการทำงานอย่างเต็มที่ ดังนั้น นักพัฒนาองค์การจึงพยายามหาวิธีการอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างสภาพการทำงานให้มีแรงจูงใจ ความพึงพอใจและสร้างความผูกพันขององค์การซึ่งเป็นปัจจัยที่เพิ่มผลการปฏิบัติงานขององค์การ ซึ่งก็คือคุณภาพชีวิตการทำงาน

แนวทางในการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน

องค์การที่ต้องการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน จะต้องมีการกำหนดเป้าหมายในการดำเนินโครงการ และกำหนดรายละเอียดของกิจกรรมที่เหมาะสมจะมีลักษณะคล้ายกับการบริหารโดยยึดวัตถุประสงค์ โดยเป้าหมายและกิจกรรมที่จัดขึ้น จะเป็นการร่วมรับผิดชอบระหว่างฝ่ายบริหาร สภาพแรงงาน และสมาชิกในองค์การร่วมกัน

อาร์โนลด์และบาร์นส์ (Arnold and Barnes. 1992 : 6) กล่าวว่า การที่จะทำให้แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานมีประสิทธิภาพสูงต้องคำนึงถึง

1. ฝ่ายบริหารจะต้องมีการจัดระบบที่ตระหนักรู้ระหว่างระบบเทคโนโลยี ที่จะใช้ในงานกับระบบสังคมในองค์การ การนำเทคโนโลยีเข้ามาใช้ในองค์การจะต้องคำนึงถึงความต้องการของพนักงาน โดยเฉพาะพนักงานที่ต้องใช้เทคโนโลยีนั้นๆ ดังนั้นจะต้องมีการวางแผนและออกแบบก่อนการนำมาใช้เสมอ เพื่อให้มีความสอดคล้องกัน

2. องค์การจะต้องถูกออกแบบให้มีความยืดหยุ่นสูง สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามสภาพแวดล้อม และจะต้องสามารถจูงใจพนักงานให้ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การมีอำนาจอิสระ หรือการบริหารเองในกลุ่ม

3. แนวทางของคุณภาพชีวิตการทำงานจะประสบความสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับความรู้สึกผูกพันต่อองค์การที่พนักงานมีการยอมรับเป้าหมายขององค์การ ซึ่งความรู้สึกผูกพันต่อองค์การนี้จะเกิดขึ้นต้องอาศัยการบริหารงาน ที่มีช่องทางการติดต่อสื่อสารที่เปิดกว้างจากผู้บริหารระดับของการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจากพนักงานทุกคนในองค์การ

4. การนำคุณภาพชีวิตการทำงานไปใช้ ต้องอาศัยการปรับเปลี่ยนบทบาทและทัศนคติใหม่ของฝ่ายบริหารที่มีต่อพนักงาน บรรยากาศระหว่างฝ่ายบริหารและพนักงาน จะต้องมีความไว้วางใจ เชื่อถือกัน ไม่มีความเป็นปรปักษ์ต่อกัน แผนงานคุณภาพชีวิตการทำงานจะสำเร็จต้องอาศัยความร่วมมือกัน จากการทำงานเป็นทีม ผู้บังคับบัญชาต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง

มอนดี้และโน (Mondy and Noe .1996 : 283) ได้เสนอแนวทางที่ใช้เป็นหลักในการเริ่มต้นการจัดทำโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนี้

1. การพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานเป็นแผนงานในระยะยาว และต้องดำเนินงานอย่างจริงจัง
2. องค์กรจะต้องกำหนดความหมายทิศทางการทำงาน เมื่อเริ่มนำแผนการส่งเสริมคุณภาพชีวิตการทำงานมาใช้
3. พนักงานทุกระดับต้องมีส่วนร่วมในโครงการ
4. ผู้นำองค์กรจะต้องให้การสนับสนุนอย่างจริงจัง
5. องค์กรจะต้องมีความสามารถในการนำเป้าหมายกลยุทธ์มาปฏิบัติในงานประจำวัน
6. ทั้งฝ่ายบริหารและผู้นำแรงงาน จะร่วมลงประชามติในเรื่องราวและปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นการร่วมกันแก้ไขปัญหา (ในกรอบและขอบเขตที่ฝ่ายบริหารกำหนด)
7. จะได้แนวทางและกระบวนการทำงานใหม่ที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีขึ้น

บุญเจือ วงศ์เกษม (2530 : 29) ได้เสนอแนวทางที่สำคัญต่อการทำงานให้เกิดคุณภาพชีวิตการทำงานและประสิทธิผลขององค์กร ได้แก่ การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร (Modifying the Organization Climate) การออกแบบงานใหม่ (Job Redesign) การบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participate Management) และกลุ่มสร้างคุณภาพ

1. การปรับปรุงบรรยากาศขององค์กร เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่มีต่อองค์กร ความรู้สึกนึกคิดนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงค่านิยม ปทัสถาน ทัศนคติและพฤติกรรมของพนักงานภายในองค์กรภายใต้สภาพแวดล้อมการทำงาน ซึ่งเป็นผลผลิตขององค์กรและมีผลกระทบต่อพฤติกรรมของพวกเขา ถ้าหากสภาพแวดล้อมการทำงานสามารถทำให้ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานมีภาพพจน์ที่ดีต่อองค์กร ย่อมทำให้พนักงานมีความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย ซึ่งแน่นอนย่อมหมายถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นการปรับปรุงบรรยากาศขององค์กรที่เอื้ออำนวยต่อแรงจูงใจในการทำงานนั้น จึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานที่สำคัญสำหรับการปรับปรุงคุณภาพในการทำงาน สำหรับบรรยากาศขององค์กรนั้นโดยทั่วไปแล้วจะประกอบไปด้วยมิติต่างๆ (Dimension) อยู่หลายประการ แต่ที่สำคัญและควรได้รับความสนใจวิเคราะห์ดูว่าเป็นอุปสรรคต่อการสร้างคุณภาพชีวิตการทำงานหรือไม่นั้น ได้แก่ โครงสร้างของการทำงาน (Task Structure) เป็นการสำรวจดูว่าความรู้สึกนึกคิดของพนักงานในองค์กรเห็นว่าโครงสร้างในการทำงานเป็นอุปสรรคหรือบั่นทอนต่อจิตใจในการทำงานหรือไม่ ระบบรางวัลตอบแทน (Reward Systems) ซึ่งจะต้องทำการวิเคราะห์ว่าเป็นระบบที่มีความยุติธรรมและเพียงพอต่อมาตรฐานการครองชีพหรือไม่ ความเป็นอิสระ (Autonomy) ซึ่งหมายถึงความรู้สึกของพนักงานที่เห็นว่าเขามีอิสระ และได้รับอนุญาตจากองค์กรให้สามารถแสดงออกซึ่งความคิดเห็น หรือมีอิสระเพียงพอที่จะตัดสินใจและคิดสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ความอบอุ่นและการสนับสนุน (Warmth and Support) ซึ่งหมายถึง ภาวะการเป็นผู้นำของหัวหน้างานที่ให้ความอบอุ่นหรือการสนับสนุนต่อสมาชิกภายในองค์กรในการทำงานและความก้าวหน้ามากขึ้นเพียงใด การยอมรับในเรื่องความขัดแย้ง (Tolerance of Conflict) เป็นการวิเคราะห์ดูว่าองค์กรทำให้

สมาชิกเกิดความรู้สึกว่าความคิดเห็นที่แตกต่างกันสามารถได้รับการยอมรับให้เกิดขึ้นได้หรือไม่ ความรักในหมู่คณะ (Esprit) ซึ่งหมายถึงว่า ความรู้สึกนึกคิดของพนักงานที่เห็นว่าสมาชิกภายในองค์การมีความรักกันฉันท์เพื่อน ในการทำงานร่วมกันหรือไม่ มิติต่างๆของบรรยากาศองค์การดังกล่าวมาเป็นสิ่งที่ไม่สามารถปฏิเสธได้เลยว่ามีผลกระทบต่อความพึงพอใจและคุณภาพของชีวิตการทำงาน ดังนั้น การปรับปรุงบรรยากาศขององค์การจึงกลายเป็นแนวทางพื้นฐานและสำคัญอันดับแรกที่จะไปสู่คุณภาพของชีวิตการทำงาน

2. การออกแบบงานใหม่ หมายถึง กิจกรรมที่เกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลง ลักษณะงานเพื่อที่จะนำไปสู่คุณภาพชีวิตการทำงานและผลิตผลขององค์การ ลักษณะงานโดยตัวของมันเองเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อการสร้างแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้พนักงานมีความรู้สึกอยากจะทำงานหรืออยากจะทำให้บรรลุวัตถุประสงค์ ลักษณะงานเป็นรางวัลตอบแทนที่แท้จริงที่ช่วยกระตุ้นให้คนในองค์การมีความพึงพอใจในการทำงาน โดยมีการออกแบบใหม่ขึ้นมา โดยให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของงานกับมนุษย์ในองค์การ (Job People Relationship Philosophy) ความคิดดังกล่าวนี้ได้ให้วิธีการออกแบบงานใหม่ ซึ่งเป็นที่นิยมใช้ในการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานไว้หลายวิธี เช่น การทำให้งานมีความหมายมากขึ้น ซึ่งหมายถึงว่าเป็นการสร้างตัวกระตุ้นแรงจูงใจให้เกิดขึ้นในงานโดยการทำให้งานซ้ำๆ ซากๆ มีลักษณะหลากหลาย ทำลายความสามารถมีอิสระในการทำงานและมีความรับผิดชอบมากขึ้น ลักษณะงานเช่นนี้จะทำให้พนักงานรู้สึกไม่เบื่อหน่ายและเกิดความพึงพอใจในที่สุด การทำให้งานขยายกว้างขวางมากขึ้น เป็นการขยายงานให้มีลักษณะหลากหลาย แต่ลักษณะงานที่เพิ่มขึ้นเป็นงานที่อยู่ในระดับเดียวกันหรือคล้ายคลึงกัน ซึ่งเรียกอีกอย่างหนึ่งว่าเป็นการขยายงานในแนวราบ ส่วนการทำให้งานมีความหมายมากขึ้นนั้นมีลักษณะเป็นการขยายงานที่เป็นแนวตั้ง การออกแบบงานใหม่อีกวิธีหนึ่งที่จะเชื่อว่าจะนำไปสู่ความพึงพอใจในงาน ได้แก่ การทำงานสัปดาห์ละ 4 วัน การกำหนดเวลาการทำงานที่ยืดหยุ่น เป็นต้น

3. การบริหารแบบมีส่วนร่วม มีความหมายว่าเป็นระบบการจัดการที่พนักงานในองค์การเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารงาน ซึ่งมีผลกระทบต่อตัวพนักงานและงานบริหารแบบมีส่วนร่วมนี้มีข้อสมมติฐานอยู่ว่า การเข้ามามีส่วนร่วมโดยการลงมือทำจะช่วยสนองต่อความต้องการและค่านิยมของพนักงานได้ เพราะจะเห็นว่าการเข้ามามีส่วนร่วมจะเป็นการทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงานมากขึ้น การมีส่วนร่วมในการบริหารงานจะมีประสิทธิผลหรือไม่ ขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการคือ

- (1) พนักงานจะต้องมีความต้องการที่จะเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- (2) ขอบเขตของการมีส่วนร่วมจะต้องมีความเหมาะสม
- (3) องค์การจะต้องจัดหาข้อมูลให้กับพนักงานอย่างเพียงพอเพื่อให้เขาสามารถตัดสินใจได้อย่างถูกต้อง

(4) ผู้บังคับบัญชาจะต้องมีความเต็มใจที่จะให้พนักงานเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

(5) จะต้องมีปัญหาและสถานการณ์ที่มีความจำเป็นสำหรับการเข้ามามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ

4. กลุ่มสร้างคุณภาพ ถือได้ว่าเป็นเทคนิคใหม่ที่เพิ่งเกิดขึ้นมาในช่วงทศวรรษ 1960 ในประเทศญี่ปุ่น กลุ่มสร้างคุณภาพนี้หมายถึง เป็นกลุ่มของพนักงานที่จัดตั้งมาด้วยความสมัครใจโดยการสนับสนุนจากฝ่ายบริหารระดับสูง และมีการพบปะและประชุมกันเพื่อร่วมกันในการกำหนดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาคือในขอบเขตการทำงานของพวกเขา ฝ่ายบริหารระดับสูงจะสนับสนุนให้มีการจัดตั้งกลุ่มสร้างคุณภาพขึ้นมาในทุกหน่วยงานในแต่ละกลุ่มจะมีหัวหน้ากลุ่มด้วย และสมาชิกของกลุ่มทุกคนจะได้รับการฝึกอบรมในเรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหาคือ กระบวนการระดมสมอง (Brainstorming Processes) เทคนิคการหาความสัมพันธ์ระหว่างสาเหตุและผล หรือเรียกว่าแผนผังก้างปลา (Fishbone Diagrams)

กลุ่มสร้างคุณภาพมีลักษณะการทำงานเป็นกลุ่มที่พนักงานสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาคือสภาพเช่นนี้ทำให้แรงจูงใจในการทำงานของพนักงานมีมากขึ้น ซึ่งมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานตามมาด้วย และการมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาต่างๆ ซ้ำแล้วซ้ำอีกจะเป็นการปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานและเพิ่มประสิทธิผลให้กับองค์กร อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการนำแนวความคิดและเทคนิคกลุ่มสร้างคุณภาพมาใช้จะต้องประกอบไปด้วยปัจจัยต่างๆหลายประการคือ

- (1) ฝ่ายบริหารจะต้องสนับสนุนโครงการกลุ่มสร้างคุณภาพอย่างเต็มที่
- (2) การเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการต้องเกิดจากความสมัครใจ
- (3) สมาชิกจะต้องได้รับการฝึกอบรมทั้งแนวทางในการวิเคราะห์ปัญหา และ

เทคนิคต่างๆของกลุ่มสร้างคุณภาพเป็นอย่างดี

- (4) โครงสร้างจะต้องมีลักษณะเป็นกลุ่มไม่ใช่เป็นความพยายามของแต่ละบุคคล
- (5) โครงการจะต้องมีความสัมพันธ์กับลักษณะงานของกลุ่มสร้างคุณภาพ
- (6) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่มต้องมีลักษณะที่ทุกคนต่างเป็นฝ่ายชนะเหมือนกัน

กันหมดไม่ใช่ลักษณะที่คนหนึ่งชนะอีกคนหนึ่งแพ้

(7) ผู้บริหารทุกระดับในองค์กรควรจะได้รับถ่ายทอดให้รู้สึกถึงความสำคัญและยอมรับแนวความคิดนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า

อายุกับคุณภาพชีวิต

อายุ เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต เพราะอายุจะสัมพันธ์โดยตรงกับพัฒนาการและระดับคุณวุฒิภาวะ ผู้ที่มีอายุมากจะมีประสบการณ์ชีวิตมากกว่า ซึ่งประสบการณ์ในอดีตจะส่งผลต่อการปรับตัวและมีการรับรู้คุณภาพชีวิตดีกว่า (บุญแสง ชีระภากร. 2533 : 24)

พจนีย์ โรจน์รวาวัตร (2545 : บทคัดย่อ) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตของพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย พบว่าพนักงานที่มีอายุมากกว่า 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 79) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันกรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

ดรุณศรี สิริยศจ่าง (2542 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ พบว่า พยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า กลุ่มพยาบาลที่มีอายุมากมีคุณภาพชีวิตดีกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีอายุน้อย

บุษยาณี จันทร์เจริญสุข (2538 : 57) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตงาน กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ พบว่า ข้าราชการที่มีอายุมากจะมีการรับรู้คุณภาพชีวิตงานได้ดีกว่าข้าราชการที่มีอายุน้อย

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีอายุมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุน้อย

สถานภาพสมรสกับคุณภาพชีวิต

นิยม สี่สุวรรณ (2544 : 101) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่สมรสแล้วมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่เป็นโสด

ทิพวรรณ ศิริคุณ (2542 : 82) ทำการศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันกรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน พบว่า พนักงานที่อยู่กับคู่สมรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรสหรือไม่มีคู่สมรส

กนกพร แจ่มสมบุรณ์ (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลที่มีคู่สมรส มีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรสหรือพยาบาลที่ไม่มีคู่สมรส

ชนิดา เรืองเดช (2539 :113) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่อยู่กับคู่สมรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรสหรือไม่มีคู่สมรส

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่อยู่กับคู่สมรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าพนักงานที่ไม่ได้อยู่กับคู่สมรสหรือไม่มีคู่สมรส

ฐานะทางเศรษฐกิจกับคุณภาพชีวิต

เงินเดือน ค่าล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยงเป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และจูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะรายได้ทำให้สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของตนเองและครอบครัวได้ รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบัน มีแนวโน้มทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ การได้รับอัตราเงินเดือนที่เพียงพอและยุติธรรม จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง วอลตัน (Walton. 1973 : 12) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งหนึ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ

มาเรียน (Marion. 1977 : 155) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม ที่มีต่อคุณภาพชีวิต โดยทำการสัมภาษณ์ชาวอเมริกัน 1,046 คน พบว่าการมีรายได้ที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิต

ภัทรา เผือกพันธ์ (2545 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉินโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลที่มีรายได้มากกว่า 24,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลที่มีรายได้กลุ่มอื่นๆ

สรวงสรวรรค์ ตะปิ่นดา (2541 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของช่างไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย พบว่าช่างไฟฟ้าที่มีรายได้แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กัลยา ดิษเจริญ (2538 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรม พบว่าพนักงานที่มีรายได้สูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีรายได้ต่ำ

ประไพพร สิงหเดช (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ พบว่า บุคลากรที่มีเงินเดือนสูงมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรที่มีเงินเดือนน้อย

ทวีศรี กรีทอง (2530 : บทคัดย่อ) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

พบว่าพยาบาลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจสูง มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพยาบาลที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำตามลำดับ

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำตามลำดับ

อายุงานกับคุณภาพชีวิต

ผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน โอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น และมีตำแหน่งที่น่าพอใจ ได้รับรางวัลจากงานสูง มีเพื่อนสนิทมากขึ้นจึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงขึ้น (Mowday and others. 1982 : 247)

ศิริกุล จันทุม (2543 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล พบว่าพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีมีคุณภาพชีวิตในการทำงานดีกว่าดีกว่ากลุ่มพยาบาลที่มีประสบการณ์ในการทำงานน้อยกว่า 15 ปี

มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง (2541 : บทคัดย่อ) ศึกษาเรื่องปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานขับรถบรรทุก ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร พบว่าพนักงานขับรถบรรทุกที่มีอายุงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ชนิดา เรืองเดช (2539 : 113) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีอายุงานมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุงานน้อย

ประไพพร สิงหเดช (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2536 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า ประสบการณ์ในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีอายุงานมากจะมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุการทำงานน้อย

ตำแหน่งงานกับคุณภาพชีวิต

ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญอย่างหนึ่งในการทำงาน เป็นสัญลักษณ์สำหรับความมั่นคงในชีวิตแสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน (กฤติกา วงศ์นคร. 2546 : 92)

วิไลพร เจริญพร (2546 : 98) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะ ในระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษา บริษัท ไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิสเซส จำกัด พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตในการทำงานแตกต่างกัน

ธีระศักดิ์ กุศลานนท์ (2545 : 144) ทำการศึกษาเรื่องการรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานฝ่ายปฏิบัติการภาคพื้นดิน บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) ณ ท่าอากาศยานกรุงเทพ พบว่าพนักงานฝ่ายปฏิบัติการที่มีตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีการรับรู้คุณภาพชีวิตแตกต่างกัน

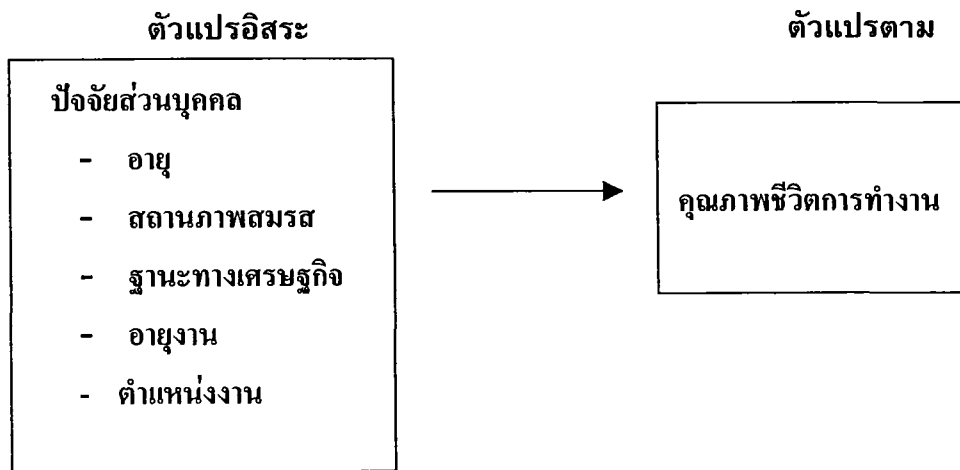
ผานิต สุกุลวัฒน์ (2537 : บทคัดย่อ) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ พบว่าพยาบาลที่มีแผนกงานต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2536 : 15) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

จากงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาค้นคว้า พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งแตกต่างกัน จะมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ใช้กรอบแนวคิดตามแนวทฤษฎีของวอลตัน ในการประเมินคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงาน โดยประเมินจาก 5 องค์ประกอบ คือ ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีมีความปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ การบูรณาการทางสังคมและความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ดังมีกรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ดังนี้



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดการวิจัย

สมมติฐานการวิจัย

1. พนักงานเรือที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี
2. พนักงานเรือที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ พนักงานเรือที่มีสถานภาพสมรสโสด/ม้าย/แยก
3. พนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ พนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำตามลำดับ
4. พนักงานเรือที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไปมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ พนักงานเรือที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี
5. พนักงานตำแหน่งงานแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

บทที่ 3

วิธีดำเนินการศึกษาค้นคว้า

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด การศึกษานี้ประกอบด้วยขั้นตอนการดำเนินงานดังต่อไปนี้

1. การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล
3. การเก็บรวบรวมข้อมูล
4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การกำหนดประชากรและการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้า

คือ พนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด

กลุ่มตัวอย่าง

คือ พนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด จำนวน 120 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม แบ่งเป็น 2 ตอน คือ

1. แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล
2. แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยศึกษาจากเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปร ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจและอายุงาน

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วยคำถามจำนวน 50 ข้อ โดยแบ่งตามรายด้านดังนี้

1. ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม
2. สภาพแวดล้อม
3. โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ
4. การบูรณาการทางสังคม
5. ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ลักษณะของแบบสอบถาม เป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ชนิด 5 อันดับเป็น
ข้อความทางบวก โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบในข้อที่ตรงกับความเป็นจริงของตนเองมากที่สุด

ตัวอย่าง

ข้อที่	ข้อความ	จริงมาก ที่สุด	จริง มาก	จริงปาน กลาง	จริง น้อย	ไม่จริง เลย
	คำตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม					
1.	ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ					
	สภาพแวดล้อม					
13.	สภาพแวดล้อมบนเรือเอื้ออำนวยและเหมาะสมต่อการทำงาน					
	โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ					
23.	พนักงานมีความเสมอภาคในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน					
	การบูรณาการทางสังคม					
33.	หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นจากท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
	ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว					
42.	ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเองและการทำงานได้อย่างเหมาะสม					

เกณฑ์การให้คะแนน

คำตอบจริงมากที่สุดได้ 5 คะแนน จริงมากได้ 4 คะแนน จริงปานกลางได้ 3 คะแนน
จริงน้อยได้ 2 คะแนนและไม่จริงเลยได้ 1 คะแนน

ช่วงคะแนนของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในช่วง 50 – 250 คะแนน
เกณฑ์การแปลคะแนนคุณภาพชีวิตในการทำงาน (วิเชียร เกตุสิงห์, 2538 : 10)
คุณภาพชีวิตการทำงานสูง หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง ซึ่งมี
คะแนนเฉลี่ย ของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00

คุณภาพชีวิตการทำงานปานกลาง หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ใน
ระดับปานกลาง ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66

คุณภาพชีวิตการทำงานต่ำ หมายถึง พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระหว่าง 1.00 – 2.33

วิธีการสร้างเครื่องมือ

ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1. ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงานเพื่อช่วยในการกำหนดนิยามปฏิบัติการ

2. กำหนดนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงาน

3. เขียนคำถามตามนิยามของคุณภาพชีวิตการทำงานลักษณะของแบบสอบถามเป็นประโยคบอกเล่า ประกอบด้วยมาตราวัดประมาณค่า 5 อันดับ

4. ตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน โดยให้ผู้เชี่ยวชาญ พิจารณาตรวจสอบถูกต้องของเนื้อหาความชัดเจนในเนื้อหา ความสอดคล้องของเนื้อหา ครอบคลุมวัตถุประสงค์ และความเหมาะสมของสำนวนภาษา หลังจากผู้เชี่ยวชาญพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยจึงนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งทางภาษาและความถูกต้องในเนื้อหาตามคำแนะนำ

5. นำแบบสอบถามที่ได้จากข้อ 4 ไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่คล้ายกับกลุ่มตัวอย่างและนำผลที่ได้มาตรวจคะแนนและวิเคราะห์อำนาจจำแนกของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมทั้งฉบับ โดยใช้สูตรเพียร์สัน (Pearson's product – moment correlation) ได้ค่าอำนาจจำแนกดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม อยู่ระหว่าง 0.07 – 0.39

ด้านสภาพแวดล้อม อยู่ระหว่าง 0.10 – 0.39

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ อยู่ระหว่าง 0.25 – 0.70

ด้านบูรณาการทางสังคม อยู่ระหว่าง 0.09 – 0.76

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว อยู่ระหว่าง 0.05 – 0.66

6. นำข้อคำถามที่คัดเลือกแล้วจากข้อ 5 มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์อัลฟา (α -Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นดังนี้

ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม = 0.72

ด้านสภาพแวดล้อม = 0.74

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ = 0.74

ด้านบูรณาการทางสังคม = 0.73

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว = 0.72

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัยไปยื่นต่อผู้จัดการบริษัท บิ๊กซี จำกัด เพื่อดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับพนักงาน
2. ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามจากพนักงานโดยแนะนำตัวและชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. เมื่อพนักงานมีความยินดีในการตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจะนำแบบสอบถามให้ตอบเอง หรือผู้ที่มีข้อจำกัดในการอ่านหนังสือ ผู้วิจัยจะอ่านแบบสอบถามให้ฟังและตอบแบบสอบถามทีละข้อ จนกว่าจะจบแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยเป็นผู้เขียนเครื่องหมายลงในแบบสอบถามให้
4. เมื่อกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จ ผู้วิจัยจะตรวจแบบสอบถามอีกครั้งหนึ่ง หากผิดพลาดหรือลืมตอบคำถามในบางข้อ ผู้วิจัยจะสอบถามเพื่อให้ได้คำตอบที่ครบถ้วน
5. ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามทั้งหมดมาคิดคะแนนตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ให้แต่ละฉบับ และนำคะแนนไปวิเคราะห์ตามวิธีการทางสถิติที่ได้กำหนดไว้

วิธีจัดการกับข้อมูล

ผู้วิจัยนำคะแนนที่ได้จากแบบสอบถามทั้ง 2 ตอน มาวิเคราะห์โดยใช้เครื่องคอมพิวเตอร์ โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) โดยดำเนินการตามขั้นตอนต่อไปนี้

1. ตรวจสอบความเรียบร้อยของแบบสอบถาม และตรวจให้คะแนนแต่ละข้อตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้
2. นำข้อมูลจากแบบสอบถามส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานมาหาค่าเฉลี่ยและค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
3. ทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย 2 ค่า โดยการใช้สถิติที (t-test) เพื่อทดสอบสมมุติฐาน ข้อที่ 1,2,4 และ 5
4. การทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยมากกว่า 2 ค่า โดยการใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบ 1 ตัวประกอบ (One –way Analysis of Variance) เพื่อทดสอบสมมุติฐานข้อที่ 3 เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญจึงนำมาทดสอบรายคู่อีกครั้งด้วยวิธีเชฟเฟ่ (Scheffe's method)

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

\bar{X}	แทน	คะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน	ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
SS	แทน	ผลรวมของคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Sum of Square)
MS	แทน	ค่าเฉลี่ยของผลรวมคะแนนเบี่ยงเบนกำลังสอง (Mean of Square)
F	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบเอฟ (F- test)
t	แทน	ค่าที่ใช้ในการพิจารณาการแจกแจงแบบที (t- test)
p	แทน	ความน่าจะเป็น (Probability)
df	แทน	จำนวนค่าที่เป็นอิสระของคะแนนที่เปลี่ยนแปลงไป (Degree of Freedom)
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01
n	แทน	จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงบรรยาย (Descriptive Research) เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและนำข้อมูลที่ได้มาทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยทดสอบค่าที (t-test) และทดสอบค่าเอฟ (F-test) ซึ่งผลการวิจัยได้นำเสนอด้วยตารางประกอบการบรรยายเป็น 5 ส่วนตามลำดับดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจำแนกตาม อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตรายด้านจำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวแปรต่างๆ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลจำแนกตาม อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจและตำแหน่งงาน

ตาราง 1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจและตำแหน่งงาน (n=120)

ข้อมูล	จำนวน	ร้อยละ
อายุ		
น้อยกว่า 30	30	25.00
30 ปีขึ้นไป	90	75.0
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	70	58.30
3 ปีขึ้นไป	50	41.70
ระดับการศึกษา		
ประถมศึกษา	24	2.00
มัธยมศึกษาตอนต้น	28	23.30
มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช	30	25.
อนุปริญญา/ปวส	29	24.20
ปริญญาตรี	9	7.50
สถานภาพสมรส		
คู่	69	57.50
โสด/ม้าย/แยก	51	42.50
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	41	32.20
ปานกลาง	57	47.50
ต่ำ	22	18.30
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	30	25.00
สนับสนุน	90	75.00

จากตาราง 1 พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และมีอายุน้อยกว่า 30 ปี จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25 มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี จำนวน 70 คน คิดเป็นร้อยละ 58.30 และอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไป จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 41.70 ซึ่งจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช. จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ระดับ อนุปริญญา/ปวส. จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 24.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 23.30 ประถมศึกษาจำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 20 และระดับปริญญาตรีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 7.50 ด้านสถานภาพสมรส มีสถานภาพสมรสคู่ จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 57.50 และ โสด/ม้าย/แยกจำนวน 51 คน คิดเป็นร้อยละ 42.50 กลุ่มตัวอย่างมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 47.50 ฐานะทางเศรษฐกิจดี จำนวน 41 คน คิดเป็นร้อยละ 32.20 และมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำจำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 18.30 ซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งสนับสนุนจำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และมีตำแหน่งบริหาร จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจำแนกตาม อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	2.80	0.34
30 ปีขึ้นไป	2.99	0.19
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	2.88	0.26
3 ปีขึ้นไป	3.04	0.20
สถานภาพสมรส		
คู่	2.94	0.23
โสด/ม้าย/แยก	2.95	0.28
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	3.03	0.19
ปานกลาง	2.94	0.24
ต่ำ	2.79	0.32

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	3.05	0.21
สนับสนุน	2.91	0.26

จากตาราง 2 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.99 ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.04 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม่าย/แยก มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.95 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.03 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.05 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตในการทำงานรายด้านจำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	3.03	0.19
30 ปีขึ้นไป	2.98	0.23
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	2.98	0.18
3 ปีขึ้นไป	3.00	0.27

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
สถานภาพสมรส		
คู่	2.96	0.24
โสด/ม้าย/แยก	3.03	0.20
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	2.99	0.28
ปานกลาง	3.00	0.29
ต่ำ	2.97	0.10
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	3.01	0.13
สนับสนุน	2.99	0.19

จากตาราง 3 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนของพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ส่วนพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม้าย/แยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.99

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสภาพแวดล้อม

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	2.97	0.12
30 ปีขึ้นไป	3.01	0.23
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	2.96	0.22
3 ปีขึ้นไป	3.06	0.28
สถานภาพสมรส		
คู่	3.00	0.22
โสด/ม้าย/แยก	3.01	0.21
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	3.06	0.31
ปานกลาง	2.98	0.12
ต่ำ	2.95	0.16
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	3.10	0.34
สนับสนุน	2.97	0.14

จากตาราง 4 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิ่งแวดล้อมของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 30 ปี ขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.96 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม้าย/แยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.01 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.06 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.98 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.10 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.97

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้า และการพัฒนาความสามารถ

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	2.86	0.41
30 ปีขึ้นไป	3.00	0.45
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	2.89	0.43
3 ปีขึ้นไป	3.03	0.44
สถานภาพสมรส		
คู่	2.91	0.43
โสด/ม้าย/แยก	3.03	0.45
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	3.05	0.40
ปานกลาง	2.95	0.48
ต่ำ	2.84	0.39
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	3.16	0.32
สนับสนุน	2.90	0.46

จากตาราง 5 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.86 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.89 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม้าย/แยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.03 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.05 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.95 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.16 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.90

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านการบูรณาการทางสังคม

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	2.72	0.28
30 ปีขึ้นไป	2.85	0.26
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	2.78	0.28
3 ปีขึ้นไป	2.88	0.24
สถานภาพสมรส		
คู่	2.80	0.25
โสด/ม้าย/แยก	2.85	0.30
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	2.74	0.29
ปานกลาง	2.79	0.27
ต่ำ	2.84	0.35
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	2.84	0.29
สนับสนุน	2.81	0.27

จากตาราง 6 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านบูรณาการทางสังคมของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.72 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.78 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม้าย/แยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.85 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.74 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.79 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.84 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.81

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว

ข้อมูลส่วนบุคคล	\bar{X}	S.D.
อายุ		
น้อยกว่า 30	3.04	0.13
30 ปีขึ้นไป	3.33	0.24
อายุงาน		
ไม่เกิน 3 ปี	3.30	0.18
3 ปีขึ้นไป	3.31	0.26
สถานภาพสมรส		
คู่	3.30	0.18
โสด/ม้าย/แยก	3.31	0.26
ฐานะทางเศรษฐกิจ		
ดี	3.43	0.27
ปานกลาง	3.33	0.16
ต่ำ	3.23	0.12
ตำแหน่งงาน		
บริหาร	3.40	0.30
สนับสนุน	3.19	0.10

จากตาราง 7 พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัวของพนักงานที่มีอายุน้อยกว่า 30 ปีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.04 ส่วนพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไปมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 ซึ่งพนักงานที่มีสถานภาพสมรส โสด/ม้าย/แยก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.31 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.30 โดยพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.43 ฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.33 และฐานะทางเศรษฐกิจต่ำมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.23 และพนักงานตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.40 ส่วนพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.19

ส่วนที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ในการตัดสินคุณภาพชีวิตการทำงานใช้เกณฑ์ดังนี้คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ระหว่าง 3.67 – 5.00 มีอยู่ในคุณภาพชีวิตการทำงานระดับสูง คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระหว่าง 2.34 – 3.66 มีคุณภาพชีวิตการทำงาน อยู่ในระดับปานกลาง คะแนนเฉลี่ยของคุณภาพชีวิตในการทำงาน อยู่ระหว่าง 1.00 – 2.33 มีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับต่ำ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน
คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวม	2.91	0.25	ปานกลาง
คุณภาพชีวิตการทำงานรายด้าน			
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม	2.95	0.25	ปานกลาง
สภาพแวดล้อม	2.99	0.22	ปานกลาง
โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ	3.00	0.21	ปานกลาง
การบูรณาการทางสังคม	2.82	0.27	ปานกลาง
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว	3.35	0.22	ปานกลาง

ตาราง 8 พบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 , 3.00, 2.99, 2.95 และ 2.82 ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามตัวแปรต่างๆ

สมมติฐานข้อที่ 1 พนักงานเรื่อที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี

ตาราง 9 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
ไม่เกิน 30 ปี	30	2.80	0.34	-1.62	.08
30 ปีขึ้นไป	90	2.99	0.19		

จากตาราง 9 พบว่า พนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.99 และพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.80 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test พบว่าพนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

สมมติฐานข้อที่ 2 พนักงานเรื่อที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเรื่อที่มีสถานภาพสมรสโสด/ฝ่าย/แยก

ตาราง 10 เปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามสถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
คู่	70	2.94	0.23	-1.68	.09
โสด/ฝ่าย/แยก	50	2.95	0.28		

จากตาราง 10 พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด/ฝ่าย/แยก มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 2.95 และพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.94 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test พบว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด/ฝ่าย/แยก จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

สมมติฐานข้อที่ 3 พนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลางและต่ำตามลำดับ

ตาราง 11 ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนของคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามฐานะทางเศรษฐกิจ

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	p
ระหว่างกลุ่ม	2	0.34	0.17	6.90**	.00
ภายในกลุ่ม	117	2.90	0.02		
ผลรวม	119	3.24	0.28		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 11 พนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จึงนำผลการวิเคราะห์ที่ได้ไปทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี scheffe เพื่อดูว่า กลุ่มพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจทั้ง 3 กลุ่มมีคู่ใดบ้างที่มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน แสดงผลในตาราง 12

ตาราง 12 เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานตามฐานะทางเศรษฐกิจ

ฐานะทางเศรษฐกิจ	ต่ำ (0.79)	ปานกลาง (2.94)	สูง (3.03)
ต่ำ (2.79)	-	-0.15	0.24*
ปานกลาง (2.94)	-0.15	-	0.09
สูง (3.03)	-0.24	-0.09	-

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตาราง 12 พนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

สมมติฐานข้อที่ 4 พนักงานเรือที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงาน เรือที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี

ตาราง 13 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามอายุงาน

อายุงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
3 ปีขึ้นไป	50	3.04	0.20	2.76**	.00
ไม่เกิน 3 ปี	70	2.88	0.26		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.01

จากตาราง 13 พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.04 และพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.88 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test พบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

สมมติฐานข้อที่ 5 พนักงานตำแหน่งงานแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ตาราง 14 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานจำแนกตามตำแหน่งงาน

ตำแหน่งงาน	จำนวน	\bar{X}	S.D	t	p
บริหาร	30	3.05	0.21	2.71**	.00
สนับสนุน	90	2.91	0.26		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตาราง 14 พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร มีค่าเฉลี่ยคุณภาพชีวิตการทำงานเท่ากับ 3.05 และพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 เมื่อทดสอบความแตกต่างโดยใช้ t-test พบว่าพนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มี ตำแหน่งสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5 โดยที่พนักงานตำแหน่งบริหารมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานตำแหน่งสนับสนุน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายและข้อเสนอแนะ

บทย่อ

ความมุ่งหมายของการศึกษาค้นคว้า

1. เพื่อศึกษาระดับของคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือ
2. เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือโดยจำแนกตามตัวแปร อายุ สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ อายุงาน และ ตำแหน่งงาน

วิธีดำเนินการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานเรือ บริษัท บิ๊กซี จำกัด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามแบ่งเป็น 2 ตอน คือ
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนตัว
ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้โปรแกรมสำเร็จรูป S P S S (Statistical Package for the Social Sciences) ดำเนินการวิเคราะห์เป็น 5 ขั้นตอนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล จำแนกตาม อายุ อายุงาน ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 2 คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมจำแนกตาม อายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตรายด้าน จำแนกตามอายุ อายุงาน สถานภาพสมรส ฐานะทางเศรษฐกิจ และตำแหน่งงาน

ส่วนที่ 4 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมและรายด้าน

ส่วนที่ 5 การเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานตามสมมติฐาน

5.1 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่มตัวอย่าง โดยการทดสอบค่าสถิติที (t-test)

5.2 ทดสอบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างมากกว่า 2 กลุ่ม โดยการทดสอบค่าสถิติเอฟ (F-test) แบบการวิเคราะห์ความแปรปรวน 1 มิติ (One -way Analysis of Variance)

5.3 ถ้าหากผลการทดสอบข้อ 5.2 พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจึงทำการทดสอบความแตกต่างรายคู่โดยใช้วิธี Scheffe

สรุปผลการศึกษาค้นคว้า

1. ผลการศึกษาข้อมูลทั่วไปพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 75 และมีอายุไม่เกิน 30 ปีร้อยละ 25 มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี ร้อยละ 58.30 และอายุงานตั้งแต่ 3 ปีขึ้นไปร้อยละ 41.70 ซึ่งจบการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช ร้อยละ 25 ระดับอนุปริญญา/ปวส ร้อยละ 24.20 ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ร้อยละ 23.30 ประถมศึกษา ร้อยละ 20 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 7.50 มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 57.50 และ โสด/ม้าย/แยก ร้อยละ 42.50 ซึ่งมีฐานะทางเศรษฐกิจปานกลาง ร้อยละ 47.50 ฐานะทางเศรษฐกิจดีร้อยละ 32.20 และมีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำร้อยละ 18.30 ซึ่งปฏิบัติงานตำแหน่งสนับสนุน ร้อยละ 75 และมีตำแหน่งบริหารร้อยละ 25

2. พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.91 และเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง โดยด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ ด้านสภาพแวดล้อม ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม และด้านการบูรณาการทางสังคม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.35, 3.00, 2.99, 2.95 และ 2.82 ตามลำดับ

3. พนักงานที่มีอายุไม่เกิน 30 ปี มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีอายุ 30 ปีขึ้นไป จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1

4. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด/ม้าย/แยก จึงไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2

5. พนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดี มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 3

6. พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 4

7. พนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 จึงสอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 5

อภิปรายผล

จากการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงาน บริษัท บีที จำกัด ผู้วิจัยขออภิปรายผลตามประเด็นสำคัญดังนี้

1. จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าพนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้าน อยู่ในระดับปานกลาง จึงสามารถอธิบายได้ว่า

ด้านความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว จากการศึกษาพบว่าพนักงานมีเวลาพักผ่อน 8 ชั่วโมงต่อการทำงานหนึ่งกะ พนักงานจึงมีความสมดุลของช่วงเวลาการทำงานกับช่วงเวลาการดำเนินชีวิตโดยรวม แต่จากการที่ต้องใช้ชีวิตอยู่บนเรือทำให้ต้องขาดความเป็นส่วนตัว รวมถึงการใช้เวลาว่างและเวลาที่ใช้ในครอบครัวน้อยลง ทำให้พนักงานมีคุณภาพชีวิตในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง

ด้านสภาพแวดล้อม เนื่องจากพนักงานได้ปฏิบัติงานในสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม สถานที่ทำงานที่ไม่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและไม่เสี่ยงอันตราย โดยทางบริษัทได้พยายามปรับปรุงสภาพบนเรือให้มีความเหมาะสมในการปฏิบัติงานและอยู่อาศัย ยกเว้นในบางเรื่องที่เป็นข้อจำกัด เช่น สภาพห้องนอนอากาศคับแคบ เป็นต้น

ด้านการบูรณาการทางสังคม การทำงานร่วมกันของพนักงานในเรือ เป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ (Formal and Informal Relationship) ซึ่งจะช่วยให้เกิดการพัฒนาคูณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานในองค์กร เพราะทำให้เกิดความจริงใจจากเพื่อนร่วมงาน มีความเท่าเทียมกันในองค์กร ไม่มีการแบ่งชั้นแบ่งระดับ

ด้านโอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ จากการศึกษาพบว่าพนักงานได้มีโอกาสพัฒนาขีดความสามารถของตนจากงานที่ทำและจากการศึกษาอบรมเพิ่มเติม โดยพิจารณาจากลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ได้แก่ งานที่ใช้ทักษะและความสามารถหลากหลาย งานที่มีความท้าทาย งานที่ผู้ปฏิบัติมีความเป็นตัวของตัวเองในการทำงาน งานที่ได้รับการยอมรับว่าสำคัญ และยังมีโอกาสเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างเสมอภาคกันด้วย

ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม จากการศึกษาพบว่าพนักงานต้องปฏิบัติงานอยู่บนเรือและมีความเสี่ยงในการปฏิบัติงานอยู่ตลอดเวลา บริษัทจึงต้องมีค่าจ้างพิเศษรวมทั้งเงินเดือนให้เหมาะสมกับลักษณะการปฏิบัติงานจึง ทำให้พนักงานได้รับรายได้และผลตอบแทนที่เพียงพอ รวมทั้งสอดคล้องกับมาตรฐานที่สังคมกำหนดไว้ และมาตรฐานของผู้รับมีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับรายได้จากงานอื่น รวมทั้งการมีรางวัลต่างๆและโบนัสให้กับพนักงานเท่าที่ควรจะได้ตามสมควรแก่สภาพเศรษฐกิจ พนักงานจึงมีคุณภาพชีวิตในการทำงานด้านนี้อยู่ในระดับปานกลาง

จากเหตุผลดังกล่าว จึงทำให้พนักงานเรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานเรือที่มีอายุแตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีอายุมากมีประสบการณ์ในการทำงานมานาน มีทักษะความชำนาญสูงขึ้น ความคิดในการทำกิจกรรมต่างๆก็จะมีครบรอบมากขึ้นและทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพ แต่การที่พนักงานที่มีอายุน้อยมีความกระตือรือร้นในการไปอบรมเฉพาะด้าน เพื่อนำมาปรับเงินเดือนและค่าตอบแทนมากกว่าพนักงานที่มีอายุมาก จึงทำให้พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับการศึกษาของกฤติกา วงศ์นคร (2546 : 91) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่พบว่าพยาบาลที่มีอายุต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

3. พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด/ม่าย/แยก เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่า พนักงานเรือที่มีสถานภาพสมรสโสด/ม่าย/แยก มีคุณภาพชีวิตการทำงานทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่สมรสแล้วแต่ต้องมาปฏิบัติงานบนเรือ ทำให้ไม่มีเวลาให้ครอบครัว การมีภาระต้องรับผิดชอบต่อครอบครัว ความต้องการโอกาสก้าวหน้าในงานเพื่อให้ได้รายได้และค่าตอบแทนที่มากขึ้นแต่ในขณะเดียวกันพนักงานที่สมรสแล้ว ก็จะได้รับแรงสนับสนุนทางสังคมจากคู่สมรส มีที่ให้คำปรึกษาระบายความรู้สึกคับข้องใจ มีความรัก ความเข้าใจและความเห็นใจซึ่งกันและกัน ช่วยกันตัดสินใจแก้ไขปัญหาดังกล่าว จะช่วยลดความเครียดและความเบื่อหน่ายในการทำงานได้ ทำให้พนักงานที่มีสถานภาพสมรสคู่ มีคุณภาพชีวิตการทำงานไม่แตกต่างกับพนักงานที่มีสถานภาพสมรสโสด/ม่าย/แยก สอดคล้องกับการศึกษาของ กฤติกา วงศ์นคร (2546 : 91) ที่ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ:กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี ที่พบว่าพยาบาลที่มีสถานภาพสมรสต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมไม่แตกต่างกัน

4. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจดีมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับพนักงานเรือที่มีฐานะทางเศรษฐกิจต่ำ ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เงินเดือนค่าล่วงเวลาและเบี้ยเลี้ยง เป็นสิ่งสำคัญในการทำงาน และสนใจในการปฏิบัติงาน เพราะรายได้ทำให้สามารถสนองตอบความต้องการพื้นฐานของตนเองและครอบครัวได้ รายได้ที่ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพปัจจุบันมีแนวโน้มทำให้เกิดปัญหาทางเศรษฐกิจในครอบครัวได้ การได้รับอัตราเงินเดือนที่เพียงพอและยุติธรรมจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่ง วอลตัน (Walton. 1973 : 12) กล่าวว่า ค่าตอบแทนเป็นสิ่งที่บ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตได้ เนื่องจากบุคคลทุกคนมีความต้องการทางเศรษฐกิจ และมุ่งมั่นทำงานเพื่อให้ได้รับการตอบสนองทางเศรษฐกิจ สอดคล้องกับการศึกษาของมาเรียน (Marion. 1977 : 1155) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรายได้ที่เป็นรูปธรรม ที่มีต่อคุณภาพชีวิต พบว่าการมีรายได้ที่เพียงพอมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตและการศึกษาของภัทธา เผือกพันธ์ (2545 : บทคัดย่อ)

ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร พบว่าพยาบาลที่มีรายได้มากกว่า 24,000 บาทมีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพยาบาลที่มีรายได้กลุ่มอื่น ๆ

5. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกับ พนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี เมื่อแยกเป็นรายด้านพบว่าพนักงานที่มีอายุงาน 3 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตการทำงานรายด้านทุกด้านสูงกว่าพนักงานที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี สามารถอธิบายได้ว่า พนักงานที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนาน จะมีประสบการณ์ในการทำงาน สามารถวิธีในการทำงานที่เหมาะสมทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย เกิดความภาคภูมิใจ ส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตการทำงานดีกว่าพนักงานที่มีอายุงานน้อย (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. 2540 : 89) และผู้ที่มีระยะเวลาในการทำงานนาน มีโอกาสที่จะได้รับตำแหน่งสูงขึ้น และมีตำแหน่งที่น่าพอใจ ได้รับรางวัลจากการทำงานสูง มีเพื่อนสนิทมากขึ้น จึงมีความพอใจที่จะอยู่ในองค์กรสูงขึ้น (Mowday and others. 1982 : 247) สอดคล้องกับการศึกษาของชนิดา เรืองเดช (2539 : 113) ศึกษาเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พบว่า อาจารย์ที่มีอายุงานมากมีคุณภาพชีวิตในการทำงานสูงกว่าอาจารย์ที่มีอายุงานน้อย และการศึกษาของประไพพร สิงหเดช (2539 : บทคัดย่อ) ศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ พบว่า บุคลากรที่มีอายุงาน 5 ปีขึ้นไป มีคุณภาพชีวิตสูงกว่าบุคลากรอายุงานน้อยกว่า 5 ปี

6. จากผลการศึกษาครั้งนี้พบว่า พนักงานที่มีตำแหน่งบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานต่างกับพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน โดยที่พนักงานตำแหน่งบริหาร มีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งสนับสนุน สามารถอธิบายได้ว่า ตำแหน่งงานเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานอย่างหนึ่ง เป็นสัญลักษณ์สำหรับความมั่นคงในชีวิต แสดงถึงความสำเร็จในการทำงานของบุคคล เมื่อบุคคลมีตำแหน่งหน้าที่การทำงานดี จะรู้สึกภาคภูมิใจและเกิดความพอใจในงานที่ทำ ซึ่งความพอใจเป็นส่วนสำคัญส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน (กฤติกา วงศ์นคร. 2546 : 92) และพนักงานตำแหน่งบริหารยังสามารถตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบได้มากกว่าพนักงานที่มีตำแหน่งลูกเรือ ทำให้พนักงานที่มีตำแหน่งบริหารมีความพึงพอใจในการใช้ความรู้ความสามารถและการตัดสินใจในงานมากกว่าพนักงานตำแหน่งสนับสนุนสอดคล้องกับการศึกษาของ สุพจน์ แก้วจรัสแสง (2536 : 15) ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดลพบุรี พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่มีตำแหน่งหน้าที่แตกต่างกันมีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการศึกษาไปใช้เป็นประโยชน์ทางการปฏิบัติและการทำวิจัยครั้งต่อไปดังนี้

ข้อเสนอแนะทางการปฏิบัติ

ผลการวิจัยพบว่า พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

1. ผู้บริหารระดับสูงของบริษัท ควรให้ความเอาใจใส่ในการเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มากขึ้น โดยเฉพาะด้านบูรณาการทางสังคมที่พนักงานมีคุณภาพชีวิตการทำงานต่ำที่สุดเมื่อเทียบกับด้านอื่นๆ เพื่อเสริมสร้างให้เกิดความพึงพอใจในงานและเพิ่มคุณภาพในการทำงานต่อไป

2. แม้ผลการศึกษาครั้งนี้จะพบว่าพนักงานเรือมีคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง แต่ทางบริษัทควรจะเน้นให้การดูแลเอาใจใส่ต่อต้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเพิ่มขึ้นเป็นพิเศษ เนื่องจากการทำงานบนเรือโดยทั่วไปมักจะมีความเสี่ยงต่ออันตรายต่างๆ ที่อาจเกิดขึ้นได้ทุกเมื่อ พึงเน้นต่อการปฏิบัติตัวในทางป้องกันดูแลรักษาสุขภาพของพนักงานที่ต้องทำงานอยู่กับสารเคมีประเภทน้ำมันชนิดต่างๆ ด้วย

3. โดยที่สภาพการทำงานของพนักงานต้องอยู่บนเรือตลอดเวลาทำงาน จึงอาจทำให้ขาดโอกาสเข้ารับการอบรมหรือศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมทั้งในด้านเฉพาะอาชีพ และด้านสามัญทั่วไป บริษัทจึงควรให้การส่งเสริมสนับสนุนเป็นกรณีพิเศษเพื่อให้พนักงานได้รับการศึกษาอบรมเพิ่มเติม ผ่านทางเทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบทางไกลผ่านดาวเทียม หรือ ทางระบบอินเตอร์เน็ต เป็นต้น

ข้อเสนอแนะทางการวิจัย

1. ควรมีการศึกษาตัวแปรอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตการทำงาน เช่น ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน เพื่อนำผลที่ได้มาปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานต่อไป

2. ควรมีการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือประเภทอื่นๆ เช่น เรือที่มีเส้นทางวิ่งระหว่างประเทศที่ต้องเดินทางไปไกลๆ และพนักงานต้องอยู่ทำงานบนเรือเป็นระยะเวลานานหลายเดือน หรือศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานเรือที่ทำงานบนเรือบรรทุกสินค้าประเภทต่างๆ หรือเรือประมง เป็นต้น

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กนกพร แจ่มสมบูรณ์.(2539). **ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ต่อค่าของงาน การรับรู้ต่อรูปแบบการบริหารกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาล**. วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การพยาบาลผู้ใหญ่). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร.
- กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กฤติกา วงศ์นคร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ : กรณีศึกษาโรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี**. วิทยานิพนธ์. กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ. ถ่ายเอกสาร.
- กุลชน นาพงศ์ธร.(2526). "การพัฒนาบุคคล," **เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารงานบุคคลหน่วยที่ 5**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- กัลยา ดิษเจริญ. (2538). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานระดับกลางในเขตอุตสาหกรรม**. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันพัฒนาบริหารศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ชนิดา เรืองเดช. (2539). **คุณภาพชีวิตของอาจารย์ในคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดรุณี สิริยศธารง. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์**. วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- ดวงรัตน์ สุวรรณประทีป. (2539). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในเขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การพัฒนาสุขภาพ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. (2530). "ตัวแปรด้านพฤติกรรมศาสตร์ที่สำคัญในการพัฒนาองค์การ," **เอกสารการสอนชุดวิชาการพัฒนาองค์การหน่วยที่ 1-6**. นนทบุรี : สาขาวิชาวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ทิพวรรณ ศิริคุณ. (2542). **คุณภาพชีวิตการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กร : กรณีศึกษาบรรษัทบริหารสินทรัพย์สถาบันการเงิน**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ทวีศรี กรีทอง.(2530). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การพยาบาลศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- ธีระศักดิ์ กุศลานนท์. (2545). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรพนักงานฝ่ายปฏิบัติการ ภาคพื้น บริษัทการบินไทยจำกัด(มหาชน) ท่าอากาศยานกรุงเทพ**. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (รัฐศาสตร์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- บุญเจือ วงษ์เกษม. (2530, มกราคม). "คุณภาพชีวิตการทำงานกับการเพิ่มผลผลิต," **วารสารเพิ่มผลผลิต**. 26(1) :29-33.
- บุญแสง ชีระภากร. (2533, ตุลาคม). "การปรับปรุงคุณภาพชีวิตในการทำงาน," **จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน**. 1(10) : 5-12.
- บุษยาณี จันทร์เจริญสุข. (2538). **การรับรู้คุณภาพชีวิตงานกับความผูกพันขององค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการสถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ**. วิทยานิพนธ์. ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ประไพพร สิงหเดช. (2539). **การศึกษาคุณลักษณะบุคลากรที่มีต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร : กรณีศึกษาข้าราชการคุมประพฤติ**. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (สังคมวิทยาประยุกต์). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ผานิต สกุลวัฒน์. (2537). **ปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่**. วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). เชียงใหม่ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่. ถ่ายเอกสาร.
- พจนีย์ โรจน์ราววัตร. (2545). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานเก็บเงินค่าผ่านทางพิเศษ การทางพิเศษแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์ ศป.ม. (พัฒนาสังคม). กรุงเทพฯ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ . ถ่ายเอกสาร

- ภัทรา เผือกพันธ์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน การบริหารงานแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลประจำการหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.** วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- มณีรัตน์ ไพรรุ่งเรือง. (2541). **ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และคุณภาพชีวิตในการทำงาน ของพนักงานขับรถบรรทุกที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร.** วิทยานิพนธ์. ศป.ม.(จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- วิเชียร เกตุสิงห์. (2538, มีนาคม). "ค่าเฉลี่ยกับการแปลความหมาย : เรื่องง่ายๆ ที่บางครั้งก็ พลาดได้," **ข่าวสารการวิจัยการศึกษา.** กรุงเทพฯ : 8 : 0.
- วิภาพร มาพบสุข. (2540). **การพัฒนาคุณภาพชีวิตและสังคม.** กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริม วิชาการ.
- วิรัช สงวนวงศ์วาน. (2533, มิถุนายน). "การบริหารเวลา," **จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์.** 13(6) : 37-38.
- วิไลพร เจริญพร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของพนักงานที่ทำงานเป็นกะในระดับ ปฏิบัติการ:ศึกษากรณีบริษัทไทยไวร์ แอนด์ เคเบิล เซอร์วิส เซส จำกัด.** วิทยานิพนธ์. รป.ม. (การบริหารทั่วไป). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย บูรพา. ถ่ายเอกสาร.
- ศุภวิทย์ ทองศิริพัฒน์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการทำงาน ผลการปฏิบัติงานและคุณภาพชีวิตของพนักงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีเครือข่าย แก๊ซหั่นของธนาคารพาณิชย์ขนาดใหญ่แห่งหนึ่ง.** วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- ศิริกุล จันพุ่ม.(2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการ พยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับคุณภาพชีวิตการ ทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย.** วิทยานิพนธ์. พย.ม. (การบริหารการพยาบาล). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย.ถ่ายเอกสาร.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. (2531, พฤศจิกายน). "การปรับปรุงงาน ตอน คุณภาพชีวิต การทำงาน," **จุลสารพัฒนาข้าราชการพลเรือน.** 2(11) :14-17.

- สุพจน์ แก้วจรัสแสง. (2536). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงาน**ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์.วท.ม. (สาธารณสุข). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. ถ่ายเอกสาร
- สุพิณดา คิวานนท์. (2545). **ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กรและผลการปฏิบัติงานของพนักงานโรงงานอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สมหวัง พิริยานุวัฒน์. (2540). **คุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการพลเรือน** รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์. กรุงเทพฯ : ศูนย์วิจัยการปฏิบัติการเพื่อพัฒนาการศึกษาและสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สรวงสรรค์ ต๊ะปีนตา. (2541). **คุณภาพชีวิตในการทำงานของช่างการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- สรรเสริญ เตชะบุรพา. (2545). **การรับรู้คุณภาพชีวิตในการทำงานกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานบริษัทขนส่งสินค้าทางทะเล**. วิทยานิพนธ์. วท.ม. (จิตวิทยาอุตสาหกรรม). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. ถ่ายเอกสาร.
- Arnold ,H.J and Barnes, B.I. (1992). "Stress in Aviation Personnel," *Journal of Psychological Studies*. 37 (3) : 1-6.
- Campbell, A. (1976, May). "Subjective Measures of Well-being," *American Psychologist*. 31(3) : Page 9.
- Cascigo,W.F. (1992). **Manage Human Resources :Productivity,Quality of Work Life,Profits**. New York : McGraw-Hill.
- Dalmonotte,Y. and Takezawa, I. (1984). **Quality of Work Life in Interational Perspective**. Geneva : International Labour Office.
- Danial ,F.C. (1988). **Organization Behavior**. Singapor : McGraw-Hill.
- Dubrin ,R,Champoux. (1981). **Administrative Science Quarterly**. New York : McGraw-Hill.
- Greenberg,J,and Baron, R.A. (1995). **Behavior in Oraganization : Understanding and Manageing the Human Side of Work**. Boston : Allyn and Bacon.

- Hackman ,R.J. and Suttle, L.J. (1974). ***Improving Life at Work;Behavior Science Approach to Organizational Change***. Santa Monica ,Calif:Goodyear Publishing.
- Huse,E.F. and Cumming, T.G. (1985). ***Organization Development Change***. Minnesota : West Publishing.
- Louis,R.N. (1998). ***Participation Productivity and Quality of Work Life***. London : Prentice-Hall.
- Mondy ,W.R and Noe,R.M. (1996). ***Human Resource Management***. New York : Prentice – Hall.
- Mowday,R.T. (1982). "The measurement of organizational commitment," ***Journal of Vocational Behavior***. 14 : 247.
- Plunket, R.J. (1997). ***Management***. Ohio:South-Western Publishing.
- Robinson,S.P. (1991). ***Managing Today***. London : Prentice – Hall.
- Skrovan,D.J. (1983). ***Quality of Work Life : Perspective for Business and the Public Sector***. Massachusetts:Addison-Wesley.
- Umstot,D.D. (1984). ***Understanding Organizational Behavior***. Minnesota : West Publishing .
- Walton,R.E. (1974, June). "Improving the Quality of Work Life," ***Harvard Business review***. 4(7) : 12-14.
- Zhan,L. (1992, April). "Quality of Work Life: Concepttual and Measurement Issues," ***Journal of Advance Nursing***. 4 (4) : 795-800.

ภาคผนวก

แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นจริง หรือเติมข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่านลงในช่องว่างที่กำหนดให้

1. ปัจจุบันท่านมีอายุ () น้อยกว่า 30 ปี () มากกว่าหรือเท่ากับ 30 ปี
2. ท่านมีอายุการทำงาน () น้อยกว่า 3 ปี () มากกว่าหรือเท่ากับ 3 ปี
3. ท่านสำเร็จการศึกษาชั้นสูงสุด
() ประถมศึกษา () มัธยมศึกษาตอนต้น () มัธยมศึกษาตอนปลาย/ปวช
() อนุปริญญา/ปวส () ปริญญาตรี () สูงกว่าปริญญาตรี
4. สถานภาพสมรส
() คู่ () โสด/ม้าย/แยก
5. ฐานะทางเศรษฐกิจของท่าน
() ดี หมายถึง ในแต่ละเดือนมีเงินเก็บและไม่มียอดหนี้
() ปานกลาง หมายถึง มีเงินพอใช้ในแต่ละเดือน อาจมีเงินเหลือเก็บบ้าง
() ต่ำ หมายถึง มีเงินไม่พอใช้จ่ายและมีหนี้สิน
6. ตำแหน่งปฏิบัติงานของท่าน
() ระดับบริหาร ได้แก่ นายเรือ ต้นเรือ ต้นกล และนายประจำเรือ
() ระดับสนับสนุน ได้แก่ ลูกเรือทุกตำแหน่ง

ตอนที่ 2 แบบสอบถามคุณภาพชีวิตการทำงาน

คำชี้แจง กรุณาอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุดซึ่งแบ่งเป็น 5 ระดับ ได้แก่

- | | | |
|---------------|---------|---|
| จริงมากที่สุด | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมากที่สุด |
| จริงมาก | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านมาก |
| จริงปานกลาง | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านปานกลาง |
| จริงน้อย | หมายถึง | ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงของท่านน้อย |
| ไม่จริงเลย | หมายถึง | ข้อความนั้นไม่ตรงกับความเป็นจริงของท่านเลย |

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
ค่าตอบแทนที่เพียงพอและเป็นธรรม						
1.	ปริมาณงานของท่านเหมาะสมกับรายได้ที่ได้รับ					
2.	ท่านได้รับค่าตอบแทนคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการทำงาน					
3.	ท่านมีความพึงพอใจกับสวัสดิการต่างๆที่ท่านได้รับ					
4.	ผู้บริหารมีความยุติธรรมในการพิจารณาเพิ่มเงินเดือน					
5.	ท่านได้รับค่าตอบแทนจากการทำงานเพียงพอสำหรับการใช้จ่าย					
6.	ท่านได้รับค่าตอบแทนในการทำงานล่วงเวลาหรืองานพิเศษอย่างเหมาะสม					
7.	การจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทมีความยุติธรรม					
8.	ท่านพอใจกับการปรับอัตราเงินค่าจ้างประจำปี					
9.	ระบบการจ่ายค่าตอบแทนของบริษัทท่านดีกว่าบริษัทอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน					
10.	เงินเบี่ยเลี้ยงที่บริษัทจัดให้พนักงานมีความเหมาะสม					
11.	ท่านพอใจกับการจ่ายเงินโบนัสของบริษัท					
12.	ค่าจ้างของบริษัทอยู่ในระดับเดียวกับบริษัทอื่นในธุรกิจประเภทเดียวกัน					
สภาพแวดล้อม						
13.	สภาพบนเรือเอื้ออำนวยและสะดวกเหมาะสมต่อการทำงาน					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
14.	อุปกรณ์เครื่องมือมีอย่างเพียงพอเหมาะสมและปลอดภัยกับการทำงาน					
15.	ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยในการปฏิบัติงานบนเรือ					
16.	เรือที่ท่านปฏิบัติงานมีการดูแลทำความสะอาดอย่างสม่ำเสมอ					
17.	บริเวณที่พักผ่อนบนเรือของท่านมีความเหมาะสมเพียงพอ					
18.	บนเรือที่ท่านปฏิบัติงานอยู่มีการฝึกสถานการณ์ฉุกเฉินอยู่เสมอ					
19.	หากต้องสละเรือใหญ่ ท่านมีความมั่นใจในความปลอดภัยเพียงพอ					
20.	ห้องพักของท่านมีความสะดวกสบายและเหมาะสมกับการพักผ่อน					
21.	ห้องน้ำบนเรือมีความสะอาดและปริมาณเพียงพอ					
22.	อุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเช่น ตู้เย็น โทรทัศน์, วิทยุ ฯลฯ บนเรือของท่านมีเพียงพอ					
โอกาสก้าวหน้าและการพัฒนาความสามารถ						
23.	พนักงานมีความเสมอภาคในความก้าวหน้าของตำแหน่งงาน					
24.	บริษัทให้การสนับสนุนท่านในการอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ของท่าน					
25.	เกณฑ์ในการประเมินผลงานทำให้ท่านมีความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
26.	บริษัทให้การสนับสนุนท่านในการแสวงหาความก้าวหน้าในการทำงาน					
27.	ในบริษัทของท่านมีตำแหน่งที่พร้อมจะให้ท่านก้าวขึ้นไปสู่ตำแหน่งที่สูงกว่าได้ตามลำดับ					
28.	ท่านมีโอกาสได้ใช้ความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่					
29.	บริษัทสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่					
30.	ในการปฏิบัติงานบนเรือท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน การลงมือปฏิบัติเรือและการประเมินผลตามตำแหน่งหน้าที่					
31.	ท่านได้มีโอกาสในการใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน					
32.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากบริษัทในการเข้าฝึกอบรมสัมมนาต่างๆ					
การบูรณาการทางสังคม						
33.	หัวหน้างานของท่านรับฟังความคิดเห็นของท่านในการปฏิบัติงานเสมอ					
34.	บริษัทมีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการทำงานอย่างเพียงพอและสม่ำเสมอ					
35.	ท่านไว้วางใจหัวหน้างานของท่าน					
36.	หัวหน้างานของท่านให้ความเสมอภาคในการทำงาน					
37.	บริษัทของท่านมักสอบถามความคิดเห็นของท่านเพื่อนำไปปรับปรุงแก้ไขสภาพการทำงานให้ดีขึ้น					

ข้อที่	ข้อความ	จริงมากที่สุด	จริงมาก	จริงปานกลาง	จริงน้อย	ไม่จริงเลย
38.	ผู้บริหารรับฟังและแก้ไขปรับปรุงข้อเสนอของเสียงส่วนใหญ่					
39.	ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นในการทำงาน					
40.	ท่านเห็นด้วยกับการหมุนเวียนสับเปลี่ยนหน้าที่รับผิดชอบกับเรื่องอื่นๆ เพื่อเพิ่มทักษะและประสิทธิภาพในการทำงาน					
41.	พนักงานมีความเสมอภาคกันในการเสนอความคิดเห็นในการปฏิบัติงาน					
ความสมดุลระหว่างงานกับชีวิตส่วนตัว						
42.	ท่านสามารถแบ่งเวลาสำหรับตนเองและการทำงานได้อย่างเหมาะสม					
43.	ท่านรู้สึกว่ามีเวลาส่วนตัวให้กับครอบครัวน้อยไป					
44.	ท่านมีเวลาพักผ่อนอย่างเพียงพอ					
45.	ตารางการทำงานเหมาะสมกับท่าน					
46.	ชั่วโมงการทำงานในแต่ละวันมีความเหมาะสม					
47.	ขณะที่อยู่บนเรือท่านได้ออกกำลังกาย เล่นกีฬา เล่นกีฬาน้อยวันละ 1 ชั่วโมง					
48.	ท่านมีโอกาสไปร่วมงานสังคม เช่นงานบวช งานแต่งของญาติมิตร เพื่อนฝูงบ้างตามความเหมาะสม					
49.	ท่านมีโอกาสไปใช้สิทธิเลือกตั้งผู้แทนระดับต่างๆ ในท้องถิ่นของท่าน					
50.	ท่านมีโอกาสแสวงหาความรู้เพิ่มพูนวิทยฐานะ เช่น เรียน กศน. หรือเรียนระดับอื่นๆ					

ประวัติย่อผู้วิจัย

ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ	นายสุทัศน์ มหาเทพ
วันเดือนปีเกิด	10 กุมภาพันธ์ 2498
สถานที่เกิด	จังหวัด เชียงใหม่
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	114/3 หมู่ที่ 3 ตำบล ท่าวังตาล อำเภอ สารภี จังหวัด เชียงใหม่ 50140
ตำแหน่งหน้าที่การงาน	ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์
สถานที่ทำงานปัจจุบัน	บริษัท บิ๊กซี จำกัด 454 ถนนพระราม 3 แขวงบางโคล่ เขตบางคอแหลม กรุงเทพฯ 10120
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2547	กศ.ม. (จิตวิทยาพัฒนาการ) จากมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พ.ศ. 2523	ศศ.บ (ศึกษาศาสตร์) จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2517	มัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนปรินสรอยแยลส์ วิทยาลัย